

**KONTRIBUSI KOMPETENSI DIRI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK
PARIWISATA MEDAN**

TESIS

Oleh :

**MASDITOU
NIM. 0332163043**

**PROGRAM MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



**KONTRIBUSI KOMPETENSI DIRI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK PARIWISATA
MEDAN**

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat Untuk Mencapai
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

MASDITOU
NIM. 0332163043

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN (FITK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN**

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis Berjudul :

**KONTRIBUSI KOMPETENSI DIRI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK PARIWISATA MEDAN**

Oleh :

MASDITOU

NIM.0332163043

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Dapat Disetujui Dan Disahkan
Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Dalam
Bidang Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

FITK UIN SU Medan

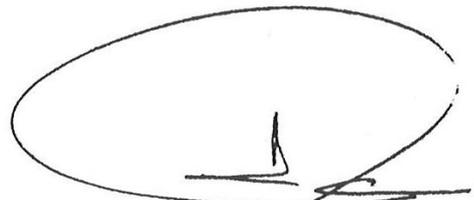
Medan, Juli 2020

Pembimbing I



Dr. Syaukani, M, Ed, Adm

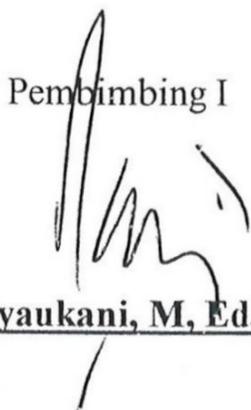
Pembimbing II



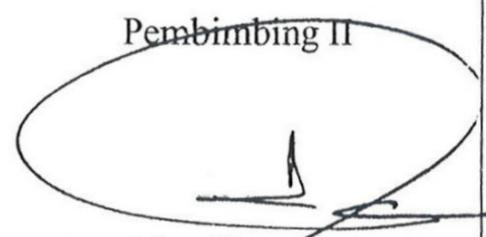
Dr. Mardianto, M.Pd

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

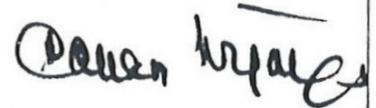
Pembimbing I


Dr. Syaukani, M, Ed, Adm

Pembimbing II

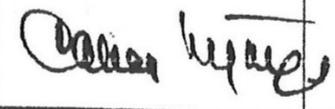
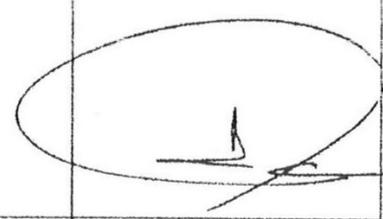

Dr. Mardianto, M.Pd

Mengetahui,
Ketua Program Studi MPI
PPs FITK UIN SU


Dr. Candra Wijaya, M.Pd

Nama : Masditou
No. Registrasi : 0332163043
Angkatan : I (Pertama)

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	<u>Dr. Amiruddin Siahaan, M. Pd</u> (Dekan)		23 - 07 / 2020
2	<u>Dr. Candra Wijaya, M.Pd</u> (Ketua Prodi)		23-07-2020
3	<u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u> (Sekretaris Prodi)		23 - 07 / 2020
4	<u>Dr. Syaukani, M.Ed, Adm</u> (Pembimbing I)		23 - 07 / 2020
5	<u>Dr. Mardianto, M.Pd</u> (Pembimbing II)		23 - 07 / 2020
6	<u>Dr. Abdillah, M.Pd</u> (Penguji)		23 / 07 - 2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Masditou

NIM : 0332163043

Alamat : Jl. Karya Bakti Lk.22 Tj. Mulia Medan Kec. Medan Deli

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaedah Dan etika penulisan ilmiah.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Juli 2020



MASDITOU
NIM. 0332163043

ABSTRAK

MASDITOU. NIM. 0332163043. Kontribusi Kompetensi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Parawisata Negeri Medan. Tesis Program Magister Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Apakah kompetensi diri berpengaruh terhadap kinerja? (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja (3) Bagaimana pengaruh Kompetensi diri terhadap kepuasan kerja ?. Subjek penelitian adalah seluruh dosen politeknik Pariwisata Negeri Medan. Dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang. Metode penelitian menggunakan teknik persamaan regresi ganda dalam pengolahan data. Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : 1) Kompetensi diri mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja dosen politeknik Parawisata Medan, bentuk hubungannya linier dan prediktif melalui persamaan regresi $Y = 23.11 + 0.66X_1$, hal ini berarti makin baik kompetensi diri yang dimiliki dosen maka makin tinggi pula kinerja dosen tersebut. Dari uji kecenderungan data disimpulkan bahwa kompetensi diri dalam penelitian ini berada pada kategori sedang dengan persentasi sebesar 35% kinerja dosen cenderung kategori rendah dengan persentasi sebesar 2,5%.

Selain itu kompetensi diri pada dosen memberikan sumbangan efektif yang cukup berarti terhadap kinerja dosen dengan sumbangan 93.94%. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja dosen, bentuk hubungannya yang linier dan prediktif melalui persamaan regresi $Y = 15.04 + 0.77X_2$. Hal ini berarti makin baik kepuasan kerja maka makin tinggi pula kinerja dosen. Dari uji kecenderungan data disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini berada pada kategori sedang dengan persentasi sebesar 50%. Sedangkan kinerja dosen cenderung kategori cukup dengan persentase sebesar 50%. Dari hasil temuan penelitian, kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif yang cukup berarti terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 37.02%. 3) Kepuasan kerja dan kompetensi diri secara bersama sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen politeknik pariwisata medan. Dengan koefisien Korelasi (R) sebesar 0.594 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.69. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dan kompetensi diri secara bersama sama mempunyai hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi yang besar yaitu sebesar 69% untuk meningkatkan kinerja dosen.

Kata Kunci: Kompetensi diri, kepuasan kerja, dan kinerja dosen

ABSTRACT

MASDITOU. NIM. 0332163043. Contribution of Self Competence and Job Satisfaction on Lecturer Performance at Medan State Tourism Polytechnic. Thesis of the Masters Program of the State Islamic University of North Sumatra

This study aims to determine: (1) Does self-competence affect performance? (2) Does job satisfaction affect performance? (3) How does self-competence influence job satisfaction?. The research subjects were all lecturers of the Medan State Tourism Polytechnic. With a population of 40 people. The research method uses multiple regression equation techniques in data processing. Based on the results of data analysis, research findings and discussion, several conclusions can be drawn as follows: 1) Self-competence has a positive and significant relationship with the performance of the Medan Tourism Polytechnic lecturer, the form of the relationship is linear and predictive through the regression equation $Y = 23.11 + 0.66X_1$, p. This means that the better the self-competence possessed by the lecturer, the higher the performance of the lecturer. From the data tendency test, it can be concluded that self-competence in this study is in the medium category with a percentage of 35% of lecturers' performance tends to be in the low category with a percentage of 2.5%.

In addition, the self-competence of the lecturers provides a significant effective contribution to the performance of the lecturers with a contribution of 93.94%. Job satisfaction has a positive and significant relationship with lecturer performance, the form of the relationship is linear and predictive through the regression equation $Y = 15.04 + 0.77X_2$. This means that the better job satisfaction, the higher the lecturer's performance. From the data trend test, it can be concluded that job satisfaction in this study is in the moderate category with a percentage of 50%. While the performance of lecturers tends to be in the sufficient category with a percentage of 50%. From the research findings, job satisfaction provides a significant effective contribution to the performance of lecturers, which is 37.02%. 3) Job satisfaction and self-competence together make a significant contribution to the performance of Medan tourism polytechnic lecturers. With a correlation coefficient (R) of 0.594 and a coefficient of determination (R²) of 0.69. This means that job satisfaction and self-competence together have a strong relationship and provide a large contribution of 69% to improve lecturer performance.

Keywords: Self competence, job satisfaction, and lecturer performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kebijaksanaan, kesabaran dan limpahan rahmat-Nya kepada penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Dalam proses penulisan tesis ini, penulis tentu banyak menghadapi kendala dan keterbatasan. Namun berkat bimbingan, arahan dan motivasi dosen pembimbing serta narasumber, dan orangtuaku serta keluarga besarku,serta rekan-rekan mahasiswa program magister fakultas tarbiyah yang pada akhirnya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Medan yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengikuti Pendidikan Program magister manajemen pendidikan islam di Universitas Islam Negeri Medan dan sebagai narasumber yang sangat banyak memberikan masukan dan sumbangan pemikiran sehingga menambah wawasan pengetahuan bagi penulis dalam penyempurnaan tesis ini.
2. Bapak Dr. Amiruddin, M.Pd selaku dekan fakultas tarbiyah Universitas Isam Negeri Medan yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengikuti pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Negeri Medan dan mendukung penulis untuk menyelesaikan perkuliahan dengan baik dan telah banyak memberikan masukan serta saran ditengah kesibukan yang tentunya sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Magister Universitas Islam Negeri Medan yang telah banyak memberikan masukan berupa saran, ide dan gagasan serta selalu memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan perkuliahan sehingga hal ini menjadi semangat yang besar bagi penulis dalam penyelesaian tesis ini.

4. Bapak Dr. Syaukani, M.Pd, Adm, selaku pembimbing I yang juga telah banyak memberikan bimbingan berupa saran, gagasan, masukan yang sangat berharga sehingga menjadi ide dan membuka cakrawala berfikir yang lebih luas bagi penulis untuk dapat menulis tesis ini menjadi lebih baik.
5. Bapak Dr. Mardianto, M.Pd selaku pembimbing II yang dalam kesibukannya selalu meluangkan waktu kapan dan dimana saja untuk membimbing dan memberikan arahan serta memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan penulisan tesis ini, sehingga pada akhirnya tesis ini dapat penulis selesaikan lebih baik.
6. Orang tuaku tercinta ayahanda Ponimin dan Ibunda Zulaiha serta keluarga besar yang tinggal di Medan yang selalu mendukung dan mendorong terus untuk belajar serta selalu mendo'akan agar dapat mengikuti perkuliahan dengan sebaik-baiknya. Hal inilah yang menjadi semangat sehingga dapat menghasilkan karya terbaik penulis dengan bantuan Allah SWT yang penulis persembahkan buat orang tua tercinta.
7. Bapak Pelda Agus Pramono dan ibunda Getta Satri selaku ibu dan ayah (mertua) yang tiada hentinya memberikan motivasi dan doa sehingga thesis ini dapat terselesaikan.
8. Terkhusus yang spesial buat istri tercinta (Bassamku) Annisa Puspasari, M.Hum, terimakasih banyak yang selalu senantiasa memberikan motivasi dan doa yang terbaik buat saya. Begitu juga buat kedua putri tercinta "Hana Kayyisah Alzahsy dan Ghaitsa Inayah Alzahsy", karya ini saya persembahkan buat kalian bahwa perjuangan ini tak berhenti sampai disini.
9. Buat rekan-rekan kerja yang tak dapat saya sebutkan satu persatu yang ada di kampus Politeknik Pariwisata Medan, terimakasih atas dukungan dan motivasinya selama ini yang terus menguatkan saya dalam menimba ilmu pendidikan.

Akhir kata penulis dengan sepenuh hati juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang namanya tidak dituliskan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian

tesis ini. Mudah-mudahan bantuan dan kontribusi yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari tesis ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis mohon saran dan kritikan yang membangun guna kesempurnaan penulisan selanjutnya. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya kemajuan pendidikan di Kota Medan.

Medan, Juli 2020

Penulis.

MASDITOU
NIM. 0332163043

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Balakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORETIS, PENELITIAN YANG RELEVAN, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN	12
A. Kajian Teoretis	12
1. Kinerja Dosen	12
2. Kompetensi Diri.....	36
3. Kepuasan Kerja.....	42
B. Penelitian yang Relevan.....	56
C. Kerangka Berpikir	57
1. Kontribusi Kompetensi Diri Terhadap Kepuasan Kerja	57
2. Kontribusi Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Dosen	58
D. Hipotesis Penelitian	60
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	61
A. Tempat dan Waktu Penelitian	61
B. Metode Penelitian	61
C. Populasi dan Sampel	61
D. Definisi Operasional	65
E. Teknik Pengumpulan Data	65
F. Uji Coba Instrumen	67
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	68
H. Teknik Analisis Data	69
I. Hipotesis Statistik.....	75
BAB IV HASIL PENELITIAN	76
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	76
1. Kinerja Dosen	76
2. Tes Kompetensi Diri	78
3. Kepuasan Kerja	80

B.	Uji Kecenderungan Variabel Penelitian.....	81
1.	Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Dosen	81
2.	Uji Kecenderungan Variabel Kompetensi Diri ..	82
3.	Uji Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja ...	83
C.	Uji Persyaratan Analisis Data	84
1.	Uji Normalitas Data	84
2.	Uji Linieritas dan Keberartian Regresi	85
3.	Uji Independensi Antar Variabel Bebas	85
D.	Pengujian Hipotesis	88
1.	Hipotesis Pertama	88
2.	Hipotesis Kedua	89
3.	Hipotesis Ketiga	90
E.	Pembahasan Hasil Penelitian	92
F.	Keterbatasan Penelitian	94
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	95
A.	Kesimpulan	95
B.	Implikasi	96
C.	Saran	97
	DAFTAR PUSTAKA	99
	LAMPIRAN - LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Penyebaran Populasi Penelitian	62
3.2. Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Diri	66
3.3. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Dosen	66
3.4. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Dosen	67
3.5. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian.....	71
4.1. Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian.....	76
4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Dosen (Y)	77
4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Diri (X_1)	78
4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	80
4.5. Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Dosen (Y)	82
4.6. Tingkat Kecenderungan Variabel Kompetensi Diri (X_1).....	82
4.7. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	83
4.8. Ringkasan Uji Normalitas	84
4.9. Ringkasan Hasil Perhitungan Homogenitas Setiap Variabel Penelitian.....	84
4.10. Rangkuman Anava Uji Linieritas Y atas X_1	85
4.11. Rangkuman Anava Uji Linieritas Y atas X_2	86
4.12. Rangkuman Uji Independensi Antara variabel X_1 dengan X_2	87
4.13. Rangkuman Hasil Korelasi X_1 dengan Y dan uji keberartiannya	88
4.14. Rangkuman Hasil Korelasi X_2 dengan Y dan uji keberartiannya	89
4.15. Rangkuman Hasil Korelasi Ganda X_1 dan X_2 dengan Y dan uji Keberartiannya.....	90
4.16. Rangkuman Analisis Regresi Ganda	91
4.17. Rangkuman Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif masing-masing variabel Prediktor	91
4.18. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Diagram Laporan Kinerja Ristekdikti	4
2.1. Model Stelit Kinerja Organisasi	23
2.2. Hubungan Kinerja	33
2.3. Diagram Regresi Ganda	59
3.1. Interval Kelas	78
3.2. Histogram Distribusi Skor Variabel Kompetensi Diri (X1)	79
3.3. Histogram Distribusi Skor Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Kinerja dapat diketahui dari sejauh mana proses dan/atau hasil yang ditunjukkan atau diperoleh suatu organisasi, seperti sekolah dan perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan formal yang merupakan jenjang pendidikan yang paling tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Perguruan tinggi di tempuh dalam waktu 4 tahun bagi strata 1, mulai dari semester 1 sampai dengan semester 8. Lulusan perguruan tinggi dapat bekerja di industri atau lembaga pendidikan baik itu negeri maupun swasta.

Dalam Undang-Undang RI No.12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi di Indonesia pasal 3 ayat 4 fungsi pendidikan tinggi sebagai berikut: (a) mengembangkan kemampuan; membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat; mencerdaskan kehidupan bangsa, (b) mengembangkan civitas Politeknika; inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, ko-operatif melalui tridarma, (c) mengembangkan iptek dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora.

Sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 3 ayat 4 Undang-Undang Pendidikan Tinggi dan Sistem Pendidikan Tinggi Tahun 2012 bahwa pendidikan tinggi bertujuan untuk mengembangkan potensi mahasiswa yang beriman dan bertaqwa, berakhlakul karimah, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri (berkepribadian, terampil, kompeten, dan berbudaya).

Berdasarkan dengan tujuan pendidikan tinggi, dinyatakan bahwa setiap mahasiswa mampu menguasai iptek; kepentingan nasional, dan mampu berdaya

saing demi keutuhan bangsa sehingga terwujudnya kemajuan peradaban dan kesejahteraan umum serta pencerdasan bangsa.

Seluruh personal perguruan tinggi harus memikirkan cara-cara yang benar dalam berkarya atau bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan harapan mereka masing-masing dan sesuai pula dengan tujuan pendidikan tinggi. Mengingat pentingnya peran para personal pendidikan di pendidikan tinggi, manajemen lembaga pendidikan harus mempunyai program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sekaligus meningkatkan kualitas kinerja lembaga. Dengan kualitas kinerja yang tinggi diharapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan lembaga khususnya mutu pendidikan tinggi.

Pendidikan yang berkualitas atau bermutu dapat ditunjukkan oleh kemampuan dalam menciptakan proses pendidikan atau proses manajemen lembaga yang efektif dan efisien, oleh karena itu sumber daya yang ada harus betul-betul profesional. Dalam hal ini pendidikan tinggi sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tatanan mikro menempati posisi penting, karena dilembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengisi proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan masyarakat.

Sejalan dengan uraian di atas Mulyasa ([dalam http://dudinahmad.blogspot.com/2009/12/pengaruh-budaya-organisasi-dan-iklim.htm](http://dudinahmad.blogspot.com/2009/12/pengaruh-budaya-organisasi-dan-iklim.htm)).

menjelaskan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, dan kebutuhan pembangunan, meskipun kondisi yang ada sekarang belum sepenuhnya kesalahan pendidikan”. Sementara menurut Hasibuan (<http://ilmiah-pendidikan.blogspot.com./2009/11/gaya-kepemimpinan>) bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerja, jabatan melalui pendidikan dan latihan. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di perguruan tinggi. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia

di lembaga pendidikan, guru atau dosen merupakan komponen sumber daya manusia yang harus di bina dan dikembangkan terus menerus.

Perguruan tinggi yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output lembaga yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan pendidikan yang berprestasi. Menurut Mukhtar dkk (dalam <http://dudinahmad.blogspot.com2009/12/pengaruh-budaya-organisasi-sekolah>).

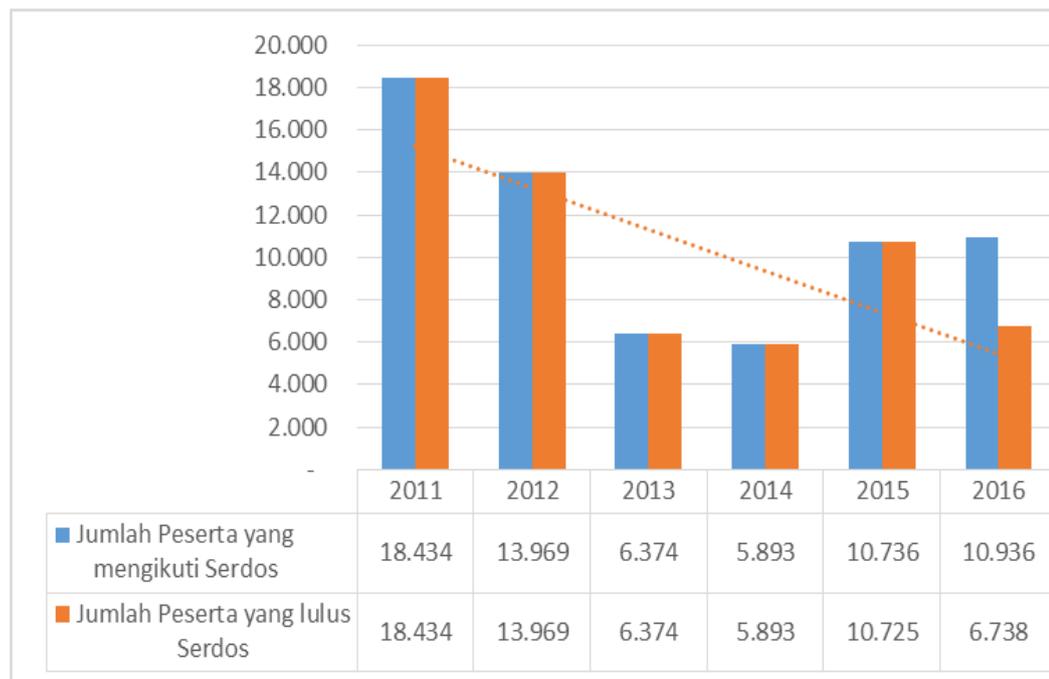
Banyak masalah yang diidentifikasi oleh lembaga. Pertama adalah dosen, dalam hal ini memiliki kecerdasan dan intelegensi, emosional spiritual, dan moral dalam mendidik akan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya disebabkan karena kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan dosen. Kedua, kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung dosen melakukan inovasi pada aktifitas pembelajaran. Ketiga, kurangnya kejelasan tugas-tugas yang diemban atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas. Keempat, adalah biaya. Kelima adalah kurang tersedianya sarana fasilitas pendukung seperti tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan.

Berkaitan dengan terwujudnya lembaga pendidikan yang berkualitas, hal itu tidak terlepas dari efektifnya kinerja dosen yang berada diorganisasi lembaga tersebut. Kinerja dosen pada dasarnya berfokus pada perilaku dosen di dalam melaksanakan program kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan perihal kinerja dosen dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada mahasiswa. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Mutmainnah (2008:3) yang mengatakan salah satu unsur penting dan utama yang menentukan mutu pendidikan adalah dosen. Selanjutnya dikatakan dosenlah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Selanjutnya menurut Handoko (2008:47) menyatakan peranan dosen dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal diantaranya sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, supervisor, motivator dan konselor.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen sangat berperan penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan. kesalahan dosen

dalam memahami profesi akan mengakibatkan bergesernya fungsi dosen secara perlahan-lahan, akibatnya yang tadi antara dosen dengan mahasiswa saling membutuhkan, menjadi tidak lagi saling membutuhkan.

Selanjutnya menurut laporan kinerja kementerian riset, teknologi dan pendidikan tinggi tahun 2016, dosen yang lulus mengikuti sertifikasi cenderung menurun. Hal ini bisa dilihat dari grafik di bawah ini:



(Sumber Data: Laporan Kinerja Ristekdikti Tahun 2016)

Grafik : 1.1. jumlah peserta yang mengikuti dan lulus serdos

Sesuai dengan renstra Kemenristekdikti tahun 2015-2019, ditargetkan setiap tahun terdapat 10.000 orang dosen yang bersertifikasi. Untuk tahun 2016 dari target 10.000, terdapat 10.936 orang yang mengikuti program sertifikasi dosen. Dosen yang lulus sertifikasi berjumlah 6.738 dosen.

Dari grafik tersebut diatas merupakan gambaran kualitas kemampuan mengajar dosen. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan mengajar dosen yang dimiliki seorang dosen masih kurang kompeten, hal ini mengbarkan bahwa kinerja dosen secara nasional masih rendah.

Hal ini yang terjadi di Perguruan Tinggi Negeri di Sumatera Utara khusus Politeknik Pariwisata Medan, hasil pengamatan awal yang dilakukan melalui kegiatan sehari-hari yang terlihat melalui pengamatan dan wawancara tiga orang dosen, kampus tersebut mengalami masalah kinerja. Ternyata dosen dalam

mengajar masih terlambat kekampus, tidak masuk mengajar alasan sakit, urusan keluarga, pesta dan lain-lain. Dosen kurang kreatif menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman, hal ini ditandai suasana ruangan kelas yang ribut, masih ditemukan ruang kelas yang kosong tapi mahasiswanya ada, seorang siswa mendiktekan pelajaran dan siswa yang lain mencatat sementara dosen duduk dalam kelas tersebut. Sebagian besar dosen tidak dapat menyusun silabus sendiri, rencana program semester di foto copy dari teman sesama dosen. Oleh karena itu terlihat masih adanya dosen yang mempunyai Kompetensi diri rendah.

Dosen yakin bahwa publik memerlukan informasi yang cukup tentang kampus dan kemajuan atau bahkan masalah yang dihadapi, termasuk kompetensi diri dosen tersebut, juga faktor komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

Beranjak dari fenomena diatas, masalah kinerja tersebut bila dikaitkan dengan beberapa hasil penelitian dan pendapat para ahli, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Qolquitt (2009:34) faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu: budaya organisasi, struktur organisasi, kepemimpinan dan pengaruh pemimpin, proses kelompok, karakter kelompok, kemampuan, individu dan nilai-nilai budaya dalam organisasi, kepuasan kerja, kemampuan mengelola stres, motivasi berprestasi, hukuman, pembelajaran dan pengambilan keputusan. Gibson (1985:124), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) faktor individu: kemampuan, komunikasi interpersonal, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, kepuasan kerja, dan motivasi; (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem pengajaran (*reward system*). Rivai (2009: 21) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan adalah *ability* dan *motivation*. Dikatakan *ability* adalah *knowledge* dan *skill*, selanjutnya *motivation* adalah *attitude* dan *situation*. Namun dalam penelitian ini yang diduga faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi interpersonal, kompetensi diri dan kepuasan kerja.

Kompetensi diri yang dalam bahasa Inggrisnya *Self Competency* adalah kemampuan yang didukung keterampilan dan abilitas tentang kekuatan dan kelemahan diri sendiri yang berhubungan tugas-tugas profesional dan keseimbangan hidup (Slocum 2009:9). Kompetensi ini menunjukkan diri pribadi secara positif dalam organisasi maupun sebagai warga negara. Ada beberapa indikator yang menyangkut kompetensi diri, yaitu (1) menjaga setiap tindakan diri dengan penuh kesadaran bahwa sekecil apapun tindakan diri akan berpengaruh terhadap orang lain, (2) dapat mengelola waktu dan menetapkan prioritas, (3) dapat memahami keterbatasan diri dan meminta bantuan ketika memerlukannya, (4) memiliki kehidupan yang mapan dan bekerja untuk mencapai tujuan, (5) menerima tanggung jawab dalam mengambil keputusan, (6) serius dalam menghadapi tantangan dan kritik, (7) tidak membanggakan diri dan tidak sombong, (8) bangkit cepat dari kegagalan, selalu belajar dari kesalahan, (9) berusaha untuk belajar secara terus-menerus, (10) mengharapkan umpan balik secara terbuka dan tidak membela diri. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Politeknik dan Kompetensi dosen, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga dosen antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja dosen. adapun kompetensi tersebut adalah (1) Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut; (a) Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik;

(b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih; (c) Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif; (d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum; (e) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi Politeknik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonPoliteknik.

(2) Kompetensi Kepribadian, kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma; (b) Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru; (c) Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak; (d) Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani; (e) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan

taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.(3) Kompetensi Sosial, kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut: (a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik; (b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan; (c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.(4) Kompetensi Profesional, kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut: (a) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; (b) Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja dosen. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi dosen meliputi (a) pengenalan peserta didik secara mendalam; (b) penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (*disciplinary content*) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah (c) penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan (d) pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan. Dosen yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional

[\(https://ibnufajar75.wordpress.com/2012/12/27/empat-kompetensi-yang-harus-dimiliki-seorang-dosen-profesional/\)](https://ibnufajar75.wordpress.com/2012/12/27/empat-kompetensi-yang-harus-dimiliki-seorang-dosen-profesional/)

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja dosen bermasalah di Politeknik Pariwisata Medan. Jika kinerja dosen rendah, maka kinerja lembaga pun kurang baik, akibatnya kepuasan kerja tidak tercapai.

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Menurut Robbins (2003:110) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dikatakan pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal dan semacamnya

Sementara Vecchio (1995:124) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Hal yang sama juga dikemukakan Gibson (2000:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kepuasan kerja dosen adalah cara dosen menyikapi pekerjaannya baik secara positif maupun negatif. Apabila sikap guru negatif terhadap pekerjaannya, maka kepuasan kerja dosen tidak ada.

Dari sekian banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja dosen, dua faktor yang diuraikan terakhir yakni, kompetensi diri dan kepuasan kerja diprediksi merupakan faktor yang lebih dominan. Untuk mengkaji sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Kontribusi, Kompetensi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas jelas bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, antara lain: (1) apakah kompetensi diri berpengaruh terhadap kinerja? (2) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja? (3) bagaimana pengaruh kompetensi diri terhadap kepuasan kerja?

C. Pembatasan Masalah

Bertolak dari hasil identifikasi masalah di atas, dapat diketahui banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, namun dalam penelitian ini faktor tersebut dibatasi hanya pada “, kompetensi diri dan kepuasan kerja dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa kontribusi kompetensi diri terhadap kepuasan kerja dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan?
2. Apa kontribusi kompetensi diri terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan?
3. Bagaimana kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kompetensi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Secara operasional tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Seberapa jauh kontribusi kompetensi diri terhadap kepuasan kerja dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.
2. Seberapa jauh kontribusi kompetensi diri terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Medan.
3. Seberapa jauh kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Memperoleh penguatan terhadap teori tentang kinerja yang dipengaruhi oleh kompetensi diri dan kepuasan kerja, yang diujikan terhadap populasi dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pengawas lembaga pendidikan, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan tentang upaya peningkatan kinerja dosen dalam kaitannya dengan kompetensi diri dan kepuasan kerja.
- b. Bagi pimpinan lembaga pendidikan, khususnya perguruan tinggi sebagai informasi dalam melakukan pembinaan peningkatan kinerja dosen berkaitan dengan kompetensi diri dan kepuasan kerja.
- c. Bagi dosen, sebagai informasi dalam upaya meningkatkan kinerja dirinya, terutama berkaitan dengan kompetensi diri dan kepuasan kerja.
- d. Bagi Peneliti, sebagai bandingan dan sekaligus rujukan bagi peneliti sejenis di kemudian hari.

BAB II
KAJIAN TEORETIS, PENELITIAN YANG RELEVAN,
KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Teoretis

1. Kinerja Dosen

a. Pengertian Kinerja Dosen

Kinerja atau performance merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Menurut Smith dalam Zainal,dkk (2014:410) bahwa: “kinerja atau performance adalah output drive from processes, human or orherwiss”. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Lebih lanjut, kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap, dan derajat motivasinya. Sedangkan Jamari dalam Zainal,dkk (2013:410) mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang diterimanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi. Selanjutnya Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997) mendefinisikan: “Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan Gomes dalam Mangkunegara (2009:9) mengemukakan bahwa: “Kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas serring dihubungkan dengan produktivitas”. Mangkunegara (2000:67) mengatakan pula bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.Selain itu, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Olehnya itu salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasidengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Kinerja merupakan gambaran keberhasilan organisasi, maka hal ini dapat lebih jelas dengan mengukur karakteristik pegawai. Bernadian et.al dalam Sedarmayanti (2007:260) Penilaian kinerja (performance) is defined as the record of of outcomes produced on a specific job fuction or activity during a spesific time priod. Sedangkan menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah: "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam suatu organisasi dikenal ada 3 (tiga) jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu:

1. Kinerja operasional (operation performance). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.
2. Kinerja administratif (administrative performance). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur

administrasi yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

3. Kinerja strategik (strategic performance). Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yaitu (1) perbuatan, (2) daya guna, (3) prestasi dan (4) hasil (Sagala, 2007:3). Sedangkan kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia; (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan dan (3) kemampuan bekerja, melakukan, menjalankan, dan melaksanakan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika.

Bila dilihat dari asal katanya, kinerja berasal dari terjemahan kata *performance*, yang menurut Rivai (2005:13) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Gibson dalam Rivai (2005:15) mengemukakan kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, artinya kinerja dikatakan baik atau sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Selanjutnya Wahyosumidjo (2007) mengartikan kinerja adalah membangun secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja, sementara itu, Grounlund dalam Anwar (2004:87) mendefinisikan kinerja sebagai penempilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritual dan urutan kerja yang sesuai prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas,

kecepatan dan jumlah. Robbins (1996:214) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dilihat dari karakteristik personil, kinerja meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian dan motivasi untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik (Mulyasa 2003:111).

Dari beberapa pengertian diatas, jika dihubungkan dengan kinerja dosen dapat dikatakan bahwa kinerja dosen itu berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dosen dalam proses instruksional. Sebagaimana yang dikemukakan bahwa dosen sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan disamping memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis.

Sehubungan dengan hal itu Suryadi (1999:236) menyebut beberapa faktor yang berkaitan dengan penilaian kinerja yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan membuat perencanaan dan jadwal, pekerjaan, pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan, produktivitas, pekerjaan teknis atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, kemandirian, kemampuan komunikasi menyampaikan gagasan dan kerja sama.

Gomes dalam Mangkunegara (2009:9) mengemukakan bahwa: “Kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sertiing dihubungkan dengan produktivitas”. Mangkunegara (2000:67) mengatakan pula bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Olehnya itu salah satu cara yang dapat

digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja, dan sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Sutermeister (1976:11) menyatakan kinerja merupakan hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, dimana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi. Menurut Fattah (2004:16) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dikalikan kemampuan. Formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = f(\text{motivasi} \times \text{kemampuan})$$

Berpijak pada formula tersebut dapat dijelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja seseorang itu dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kemampuan dan motivasi. Sedangkan motivasi itu sendiri bisa datang dari dalam individu maupun atau luar individu seperti kompetensi profesional. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja baik dalam bentuk individu maupun dalam bentuk organisasi selanjutnya terus di evaluasi untuk mendapatkan standar keberhasilan. Namun, bila dilihat konteks metode penilaian kinerja, Wilson dalam Darwin (2011;38) mengidentifikasi tujuh metode penilaian kinerja yang lazim digunakan, yaitu:

1. Metode penilaian kinerja atasan langsung (*line manager appraisal*), merupakan suatu mekanisme untuk hubungan antara tujuan individu/karyawan dengan arah tujuan dan target serta strategik perusahaan. Penggunaan metode ini dapat mengkombinasikan antara penilaian kinerja informal yang dilakukan secara rutin/teratur dengan penilaian kinerja formal yang dilakukan setahun sekali.
2. Metode penilaian kinerja oleh diri sendiri (*self appraisal*), merupakan penilaian kinerja yang dilakukan bagi manajer atau bagi bawahan pada posisi lini (bukan posisi staf) dengan maksud mendorong seseorang agar “menjadi

pemimpin” dalam menilai kinerjanya sendiri, serta menekankan kesadaran dan memikirkan kondisi kinerja pribadinya untuk lebih fokus mencari cara untuk meningkatkan kinerjanya sendiri.

3. Metode penilaian kinerja oleh bawahan (*upward appraisal*), merupakan penilaian berjenjang (multi-level), dimana bawahan menilai atasannya langsung dan begitu seterusnya sampai pada jenjang yang lebih tinggi.
4. Metode penilaian kinerja oleh teman setingkat (*peer appraisal*), merupakan penilaian yang dilakukan karyawan atau manajer setingkat yang dipilih sendiri oleh individu yang bersangkutan. Pemilihan penilai pada umumnya berdasarkan pengetahuan atau keahlian khusus dari sipenilai yang dihormati oleh individu tersebut. Metode ini baik untuk digunakan dalam situasi dimana tidak ada atasan langsung yang memantau kerja dan pelaksanaan tugas sehari-hari individu tersebut.
5. Metode penilaian kinerja oleh tim (*team review and appraisal*), dimaksudkan untuk menetapkan keberhasilan tim mengenai hal-hal yang perlu diingkatkan, membantu proses penguatan tim dan penetapan ulang tujuan tim, menggalakkan timbulnya komentar terbuka dan konstruktif diantara anggota tim, dan menggalakkan kerja sama diantara mereka.
6. Metode penilaian kinerja berdasarkan kompetensi (*competency-base appraisal*), didahului oleh penetapan target yang dapat diukur, pembuatan deskripsi standar perilaku yang diharapkan dalam melaksanakan tugas, penetapan rencana pelatihan dan fasilitas pendukung untuk mencapai target dan kompetensi, serta melakukan penilaian kemajuan secara periodik (misalnya: kuartalan) mengenai target hasil dan kompetensi sebagai pelengkap terhadap penilaian tahunan.
7. Metode umpan balik 360-derajat (*360-degree feedback*), adalah metode penilaian kinerja yang mutakhir dengan ciri-ciri: berfokus pada pengembangan keahlian dan kompetensi yang akan meningkatkan kinerja organisasi; penilaian dapat terdiri dari atasan langsung, teman sekerja atau pelanggan; umpan balik dikumpulkan secara sistematis melalui kuesioner; memungkinkan untuk memasukkan penilaian oleh diri sendiri untuk dibandingkan dengan hasil penilaian oleh pihak lain; memungkinkan yang

dinilai untuk memilih siapa yang akan ikut menilai; hasil akhir merupakan skor rata-rata dari berbagai pihak.

Keragaman metode penilaian kinerja tersebut memperlihatkan kinerja dapat dipandang dari berbagai sisi sesuai tujuannya. Sesuai dengan tujuan studi ini, peneliti menetapkan metode yang digunakan untuk menilai kinerja dosen adalah metode penilaian terhadap diri sendiri (*self appraisal*). Dari uraian di atas, maka kinerja adalah hasil perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam kesediaan yang relevan dengan keterampilannya dalam bidang tertentu berupa (1) *quality of work* atau kualitas kerja; (2) *capability* atau kemampuan; (3) *iniciativa* atau prakarsa/inisiatif; (4) *communication*; (5) *promtness* atau ketepatan waktu. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dosen adalah sebutan yang seringkali kita dengar bagi seseorang yang mengajar di Perguruan Tinggi. Namun pada hakekatnya, sang dosen adalah pegawai dari suatu instansi apakah itu negeri atau swasta. Hamalik (2003:123) Dosen adalah tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi kependidikan. Kompetensi disini sering diartikan sebagai *rational performance which satisfactorily meets the objectives for a desired condition*. Secara total kompetensi kependidikan disini meliputi kompetensi profesional, kompetensi kemasyarakatan, dan kompetensi kepribadian. Tiap kompetensi itu mengandung aspek kognitif, afektif, psikomotor, produktif dan eksploratorik dengan bermacam-macam dimensi yang lengkap dan menyeluruh. Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab I pasal 1 ayat 6, dosen disebutkan sebagai pendidik termasuk pula di dalamnya guru, konselor, pamong belajar, dan sebagainya. Dalam Bab XI pasal 39 ayat 2 disebutkan "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat,

terutama bagi pendidik di perguruan tinggi “. Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, Bab I pasal 1: “Dosen adalah tenaga pendidik atau kependidikan pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar”. Atau dalam Bab IX pasal 101 ayat 2: “Dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan”. Dengan demikian sebutan resmi bagi seorang yang mengajar di perguruan tinggi adalah dosen sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang dan peraturan pemerintah. Oleh karena itu sangatlah mudah bagi kita untuk mengukur kinerja dosen berdasarkan definisi dosen seperti tersebut di atas. Selain memberikan materi pembelajaran kepada siswanya, dosen juga memberikan evaluasi terhadap mahasiswanya setelah melewati proses pembelajaran. Evaluasi dilakukan secara bertahap, setidaknya dua kali dalam satu semester, yaitu dengan melakukan Ujian Tengah Semester (UTA) dan Ujian Akhir Semester (UAS). Namun kadangkala bagi dosen yang rajin biasanya melakukan evaluasi tambahan melalui kegiatan tugas-tugas kelompok maupun individu, quiz, dan kegiatan lainnya di dalam kelas. Hamalik (2003:124-125) peranan dosen tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sekaligus bertindak sebagai pembimbing. Di pihak lain dosen sebagai pemimpin dalam ruang kuliah, sebagai komunikator dengan masyarakat, sebagai pengembang ilmu dan penjabaran luasan ilmu (innovator), bahkan juga berperan sebagai pelaksana administrasi kurikulum di kampus atau lembaga perguruan tingginya.

Kinerja dosen adalah merancang, mengajar dan mengevaluasi dalam proses pembelajaran. PP No.60 tahun 1999 pasal 3 ayat (1), menyatakan bahwa perguruan tinggi menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat atau lebih dikenal dengan sebutan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja seorang dosen tidak hanya mengajar, tetapi juga melaksanakan penelitian dan berbagai kajian ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat (PP RI No. 60 Tahun 1999: 3-4).

Selanjutnya Hamalik (2003: 125-126) peranan yang mendasari dan mengarahkan tugas-tugas seorang dosen di perguruan tinggi antara lain sebagai berikut:

1) Tugas dalam Pendidikan dan Pengajaran

- Memberi kuliah, termasuk memberi dan memeriksa ujian, makalah, dan skripsi
- Membantu memberi kuliah dan mempersiapkan bahan-bahan kuliah
- Membantu memeriksa makalah dan skripsi
- Menjadi sponsor atau ko sponsor dalam penyusunan makalah dan skripsi
- Memimpin dan mengelola laboratorium dan studio
- Memimpin dan membimbing praktek di laboratorium atau praktek kependidikan, praktek bengkel kerja, dan praktek di lapangan
- Memberikan laboran praktek
- Memberikan latihan responsi
- Memberikan bimbingan dan pengajaran remedial

2) Tugas dalam Penelitian

Kegiatan penelitian meliputi:

- Mengadakan penelitian ilmiah
- Membimbing penelitian bagi mahasiswa dalam persiapan skripsi, tesis ataupun disertasi
- Berpartisipasi dalam kegiatan seminar dan berbagai kegiatan ilmiah lainnya
- Membimbing penelitian untuk menjurus kepada spesialisasi dan pembuatan laporan ilmiah.

3) Kegiatan pengabdian kepada lembaga perguruan tinggi dan pengabdian kepada masyarakat:

Pembinaan institusional dan kader ilmiah

- Turut menentukan kebijaksanaan dalam kerangka induk akademik
- Pemegang otoritas dalam spesialisasinya
- Merencanakan dan melaksanakan pembentukan serta pembinaan kader

4) Bimbingan kepada para mahasiswa dalam rangka memenuhi kebutuhan dan minat mahasiswa di dalam proses pendidikan.

- 5) Tugas membantu kelancaran perkuliahan, ujian-ujian dan tugas lainnya yang dibebankan oleh ketua jurusan

b. Jenis Kinerja

1. Kinerja operasional (operation performance). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.
2. Kinerja administratif (administrative performance). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.
3. Kinerja strategik (strategic performance). Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (1998:16) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/ situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

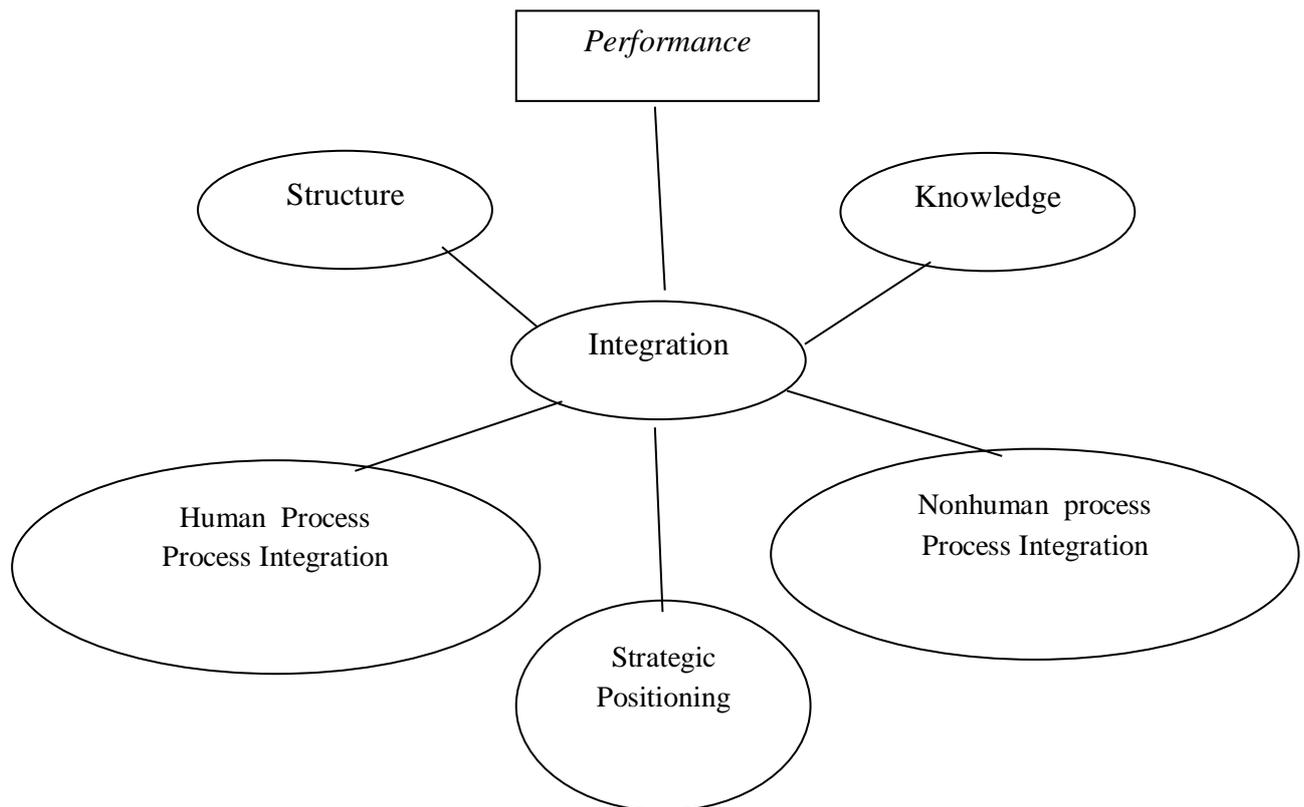
Selanjutnya Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2007:101) merumuskan adanya tujuh faktor yang memengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE yakni:

- A – Ability (knowledge dan skill)
- C – Clarity (understanding atau role perception)
- H – Help (organizational support)
- I – Incentive (motivation atau willingness)
- E – Evaluation (coaching dan performance feedback)
- V – Validity (valid dan legal personnel practices)
- E – Environment (environmental fit)

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui coaching, mentoring, dan counseling. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model mitra lawyer, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni : 1) harapan mengenai imbalan, 2) dorongan, 3) kemampuan, 4) kebutuhan dan sifat, 5) persepsi terhadap tugas, 6) imbalan internal dan eksternal, serta 7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

d. Model Kinerja

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2012:98-99) menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang memengaruhi dalam bentuk satelit model sebagaimana gambar berikut.



Gambar 2.1. Model Satelit Kinerja Organisasi

Menurut satelit model, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur. Kinerja (performance) dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan. Faktor pengetahuan (knowledge) meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya nonmanusia (nonhuman process/ process integration) meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat

dipergunakan. Posisi strategis (strategic positioning) meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan social, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan (human process/ process integration) terdiri dari masalah nilai, sikap, norma, dan interaksi. Sementara itu struktur mencakup masalah organisasi system manajemen, system informasi, dan fleksibilitas.

e. Indikator Kinerja

Banyak terdapat pengertian indikator kinerja atau disebut performance indikator sebagaimana yang disampaikan oleh Moeheriono (2009:74) sebagai berikut.

1. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan;
2. Indikator kinerja sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya;
3. Indikator kinerja sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi;
4. Indikator kinerja sebagai suatu informasi operasional yang berupa indikator mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Indikator kinerja (performance indicator) sering disamakan dengan ukuran kinerja. Namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Pada indikator kinerja (performance indicator), mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang bersifat indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (performance measure) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Ukuran yang biasanya juga digunakan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah critical success factors (CSF). CSF merupakan area yang mengindikasikan kesuksesan kinerja pada unit kerja organisasi. Area ini menggambarkan preferensi manajerial dengan memperhatikan variabel kunci dapat berbentuk keuangan (financial) maupun

bukan keuangan (nonfinancial) pada waktu tertentu. Critical Success Factors (CSF) dapat dipergunakan sebagai indikator kinerja atau sebagai masukan dalam menentukan indikator kinerja. Untuk menentukan CSF ini, dapat dilakukan terhadap berbagai faktor, misalnya potensi yang dimiliki organisasi, kesempatan dan keunggulan, kapasitas sumber daya. Critical Success Factors (CSF) berbeda dengan Key Performance Indicator (KPI) walaupun sebagian orang sering menyamakan keduanya. Perbedaannya adalah CSF merupakan sekumpulan indikator yang dapat dianggap sebagai ukuran kinerja kunci, baik yang bersifat financial maupun non financial untuk melaksanakan operasional pada unit bisnis, sedangkan KPI hanya digunakan untuk mendeteksi dan memonitor capaian kinerja saja.

Penentuan KPI merupakan bagian yang sangat penting dalam merancang system pengukuran kinerja. Oleh karena itu, dalam penentuan KPI haruslah benar-benar merupakan penjabaran visi, misi, dan tujuan-tujuan strategis perusahaan. Ada organisasi yang berorientasi pada profit (organisasi bisnis) dan ada yang berorientasi pada nonprofit (organisasi sosial). Penentuan indikator kinerja bisa berbeda-beda tergantung untuk setiap organisasi, namun setidaknya ada persyaratan umum untuk mewujudkan suatu indikator yang baik dan ideal. Adapun Sembilan persyaratan untuk indikator yang baik dan ideal tersebut menurut Mangkunegara (2009:77) adalah sebagai berikut:

1. *Consistency*; berbagai definisi yang dipergunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, tidak berubah-ubah, baik antara periode waktu maupun antar unit organisasi;
2. *Comparability*; indikator kinerja seharusnya mempunyai daya banding secara layak dan tepat;
3. *Clarity*; indikator kinerja harus sederhana, dapat didefinisikan secara jelas dan mudah dimengerti dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi;
4. *Controllability*; pengukuran kinerja terhadap seorang manajer harus berdasarkan pada wilayah atau departemen yang dapat dikendalikan;
5. *Contingency*; perumusan indikator kinerja bukan variabel yang independen dari lingkungan internal dan eksternal, tetapi struktur organisasi, gaya

manajemen, ketidakpastian, dan kompleksitas lingkungan eksternal harus dipertimbangkan dalam perumusan indikator kinerja;

6. *Comprehensiveness*; indikator kinerja harus dapat merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial;
7. *Boundedness*; indikator kinerja harus difokuskan pada faktor-faktor utama yang merupakan perwujudan keberhasilan organisasi;
8. *Relevance*; berbagai penerapan membutuhkan indikator spesifik sehingga relevan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu;
9. *Feasibility*; target-target yang dipergunakan sebagai dasar perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistis dan dapat dicapai.

Berdasarkan jenisnya, indikator kinerja dapat dibedakan menjadi berikut ini.

1. Indikator kualitatif ; Indikator ini menggantikan angka dengan menggunakan bentuk kualitatif. Nilai yang diberikan berupa suatu kelompok derajat kualitatif yang berurutan dalam bentuk rentang skala, misalnya A, B, C, D pada ijazah atau pada 5 skala penilaian: Sangat Kurang, Kurang, Cukup, Baik, dan Sangat Baik.
2. Indikator kuantitas absolut ; Indikator ini menggunakan angka absolut adalah angka bilangan positif nol dan negatif, termasuk dalam bentuk pecahan decimal. Misalnya jumlah peserta laki-laki (50 orang) atau rata-rata nilai ujian peserta (7 per peserta);
3. Indikator persentase ; Indikator ini menggunakan perbandingan atau proporsi angka absolut dari suatu yang akan diukur dengan total populasinya. Persentase umumnya berupa angka positif, termasuk dalam bentuk pecahan atau desimal. Misalnya persentase murid wanita 55% atau persentase hutan yang rusak adalah 30%;
4. Indikator rasio; Indikator ini menggunakan perbandingan absolut dan suatu yang akan diukur dengan angka absolut lainnya yang terkait, misalnya rasio dose dengan mahasiswa atau rasio murid laki-laki dengan wanita.

5. Indikator rata-rata ; Indikator ini biasanya menggunakan bentuk rata-rata angka dari sejumlah kejadian atau populasi kemudian dibagi dengan jumlah kejadiannya atau jumlah populasinya. Misalnya angka kematian bayi atau angka pertumbuhan kelahiran;
6. Indikator indeks ; Indikator ini menggunakan gabungan angka-angka indicator lainnya yang dihimpun melalui suatu formula maupun pembobotan pada masing-masing variabelnya, misalnya indeks pengangguran atau indeks pembangunan pedesaan.

Walaupun tidak ada jumlah yang disepakati mengenai jumlah indikator yang strategis untuk mengukur kinerja suatu organisasi, namun dalam praktik biasanya menetapkan antara 3 sampai 10. Indikator kinerja untuk setiap level organisasi tergantung pada kompleksitas organisasi itu. Pemilihan atas ukuran-ukuran penting untuk menilai keberhasilan organisasi akan menghasilkan kerangka kerja pengukuran yang berbeda-beda.

Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini.

1. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar?
2. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar?
3. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen?
4. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur beberapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

5. Produktivitas. Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

f. Standar Kinerja

Perilaku (behavior) merupakan proses cara seseorang mengerjakan sesuatu. Perilaku merupakan sebuah unsur yang menjadi pusat perbedaan manusia antar individu. Dalam pekerjaan, dapat dibayangkan jika tanpa perilaku, pasti tidak akan ada produksi yang dihasilkan. Perilaku merupakan kata kunci, sebab dalam pekerjaan sangat banyak perilaku yang muncul yang menyebabkan sebuah hasil tertentu. Perilaku dapat diobservasi yang memungkinkan kita dapat membetulkan, menjumlah dan menilai dan selanjutnya kita dapat mengelolanya. Apa yang akan terjadi, jika seorang manajer menaruh perhatiannya hanya pada pengelolaan hasil saja? Tidak akan selalu efektif, karena perilaku merupakan bagian dari keseluruhan proses dan hasil itu adalah keluaran dari perilaku. Perilaku yang tepat akan membuahkan hasil yang merefleksikan gabungan upaya banyak individu. Perilaku mencerminkan usaha seseorang untuk melakukan sesuatu. Sementara itu, karakteristik individu menunjukkan penyebab perilaku.

Sepanjang sejarah kehidupannya, manusia selalu dikontrol dan diatur oleh sejumlah standar. Standar agama menentukan perilaku agama menentukan perilaku manusia yang seharusnya dalam hubungannya dengan Tuhannya dan dalam hubungannya dengan sesama makhluk Tuhan. Standar moral mengatur standar baik dan buruknya hubungan manusia dengan manusia sebagai manusia. Standar perilaku yang dinamakan kode etik atau credo mengatur perilaku yang baik dapat diterima, dan perilaku buruk tidak dapat diterima dalam suatu organisasi. Standar Industri Indonesia dan International Standard Organization menentukan kualitas barang dan jasa yang baik. Standar obat dan makanan

mengatur komposisi dalam bahan obat dan makanan yang dapat menyehatkan manusia atau membahayakan manusia. Standar ukuran pakaian dan sepatu menentukan besar kecilnya pakaian dan sepatu. Dengan standar-standar tersebut, kehidupan manusia diprediksi akan baik. Standar memiliki batas ukuran minimal dan maksimal.

Standar minimal adalah standar yang menentukan kualitas minimal yang harus ada atau terjadi. Standar pendidikan merupakan standar minimal yang harus dicapai oleh proses pendidikan dan pembelajaran. Standar maksimal adalah nilai maksimal sesuatu. Standar obat merupakan standar maksimal. Dokter menentukan makanan/meminum obat tiga kali sehari dengan ukuran tertentu, misalnya tablet atau sendok makan. Karena obat merupakan racun dan mempunyai efek samping, maka orang dilarang memakan obat melebihi batas yang ditentukan dokter. Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut sebagai standar kinerja (Performance standard).

Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik tanpa standar kinerja. Esensi evaluasi kinerja adalah membandingkan kinerja ternilai dengan standar kinerjanya. Jika evaluasi kinerja dilaksanakan tanpa standar kinerja, hasilnya tidak mempunyai nilai. Misalnya, salah satu kelemahan mendasar evaluasi kinerja pegawai negeri di Indonesia – Daftar Penilaian Pekerja Pegawai Negeri (DP3) – adalah tidak ada standar kinerja pegawai. Pegawai Departemen Perhubungan bertugas mengurus mercusuar ditengah laut dinilai dengan instrumen yang sama dengan departemen perdagangan atau guru dan dosen yang mengajar. Perbedaan indikator DP3 pegawai negeri yang menjabat direktur jenderal suatu departemen (eselon I dengan pangkat golongan IVe) dengan pegawai negeri golongan I (dengan pangkat Ic) hanyalah penilaian indikator kepemimpinan yang diterapkan pada direktur jenderal. Selain itu, DP3 tidak mempunyai standar kinerja sehingga sering muncul seloroh, “Dalam DP3, nilai pegawai negeri yang pintar atau bodo dan rajin atau malas adalah sama karena pegawai negeri bernapas saja dibayar.” Oleh karena itu, salah satu upaya untuk memperbaiki kinerja para pegawai negeri adalah mengadakan standar kinerja dan perbaikan proses evaluasi kinerjanya.

Para pakar telah mengemukakan definisi mengenai standar kinerja. Richard I. Henderson (1984) mendefinisikan standar kinerja sebagai berikut. “*A set performance standards describes the results that should exist upon the satisfactory completion of a job.*” [“Satu set standard kinerja melukiskan hasil-hasil yang harus ada setelah penyelesaian suatu pekerjaan dengan memuaskan.”] William B. Werther, Jr. dan Keith Davis (1993) mendefinisikan standar kinerja sebagai berikut: “*Performance evaluation requires performance standards, which are the benchmarks against which performance is measured.*” [“Standard kinerja merupakan benchmark atau tolak ukur untuk mengukur kinerja karyawan.”] Sementara itu, Performance Appraisal Handbook US Department of the Interior (1995) mendefinisikan standard kinerja sebagai berikut. “*The Performance standards are expression of the performance threshold(s), requirement(s), or expectation(s) that must be met for each element at particular level performance.*” [“Standar kinerja merupakan ekspresi mengenai ambang kinerja, persyaratan, atau harapan yang harus dicapai untuk setiap elemen pada level kinerja tertentu.”]

Standard kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya. Dalam definisi ini, standatd kinerja adalah tolak ukur minimal,, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut, maka kerjanya tidak dapat diterima, buruk atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau diatas ketentuan staandar minimal kerjanya, maka kerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik, atau sangat baik. Standar kinerja meliputi standar untuk semua indicator kinerja. Misalnya, jika indikator kinerja seorang pegawai – kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, kedisiplinan, kejujuran dan loyalitas – maka standar kinerja menentukan tolak ukur keempat indikator kinerja tersebut. Nilai keempat indikator tersebut paling tidak mencapai nilai minimal yang ditetapkan orbanisasi. Standar kinerja dapat menentukan standar kinerja untuk individu karyawan atau standar kinerja untuk sekelompok karyawan atau tim kerja yang bekerja sama dalam satu tim kerja. Di sejumlah perusahaan perusahaan seperti PT PLN, kinerja unit kerja juga dinilai disamping kinerja individu karyawan. Dalam sistem evaluasi kinerja MBO,

standar kinerja mencerminkan objektif dari pegawai karena objektif merupakan tolak ukur hasil kerja yang diukur pada kahir tahun. Sementara itu, standar dapat melukiskan bagian dari objektif pegawai. Misalnya, standar kinerja seorang mekanik, otomotif dalam mengganti sebuah knalpot mobil ialah dua jam. Jika tugasnya hanya mangganti knalpot, maka ia dapat menyelesaikan minimal tiga knalpot dalam satu hari. Dengan demikian, ia dapat menyelesaikan minimal 930 knalpot dalam satu tahun. Minimal sebuah standar kinerja, harus berisi dua jenis informasi dasar tentang apa yang harus dilakukan dan seberapa baik harus melakukannya. Standar kinerja merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban, dan elemen kritis yang menggambarkan apa yang harus dilakukan. Standar kinerja terfokus pada seberapa baik tugas akan dilaksanakan. Agar berdaya guna, setiap standar/kriteria harus dinyatakan secara cukup jelas sehingga manajer dan bawahan atau kelompok kerja mengetahui apa yang diharapkan dan apakah telah tercapai atau tidak.

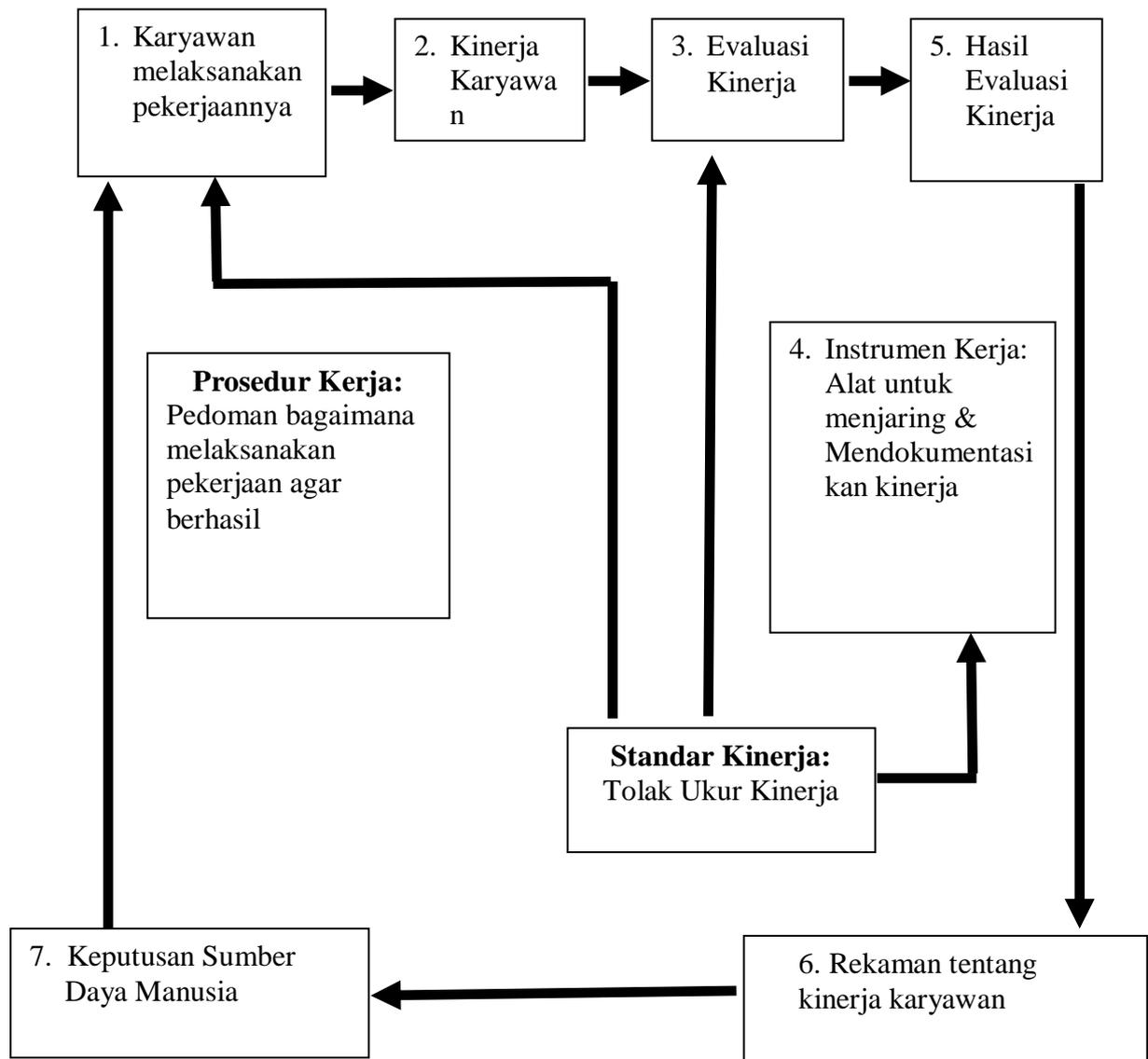
Standar haruslah dinyatakan secara tertulis dalam upaya menggambarkan kinerja yang sungguh-sungguh memuaskan untuk tugas yang kritis maupun yang tidak kritis. Hal ini dikarenakan bahwa tugas pekerjaan dan standar kinerja saling berkaitan, adalah praktik yang lazim mengembangkannya pada waktu yang bersamaan. Apapun metode analisis pekerjaan yang digunakan haruslah memperhitungkan aspek kuantitatif kinerja. Lebih lanjut, setiap standar harus menunjuk pada aspek spesifik pekerjaan. Tampaknya lebih mudah mengukur kinerja terhadap standar yang dapat digambarkan dalam istilah kuantitatif. Sungguhpun demikian, pekerjaan manajerial memiliki sebuah komponen tambahan. Yaitu, disamping hasil yang merefleksiksn kinerja manajer itu sendiri, hasil yang lainnya mencerminkan kinerja unit organisasional yang menjadi tanggung jawab manajer bersangkutan.

g. Fungsi Standar Kinerja

Fungsi utama standar kinerja adalah sebagai tolak ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar kinerja merupakan target, sasaran, atau tujuan upaya kerja karyawan dalam ukuran waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua pekerjaannya, karyawan harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuannya, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerjanya. Standar kinerja memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapainya. Standar kinerja menarik, mendorong, dan mengimingimingi karyawan untuk mencapainya. Jika hal itu tercapai, kepuasan kerja pada diri karyawan akan terjadi. Oleh karena itu standar kinerja juga dikaitkan dengan reward, imbalan, atau sistem kompensasi jika dapat mencapainya. Selain itu, standar kinerja dikaitkan dengan sanksi jika tidak dapat mencapainya. Gambar 2.2 menunjukkan hubungan antara pelaksanaan pekerjaan, kinerja karyawan, evaluasi kinerja, dan standar kinerja karyawan. Ketika melaksanakan tugas atau pekerjaannya, karyawan menggunakan standar kinerja sebagai pedoman dalam bekerja. Standar kinerja sering dirumuskan menjadi prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Standar kinerja memberikan arah kuantitas dan kualitas kinerja yang harus dicapai karyawan. Sementara itu, prosedur kerja memberikan petunjuk kepada karyawan mengenai proses melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai standar kinerja. Jika karyawan melaksanakan pekerjaan yang ditentukan oleh prosedur kerja dan berupaya mencapai standar kinerja, maka ia akan mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Standar kinerja setiap karyawan harus diberitahukan kepada karyawan sebagai pedoman melaksanakan tugasnya. Tanpa mengetahui standar kinerjanya, karyawan tidak mengetahui apa yang harus dicapainya dan tidak terarah dalam mencapai kinerjanya. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan selalu berpedoman pada standar kinerjanya dan standar prosedur dalam pelaksanaan tugasnya. Kemudian kinerja karyawan dievaluasi oleh penilai secara periodik dan dibandingkan dengan standar kinerjanya. Hasil direkam dalam instrumen evaluasi kinerja. Hasil evaluasi

evaluasi kinerja – berupa keunggulan dan kelemahan kinerja karyawan – dicatat dalam instrumen evaluasi kinerja. Hasil ini diberikan kepada karyawan ternilai sebagai balikan atas kinerjanya. Dengan balikan tersebut, ia mengetahui persepsi ternilai yang mewakili organisasi tempat ia bekerja mengenai hasil dalam pelaksanaan tugasnya.



Gambar 2.2. Hubungan Kinerja, Standar Kinerja dan Evaluasi Kinerja

h. Kinerja dosen dalam proses pendidikan di Perguruan Tinggi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab I pasal 1 ditegaskan tentang tugas, profesi, penyelenggara pendidikan formal, kualifikasi, dan kompetensi Dosen sebagai berikut: 1) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. 2) Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi 3) Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal. 4) Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan 5) Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan” (UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Dosen dikatakan berkompeten menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, apabila dosen telah menguasai empat kompetensi dasar yaitu:

- (1) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik
- (2) Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik
- (3) Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam
- (4) Kompetensi Sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (Trianto, 2006: 241).

Tipe penilaian dan evaluasi pengajaran di pendidikan tinggi umumnya meliputi empat dimensi, yaitu masukan, proses, keluaran atau produk, dan konteks pengajaran (Indrajit & Djokopranoto 2006: 211) yaitu:

1) Masukan: dalam dimensi masukan, aspek spesifik yang perlu dievaluasi adalah karakteristik mahasiswa maupun dosen, masing-masing mahasiswa sangat berbeda dalam hal pengetahuan, nilai, dan kepercayaan yang mereka bawa dalam suasana perkuliahan, perbedaan ini akan mempengaruhi keberhasilan pembelajaran atau perkuliahan. Sejalan dengan itu, demikian pula dosen memiliki pengetahuan, pengalaman mengajar, pengalaman meneliti, dan motivasi yang berbeda-beda pula.

2) Dimensi kedua adalah proses, yang terdiri atas keputusan mata kuliah dan tingkah laku kelas. Apabila seorang dosen mengajar, maka ia sebetulnya mengambil keputusan atas isi mata kuliah yang diberikan, buku referensi yang digunakan, kedalaman pembahasan, cara pengajaran, cara tes atau ujian, serta penilaian. Tingkah laku kelas diwarnai oleh tingkah laku mahasiswa, yang menyangkut suasana kuliah, komunikasi dan interaksi, cara mengajukan pertanyaan dan cara menjawab, cara diskusi, pemberian motivasi pada mahasiswa.

3) Produk: dimensi ini menyangkut produk dari pengajaran sendiri, yang meliputi jumlah dan tipe pengajaran untuk tiap-tiap mata kuliah. Dalam pemberian kuliah yang baik, mahasiswa akan memperoleh tambahan pengetahuan yang berguna dan berminat untuk belajar sendiri menambah pengetahuan sendiri.

4) Konteks: adalah hal lain yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran antara lain ruang kuliah (fisik), kelengkapan kuliah (institusional), sikap mahasiswa (sosial), dan gairah dosen (personal). Sesuai Undang-Undang Guru Dan Dosen yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Pasal 48 ayat 1 yang menetapkan status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap, maka kinerja dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja dosen tetap. Yang dimaksud dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu, sedangkan dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang

berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

2. Kompetensi Diri

a. Konsep Dasar Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris, yakni “Competence”, yang berarti kecakapan, kemampuan, kompetensi atau wewenang (John M Echols dan Hasan Shadily). Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kompetensi memiliki makna 1) kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); 2) kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah (<http://kbbi.web.id/kompetensi>). Di dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (UU RI No. 14 Tahun 2005). Menurut Moh. Uzer Usman Kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif (2007: 4). Kompetensi adalah dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan (Mulyana, 2008: 11). Senada dengan Mulyana Wibowo (2014:110) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Competency merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi. Rampersad menyatakan, kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau keterampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu (Hubert K. Rampersad, 2006: 188).

Robbins (2015), menyebut kompetensi sebagai ability, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kompetensi tidak hanya mempunyai makna pengetahuan, keterampilan, dan sikap, tetapi penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan. Spensers dan Spencer dalam Edi Sutrisno (2010:203) (Akademik atmosfir dalam banyak situasi berpengaruh langsung atas kinerja dosen. kondisi kerja dan hubungan sesama kolega, seperti diutarakan oleh Agus Ahyari (1999:124), "Pelayanan karyawan yang baik oleh perusahaan akan menghasilkan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan dalam perusahaan yang bersangkutan."

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut (Mulyana, 2008: 12):

1) Karakteristik dasar (*Underlying Characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugaspekerjaan.

2) Hubungan kausal (*Causally Related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat) 3) Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar. Ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Lebih lanjut mengenai konsep kompetensi, jalal menyebut ada tiga dimensi yang dimiliki kompetensi yaitu: pertama, dimensi kecakapan proses, yang bisa disebut sebagai kecakapan yang bersifat generik; kedua, dimensi konsep dasar keilmuan, bermakna bahwa konsep-konsep kunci dan prinsip-prinsip utama keilmuan harus dimiliki dan dikuasai secara tuntas; ketiga, dimensi penerapan, yaitu kecakapan mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari dengan tingkat ilmu yang dimilikinya (Usman Abu Bakar, 2014: 54). Berbeda dengan jalal, Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon adalah sebagai berikut (Mulyana, 2008: 14):

1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan;

2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien;

3) Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan demokratis, dan lain-lain);

4) Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien;

5) Sikap (attitude), yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji; dan

6) Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja. Kemudian Ahmad S Ruky mengungkapkan bahwa komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi diantaranya adalah:

- 1) Karakter pribadi (traits). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri (selfconcept). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang
- 3) Pengetahuan (knowledge). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Keterampilan (skill). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu (2006: 104).

b. Pengertian Kompetensi Diri

Menurut Slocum (2009:8) mengemukakan bahwa kompetensi diri (*self competency*) adalah kemampuan yang didukung pengetahuan, keterampilan dan keahlian tentang kekuatan dan kelemahan diri sendiri yang berhubungan tugas-tugas profesional dan keseimbangan hidup. Kompetensi ini menunjukkan diri pribadi secara positif dalam organisasi maupun sebagai warga negara. Selanjutnya Slocum mengemukakan ada beberapa faktor kompetensi diri yaitu:

- (1) menjaga setiap tindakan diri dengan penuh kesadaran bahwa sekecil apapun tindakan diri akan berpengaruh terhadap orang lain. Sehingga segala tindakan diri di kontrol untuk tidak merugikan atau menyakiti orang lain. Namun tindakan

diri yang dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian dan berdampak positif terhadap orang lain perlu diaplikasikan, (2) dapat mengelola waktu dan menetapkan prioritas, sehingga segala bentuk tugas, kewajiban dan pekerjaan tidak terbengkalai dan menumpuk, (3) dapat memahami keterbatasan diri dan meminta bantuan ketika memerlukannya sehingga tidak memaksakan diri untuk melakukan hal-hal yang diluar kemampuan diri dan akan mengurangi tingkat stres. Dan pada akhirnya berkeinginan untuk belajar kepada orang lain, (4) memiliki kehidupan yang mapan dan bekerja untuk mencapai tujuan. Sehingga kehidupannya mempunyai arah yang tepat dan benar, (5) menerima tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan dalam mengelola diri, sehingga sebelum mengambil keputusan yang diambil dipertimbangkan dengan sangat-sangat baik dan akan menimbulkan keputusan yang bijaksana karena keputusan tersebut akan dipertanggungjawabkan sepenuhnya, (6) serius dalam menerima tantangan dan kritik, (7) tidak membanggakan diri dan tidak sombong sehingga tidak membuat orang muak dan bosan, (8) bangkit cepat dari kegagalan, lalu belajar dari kesalahan sehingga tidak mudah putus asa dan mau berprestasi terus, (9) berusaha untuk belajar terus-menerus sehingga meningkatkan kemampuan diri, (10) mengharapkan umpan balik secara terbuka dan tidak membela diri.

Selanjutnya menurut Soencer (1993) “ kompetensi adalah “ *...an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and superior performance in job or situation*”. Dalam hal ini kompetensi adalah karakter yang ada di dalam diri individu serta yang ada hubungannya dengan kemampuan kerja yang efektif serta unggul dalam tugas. Senada dengan pendapat di atas Zwell (2000) berpendapat “ *competencies can be defined as the enduring traits and characteristics that determine performance examples of competencies are initiative, influence, teamwork, innovation and strategic thinking*” . Pandangan ini menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai sifat abadi dan karakteristik yang dapat menentukan sebuah kinerja, sebagai contoh kemampuan berinisiatif, kemampuan mempengaruhi, kemampuan bekerjasama, dan kemampuan berfikir rasional. (sumber; <https://ilmucerdaspendidikan.wordpress.com/2011/03/12/pengembangan-kinerja-kepala-sekolah-dasar/>)

Seorang dosen yang mempunyai kompetensi, yaitu dosen yang mempunyai keterampilan, keahlian, kerjasama yang baik dengan dosen, berfikir rasional, bisa sebagai contoh di depan rekan kerja, mempunyai hubungan yang baik dengan atasan (kepala perguruan tinggi) dan juga sebagai teladan di depan siswa. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi diri adalah kemampuan diri yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan dan keahlian tentang kekuatan dan kelemahan diri yang berhubungan dengan tugas-tugas profesional dan keseimbangan hidup. Dengan memiliki kompetensi diri ini maka seseorang dapat menjaga segala tindakan diri, dapat mengelola waktu dan menetapkan prioritas, dapat memahami keterbatasan diri, bertanggung jawab, serius dan tidak putus asa, dengan indikator: (1) pengetahuan diri, (2) keterampilan diri, dan (3) keahlian tentang kelemahan dan kekuatan diri.

Dengan menyimak makna kompetensi tersebut diatas, maka dapat dipahami bahwa kompetensi itu dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja dari suatu profesi. Hal itu mengandung implikasi bahwa seorang profesional yang kompeten itu dapat menunjukkan karakteristik utamanya antara lain:

1. Mampu melakukan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional. Dalam arti, ia harus memiliki visi dan misi yang jelas mengapa ia melakukan apa yang dilakukannya berdasarkan analisis kritis dan pertimbangan logis dalam membuat pilihan dan mengambil keputusan tentang apa yang dikerjakannya. "He is fully aware of why he is doing what he is doing."
2. Mengusai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi, dan sebagainya) tentang seluk beluk apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya. " He really knows what is be done and how do it".
3. Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrumen, dan sebagainya) tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaannya. "He actually knows through which ways he should go and how to go through."

4. Memahami perangkat persyaratan ambang (basic standards) tentang ketentuan kelayakan normatif minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya (the minimal acceptable performances).
5. Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dan melakukan tugas pekerjaannya. Ia bukan sekedar puas dengan memadai persyaratan minimal, melainkan berusaha mencapai yang sebaik mungkin.
6. Memiliki kewenangan (otoritas) yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji, sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:80) pada hakekatnya kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Sedangkan Robbins dan Judge (2009:117) menyatakan "*job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics*". Kepuasan kerja menggambarkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja, tetapi lebih luas lagi, misalnya membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan semacamnya. Pendapat senada dikemukakan Gibson, dkk. (2009:106) yang mengatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akhirnya menimbulkan sikap atau perilaku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Wilson mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya (2012:327), Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya

mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dari tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sochimim Kepuasan bukan hanya bersifat material (laba) atau kebebasan tetapi juga dapat merefleksikan pemenuhan kerja pribadi, (2017:19). Priyono mengemukakan Kepuasan kerja merupakan pemicu kinerja (performance driver) bagi hasil kinerja inti lainnya masing-masing yaitu ketahanan atau komitmen karyawan (employee retention) dan produktivitas karyawan (employee productivity). Kedua kinerja inti inilah yang pada akhirnya akan membuahkan hasil berupa kinerja organisasional (organizational outcome) (2010:179) Wilson mengemukakan Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya, seorang dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan. Ketika karyawan menilai pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka (2012:11)

Kepuasan kerja menurut Robbin (2015:49) adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya-cukup luas.kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kreitner (2014:169) adalah pertama Pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bawah kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya, kedua ketidaksesuaian, dimana model ini menjelaskan bawah kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Ketiga pencapaian nilai, model ini menjelaskan bawah kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai kerja yang penting dari individu. Keempat keadilan, dalam model ini kepuasan adalah sebuah fungsi dari seberapa "adil" pegawai diperlakukan di tempat kerja dan kelima adalah komponen disposisi/genetis, didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja sebagian adalah fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetis.

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:105),

kepuasan kerja adalah “*as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences*” kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Ivancevich, dkk (2007:185) mengatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada tingkat hasil intrinsik, dan bagaimana pemegang pekerjaan memandang hasil tersebut. Hasil ini memiliki nilai yang berbeda bagi masing-masing orang, bagi sebahagian orang, pekerjaan yang menantang dan bertanggung jawab mungkin memiliki nilai netral atau bahkan negatif karena tergantung dari pendidikan dan pengalaman mereka dimasa lalu yang berkenaan dengan pekerjaan yang menyediakan hasil intrinsik. Sedangkan bagi orang lain, hasil pekerjaan semacam itu mungkin memiliki nilai positif yang tinggi. Kepentingan yang diberikan setiap orang terhadap hasil pekerjaannya adalah berbeda-beda. Perbedaan ini akan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang berbeda pula untuk jenis pekerjaan yang sama.

Wagner dan Hollenbeck (2010:106) menyatakan “*job satisfaction is a pleasurable feeling that results from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values*”. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja mencakup tiga komponen utama: nilai, pentingnya nilai-nilai dan persepsi. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai, yaitu, apa yang disadari seseorang atau tidak, ataupun yang ingin dialami dari pekerjaan. Nilai tidak sama dengan kebutuhan dalam arti bahwa kebutuhan yang paling mendasar untuk hidup, seperti kebutuhan akan oksigen dan air. Komponen kedua adalah pentingnya nilai-nilai. Orang tidak hanya berbeda dalam nilai-nilai yang mereka yakini, tetapi juga dalam bobot mereka terhadap nilai-nilai tersebut, dan perbedaan-perbedaan kritis mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Komponen terakhir adalah persepsi. Kepuasan

mencerminkan persepsi tentang situasi sekarang dan nilai-nilai yang diperoleh dari pekerjaan.

Menurut Luthans (dalam Kaswan, 2014), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral hal itu dikemukakan oleh Hasibuan (2014:203) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Manusia biasanya akan lebih puas terhadap pekerjaan mereka hal itu dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:80) yaitu bahwa orang biasanya lebih puas terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan rekan kerja serta atasan mereka dibandingkan terhadap gaji dan peluang karir. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi yang diterima, kesempatan promosi atas profesinya dan tanggapan mengenai kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud disini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi, baik itu hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan atasan. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Apabila karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang positif. Sedangkan bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Sikap ini akan diwujudkan tidak hanya dalam menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga akan diwujudkan dalam segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerjanya, misalnya tidak peduli dan tidak mau terlibat dalam suatu permasalahan perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menambah rasa percaya diri sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan selanjutnya dengan segala kemampuan yang dimilikinya, dengan demikian setiap karyawan dapat mencapai target kerja sehingga kinerja organisasi akan meningkat. Kepuasan kerja mempunyai arti

penting baik bagi anggota organisasi maupun bagi organisasinya, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan organisasi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian sebaliknya.

Newstrom (2007:204) mengemukakan “*job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feeling and emotions with wich employees view their work*”. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu: (1) *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan); (2) *discrepancies* (ketidaksesuaian); (3) *value attainment* (pencapaian nilai); (4) *equity* (keadilan); dan (5) *dispositional/genetic components* (komponen genetik). 1). *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memnuhi kebutuhan. 2). *Discrepancies* (ketidaksesuaian), pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaannya. 3). *Value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. 4). *Equity* (keadilan), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. 5) *dispositional/genetic components* (komponen genetik), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Individu akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara pa yang diharapkannya dengan kenyataan yang dihadapinya.

Wexly dan Yuki dalam terjemahan Shobarudin (2005: 16) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan yang meliputi; upah atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, mteri pekerjaan, dan jaminan pekerjaan, serta kesempatan untuk maju.

Anoraga (2006:82) mengungkapkan “bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis”. Kreitner dan Kinicki mendefinisikan kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Wibowo, 2014: 132). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lainnya.

T. Hani Handoko (2000) memberi pengertian kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi kinerja, tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan – keluhan, dan masalah – masalah sumber daya manusia vital lainnya.

Sopiah (2008:172), aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah (a) promosi, (b) gaji, (c) pekerjaan itu sendiri, (d) supervisi (e) teman kerja, (f) keamanan kerja, (g) kondisi kerja, (h) administrasi, (i) komunikasi, (j) tanggung jawab, (k) pengakuan, (l) prestasi kerja, dan (m) kesempatan untuk berkembang. Sedangkan Mullins (2005:703) mengajukan dua cara untuk mengukur kepuasan kerja yaitu dengan mengukur kesesuaian antara yang diharapkan organisasi dengan yang dicari individu dari pekerjaan, dan dengan cara mengukur kesesuaian keinginan individu dengan yang diterimanya dari organisasi.

Dosen pendidikan perguruan tinggi dasar sebagai pembangkit minat (*motivator*) mampu memelihara keharmonisan dalam bekerja, memahami permasalahan siswa, memberikan penghargaan, dan memberikan kepuasan. Kemampuan dalam memelihara hubungan antar pribadi digunakan untuk memahami kebutuhan atau kesulitan siswa dalam belajar, sehingga apabila

kebutuhan terpenuhi maka bawahan akan merasa tertarik untuk belajar lebih giat lagi, dan hal ini merupakan kepuasan juga bagi dosen.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang seorang terhadap pekerjaan yang dijalankannya, kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat ia bekerja, dengan indikator (1) imbalan kerja; (2) kondisi kerja; (3) peningkatan karir; (4) rekan kerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

1) Discrepancy Theory

Mangkunegara (2000:120) mengemukakan bahwa teori ketidaksesuaian atau teori kesenjangan memandang kepuasan karyawan tergantung kepada perbedaan antara apa yang didapatkannya dengan apa yang diharapkannya. Apabila yang didapatkan ternyata lebih rendah dari pada apa yang diharapkan, maka menyebabkan karyawan tersebut menjadi tidak puas dan merasa kecewa.

2) Equity Theory

Menurut As'ad (2004: 105) prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi yang dia hadapi. Menurut teori ini equity terdiri dari tiga elemen, yaitu :

a) Input,

Yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya.

b) Out comes,

Yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.

c) Comparison persons,

Yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio input – outcomes yang dimilikinya. Comparison Persons ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa pula dengan

dirinya sendiri diwaktu lampau. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan akan membandingkan rasio input – outcomes dirinya dengan rasio input – outcomes orang lain. Bila perbandingan ini dirasa adil maka karyawan itu akan merasa puas, bila perbandingan itu seimbang atau dirasa menguntungkan dibanding tempat kerja lain atau karyawan lain maka karyawan juga akan merasa puas.

3) *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama dikemukakan Mangkunegara (2000: 122), dia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu :

- a) Kelompok *satisfiers*, yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b) Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak selalu akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Gilmer dalam Edy Sutrisno (2014:77) mengatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Kemampuan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang amat sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor Intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2014:79) mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
3. Jaminan finansial dan social Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Mutu pengawasan Hubungan antar karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

d. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Terdapat enam dimensi kepuasan kerja hal itu dikemukakan oleh Luthans dalam Kaswan (2014) terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (The Work it self) Kepuasan terhadap kepuasan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam

melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Gaji (Pay) Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Disamping memenuhi kebutuhan tingkat rendah (sandang, pangan dan papan), uang dapat merupakan simbol dari pencapaian (achievement), keberhasilan, dan pengakuan atau penghargaan. Jumlah uang yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang diinginkan.
3. Atasan (Supervisor) Atasan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Dengan cara-cara atasan dalam memperlakukan bawahannya dapat menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi bawahannya tersebut. Dan hal ini mempengaruhi kepuasan kerja kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada keterkaitan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua hubungan positif.
4. Rekan Kerja (Workers) Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam suatu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan social terpenuhi). Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.
5. Promosi (Promotion) Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Menyangkut kemungkinan seseorang untuk maju dalam organisasi dan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, serta proses kenaikan

jabatan terbuka atau kurang terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Kondisi kerja (Working Conditions) Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, dalam kondisi yang baik maka kebutuhan kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

Ada beberapa indikator kepuasan kerja pada setiap dimensinya, berikut penjelasannya :

1. Pekerjaan yang dapat memberikan tantangan, kenyamanan, dan pekerjaan yang menarik.
2. Kesesuaian pendapatan atau imbalan dengan pekerjaan yang di lakukan.
3. Kesempatan promosi yang di berikan perusahaan setelah apa yang di kerjakan oleh karyawan.
4. Pengawasan, pengarahan, dan pengendalian yang di berikan atasan kepada karyawan.
5. Hubungan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan sangat baik atau harmonis.
6. Fasilitas yang di berikan perusahaan sudah cukup membantu untuk menyelesaikan tugas yang di berikan, dan mendukung setiap aktivitas yang di lakukan oleh karyawan

e. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang atau zhalim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah: 105). Sebagaimana ayat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara pimpinan suatu perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا
ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemah Arti: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita diharga oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

f. Peranan Kepuasan Kerja Bagi Peningkatan Kinerja Dosen

Terlepas dari faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat pengaruh positif antar kepuasan kerja dengan prestasi kerja (kinerja) karyawan, artinya menjadikan kepuasan kerja untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap pegawai dengan jalan mengadakan survei. Survei kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan-perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja juga untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai (Mangkunegara, 2004:124). Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- (1) Manager dan pemimpin melibatkan diri pada pada survei,
- (2) Survei dirancang berdasarkan kebutuhan dosen dan manajemen secara obyektif,
- (3) Survei diadministrasikan secara wajar,
- (4) Ada tindak lanjut dari pemimpin, dan adanya aksi untuk mengkomunikasikan kegunaan hasilnya dari pemimpin.

Keuntungan dari survei kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja, dan untuk keperluan pelatihan (training) (Mangkunegara, 2004: 124).

1) Kepuasan kerja secara umum

Keuntungan survei kepuasan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Begitu pula untuk mengetahui ketidakpuasan pegawai pada bagian dan jabatan tertentu. Survei juga sangat bermanfaat dalam mendiagnosa masalah-masalah pegawai yang berhubungan dengan peralatan kerja.

- 2) Komunikasi Survei kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin. Pegawai yang kurang berani berkomentar terhadap pekerjaannya dengan melalui survei dapat membantu mengkomunikasikan kepada pemimpin.

- 3) Meningkatkan sikap kerja Survei kepuasan kerja dapat meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.
- 4) Kebutuhan pelatihan Survei kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu. Dengan demikian kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan bagi bidang pekerjaan pegawai-pegawai peserta pelatihan.

Kuswadi (2004:55) Kepuasan kerja dapat membantu memaksimalkan kinerja dosen dalam jangka panjang akan menghasilkan yaitu:

- 1) Dosen yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih baik
- 2) Dosen yang puas cenderung bekerja lebih produktif.
- 3) Dosen yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi tempat dosen tersebut bekerja. Dosen yang puas cenderung dapat bekerja sama dengan mahasiswa.

B. Penelitian yang Relevan

Menurut Wulandari (2007) dengan judul “pengaruh kecerdasan Emosional terhadap kepuasan kerja dosen pada SMU swasta sultan iskandar muda Medan”, pada penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara tingkat kecerdasan emosional dosen dan kepuasan kerja dosen dengan korelasi sebesar 0,435. Sedangkan budianto (2008) dengan judul “hubungan kecerdasan emosional dosen dengan kepuasan kerja dosen”, dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dosen dengan kepuasan kepuasan kerja dosen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan koefisien korelasi sebesar 57%.

Hasil penelitian Sukoco (2010) tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan, pembelajaran organisasi terhadap kinerja dengan kompetensi sebagai mediasi. Menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh searah dengan kompetensi dosen dengan koefisien korelasi sebesar 0,474

sehingga pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi peserta didik.

Indrarini, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang. Penelitian ini dilakukan di Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang pada tahun 2009. Penelitian ini bertujuan untuk:(a) menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen, (b) menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen, (c) menganalisis besarnya pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Hasil analisis regresi tunggal menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang dengan koefisien determinasi sebesar 17,5%. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien determinasi sebesar 41,4%. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang dengan koefisien determinasi sebesar 44%.

Berdasarkan penelitian-penelitian relevan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

C. Kerangka Berpikir

1. Kontribusi Kompetensi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi diri adalah kemampuan diri yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan dan keahlian tentang kekuatan dan kelemahan diri yang berhubungan dengan tugas-tugas profesional dan keseimbangan hidup. Dengan memiliki kompetensi diri ini maka seseorang dapat menjaga segala tindakan diri, dapat mengelola waktu dan menetapkan prioritas, dapat memahami keterbatasan diri, bertanggung jawab, serius dan tidak putus asa. Seseorang yang memiliki kompetensi diri akan merasa puas dan senantiasa merasa tenang, nyaman dengan apa yang dia kerjakan. Tidak terkecuali dengan dosen, dia akan merasa kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya, tanpa

terbebani dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut diduga kompetensi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen.

2. Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal itu berangkat dari apa yang dikemukakan David C. McClelland dalam Mangkunegara (2004: 68) yang berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan pencapaian kinerja. Selain itu, menurut Colquit, LePine, dan Wesson yang dikutip Wibowo (2014: 141) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung. Dosen yang mempunyai kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena kepuasan kerjanya rendah. Oleh karena itu, diduga terdapat pengaruh yang diberikan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

Dalam ruang lingkup perguruan tinggi, optimalisasi dosen sangat menunjang tercapainya pengelolaan perguruan tinggi yang efektif dan efisien. Kinerja adalah perilaku terhadap kesediaannya melakukan pekerjaan yang relevan dengan keterampilan yang dimiliki. Sebuah organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari para karyawannya. Orang yang lebih puas terhadap hasil kerjanya memungkinkan mereka untuk patuh dan lebih bertanggung jawab karena dapat mengulang pengalaman atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja menjadi sarana yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga didapatkan perilaku kerja yang baik.

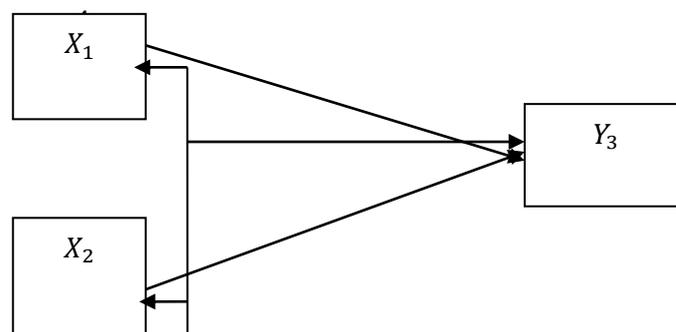
Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan meningkat. Dalam menciptakan kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya imbalan, penghargaan pekerjaan, kondisi dan rekan kerja. Imbalan yang dimaksud adalah kesesuaian yang didapatkan atas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini tentu saja membawa dampak positif pada pekerja. Imbalan kerja yang sesuai akan mampu meningkatkan kinerja yang baik karena

pekerja merasa bahwa hasil kerjanya dihargai. Begitu juga dengan dosen, ia akan sangat senang jika imbalan yang ia terima sesuai dengan yang ia harapkan.

Faktor lain yang menunjang kepuasan kerja seseorang adalah pengharapan pekerjaan. Orang yang merasa puas akan lebih mementingkan hasil yang akan dicapai dan kesesuaian pekerjaan yang diterima. Dari uraian di atas, maka kinerja dosen adalah hasil perilaku yang ditunjukkan oleh dosen dalam kesediaan yang relevan dengan keterampilannya dalam bidang pembelajaran berupa (1) *quality of work* atau kualitas kerja; (2) *capability* atau kemampuan; (3) *iniciativa* atau prakarsa/inisiatif; (4) *communication*; (5) *promptness* atau ketepatan waktu.

Rekan kerja adalah mitra yang memiliki arti penting bagi dosen. Rekan kerja akan mampu memberi suasana kondusif. Suasana tersebut meliputi penciptaan rasa kekeluargaan dimana hal itu akan meningkatkan kepuasan kerja dosen, yang secara otomatis akan mempengaruhi kinerjanya. Artinya kinerja dosen akan efektif bilamana ia merasa puas. Keefektifan kinerja dosen tersebut dapat dilihat dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang akan selesai tepat waktu, perencanaan akan terlaksana dengan baik dan evaluasi kinerja itu sendiri menjadi lebih optimal.

Dari uraian di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut pada Gambar 2.1.



Gambar: 2.1. Diagram Regresi Ganda

Keterangan:

X_1 = Kompetensi Diri

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Kinerja dosen

Variabel X_1 dan X_2 pada gambar 1 merupakan variabel endogen. Hubungan kedua variabel tersebut bersifat korelatif yang dinyatakan garis lengkung dengan dua kepala panah. Garis lurus dengan satu kepala panah merupakan hubungan bersifat kausatif, misalnya variabel X_1 terhadap X_3 ; X_2 terhadap X_3 ; X_1 terhadap X_2 dan dikenal sebagai endogen.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah di uraikan diatas maka dapat ditetapkan hipotesis dari penelitian ini. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat kontribusi positif kompetensi diri terhadap kepuasan kerja dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan
2. Terdapat kontribusi positif kompetensi diri terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan
3. Terdapat kontribusi positif kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Pariwisata Negeri Medan, yaitu dengan subjek penelitiannya adalah para dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan.

Pemilihan tempat ini didasarkan atas keingintahuan peneliti secara objektif yaitu apakah benar bahwa yang mempengaruhi kinerja dosen adalah faktor kompetensi diri dan kepuasan kerja pada dosen-dosen di Politeknik Pariwisata Negeri Medan. Adapun waktu penelitian direncanakan dari bulan Januari sampai dengan Maret 2018.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif studi korelasi (*correlational research*), dengan tujuan untuk mendeskripsikan tiga hal, yaitu: (1) Kompetensi diri, (2) Kepuasan Kerja, dan (3) Kinerja dosen. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat: (1) Kontribusi Kompetensi diri dengan Kinerja dosen, (2) Kontribusi kepuasan kerja dengan Kinerja dosen, (3) Kontribusi kompetensi diri dan kepuasan kerja dengan Kinerja dosen. Kemudian dilakukan analisis lebih lanjut untuk menguji tingkat keberartiannya dengan melihat persamaan regresinya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2009:117). Yang menjadi populasi target penelitian ini adalah dosen Politeknik Pariwisata Medan yang berjumlah 40 dosen dan penyebaran populasinya terdapat pada Tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1. Penyebaran Populasi Penelitian

No	Nama Dosen	Fakultas/Program Studi
1	Abdul Kadir Ritonga,SS, M.Hum	Manajemen Patiseri
2	Andora Jusuf Ahmad, S.Sos, M.Si	Manajemen Divisi Kamar
3	Drs. Bahagia Tondang, SH, M.AP	Manajemen Perencanaan dan Pemasaran Pariwisata
4	Bejo Mulyadi, SE,M.Si	Manajemen Patiseri
5	Drs. Booni Tauhid, M.Hum	Manajemen Divisi Kamar
6	Drs. Edison Sinurat, M.AP	Manajemen Usaha Perjalanan
7	Enny Hasriyani, S.Psi,M.Kes	Manajemen Tata Boga
8	Femmy Indriany Dalimunthe, SE, M.Si	Manajemen Divisi Kamar
9	Drs.Hasoloan Marpaung,M.Hum	Manajemen Perencanaan dan Pemasaran Pariwisata
10	Iskandar Muda Purba, S.Sos,M.AP	Manajemen Tata Hidangan
11	Iwan Riady, S.Sos, M.Si	Manajemen Patiseri

No	Nama Dosen	Fakultas/Program Studi
12	Jerry Wilson, SS, M.Hum	Manajemen Patiseri
13	Kodrat Wisnu Sugeng,BA,SE,M.Si	Manajemen Usaha Perjalanan
14	Muhammad Halfi Indra Syahputra,SE, M.Si	Manajemen Divisi Kamar
15	Muhammad Hirsan Hanafi,S.Sos,M.Si	Manajemen Tata Hidangan
16	Drs. Muhammad Yunus, M.Hum	Manajemen Tata Boga

17	Drs. Muhammad Zulfan, M.Pd	Manajemen Tata Boga
18	Mustafa Kamal, S.Sos,M.Hum	Manajemen Usaha Perjalanan
19	Ngatemin, S.Pd,M.Si	Manajemen Patiseri
20	Rahmat Darmawan, SS,M.Hum	Manajemen Perencanaan dan Pemasaran Pariwisata
21	DR.Rita Margaretha Setianingsih,M.Hum	Manajemen Perencanaan dan Pemasaran Pariwisata
22	Drs. Robert Deffie, M.Si	Manajemen Divisi Kamar
23	Sri Rosliana Lubis,SE,M.Si	Manajemen Tata Hidangan
24	Sumardi, SE,M.Si	Manajemen Perencanaan dan Pemasaran Pariwisata
25	Dr. Sumihar Sebastiana,S.Sos,M.Si	Manajemen Tata Hidangan
26	Drs. Syahrul, MM	Manajemen Tata Hidangan
27	Theresia Hutahaeon, SH,M.Hum	Manajemen Usaha Perjalanan
28	Dra. Tina Taviani, M.Hum	Manajemen Tata Boga
29	Dra. Trisnawaty, M.AP	Manajemen Patiseri
30	Wanti Arum Wanti,S.Sos,MM.Par	Manajemen Divisi Kamar

No	Nama Dosen	Fakultas/Program Studi
31	Yon Suprpto, SS,MS	Manajemen Tata Hidangan
32	Zaitun, S.Pd,M.Kes	Manajemen Tata Boga
33	Zumri Shultony, S.Sos,M.Si	Manajemen Divisi Kamar
34	Dr. Emrizal, MT	Manajemen Usaha Perjalanan
35	Dr. Windra Aini, SE, MM	Manajemen Usaha Perjalanan
36	Rama Indra, SE, M.Si	Manajemen Tata Boga
37	Abbas Yunus, SE, M,Si	Manajemen Divisi Kamar
38	Henny Oktaviani, S.S, MM.Par	Manajemen Divisi Kamar
39	Ir. Muklisuddin, MT	Manajemen Perencanaan dan Pemasaran Pariwisata
40	Koswini, SE,MM	Administrasi Perhotelan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah dosen dan staf pengajar yang diperoleh dari populasi teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel berdasarkan teori Suharsami Arikunto. "...apabila Subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15%, 20-25%< ataupun lebih" (Suharsami Arikunto, 1986: 120).

Berdasarkan teori diatas, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampel dalam penelitian ini adalah semua dosen Politeknik pariwisata Medan berjumlah 40 dosen.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang terukur mengenai variabel-variabel penelitian, yaitu:

1. Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah perilaku kerja dosen dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun indikator dalam mengukur kinerja dosen adalah; (1) *quality of work* atau kualitas kerja; (2) *capability* atau kemampuan; (3) *iniciativa* atau prakarsa/inisiatif; (4) *communication*; (5) *promtness* atau ketepatan waktu, yang di ukur dengan menggunakan angket.

2. Kompetensi Diri

Kompetensi diri adalah kemampuan diri dosen yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan dan keahlian tentang kekuatan dan kelemahan diri yang berhubungan dengan tugas-tugas profesional dan keseimbangan hidup. Kompetensi diri dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: (1) menjaga setiap tindakan, (2) dapat mengolah waktu, (3) dapat menetapkan prioritas, (4) memahami keterbatasan diri, (5) bekerja untuk tujuan yang baik, (6) bertanggung jawab, (7) bijaksana, (8) menerima kritik, (9) serius menerima tantangan, (10) tidak sombong, (11) tidak membuat orang lain bosan, (12) bangkit jika gagal, (13) terus berusaha, (14) belajar terus, (15) mengharapkan umpan balik, (16) tidak membela diri, yang diukur dengan menggunakan angket.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dosen adalah perasaan senang seseorang dosen terhadap pekerjaan yang dijalankannya, dengan indikator; (1) imbalan kerja, (2) kondisi kerja, (3) peningkatan karier, (4) rekan kerja.

E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian pada prinsipnya adalah melakukan pengukuran, maka dibutuhkan alat ukur. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Instrumen penelitian dibuat adalah untuk mengumpulkan data yang didapat dari responden. Dengan cara memberikan angket untuk diisi dan angket tidak diperkenankan dibawa pulang. Dalam penelitian ini ada empat data ubahan yang dikumpulkan yaitu:

1. Data kompetensi diri, sumber data diambil dari dosen dan diaring dengan angket.
2. Data kepuasan kerja, sumber data diambil dari dosen dan diaring dengan angket.
3. Data kinerja dosen, sumber data diambil dari dosen dan diaring dengan angket.

Langkah penyusunan instrumen berdasarkan konsep dan teori yang diuraikan terdahulu, kemudian dirumuskan ke dalam bentuk definisi operasional yang kemudian dijabarkan dalam bentuk kisi-kisi sesuai dengan komponen-komponennya.

Adapun kisi – kisi instrumen penelitian antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.1. Kisi-kisi instrumen Kompetensi Diri

No	Variabel	Indikator	No item	Jumlah soal
1	Kompetensi diri	Pengetahuan diri	1-12	12
		Keterampilan diri	13-24	7
		Keahlian tentang kelemahan dan kekuatan diri	25-30	6
Total				30

Tabel 1.2. Kisi-kisi instrumen Kepuasan Kerja guru

No	Variabel	Indikator	No item	Jumlah soal
1	Kepuasan kerja	Imbalan kerja	1-6	6
		Kondisi kerja	7-11	5
		Promosi	12-18	7
		Rekan kerja	19-26	8
Total				26

Tabel 1.3 Kisi-kisi instrumen Kinerja Dosen

No	Variabel	Indikator	Nomor item	Jumlah soal
1	Kinerja Dosen	Kualitas kerja	1-6	6
		Kemampuan	7-11	5
		Prakarsa/inisiatif	12-17	6
		<i>communication</i> / komunikasi	18-23	6
		Ketepatan waktu	24-30	7
Total				30

Berdasarkan indikator penelitian disusun kuesioner pernyataan yang harus diisi responden berdasarkan model skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu: (a). Sangat sering/sangat setuju, (b). Sering/setuju, (c). Kadang-kadang/ragu-ragu, (d). Jarang/tidak setuju, (e). Tidak pernah/sangat tidak setuju. Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen ini terdiri dari pernyataan positif dan negatif. Untuk jawaban yang bersifat positif jawaban sangat sangat sering/sangat setuju diberikan skor 5, sering/setuju diberikan skor 4, kadang-kadang/ragu-ragu di berikan skor 3, jarang/tidak setuju diberikan skor 2, dan tidak pernah/sangat tidak setuju diberikan skor 1. Untuk jawaban yang bersifat negatif jawaban sangat sering/sangat setuju diberikan skor 1, sering/setuju diberikan skor 2, kadang-kadang/ragu-ragu diberikan skor 3, jarang/tidak setuju diberikan skor 4, dan tidak pernah/sangat tidak setuju diberikan skor 5.

F. Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu instrumen diuji coba untuk mendapatkan yang valid (alat ukur yang mampu mengukur apa yang harus diukur) dan reliabel (alat ukur yang mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda), sekaligus untuk mengetahui pemahaman responden terhadap item-item pernyataan. Adapun pelaksanaan uji coba akan mengikuti langkah-langkah berikut ini:

1. Responden Uji Coba

Responden uji coba di ambil dari luar sampel yang telah ditentukan. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru dosen Politeknik Pariwisata Negeri Medan yang terpilih sebagai responden uji coba 30 orang diluar sampel.

2. Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba dilakukan pada dosen dengan staf pengajar di lingkungan Politeknik pariwisata Negeri Medan, pelaksanaan uji coba dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden diluar sampel.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penghitungan untuk mencari validitas item angket dikerjakan dengan mempergunakan komputer program excel. Kemudian r hitung dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Penghitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Validitas angket

n = jumlah subjek

$\sum X$ = jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor X dan Skor Y

Untuk mendapatkan butir-butir yang shahih dari setiap indikator dilakukan dengan mencari dengan mencari korelasi antara butir-butir instrumen dari setiap indikator dengan menggunakan teknik analisis Alpha Cronbach.

Menurut Husaini dan Akbar (2008:293) untuk r yang kurang dari 0,80 dinyatakan gugur (tidak reliabel).

Berdasarkan r_{hitung} dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan batas signifikan 5%. Apabila di dapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tergolong valid dan demikian sebaliknya.

H. Teknik Analisis Data

Data yang sudah terkumpul dari lapangan terlebih dahulu diidentifikasi tingkat kecenderungannya ubahan penelitian. Selanjutnya di olah dan di analisis dengan teknik korelasi, regresi, kemudian dilanjutkan dengan analisis jalur (path analysis).

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:2), persyaratan untuk menggunakan analisis jalur yaitu: (1) hubungan antara variabel harus linier, adaptif dan bersifat normal, (2) hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang terbalik, (3) variabel endogen minimal dalam satu skala ukur interval dan rasio, (4) menggunakan sampel probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampling, (5) observer variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen penelitian valid dan reliabel) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung, (6) model yang dianalisis dispesifikkan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan instrumen yang mempunyai data interval. Oleh karena itu, untuk mendiskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan teknik deskriptif, yaitu dengan menghitung:

- a. Menentukan nilai rentang (range) dengan rumus:

$$\text{Rentang} = \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \quad (\text{Sudjana, 2005: 91})$$

- b. Menentukan banyaknya kelas interval (K)

$$K = 1 + (3,3) \log N$$

- c. Menentukan Panjang kelas interval (P)

$$P = \frac{\text{range}}{\text{banyaknya kelas}}$$

- d. Menentukan harga rata-rata dengan rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i x_i}{f_i} \quad (\text{Sudjana, 2005:67})$$

- e. Menentukan Modus (Mo) dengan rumus:

$$Mo = b + p \left(\frac{b_i}{b_1 + b_2} \right) \quad (\text{Sudjana, 2005:77})$$

Keterangan:

Mo = Modus

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b_1 = frekuensi kelas modus – frekuensi kelas sebelumnya

b_2 = frekuensi kelas modus – frekuensi kelas setelahnya

- f. Menentukan median (Me) dengan rumus :

$$Me = Bb + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - Jf}{f} \right) \quad (\text{Riduwan, 2012:100})$$

Keterangan:

Me = Median

Bb = batas bawah kelas sebelum nilai median akan terletak

p = panjang kelas nilai median

n = jumlah data

Jf = jumlah dari semua frekuensi kumulatif sebelum kelas median

f = banyaknya frekuensi kelas median

- g. Simpangan baku atau standar deviasi (Sd) dengan rumus:

$$S^2 = \frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)} \quad \text{dan} \quad Sd = \sqrt{S^2} \quad (\text{Sudjana, 2005: 95})$$

- h. Menentukan tingkat kecenderungan variabel penelitian

Untuk mengetahui tingkat kecenderungan setiap variabel digunakan tolak ukur rerata skor ideal (Mi) dan standart deviasi ideal (SDi) dengan cara sebagai berikut:

$$Mi = \frac{Nt + Nr}{2} \quad \text{dan} \quad SDi = \frac{Nt - Nr}{6}$$

Keterangan:

M_i = Rata-rata ideal

SD_i = Simpangan baku ideal

N_r = Nilai terendah ideal

N_t = Nilai tertinggi ideal

Berdasarkan M_i dan SD_i maka skor setiap variasi penelitian dikelompokkan menjadi empat kategori seperti yang diuraikan Arikunto, (2006:40) seperti tampak pada Tabel 3.7 berikut.

Tabel 1.4. Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi observasi	Frekuensi relatif	Kategori
1	$S_{Itr} - M_i - 1,5 S_{di}$	FO1	Fr1	Rendah
2	$> M_i - 1,5 S_{di} - M_i$	FO2	Fr2	Kurang
3	$> M_i - M_i + 1,5 S_{di}$	FO3	Fr3	Cukup
4	$> M_i + 1,5 S_{di} - \text{atas}$	FO4	Fr4	Tinggi
Jumlah		N		

Setelah perhitungan statistik dilakukan, kemudian diteruskan dengan uji persyaratan sebelum menguji hipotesis penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak, yang dilakukan dengan menggunakan rumus *Liliefors* dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Kriteria untuk menentukan kenormalan data, yaitu: Jika $L_o < L_{tabel}$, maka populasi berdistribusi normal. Sebaliknya, jika $L_o \geq L_{tabel}$ maka populasi tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas Data dan Keberartian Regresi Sederhana

Uji linearitas data diperlukan untuk meyakinkan apakah regresi antara X_1 dan X_2 membentuk garis linear atau tidak. Apabila tidak linear, maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Manfaat digunakannya analisis regresi adalah untuk mencari pengaruh antara variabel. Jadi, sebelum mengaju linearitas dan

keberatan regresi terlebih dahulu dicari persamaan regresi sederhana, yaitu dengan rumus:

$$\check{Y} = a + bX, \quad (\text{Sudjana,2005:312})$$

$$a = \frac{(\sum X_i)(\sum X_i^2) - (\sum x_1)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum x_1)^2} \quad (\text{Sudjana, 2005:315})$$

keterangan:

\check{Y} = subjek variabel endogen yang diproyeksikan

a = nilai konstanta

b = koefisien

X = variabel eksogen yang mempunyai nilai tertentu untuk memprediksikan

Uji linearitas keberatan X_1 atas X_2 terlebih dahulu data dikelompokkan.

Data dapat dihitung dengan jumlah kuadrat galat, yaitu:

$$JK_{(G)} = \sum x \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Uji kelinearitas selanjutnya dapat dihitung:

$$F = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}}$$

Hipotesis yang akan di uji \rightarrow Ho : koefisien arah regresi tidak berarti ($b=0$)

Ha : koefisien arah regresi berarti ($b \neq 0$)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut linear

Uji keberatan dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_o = \frac{JK(b/a)}{JK(s)}$$

Hipotesis yang akan diuji \rightarrow Ho : koefisien arah regresi tidak berarti ($b=0$)

Ha : koefisien arah regresi berarti ($b \neq 0$)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut berarti.

3. Uji Independensi

Uji independensi digunakan untuk membuktikan bahwa kedua variabel independen tidak memiliki hubungan yang signifikan. Dalam penelitian ini uji independensi digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{x_1x_2} = \frac{n \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}}}$$

Dengan kriteria pengujian jika $r_{tabel} \leq r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka hubungan tersebut tidak berarti, artinya tidak ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel independen. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05 (Usman dan Akbar, 2008: 204).

I. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu.

1. Uji Korelasi (r)

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel benar-benar independen atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menguji korelasi variabel endogen dan eksogen adalah product moment yaitu:

$$r_{x_1x_2} = \frac{n \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2009:228})$$

2. Persamaan Regresi Ganda

Untuk mengetahui besar pengaruh setiap variabel terhadap kriteria digunakan teknik analisis regresi ganda dengan persamaan umum garis regresinya untuk dua variabel bebas adalah sebagai berikut.

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

Harga a_0 , a_1 , dan a_2 diperoleh dari persamaan-persamaan.

$$\sum Y_i = a_0 n + a_1 \sum X_{1i} + a_2 \sum X_{2i}$$

$$\sum X_{1i} Y_i = a_0 \sum X_{1i} + a_1 \sum X_{1i}^2 + a_2 \sum X_{1i} X_{2i}$$

$$\sum X_{2i} Y_i = a_0 \sum X_{2i} + a_1 \sum X_{2i} X_{1i} + a_2 \sum X_{2i}^2$$

3. Uji Keberartian Persamaan Regresi Ganda

Untuk menguji keberartian regresi linear ganda digunakan rumus.

$$F = \frac{\frac{JK_{reg}}{k}}{\frac{JK_{reg}}{(n-k-1)}} \quad (\text{Sudjana, 1996})$$

4. Koefisien Korelasi Ganda

Untuk menghitung koefisien korelasi ganda digunakan rumus berikut.

$$R^2 = \frac{JK_{reg}}{\Sigma Y^2} \quad (\text{Sudjana, 1996})$$

5. Uji Keberartian Koefisien Korelasi Ganda

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi ganda Y atas X_1 dan X_2 digunakan uji statistik F yang ditentukan oleh rumus sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Koefisien korelasi dinyatakan berarti apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$ pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan $(n - k - 1)$.

6. Korelasi Parsial dan Uji Keberartian Korelasi Parsial antara Variabel Penelitian

Untuk menentukan korelasi murni terlepas dari pengaruh variabel lain, dilakukan pengontrolan terhadap salah satu variabel, rumus untuk menganalisis hal itu digunakan rumus parsial (Sudjana, 1996).

$$r_{y1.2} = \frac{(ry_{1-} - ry_2 r_{12})^2}{(1 - r^2_{y2})(1 - r^2_{12})}$$

Untuk menguji koefisien korelasi digunakan uji t (Sudjana, 1996).

$$t = \frac{ry_{1.2} \sqrt{n-3}}{\sqrt{1 - (ry_{1.2})^2}}$$

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ maka koefisien parsial signifikan.

Adapun hipotesis statistik yang diuji adalah.

Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_o : \rho_{y1} \leq 0$

$H_a : \rho_{y1} > 0$

2. $H_o : \rho_{y2} \leq 0$

$H_a : \rho_{y2} > 0$

3. $H_o : \rho_{y12} \leq 0$

$H_a : \rho_{y12} > 0$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data skor pengetahuan kompetensi diri (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kinerja dosen (Y) yang diambil dari 40 orang sampel Dosen di Akademi Pariwisata Negeri Medan. Secara ringkas data skor hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian

Statistik	Y	X_1	X_2
<i>Nilai Tertinggi</i>	110	114	114
<i>Nilai Terendah</i>	53	55	55
<i>Mean</i>	89,73	83,12	77,03
<i>Modus</i>	85,8	67,83	100
<i>Median</i>	90,8	90,5	93,07
<i>Standar Deviasi</i>	15,33	17,38	42,68

1. Kinerja Dosen (Y)

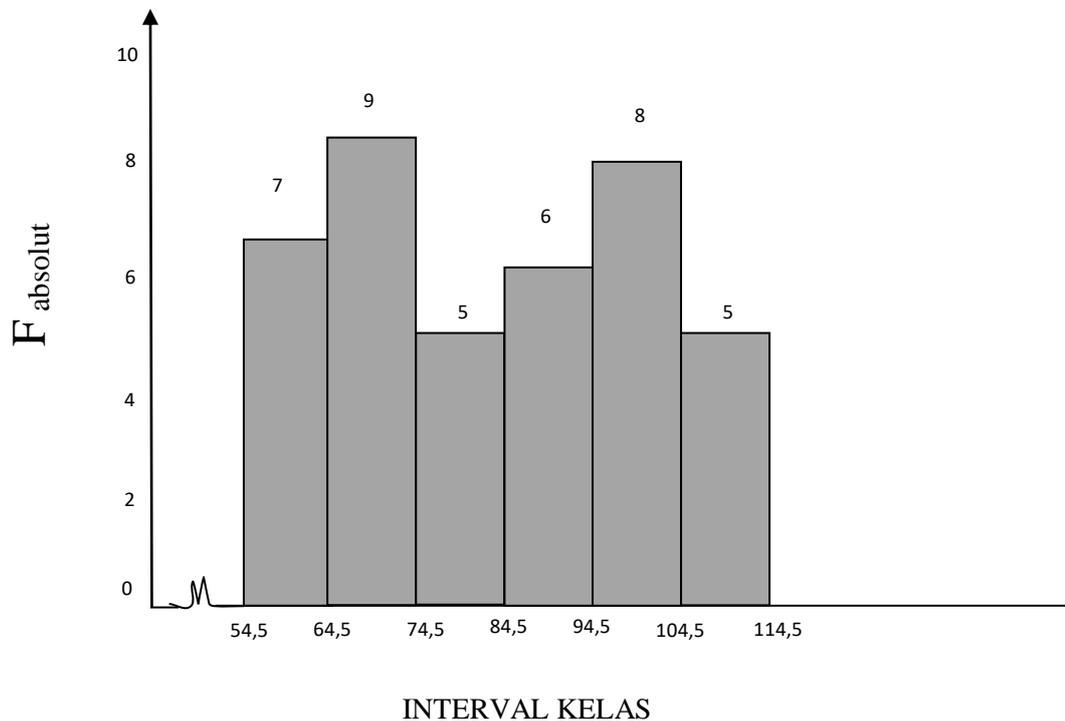
Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah responden 40 orang terdapat skor tertinggi 110 dan skor terendah 53, dengan rata-rata (M) = 89,73 dan standard deviasi (SD) = 15,33. Distribusi frekuensi data variabel kinerja dosen (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Dosen (Y)

No	Kelas Interval	f absolute	Persentase (%)
1	55- 64	7	17,5
2	65 -74	9	22,5
3	75 – 84	5	12,5
4	85 – 94	6	15
5	95 – 104	8	20
6	105 – 114	5	12,5
Jumlah		40	100

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 89,73 berada pada kelas interval 106 - 116, ini berarti ada 5 orang atau sebesar 12,5% responden berada pada skor rata-rata kelas, 8 orang atau 20% responden di bawah skor rata-rata kelas dan 9 orang atau 22,5% responden di atas skor rata-rata kelas. Dari keadaan tersebut dapat dikategorikan bahwa secara umum pertanyaan pada angket adalah efektif untuk menjaring data variabel kinerja dosen.

Dari hasil distribusi frekuensi variabel kinerja dosen (Y) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Histogram Distribusi Skor Variabel Kinerja Dosen (Y)

2. Tes Kompetensi Diri (X_1)

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil penelitian dengan jumlah responden 40 orang terdapat skor tertinggi 114 dan skor terendah 55, dengan rata-rata (M) = 83,12 dan standard deviasi (SD) = 17,38. Distribusi frekuensi data variabel kompetensi diri (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.3.

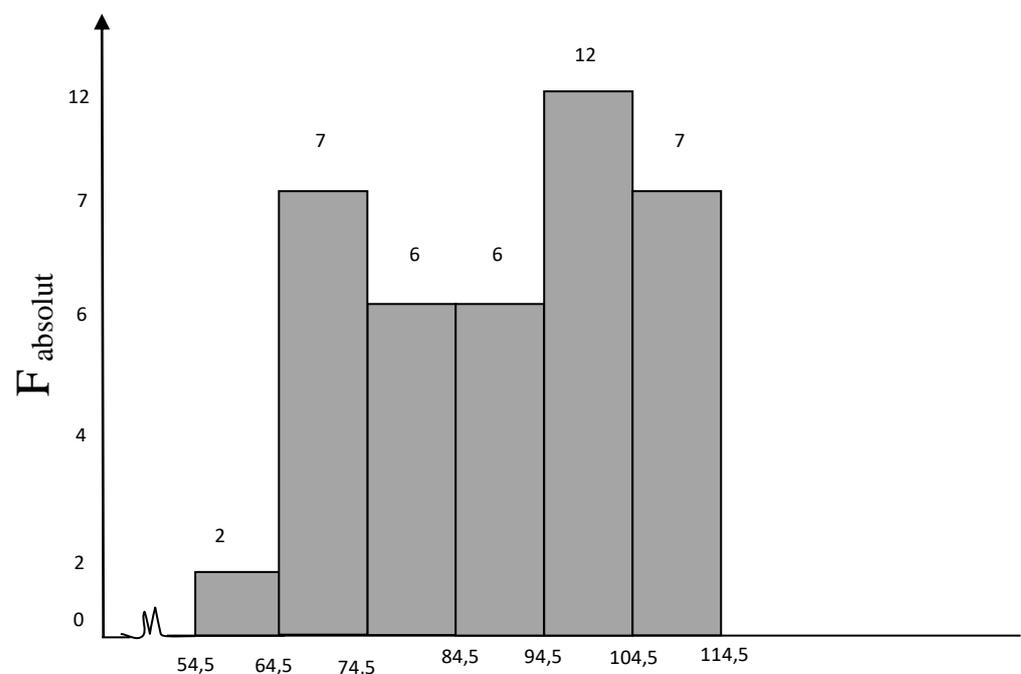
Tabel. 4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Diri (X_1)

No	Kelas Interval	f absolute	Persentase(%)
1	55- 64	2	5
2	65 -74	7	17.5
3	75 – 84	6	15
4	85 – 94	6	15

No	Kelas Interval	f absolute	Persentase(%)
5	95 – 104	12	30
6	105 – 114	7	17,5
Jumlah		40	100

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 83,12 berada pada kelas interval 55 - 114, ini berarti ada 2 orang atau sebesar 5% responden berada pada skor rata-rata kelas, 7 orang atau 17,5 % responden di bawah skor rata-rata kelas 12 orang atau 30% responden di atas skor rata-rata kelas. Dari keadaan tersebut dapat dikategorikan bahwa secara umum pertanyaan pada angket adalah efektif untuk menjangkau data variabel kompetensi diri.

Dari hasil distribusi frekuensi variabel kompetensi diri (X_1) digambarkan histogram distribusi skor pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2. Histogram Distribusi Skor Variabel Kompetensi Diri (X_1)

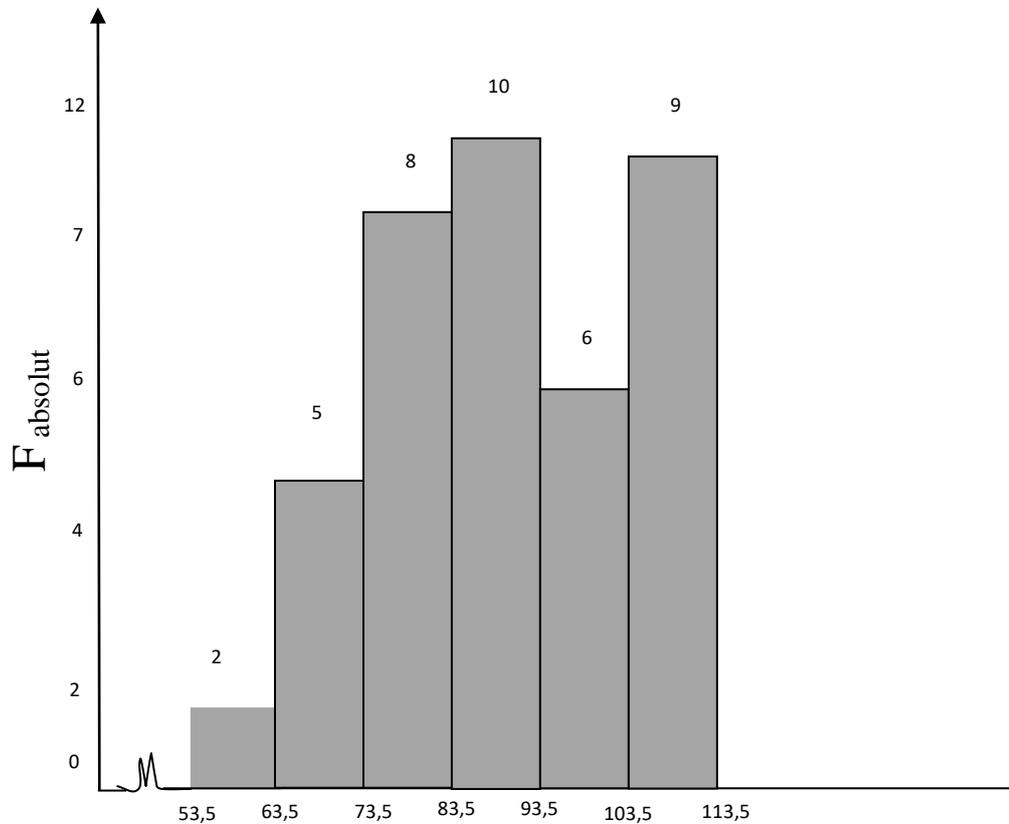
3. Kepuasan Kerja (X_2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah responden 40 orang terdapat skor tertinggi 114 dan skor terendah 55, dengan rata-rata (M) = 77,03 dan standard deviasi (SD) = 42,68. Distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.4. di bawah ini.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	Kelas Interval	f absolute	Persentase (%)
1	53- 62	2	5
2	63 -72	5	12,5
3	73 – 82	8	20
4	83 – 92	10	25
5	93 – 102	6	15
6	103 – 112	9	22,5
Jumlah		40	100

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijabarkan bahwa dengan mean 77,03 berada pada kelas interval 53-112, ini berarti ada 2 orang atau sebesar 5% responden berada pada skor rata-rata kelas, 10 orang atau 25% responden di bawah skor rata-rata kelas dan 9 orang atau 22,5% responden di atas skor rata-rata kelas. Dari hasil distribusi frekuensi variabel Kepuasan Kerja (X_2) dapat digambarkan histogram distribusi skor berdasarkan frekuensi absolut pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Histogram Distribusi Skor Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah. Perhitungan selengkapnya uji kecenderungan variabel penelitian dapat dilihat pada lampiran 16.

1. Uji Kecenderungan variabel Kinerja Dosen (Y)

Hasil pengujian kecenderungan variabel sikap terhadap kinerja dosen (Y) tergambar pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5. Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Dosen (Y)

Keterangan	f_{absolut}	F_{relatif}	Kategori
109 - ke atas	4	10%	Tinggi
82 – 108	17	42,5 %	Cukup
70 – 81	7	17,5 %	Kurang
69 - ke bawah	12	30%	Rendah

Berdasarkan data pada tabel 4.5 dapat dijabarkan untuk variabel kinerja dosen (Y) kategori tinggi sebesar 10%, kategori cukup sebesar 42,5%, kategori kurang sebesar 17,5% dan kategori rendah sebesar 30%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kinerja dosen (Y) dalam penelitian ini berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 42,5%.

2. Uji Kecenderungan variabel Kompetensi Diri (X₁)

Hasil pengujian kecenderungan variabel kompetensi diri (X₁) tergambar pada Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6. Tingkat Kecenderungan Variabel Kompetensi Diri (X₁)

Keterangan	f_{absolut}	F_{relatif}	Kategori
114 - ke atas	1	2,5 %	Tinggi
85 – 113	24	60 %	Cukup
56 – 84	14	35 %	Kurang
55 - ke bawah	1	2,5 %	Rendah

Berdasarkan data pada tabel 4.6 dapat dijabarkan untuk variabel kompetensi diri (X_1) kategori tinggi sebesar 2,5%, kategori cukup sebesar 60%, kategori kurang sebesar 35% dan kategori rendah sebesar 2,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kompetensi diri (X_1) dalam penelitian ini berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 60%.

3. Uji Kecenderungan variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil pengujian kecenderungan variabel sikap kepuasan kerja (X_2) tergambar pada Tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Keterangan	f_{absolut}	F_{relatif}	Kategori
102 - ke atas	12	30%	Tinggi
76 – 101	20	50%	Cukup
50 – 75	8	20%	Kurang
49 - ke bawah	-	-	Rendah

Berdasarkan data pada tabel 4.7 dapat dijabarkan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) kategori tinggi sebesar 30%, kategori cukup sebesar 50%, kategori kurang sebesar 20% dan kategori rendah sebesar 0,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kepuasan kerja (X_2) dalam penelitian ini berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 50%.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Data

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan analisis regresi adalah sebaran data dari setiap variabel harus normal. Menurut Santoso (2002), dasar pengambilan keputusannya yakni:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas data penelitian diuji dengan menggunakan uji Liliefors. Dalam hal ini yang diuji adalah hipotesis nol yang menyatakan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Penerimaan atau penolakan H_0 berdasarkan perbandingan antara harga L_{tabel} dengan nilai L_o . Uji normalitas dilakukan pada hasil ketiga variabel penelitian. Secara ringkas hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Ringkasan Uji Normalitas

No	Galat Taksiran	L_o	$L_{tabel} (\alpha=0,05)$	Kesimpulan
1	Y atas X_1	0,10	0,14	Normal
2	Y atas X_2	0,08	0,14	Normal

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa data-data variabel galat taksiran Y atas X_1 dan X_2 , dinyatakan memiliki sebaran data yang berdistribusi normal karena $L_o < L_{tabel}$ taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, sekaligus berarti bahwa data Kompetensi diri (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan kinerja dosen (Y) berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Persamaan regresi sederhana yang dicari adalah persamaan regresi sederhana Y atas X1 dan Y atas X2 dengan model persamaannya $\hat{Y} = a + bX_1$ dan $\hat{Y} = a + bX_2$.

a. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel Y atas X₁

Hasil perhitungan linearitas diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 23,11 + 0,66X_1$. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.10. di bawah ini.

Tabel. 4.10. Rangkuman Anava Uji Linieritas Y atas X₁

Varians	Db	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel} ($\alpha=0,05$)	Status
Total	40	289132	289132			
Regresi (a)	1	275560	275560	19,04	4,08	Berarti
Regresi (b/a)	1	4531,56	4531,56			
Regresi (S)	38	9040,44	237,90			
Tuna cocok (TC)	23	752,84	35,84	0,10	2,21	Linier
Galat (G)	17	8285,67	487,51			

Dari tabel 4.10, F_{tabel} dengan dk 23 : 17 pada taraf signifikansi 5% adalah 2,21 sedangkan F_h yang diperoleh 0,10, Ternyata F_h < F_t (0,10 < 2,21) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{X}_3 = 23,11 + 0,66 X_1$ adalah **linier**. Selanjutnya, untuk uji keberartian persamaan regresi, F_{tabel} dengan dk (1 : 40) pada taraf signifikansi 5% adalah 4,08, sedangkan F_h yang diperoleh = 19,04 , ternyata F_h > F_t (19,04 > 4,08). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya adalah **berarti**. Dengan demikian koefisien arah regresi kompetensi diri atas kinerja dosen mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf

signifikansi 5% sehingga bentuk persamaan garis regresi yang diasumsikan dapat memprediksi setiap perubahan kinerja dosen yang diakibatkan oleh kompetensi diri. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

b. Uji linieritas dan keberartian regresi variabel Y atas X_2

Hasil perhitungan linearitas diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 15,04 + 0,77X_2$. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.11. berikut.

Tabel. 4.11. Rangkuman Anava Uji Linieritas Y atas X_2

Varians	Db	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha=0,05$)	Status
Total	40	289132	289132			
Regresi (a)	1	275560	275560	26,85	4,08	Berarti
Regresi (b/a)	1	5620,23	5620,23			
Regresi (S)	38	7951,77	209,25			
Tuna cocok (TC)	29	3624,61	134,24	0,34	2,58	Linier
Galat (G)	11	4327,16	393,37			

Dari tabel 4.11, F_{tabel} dengan dk 29 : 11 pada taraf signifikansi 5% adalah 2,58 sedangkan F_h yang diperoleh 0,34, Ternyata $F_h < F_t$ ($0,34 < 2,58$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{X}_3 = 15,04 + 0,77X_1$ adalah **linier**. Selanjutnya, untuk uji keberartian persamaan regresi, F_{tabel} dengan dk (1 : 40) pada taraf signifikansi 5% adalah 4,08, sedangkan F_h yang diperoleh = 26,85 , ternyata $F_h < F_t$ ($26,85 > 4,08$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya adalah **berarti**. Dengan demikian koefisien arah regresi Kepuasan Kerja atas kinerja dosen mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf

signifikansi 5% sehingga bentuk persamaan garis regresi yang diasumsikan dapat memprediksi setiap perubahan kinerja dosen yang diakibatkan oleh Kepuasan kerja .

3. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi perlu diketahui hubungan antara variabel Kompetensi diri (X_1) dan sikap terhadap Kepuasan Kerja (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain. Hasil pengujian independensi antara variabel kompetensi diri (X_1) dan sikap terhadap Kepuasan Kerja (X_2) memiliki korelasi sebesar 0,71. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12. Rangkuman Uji Independensi Antara variabel X_1 dengan X_2

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	t hitung	T tabel ($\alpha = 0,05$)
$r_{X_1X_2}$	0,107	0,011	0,71	1,68

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi diri (X_1) dan sikap terhadap kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,107 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,011. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 0,71 sedangkan nilai t tabel = 1,68. Oleh karena t hitung (0,71) < t tabel (1,68), hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak memiliki hubungan yang berarti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas adalah independen.

D. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y1} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel Kompetensi diri (X_1) dengan kinerja Dosen (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel Kompetensi diri (X_1) dengan kinerja dosen (Y) dapat dilihat hasil perhitungannya pada Tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13. Rangkuman Hasil Korelasi X_1 dengan Y dan uji keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	t hitung	t tabel ($\alpha = 0,05$)
r_{X_1Y}	0,579	0,335	5,60	1,68

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kompetensi diri (X_1) dan kinerja dosen (Y) sebesar 0,579 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,335. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 5,60 sedangkan nilai t tabel = 1,68. Oleh karena t hitung (5,60) > t tabel (1,68). Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kompetensi diri (X_1) dan kinerja dosen (Y) dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 23,11 + 0,66X_1$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi diri mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja dosen. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama penelitian telah teruji secara empiris.

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y2} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel Kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja dosen (Y) digunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji t. Korelasi antara variabel kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja dosen (Y) dapat dilihat hasil perhitungannya pada Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14. Rangkuman Hasil Korelasi X_2 dengan Y dan uji keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	t hitung	t tabel ($\alpha = 0,05$)
r_{X_2Y}	0,644	0,414	6,82	1,68

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepuasan kerja (X_2) dan kinerja dosen (Y) sebesar 0,644 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,414. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t hitung = 6,82 sedangkan nilai t tabel = 1,68. Oleh karena t hitung (6,82) > t tabel (1,68). Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepuasan kerja (X_2) dan kinerja dosen (Y) dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 15,04 + 0,77X_2$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap supervisi akademik kepala sekolah mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja dosen. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua penelitian telah teruji secara empiris.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y12} > 0$$

Pengujian untuk mengetahui hubungan variabel Kompetensi Diri (X_1) dan sikap terhadap Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja dosen (Y) digunakan analisis korelasi ganda, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji F. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15. Rangkuman Hasil Korelasi Ganda X_1 dan X_2 dengan Y dan uji keberartiannya

Korelasi	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R^2)	F hitung	F tabel ($\alpha = 0,05$)
R_{y12}	0,594	0,69	28,43	3,27

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antara variabel Kompetensi diri (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja dosen (Y) sebesar $R = 0,594$ dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,69. Melalui uji F yang telah dilakukan ternyata diperoleh F hitung = 28,43 sedangkan nilai F tabel = 3,28. Oleh karena F hitung (28,43) > F tabel (3,27). Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompetensi diri (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) secara bersama sama dengan kinerja dosen (Y).

Koefisien determinasi menunjukkan sumbangan kompetensi diri (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja dosen (Y) sebesar 69% dan sisanya sebesar 31% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat dinyatakan hubungan kedua variabel bebas dengan variabel terikat berbentuk hubungan prediktif dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 128,35 + 0,35X_1 + 0,56X_2$

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis ketiga maka terlebih dahulu diketahui korelasi antar variabelnya. Analisis regresi ganda dapat diterapkan

apabila interkorelasinya rendah. Rangkuman analisis regresi ganda antar variabel kompetensi diri (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja dosen (Y) disajikan dalam Tabel 4.16 berikut.

Tabel. 4.16. Rangkuman Analisis Regresi Ganda

Sumber Variasi	Dk	JK	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Regresi	2	6490,54	3245,27	16,95	1,68
Residu	38	7081,46	186,35		
Total	40	13572			

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa analisis regresi ganda yang diperoleh $F_{hitung} = 16,95$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 1,68$ untuk digunakan sebagai prediksi kinerja dosen. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi diri (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama sama dengan kinerja dosen (Y) dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 128,35 + 0,35X_1 + 0,56 X_2$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah teruji secara empiris.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif dari masing-masing variabel prediktor. Rangkuman hasil perhitungan sumbangan relatif dan efektif dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini.

Tabel 4.17. Rangkuman Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif masing-masing variabel Prediktor

Variabel	Sumbangan Relatif (%)	Sumbangan Efektif (%)
Kompetensi diri	93,9	18,2
Kepuasan kerja	37	30,1

Dari tabel di atas dapat dipahami bahwa variabel Kompetensi diri dapat memprediksi kinerja dosen sekolah sebesar 93,9% sedangkan Kepuasan kerja sebesar 37%. Sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas perlu dikontrol atau dikendalikan atas salah satu variabel bebas. Dalam hal ini teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis korelasi parsial. Rangkuman hasil perhitungan korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 4.18 di bawah ini.

Tabel 4.18. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial

Variabel Bebas	Korelasi dengan Y	Koefisien Determinan
$r_{y1.2}$	0,673	0,452
$r_{y2.1}$	0,721	0,519

Korelasi parsial antara X_1 dan Y jika variabel X_2 dalam keadaan dikontrol adalah $r_{y1.2} = 0,673$ sedangkan koefisien determinannya sebesar 0,452. Hal ini berarti kompetensi diri memberikan sumbangan sebesar $0,452 \times 100\% = 45,2\%$. Korelasi parsial antara X_2 dan Y jika variabel X_1 dikontrol adalah $r_{y2.1} = 0,721$ sedangkan koefisien determinannya sebesar 0,519. Hal ini berarti sikap terhadap kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar $0,519 \times 100\% = 51,9\%$

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji kecenderungan data variabel kinerja dosen (Y) kategori tinggi sebesar 10%, kategori cukup sebesar 42,5%, kategori kurang sebesar 17,5% dan kategori rendah sebesar 30%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kinerja dosen (Y) dalam penelitian ini berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 30%. Untuk variabel kompetensi diri kategori tinggi sebesar 2,5%, kategori cukup sebesar 60%, kategori kurang sebesar 35% dan kategori rendah sebesar 2,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kompetensi diri (X_1) dalam penelitian ini berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 60%. Sedangkan variabel kepuasan kerja (X_2) kategori tinggi sebesar 30%, kategori cukup sebesar 50%, kategori kurang sebesar 20% dan kategori rendah sebesar 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja

(X_2) dalam penelitian ini berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 50%.

Berdasarkan data yang terkumpul dan hasil analisis statistik maka ketiga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Temuan pertama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi diri dengan kinerja dosen. Dalam, hal ini dapat dilihat dari kontribusi dosen dengan mengikuti berbagai kegiatan di bidang Pemkompetensi dosen, diantaranya kegiatan *Pelatihan Rencana Pembelajaran Semester, Pelatihan penulisan jurnal ilmiah, Pengembangan Sumber daya Manusia* yang diadakan setiap tahunnya.

Temuan kedua terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja dengan kinerja dosen . Dapat dilihat dari prestasi dosen dibidang pariwisata yang mampu mengantarkan mahasiswa dalam berbagai kegiatan dibidang pariwisata dan perhotelan, seperti pemilihan Duta Wisata tahun 2018-2019, mampu mengantarkan mahasiswa untuk dapat di terima di berbagai industri dalam dan luar negeri terutama dibidang perhotelan dan meningkatnya gaji dosen setiap 2 tahun sekali.

Kompetensi diri menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja dosen dengan besar koefisien korelasi 0,579. Hal ini menunjukkan hubungan keduanya berada pada kategori sedang. Sumbangan efektif yang diberikan kompetensi diri terhadap kinerja dosen adalah sebesar 93,94%.

Kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja dosen dengan besar koefisien korelasi 0,644. Hal ini menunjukkan hubungan keduanya berada pada kategori sedang. Sumbangan efektif yang diberikan kompetensi diri terhadap kinerja dosen adalah sebesar 37,02%. Temuan ini sejalan dengan Temuan ketiga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi diri dan sikap terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja dosen dengan besar koefisien korelasi 0,594 dan sumbangan efektif secara bersama-sama sebesar 47,61, %. Dapat dilihat dengan peningkatan lembaga berupa semakin baiknya pelayanan dalam hal pendidikan dan hubungan

sosial, serta dengan adanya rencana program pascasarjana yang di realisasikan pada tahun 2020.

F. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian telah diupayakan sebaik dan sesempurna mungkin dengan menggunakan prosedur penelitian ilmiah, untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Akan tetapi sebaik apapun metode yang digunakan tidak tertutup kemungkinan adanya kekeliruan. Oleh sebab itu peneliti menyadari tidak luput dari kesilapan dan kekurangan dan dalam penelitian ini perlu diungkapkan keterbatasan dan kelemahan penelitian.

Pertama, data dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan yang ditanggapi oleh responden. Walaupun responden telah dihimbau memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak tertutup kemungkinan responden memutuskan sesuatu tanpa benar-benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut dan tidak memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu ekstra hati-hati dalam menafsirkan hasil penelitian.

Kedua, untuk menggambarkan data kinerja dosen yang diperoleh melalui angket/ kuesioner, ada kemungkinan jawaban yang mereka diberikan kurang menggambarkan kemampuan yang sesungguhnya dan sangat subjektif dalam mengisi angket yang ada. Dalam penelitian lanjutan mengukur kinerja para dosen, perlu dilakukan dengan alat ukur dan metode lain misalnya dengan hasil dari evaluasi belajar para mahasiswanya atau dari prestasi kerja dosen.

Ketiga, umumnya yang menjadi sumber penyebab bias pada suatu penelitian adalah teknik sampling dan instrumen penelitian. Kedua poin ini menjadi titik tolak untuk mengidentifikasi keterbatasan penelitian yaitu pendekatan penelitian positifisme yang menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi diri mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja dosen Politeknik Pariwisata Medan bentuk hubungannya linier dan prediktif melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 23,11 + 0,66X_1$. Hal ini berarti makin baik Kompetensi diri yang dimiliki dosen maka makin tinggi pula kinerja dosen tersebut. Dari uji kecenderungan data disimpulkan bahwa kompetensi diri dalam penelitian ini berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 35% kinerja dosen cenderung kategori rendah dengan persentase sebesar 2,5%. Selain itu kompetensi diri para dosen ini memberikan sumbangan efektif yang cukup berarti terhadap kinerja dosen dengan besar sumbangan 93,94%.
2. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja dosen Politeknik Pariwisata Medan bentuk hubungannya linier dan prediktif melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 15,04 + 0,77X_2$. Hal ini berarti makin baik kepuasan kerja maka makin tinggi pula kinerja dosen di kampus yang dipimpinnya tersebut. Dari uji kecenderungan data disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 50% sedangkan kinerja dosen cenderung kategori cukup dengan persentase sebesar 50%. Dari hasil temuan penelitian, kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif yang cukup berarti terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 37,02%.
3. Kepuasan kerja dan kompetensi diri secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Pariwisata Medan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,594 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,69. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dan kompetensi diri

secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat dan memberikan kontribusi yang besar yaitu sebesar 69% untuk meningkatkan kinerja dosen.

B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja dosen. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebelumnya bahwa kompetensi diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan besaran korelasi 0,743. Hal ini menunjukkan kategori hubungan antara kompetensi diri dalam kategori sedang. Sumbangan efektif yang diberikan variabel kompetensi diri sebesar 93,94% dan kepuasan kerja sebesar 37,02%. Temuan ini setidaknya membuktikan secara empiris bahwa kompetensi diri yang dimiliki oleh dosen dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam peningkatan kinerja dosen.

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Dosen melalui peningkatan Kompetensi diri

Penguatan kompetensi diri tidak dapat hanya dipelajari dan dibaca dari buku-buku pendidikan secara pribadi. Perlu adanya pemahaman melalui serangkaian pelatihan yang dijalani oleh guru. Langkah yang dapat dilakukan oleh dosen adalah meningkatkan diskusi pelatihan dosen. Melalui pelatihan dosen dapat saling berbagi dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam mengajar. Selain itu dosen juga dapat mengikuti pelatihan-pelatihan peningkatan kompetensi dosen dalam mengajar yang diadakan oleh Kementerian Pariwisata maupun instansi lain. sebaiknya terus menggalakkan pelatihan kepada para dosen sehingga guru dapat meningkatkan kemampuannya dalam kompetensi diri.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja dosen melalui kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dilakukan oleh Direktur merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja dosen. Sikap dosen ini dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja yang dilakukan oleh Direktur dijalankan dengan penjadwalan yang baik dan diberitahukan kepada dosen. Hasil dari kepuasan kerja ini sebaiknya ditindak

lanjuti dengan diskusi dengan para dosen. Sebagai Direktur seharusnya tidak hanya menilai tetapi juga melakukan evaluasi kepada masing-masing dosen. Dosen akan berpikir positif dan akan melakukan evaluasi diri apabila supervisi yang dilakukan Direktur tidak hanya menghakimi mereka tetapi juga membantu mereka dalam meningkatkan Kompetensinya.

3. Upaya Meningkatkan Kinerja dosen Melalui Peningkatan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen

Kepuasan kerja yang dilakukan oleh Direktur dapat mengarah kepada evaluasi terhadap kompetensi diri yang dimiliki oleh dosen. Dosen yang memiliki penilaian yang kurang seputar kompetensi diri yang diperoleh dari kepuasan kerja maka dapat diberikan kesempatan yang lebih untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kompetensi dosen. Dosen dapat meningkatkan kompetensi diri melalui pelatihan yang diberikan. Hal ini dapat meningkatkan sikap dosen terhadap kepuasan kerja yang diberikan oleh Direktur. Dengan meningkatkannya kedua hal ini maka kinerja dosen dapat lebih ditingkatkan.

C. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Direktur hendaknya memberikan jadwal yang jelas kepada dosen dalam kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh dari kepuasan kerja harus didiskusikan dengan dosen dimana dosen yang memiliki nilai yang kurang maka dapat diberikan kesempatan yang lebih melalui pelatihan kompetensi dosen.
2. Kepada Kementerian Pariwisata untuk memberikan pembinaan secara kontinu kepada dosen melalui pelatihan-pelatihan kompetensi dosen seputar kompetensi diri.
3. Kepada dosen hendaknya terus meningkatkan kinerjanya dalam mengajar dengan cara meningkatkan kompetensi diri melalui diskusi pelatihan dosen dengan sesama dosen dan melalui pelatihan-pelatihan kompetensi dosen yang diadakan oleh instansi pendidikan dan guru harus memiliki sikap yang positif

kepuasan kerja yang rutin dilakukan oleh dosen. Dosen harus menjadikan kepuasan kerja sebagai sarana untuk mengevaluasi diri.

4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mudlofir, Pendidik Profesional Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia
- Anwar, dkk. 2004. *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Uhamka Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- As'ad, Mohamad, *Psikologi Industri*,. 2004. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gelora Aksara Pramata.
- Budianto, 2008. *Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Guru*”, makalah. Medan : Universitas Sumatera Utara (USU).
- Colquitt, Jason A.; Jeffery A. Lepine; dan Michael J. Wesson. 2009. *Organization Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill com., Inc.
- Darma, Agus. 2007. *Manajemen Sekolah*. Jakarta : Puspen Diklat Pegawai Negeri.
- Darwin. 2011. Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Persepsi tentang Jabatan Terhadap Kinerja Kepala SMK Negeri di DKI Jakarta. *Disertasi*. Jakarta: Program Pascasarjana UNJ.
- De Vito, Joseph A. 2005. *The Interpersonal Communication Book*. New York: Harper dan Rew, Publisher.
- Effendy, Onong Uchjana. 2000. *Dinamika Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fattah, N. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr. 1985. *Organization: Behavior Structure, Processes*. Texas: Business Publications, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2008. *manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta : BPEE

- Hubert K. Rampersad, (2006). *Personal Balanced Scorecard. The Way to Individual Happiness, Personal Integrity and Organizational Effectiveness. Edisi Indonesia. Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Ambisi Perusahaan Anda.* PPM. Jakarta
- Husaini, Usman. 2008. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M.; Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* terj. Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Krietner Robert, Angel Kincki (2014), *Prilaku Organisasi, Edisi 9,* jakarta,Salemba Empat
- Luddin, Muchlis R. 2005. *No Choices Education: Pendidikan Sebagai Pendorong Pemberdayaann Masyarakat.* Jakarta: Yayasan Mural.
- Mangkunegara, A A, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung: Remaja Rosda Karya
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Bandung: Ghalia Indonesia.
- Mulyana, Deddy. 2004. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2008. *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional.* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mutmainnah, Sri. 2008. "Memberdayakan Potensi Guru Melalui Standar Kompetensi dan Sertifikasi Pendidik" *Jurnal.* Bandung: Pps UPI.
- Newstrom, John W. 2007. *Organizational Behaviour, Twelfth Edition.* New York: McGram Hill.
- Novika, Arya Naulista. 2013. *Pengaruh stabilitas emosi, extraversi dan kompetensi diri terhadap kinerja kepala sekolah. Tesis.* Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Priyono, Maris. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riduwan. 2012. *Pengantar Statistik Sosial.* Bandung Alfabeta.

- Riduwan dan Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Apraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V dan E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi II)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Perkasa.
- Robbins dan Coulter. 2007. *Management*. Ninth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge, 2015, *Prilaku organisasi*, Edisi 16, Penerjemah Ratna Saraswati dan F.Sirait, Salemba Empat Jakarta
- _____, 1996. *Perilaku Organisasi*, terjemahan Hadyana Puja Atmaja Yogyakarta : Laksana Pressindo.
- Sagala, H. Syaiful. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Slocum Hellriegel. 2009. *Principle of Organizational Behaviour*. Nelson Education Ltd, Canada.
- Sochimim. 2017. *Kewirausahaan Teori Aplokatif dan Praktik*, Yogyakarta: Cinta Buku.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wagner, John A. III dan John R. Hollenbeck. 2010. *Organizational Behaviour: securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Wahjohsumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wulandari, 2005. “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMU Swasta Sultan Iskandar Muda Medan*” makalah. Medan: UMSU.

<https://ilmucerdaspendidikan.wordpress.com/2011/03/12/pengembangan-kinerja-kepala-sekolah-dasar/>

<http://ilmiah-pendidikan.blogspot.com/2009/11/gaya-kepemimpinan>

<https://ibnufajar75.wordpress.com/2012/12/27/empat-kompetensi-yang-harus-dimiliki-seorang-guru-profesional/>

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN

No. Responden :
Jenjang Pendidikan :
Golongan :
Masa Kerja :
Petunjuk Pengisian Angket :

1. Bapak/Ibu yang terhormat, adapun tujuan instrument penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang variabel penelitian yang akan diukur, yaitu Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan kinerja Guru.
2. Keberadaan/kedudukan Bapak/Ibu sebagai guru dan jawaban dijaga kerahasiaannya.
3. Perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu merupakan salah satu sumbangan yang sangat berharga dalam penelitian ini.
4. Bacalah setiap butir pernyataan dengan seksama dan berikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan apa yang disarankan dan dikerjakan.
5. Untuk mengisi angket di bawah ini Bapak/ Ibu guru dimohon untuk memberi tanda check list (√) pada salah satu alternatif jawaban pernyataan pada kolom yang tersedia:
 - a. SL = Selalu
 - b. SR = Sering
 - c. KK = Kadang-Kadang
 - d. JR = Jarang
 - e. TP = Tidak Pernah
6. Jika jawaban yang Bapak/Ibu pilih akan diganti, maka beri tanda (=) dan beri tanda (X) pada jawaban yang baru.
7. Setiap pernyataan tersedia empat alternative jawaban yang terdiri dari

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X₁)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Kepala sekolah meminta ide dan pendapat dari guru dalam merumuskan tujuan sekolah					
2	Kepala sekolah mengarahkan guru merancang strategi pembelajaran di kelas agar siswa interaktif dalam proses pembelajaran					
3	Kepala sekolah tidak perlu melibatkan guru-guru merumuskan tujuan yang ingin dicapai sekolah					
4	Kepala sekolah membuat tata tertib yang harus dipatuhi guru di sekolah					
5	Kepala sekolah memberi teguran kepada guru bila tidak mematuhi aturan-aturan di sekolah					
6	Kepala sekolah menegakkan disiplin kerja dengan cara yang tegas					
7	Kepala sekolah tidak menuntut guru untuk bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan					
8	Kepala sekolah membuat rencana strategi dengan melibatkan guru dalam pelaksanaan tugas					
9	Kepala sekolah memberi petunjuk yang jelas kepada guru dalam pelaksanaan tugas					
10	Kepala sekolah menegaskan pentingnya pencapaian tujuan sekolah dengan meminta perhatian guru dalam pencapaian tugas					
11	Kepala sekolah dapat mengorganisir guru untuk melaksanakan tugas					
12	Kepala sekolah memberikan informasi secara terbuka mengenai jenjang karir yang dapat dijalani oleh setiap guru					
13	Kepala sekolah menilai loyalitas setiap guru					
14	Kepala sekolah menyediakan waktu mendengarkan keluhan guru sehubungan dengan pelaksanaan tugas					
15	Kepala sekolah menetapkan batas waktu dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan proses belajar mengajar guru					
16	Setiap saat guru dapat berkonsultasi dengan kepala sekolah tentang masalah sekolah					
17	Kepala sekolah memberi bimbingan terhadap masalah yang dihadapi guru dalam menjalankan tugas					
18	Kepala sekolah memberi peluang kepada guru untuk berdiskusi					
19	Kepala sekolah menunjukkan sikap bersahabat dan akrab apabila berbicara dengan guru					
20	Kepala sekolah berusaha berpenampilan harmonis dan bersikap rendah hati dan terbuka pada guru					
21	Kepala sekolah bersikap ramah dalam bergaul dengan guru					
22	Kepala sekolah memberi kesempatan pada setiap guru untuk					

	melakukan inovasi, kreatifitas dan inisiatif					
23	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam mengembangkan ide					
24	Kepala sekolah menghargai saran dan pendapat guru dalam menetapkan kebijakan di sekolah					
25	Kepala sekolah memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan					
26	Kepala sekolah tidak menghargai saran dan pendapat guru dalam menetapkan kebijakan sekolah					
27	Kepala sekolah memberi waktu berkomunikasi dalam pembinaan/pengembangan hubungan yang harmonis dengan guru					
28	Kepala sekolah dalam menyampaikan saran kepada guru tanpa menyinggung perasaan guru tersebut					
29	Kepala sekolah memberi pengarahan kepada guru, perlunya hubungan yang baik diantara sesama					
30	Kepala sekolah memberi perhatian terhadap kesejahteraan guru					

IKLIM KERJA (X₂)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya menerima tugas mengajar di sekolah berdasarkan pada keahlian atau ijazah yang dimiliki					
2	Saya diberitahukan terlebih dahulu bila terjadi perubahan dan penjelasan pengaruhnya terhadap guru					
3	Kepala sekolah melakukan pembagian tugas tambahan selain tugas mengajar dalam upaya pemerataan beban tugas guru					
4	Saya menerima tugas mengajar di sekolah dengan tenang					
5	Saya dan kepala sekolah melakukan tugas bersama dengan komite sekolah untuk pengembangan sekolah					
6	Saya bersama kepala sekolah berdiskusi untuk menentukan dan menyelesaikan kegiatan baru yang akan dilaksanakan					
7	Saya akan mendiskusikannya dengan teman sejawat setiap kesulitan yang saya temui dalam pelaksanaan tugas					
8	Saya akan menyelesaikan sendiri bila mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan					
9	Saya akan segera meminta maaf agar konflik antar personal dapat diatasi dengan baik, apabila ada kesan bahwa saya yang melukai perasaan orang lain					
10	Sekolah memberi pemerataan kesempatan untuk mengembangkan profesi bagi semua guru					
11	Komunikasi sesama guru berjalan dengan baik					
12	Saya menggantikan posisi guru mengajar ketika seorang guru tidak hadir					
13	Saya bersedia membantu teman apabila memang diperlukan di sekolah					
14	Apabila ada guru yang tidak hadir, guru tersebut biasanya memberikan tugas siswa kepada guru pengganti					
15	Saya berusaha memanfaatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan prestasi kerja					
16	Walaupun fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang dimiliki sekolah sangat terbatas, saya berusaha meningkatkan kualitas mengajar					
17	Saya akan bekerja lebih baik, apabila disertai tanggung jawab sepenuhnya untuk melaksanakan pekerjaan itu					
18	Sekolah memberi penghargaan bagi guru yang berprestasi					
19	Bila ada masalah yang berkaitan dengan siswa diselesaikan melalui rapat guru di sekolah					
20	Saya ikut dilibatkan dalam melakukan pembaharuan sehingga menerima dengan senang hati apabila diadakan pembaharuan di sekolah					
21	Kelebihan jam mengajar guru mata pelajaran tertentu dihargai					

	secara wajar					
22	Guru menerima pujian dari kepala sekolah dan rekan guru atas prestasi yang diraih guru					
23	Saya bersama guru-guru dan kepala sekolah memelihara suasana kekeluargaan beserta keluarga					
24	Setiap mengawali dan mengakhiri proses belajar mengajar guru menerima penghormatan dari siswa					
25	Sekolah berusaha membina hubungan kekeluargaan antara guru/staf beserta keluarganya					
26	Saya menerima tugas tambahan selain tugas mengajar dengan perincian tugas yang jelas					
27	Perpustakaan dijadikan sebagai media informasi mengenai buku-buku yang ada di sekolah					
28	Saya memberikan informasi perkembangan dan kegiatan siswa setiap tengah semester					
29	Setiap adanya informasi baru tentang pendidikan saya memperoleh melalui surat pemberitahuan atau papan informasi					
30	Sekolah melalui wali kelas mengirim surat atau berita kepada orangtua/wali siswa apabila siswa mengalami masalah					

MOTIVASI KERJA (X₃)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya menganggap gaji sebagai pegawai negeri sudah memadai					
2	Gaji diterima guru cukup memberi keamanan dan jaminan hari tua					
3	Sebagai guru pegawai negeri sipil saya merasa bangga dan bahagia					
4	Sarana dan prasarana penunjang kegiatan belajar mengajar tersedia dengan cukup sehingga mendukung meningkatkan semangat saya					
5	Kerja sama yang baik dengan sesama guru mendorong semangat kerja saya					
6	Sebagai guru negeri saya bangga dan bahagia					
7	Saya sebagai guru berinisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
8	Saya berinisiatif dalam melakukan aturan yang telah ditetapkan sekolah					
9	Prosedur dan standar kerja ditempat saya bekerja cukup baik, sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan					
10	Pelaksanaan supervisi di tempat saya bekerja membantu dan membimbing saya meningkatkan kompetensi dalam bekerja					
11	Supervise berlangsung komunikatif dan komprehensif, sehingga saya lebih kreatif dalam meningkatkan kualitas kerja					
12	Hubungan interpersonal dengan sesama guru berlangsung akrab dan komunikatif, semakin meningkatkan semangat kerja saya					
13	Hubungan interpersonal antara saya dengan kepala sekolah berlangsung komunikatif, manusiawi, persuasif, sehingga mendorong saya bekerja lebih baik					
14	Bagi saya keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal biasa					
15	Saya berusaha mengajar lebih baik dari guru yang lain					
16	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik					
17	Saya berusaha meningkatkan pengetahuan dengan memanfaatkan waktu luang					
18	Bila saya menemukan cara/metode yang mudah untuk melakukan suatu pekerjaan, saya akan beritahukan kepada orang lain					
19	Saya gembira apabila teman-teman guru dan kepala sekolah dapat menerima dan mengimplementasikan ide-ide saya					
20	Kegagalan dalam penyelesaian suatu tugas tidak akan membuat saya putus asa untuk bekerja					
21	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas, meskipun					

	harus mengorbankan urusan yang lain					
22	Mengerjakan tugas yang menantang bagi saya merupakan kesempatan untuk maju					
23	Apabila saya diserahkan tugas mengajar yang sifatnya rutin, saya akan mencari cara yang bervariasi untuk melaksanakan tugas tersebut agar tidak membosankan					
24	Apabila tugas yang saya lakukan mengalami hambatan, maka saya berusaha mencari penyelesaian tugas tersebut					
25	Saya terdorong untuk bekerja lebih giat karena ada metode baru yang saya dapatkan					
26	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
27	Saya merasa senang bila tugas yang diberikan menantang keterampilan saya					
28	Saya merasa tersaingi apabila tugas yang menjadi tanggung jawab saya dikerjakan oleh orang lain					

KINERJA GURU (X₄)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya menguraikan tujuan pembelajaran dalam persiapan sebelum mengajar di kelas					
2	Saya mempersiapkan tujuan pembelajaran sesuai dengan standar kompetensi dan materi pokok dalam silabus					
3	Saya mempersiapkan bahan ajar sesuai kompetensi dasar					
4	Saya menyusun bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran					
5	Saya menentukan metode yang digunakan dalam persiapan yang akan digunakan dalam pembelajaran					
6	Metode pembelajaran yang saya siapkan disesuaikan dengan materi pelajaran yang akan dilaksanakan					
7	Dalam menyediakan media saya dapat melengkapinya dengan bahan-bahan yang ada di lingkungan sekolah					
8	Saya menentukan alokasi waktu untuk setiap persiapan media pembelajaran					
9	Saya menyiapkan perangkat penilaian untuk setiap pelajaran					
10	Saya dalam membuka pelajaran dengan melakukan appersepsi					
11	Saya memberi semangat kepada siswa sebelum pelajaran dimulai					
12	Saya menggunakan bahasa yang jelas dalam pembelajaran					
13	Dalam pembelajaran saya berusaha agar semua siswa melakukan komunikasi dengan baik yang mudah dipahami berkaitan dengan materi yang dibahas					
14	Saya menguasai materi dengan melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual					
15	Saya dapat memperkaya materi pelajaran sesuai kondisi lingkungan sekolah					
16	Saya menggunakan alat peraga sesuai materi pelajaran					
17	Saya menggunakan metode bervariasi dalam proses belajar mengajar					
18	Saya menggunakan media dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan					
19	Media pembelajaran yang saya gunakan dapat membantu siswa lebih cepat memahami materi yang sedang dipelajari					
20	Saya melakukan tanya jawab dalam proses belajar mengajar sehingga siswa tetap interaktif					
21	Saya memotivasi siswa dalam kegiatan belajar mengajar					
22	Saya melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa dalam menutup pelajaran					

23	Saya membuat resume pelajaran setiap akhir pelajaran					
24	Saya menyusun soal berdasarkan tingkat kesukaran dan perangkat penilaian					
25	Saya melakukan penilaian prestasi siswa secara lisan, tulisan maupun pengamatan					
26	Saya memeriksa jawaban siswa dengan objektif					
27	Saya mengelola dan menganalisa hasil penilaian siswa					
28	Hasil evaluasi yang saya jadikan nilai akhir adalah representatif kemampuan siswa secara rutin					
29	Saya menyusun laporan akhir hasil penilaian siswa					

Lampiran 2

Sebaran Data Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Kinerja Dosen (Y)

No. Responden	Butir Soal																														Y	Y ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	125	15625
2	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	106	11236
3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	85	7225
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	99	9801
5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	126	15876
6	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	120	14400
7	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	119	14161
8	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	123	15129
9	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	5	5	3	4	4	4	4	3	4	114	12996
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	135	18225
11	3	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	117	13689
12	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	118	13924
13	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	117	13689
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	2	4	5	4	5	4	5	5	130	16900
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	133	17689
16	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	137	18769
17	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	5	3	3	4	4	3	99	9801
18	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	135	18225
19	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	106	11236
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	2	4	3	103	10609
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	145	21025
22	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	2	3	3	4	105	11025
23	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	5	3	2	2	3	3	2	84	7056
24	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	98	9604

25	4	5	4	4	4	2	2	4	4	2	5	5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	5	4	107	11449	
26	5	4	4	4	2	3	5	2	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	1	1	4	4	3	3	4	4	100	10000	
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	125	15625	
28	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	89	7921	
29	2	4	2	2	3	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	100	10000	
30	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	76	5776	
SX	108	128	110	110	119	114	113	118	116	117	115	120	96	114	110	113	114	112	102	111	109	110	104	115	109	111	117	114	115	112	3376	4E+05	
ΣX2	434	564	426	430	497	452	445	490	478	483	467	504	332	450	414	447	458	440	368	451	417	426	396	493	419	435	485	452	457	440			
(ΣX)2	11664	16384	12100	12100	14161	12996	12769	13924	13456	13689	13225	14400	9216	12996	12100	12769	12996	12544	10404	12321	11881	12100	10816	13225	11881	12321	13689	12996	13225	12544			
ΣXY	12427	14678	12681	12769	13783	13087	12960	13642	13483	13479	13299	13816	10889	12999	12471	13072	13177	12920	11747	12830	12529	12609	11969	13160	12567	12858	13589	13095	13181	12920			
rhitung	0.434	0.691	0.678	0.807	0.837	0.636	0.591	0.762	0.844	0.646	0.746	0.680	0.184	0.443	0.302	0.822	0.746	0.722	0.623	0.570	0.613	0.517	0.476	0.323	0.670	0.794	0.842	0.655	0.636	0.722			
rtabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
VAR	1.507	0.596	0.756	0.889	0.832	0.627	0.646	0.862	0.982	0.890	0.872	0.800	0.827	0.560	0.356	0.712	0.827	0.729	0.707	1.343	0.699	0.756	1.182	1.739	0.766	0.810	0.957	0.627	0.539	0.729	20.54	1	
KET	V	TV	V	TV	V	TV	V																										
ΣS_b^2	19.014																																
S_c^2	292,45																																
r_{11}	0,95																																

2. Kompetensi Diri (X₁)

No. Responden	Butir Soal																														Y	Y ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	125	15625	
2	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	106	11236	
3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	85	7225	
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	99	9801	
5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	126	15876	
6	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	120	14400	
7	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	119	14161
8	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	123	15129
9	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	114	12996
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	135	18225	
11	3	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	117	13689	
12	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	118	13924	
13	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	117	13689	
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	2	4	5	4	5	4	5	5	130	16900	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	2	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	133	17689	
16	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	137	18769	
17	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	97	9409	
18	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	133	17689	
19	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	104	10816	
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	103	10609	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	145	21025	
22	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	105	11025	
23	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	86	7396	
24	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	99	9801	
25	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	122	14884	
26	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	107	11449	
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	127	16129	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91	8281	
29	3	4	3	2	3	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	104	10816	
30	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	76	5776	

SX	109	129	111	111	120	116	115	119	117	119	117	120	96	114	110	113	115	112	102	113	109	110	113	108	111	111	120	116	115	112	340	394439	
ΣX²	439	569	431	435	502	464	457	495	483	495	479	504	332	450	414	447	463	440	368	463	417	426	447	420	431	435	502	464	457	440	3		
(ΣX)²	11881	16641	12321	12321	14400	13456	13225	14161	13689	14161	13689	14400	9216	12996	12100	12769	13225	12544	10404	12769	11881	12100	12769	11664	12321	12321	14400	13456	13225	12544			
ΣXY	12645	14890	12882	12953	13975	13396	13299	13831	13677	13805	13611	13929	10987	13111	12576	13158	13354	13024	11814	13141	12629	12703	12993	12527	12882	12953	13975	13396	13299	13024			
r_{hitung}	0.467	0.741	0.703	0.800	0.843	0.659	0.689	0.756	0.855	0.697	0.776	0.705	0.213	0.477	0.328	0.801	0.715	0.744	0.577	0.576	0.630	0.516	0.413	0.539	0.703	0.800	0.843	0.659	0.689	0.744			
r_{tabel}	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
VAR	1.432	0.477	0.677	0.810	0.733	0.516	0.539	0.766	0.890	0.766	0.757	0.800	0.827	0.560	0.356	0.712	0.739	0.729	0.707	1.246	0.699	0.756	0.712	1.040	0.677	0.810	0.733	0.516	0.539	0.729	18.		
KET	V	TV	V	TV	V	12																											
ΣS_b^2	19.655																																
S_r^2	280.85																																
r_{11}	0.960																																

3. Kepuasan Kerja (X₂)

No. Responden	Butir Soal																										Y	Y ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			
1	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	108	11664	
2	5	1	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	1	4	5	5	3	109	11881	
3	5	2	2	5	5	3	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	2	5	1	5	1	4	3	99	9801	
4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	1	5	4	5	4	112	12544	
5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	99	9801	
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	125	15625	
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	2	5	113	12769	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	114	12996	
9	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	118	13924	
10	4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	81	6561	
11	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	120	14400	
12	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	86	7396	
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	4	2	2	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	2	5	107	11449	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	114	12996	
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	117	13689	
16	4	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	80	6400	
17	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	114	12996	
18	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	1	86	7396	
19	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	112	12544	
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	3	4	4	1	4	4	4	1	4	2	1	89	7921	
21	2	4	4	4	5	3	4	5	1	4	5	5	5	1	4	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	3	77	5929	
22	3	2	5	4	5	5	1	5	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	2	5	66	4356
23	4	2	4	4	1	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	1	4	3	54	2916	
24	4	4	4	4	1	1	4	4	4	2	1	1	1	5	1	1	4	4	5	4	2	1	4	3	4	4	77	5929	
25	5	4	4	4	1	1	4	4	3	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	91	8281	
26	5	1	1	5	5	1	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	108	11664	
27	5	4	1	4	5	5	5	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	1	2	4	5	5	107	11449	
28	5	1	4	4	4	3	4	4	1	2	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	1	4	2	5	3	96	9216	
29	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	3	5	4	96	9216	
30	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	3	5	5	5	4	1	4	1	4	2	96	9216	

Lampiran 3

1. PERHITUNGAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET KOMPETENSI DIRI

A. Validitas

Perhitungan validitas angket kompetensi diri menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan Y

Perhitungan untuk mencari validitas item angket dilakukan dengan menggunakan Ms.Excel, kemudian r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Dibawah ini dibuat contoh perhitungan korelasi item . dari tabel diperoleh data-data item 1 sebagai berikut:

N	= 30	$\sum Y$	= 3.403
$\sum X$	= 109	$\sum Y^2$	= 394.439
$\sum X^2$	= 439	$\sum XY$	= 12.645
$(\sum X)^2$	= 11.881	$(\sum Y)^2$	= 11.580.409

Sehingga r_{hitung} butir nomor 1 diperoleh:

$$r_{xy} = \frac{30 \times 12.645 - 109 \times 3.403}{\sqrt{(30 \times 439 - 11881)(30 \times 394.439 - 11.580.409)}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{379.350 - 370.927}{\sqrt{(13.170 - 11.881)(11.833.170 - 11.580.409)}} \\
&= \frac{8.423}{\sqrt{1.289 \times 252.761}} \\
&= \frac{8.423}{\sqrt{325808929}} \\
&= \frac{8.423}{18050.178087764} \\
&= 0,46
\end{aligned}$$

Secara lengkap dibawah ini disajikan hasil perhitungan validitas angket kompetensi diri.

Tabel Hasil Analisis Uji Coba Instrumen

No.Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Status	No.Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Status
1	0,467	0,361	Valid	16	0,801	0,361	Valid
2	0,741	0,361	Valid	17	0,715	0,361	Valid
3	0,703	0,361	Valid	18	0,744	0,361	Valid
4	0,800	0,361	Valid	19	0,577	0,361	Valid
5	0,843	0,361	Valid	20	0,576	0,361	Valid
6	0,659	0,361	Valid	21	0,630	0,361	Valid
7	0,689	0,361	Valid	22	0,516	0,361	Valid
8	0,756	0,361	Valid	23	0,413	0,361	Valid
9	0,855	0,361	Valid	24	0,539	0,361	Valid
10	0,697	0,361	Valid	25	0,703	0,361	Valid
11	0,776	0,361	Valid	26	0,800	0,361	Valid
12	0,705	0,361	Valid	27	0,843	0,361	Valid
13	0,13	0,361	Tidak Valid	28	0,659	0,361	Valid
14	0,477	0,361	Valid	29	0,689	0,361	Valid
15	0,328	0,361	Tidak Valid	30	0,744	0,361	Valid

Harga koefisien korelasi tiap item yang telah diperoleh dikonsultasikan dengan r_{tabel} , pada jumlah responden sebanyak 30 orang dengan signifikansi 5% adalah 0,361 yang berarti r_h yang diperoleh dibawah 0,361 dinyatakan gugur atau tidak valid.

Dapat dilihat hitungan di atas, maka item yang tidak valid (gugur) adalah nomor 13 dan 15. Sehingga 28 item yang valid dipakai untuk menjarang angket kompetensi diri.

B. Reliabilitas

Reliabilitas angket dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien

Alfa Cronbach, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians item

σ^2 = Varians total

Sedangkan jumlah varians skor item dihitung dengan rumus:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X_b^2 - \frac{(\sum X_b)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba instrument angket kompetensi diri untuk item 1 diperoleh :

$$N = 30$$

$$\sum X = 109$$

$$\sum X^2 = 439$$

Sehingga diperoleh :

$$\sigma_b^2 = \frac{439 - \frac{(109)^2}{30}}{30}$$

$$= 1,43$$

Secara lengkap dibawah ini disajikan hasil perhitungan varian angket kompetensi diri:

No.Item	Varians	No.Item	Varians
1	1,43	16	0,72
2	0,47	17	0,70
3	0,67	18	1,24
4	0,81	19	0,69
5	0,73	20	0,75
6	0,51	21	0,71
7	0,53	22	1,04
8	0,76	23	0,67
9	0,89	24	0,81
10	1,76	25	0,73
11	0,75	26	0,51
12	0,80	27	0,53
13	0,56	28	0,72
14	0,71		
15	0,73		
$\sum \sigma_b^2 = 18,12$			

Sedangkan jumlah varians skor total item dihitung dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X_b^2 - \frac{(\sum X_b)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba diperoleh:

$$\sum X_b = 3403$$

$$\sum X_b^2 = 394.439$$

Sehingga varians total adalah :

$$\begin{aligned}\sum \sigma_i^2 &= \frac{394.439 - \frac{(3403)^2}{30}}{30} \\ &= 280,85\end{aligned}$$

Sehingga reliabilitas angket :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

$$r_{11} = \left(\frac{28}{28-1} \right) \left(1 - \frac{18,12}{280,86} \right)$$

$$= 0,96$$

Dengan mengkonsultasikan reliabilitas yang diperoleh diatas terhadap indeks korelasi, maka reliabilitas angket kompetensi diri **sangat tinggi**.

2. PERHITUNGAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET KEPUASAN KERJA

A. VALIDITAS

Perhitungan validitas angket kepuasan kerja menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan Y

Perhitungan untuk mencari validitas item angket dilakukan dengan menggunakan Ms.Excel, kemudian r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Dibawah ini dibuat contoh perhitungan korelasi item . dari tabel diperoleh data-data item 1 sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} N & = 30 & \sum Y & = 2.971 \\ \sum X & = 123 & \sum Y^2 & = 302.925 \\ \sum X^2 & = 547 & \sum XY & = 12.419 \\ (\sum X)^2 & = 15.129 & (\sum Y)^2 & = 8.826.841 \end{array}$$

Sehingga r_{hitung} butir nomor 1 diperoleh:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{30 \times 12.419 - 123 \times 2.971}{\sqrt{(30 \times 547 - 15.129)(30 \times 302.925 - 8.826.841)}} \\
 &= \frac{372.570 - 365.433}{\sqrt{(16.410 - 15.129)(9.087.750 - 8.826.841)}} \\
 &= \frac{7.137}{\sqrt{1.281 \times 260.909}} \\
 &= \frac{7.137}{\sqrt{334.224.429}} \\
 &= \frac{7.137}{18281.805955648} \\
 &= 0,39
 \end{aligned}$$

Di bawah ini disajikan hasil perhitungan validitas angket Kepuasan kerja:

Tabel Hasil Analisis Uji Coba Instrumen

No.Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Status	No.Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Status
1	0,39	0,361	Valid	14	0,58	0,361	Valid
2	0,51	0,361	Valid	15	0,75	0,361	Valid
3	0,28	0,361	Tidak Valid	16	0,71	0,361	Valid
4	0,48	0,361	Valid	17	0,82	0,361	Valid
5	0,59	0,361	Valid	18	0,78	0,361	Valid
6	0,47	0,361	Valid	19	0,41	0,361	Valid
7	0,49	0,361	Valid	20	0,57	0,361	Valid
8	0,39	0,361	Valid	21	0,67	0,361	Valid
9	0,48	0,361	Valid	22	0,47	0,361	Valid
10	0,41	0,361	Valid	23	0,61	0,361	Valid
11	0,59	0,361	Valid	24	0,46	0,361	Valid
12	0,72	0,361	Valid	25	0,49	0,361	Valid
13	0,51	0,361	Valid	26	0,38	0,361	Valid

Harga koefisien korelasi tiap item yang telah diperoleh dikonsultasikan dengan r_{tabel} , pada jumlah responden sebanyak 30 orang dengan signifikansi 5% adalah 0,361 yang berarti r_h yang diperoleh dibawah 0,361 dinyatakan gugur atau tidak valid. Dapat dilihat hitungan di atas, maka item yang tidak valid (gugur) adalah nomor 3 . Sehingga 25 item yang valid dipakai untuk menjaring angket kepuasan kerja.

B. Reliabilitas

Reliabilitas angket dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien

Alfa Cronbach, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians item

Σt^2 = Varians total

Sedangkan jumlah varians skor item dihitung dengan rumus:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X_b^2 - \frac{(\sum X_b)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba instrument angket kepuasan kerja untuk item 1 diperoleh:

$$\begin{aligned} N &= 30 \\ \sum X &= 123 \\ \sum X^2 &= 547 \end{aligned}$$

$$\text{Sehingga diperoleh : } \sigma_b^2 = \frac{547 - \frac{(123)^2}{30}}{30} = 1,43$$

No.Item	No. Varians	No.Item	No. Varians
1	1,42	14	1,24
2	1,72	15	1,63
3	1,36	16	1,47
4	1,62	17	1,42
5	0,61	18	1,56
6	0,58	19	1,82
7	0,51	20	1,20
8	2,02	21	2,57
9	1,79	22	1,56
10	1,52	23	1,52
11	1,62	24	1,31
12	1,91	25	1,48
13	1,71		
$\sum \sigma_b^2 = 32,15$			

Sedangkan jumlah varians skor total item dihitung dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X_b^2 - \frac{(\sum X_b)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba diperoleh:

$$\sum X_b = 2.971$$

$$\sum X_b^2 = 302.925$$

Sehingga varians total adalah :

$$\begin{aligned} \sum \sigma_t^2 &= \frac{302.925 - \frac{(2.971)^2}{30}}{30} \\ &= 289,9 \end{aligned}$$

Sehingga reliabilitas angket :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$
$$\left(\frac{25}{25-1} \right) \left(1 - \frac{32,15}{289,9} \right)$$
$$= 0,93$$

Dengan mengkonsultasikan reliabilitas yang diperoleh diatas terhadap indeks korelasi, maka reliabilitas angket kepuasan kerja **sangat tinggi**.

3. PERHITUNGAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET KINERJA DOSEN

A. Validitas

Perhitungan validitas angket kinerja dosen menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan Y

Perhitungan untuk mencari validitas item angket dilakukan dengan menggunakan Ms.Excel, kemudian r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf

signifikansi 5%. Dibawah ini dibuat contoh perhitungan korelasi item . dari tabel diperoleh data-data item 1 sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll}
 N & = 30 \\
 \sum X & = 108 \\
 \sum X^2 & = 434 \\
 (\sum X)^2 & = 11.664 \\
 \sum Y & = 3.376 \\
 \sum Y^2 & = 388.686 \\
 \sum XY & = 12.427 \\
 (\sum Y)^2 & = 11.397.376
 \end{array}$$

Sehingga r_{hitung} butir nomor 1 diperoleh:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{30 \times 12.427 - 108 \times 3.376}{\sqrt{(30 \times 434 - 11.664)(30 \times 388.686 - 11.397.376)}} \\
 &= \frac{372.810 - 364.608}{\sqrt{(13.020 - 11.664)(11.660.850 - 11.397.376)}} \\
 &= \frac{8.202}{\sqrt{1.356 \times 263.474}} \\
 &= \frac{8.202}{\sqrt{357270744}} \\
 &= \frac{8.202}{18901.606915815} \\
 &= 0,43
 \end{aligned}$$

Secara lengkap dibawah ini disajikan hasil perhitungan validitas angket kinerja dosen:

Tabel Hasil Analisis Uji Coba Instrumen

No.Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Status	No.Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Status
1	0,43	0,361	Valid	16	0,82	0,361	Valid
2	0,69	0,361	Valid	17	0,74	0,361	Valid
3	0,67	0,361	Valid	18	0,72	0,361	Valid
4	0,80	0,361	Valid	19	0,62	0,361	Valid
5	0,83	0,361	Valid	20	0,57	0,361	Valid

6	0,63	0,361	Valid	21	0,61	0,361	Valid
7	0,59	0,361	Valid	22	0,51	0,361	Valid
8	0,76	0,361	Valid	23	0,47	0,361	Valid
9	0,84	0,361	Valid	24	0,32	0,361	Tidak Valid
10	0,64	0,361	Valid	25	0,67	0,361	Valid
11	0,74	0,361	Valid	26	0,79	0,361	Valid
12	0,68	0,361	Valid	27	0,84	0,361	Valid
13	0,18	0,361	Tidak Valid	28	0,65	0,361	Valid
14	0,44	0,361	Valid	29	0,63	0,361	Valid
15	0,30	0,361	Tidak Valid	30	0,72	0,361	Valid

Harga koefisien korelasi tiap item yang telah diperoleh dikonsultasikan dengan r_{tabel} , pada jumlah responden sebanyak 30 orang dengan signifikansi 5% adalah 0,361 yang berarti r_h yang diperoleh dibawah 0,361 dinyatakan gugur atau tidak valid.

Dapat dilihat hitungan di atas, maka item yang tidak valid (gugur) adalah nomor 13, 15 dan 24 . Sehingga 27 item yang valid dipakai untuk menjaring angket Kinerja Dosen.

B. Reliabilitas

Reliabilitas angket dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien

Alfa Cronbach, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians item

Σt^2 = Varians total

Sedangkan jumlah varians skor item dihitung dengan rumus:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X_b^2 - \frac{(\sum X_b)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba instrumen angket kinerja dosen untuk item 1 diperoleh :

$$\begin{aligned} N &= 30 \\ \sum X &= 108 \\ \sum X^2 &= 434 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh :

$$\begin{aligned} \sigma_b^2 &= \frac{434 - \frac{(108)^2}{30}}{30} \\ &= 1,50 \end{aligned}$$

No.Item	No.Varians	No.Item	No.Varians
1	1,50	16	0,82
2	0,59	16	0,72
3	0,75	17	0,70
4	0,88	18	1,34
5	0,83	19	0,69
6	0,62	20	0,75
7	0,64	21	1,18
8	0,86	22	0,76
9	0,98	23	0,81
10	0,89	24	0,95
11	0,87	25	0,62
12	0,80	26	0,53
13	0,56	27	0,72
14	0,71		
$\sum \sigma_b^2 = 20,54$			

Sedangkan jumlah varians skor total item dihitung dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X_b^2 - \frac{(\sum X_b)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba diperoleh:

$$\sum X_b = 3.376$$

$$\sum X_b^2 = 388.686$$

Sehingga varians total adalah :

$$\begin{aligned} \sum \sigma_t^2 &= \frac{388.686 - \frac{(3.376)^2}{30}}{30} \\ &= 292,46 \end{aligned}$$

Sehingga reliabilitas angket :

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right) \\ &= \left(\frac{27}{27-1} \right) \left(1 - \frac{20,54}{292,46} \right) \\ &= 0,95 \end{aligned}$$

Dengan mengkonsultasikan reliabilitas yang diperoleh diatas terhadap indeks korelasi

, maka reliabilitas angket kinerja dosen **sangat tinggi**.

Lampiran 4

Data Hasil Penelitian

1. Kompetensi diri (X₁)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																												SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	1	2	5	2	1	3	2	2	2	1	1	5	1	1	4	4	4	1	4	1	2	2	1	1	3	1	4	5	66	
2	2	1	2	4	1	1	4	1	3	2	1	1	3	2	3	2	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	87	
3	5	4	2	3	2	2	5	1	3	2	2	1	2	3	2	2	5	2	3	5	2	3	2	2	1	1	1	2	70	
4	2	5	5	5	5	3	2	5	2	5	2	4	1	2	4	1	5	2	5	5	5	4	2	4	5	2	4	4	100	
5	1	4	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	5	3	5	3	5	5	5	5	3	2	2	2	4	2	73
6	3	2	2	4	3	1	2	3	2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	110
7	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	3	5	4	1	3	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	86	
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	1	5	1	5	4	1	5	5	4	5	3	1	1	2	2	2	1	99	
9	2	2	2	4	3	2	2	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	60
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	1	1	1	3	2	1	4	1	1	2	5	3	2	2	5	5	92	
11	4	3	5	3	5	1	5	5	3	5	2	3	5	5	5	3	2	2	5	2	5	5	4	5	5	5	5	3	110	
12	5	4	2	5	1	5	2	1	4	3	1	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	109	
13	3	5	5	5	3	5	1	3	3	2	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	5	1	2	73	
14	3	1	1	1	4	1	2	2	4	3	1	4	4	3	1	4	1	3	1	5	4	4	4	5	4	3	5	5	2	81
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	5	3	2	2	3	5	4	5	5	2	2	112	
16	3	1	1	1	2	1	4	2	1	4	2	3	1	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	4	1	2	3	2	55	
17	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	1	4	5	4	1	1	4	1	3	4	2	4	5	5	100	
18	3	3	5	2	4	5	5	4	2	5	4	5	4	3	5	4	3	4	1	1	2	4	4	5	5	4	2	5	103	
19	3	2	2	2	3	5	1	2	3	5	4	3	3	2	1	4	4	1	2	1	2	1	2	3	3	5	5	5	79	
20	4	4	5	5	3	1	4	4	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	5	1	2	2	66	
21	4	5	3	4	4	3	3	1	1	1	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	104	
22	3	2	5	2	5	3	4	5	5	5	5	1	3	1	4	5	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	3	2	82	
23	4	5	5	5	4	5	2	2	4	3	5	4	4	3	5	2	5	3	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	114	
24	5	5	5	5	3	5	1	5	3	5	4	3	3	2	2	4	5	5	4	1	1	5	5	3	3	2	5	5	104	
25	5	3	1	2	4	1	5	4	2	1	4	1	4	3	1	4	3	4	2	2	1	4	3	5	4	5	4	4	86	
26	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	3	5	5	2	1	5	5	5	3	3	5	5	3	112	

27	3	2	2	4	3	4	2	3	5	3	3	4	2	1	2	4	4	4	4	1	4	1	3	4	5	2	2	1	82
28	5	2	5	1	2	5	4	2	5	4	2	3	4	5	3	2	4	1	1	2	2	4	1	3	4	5	4	5	90
29	2	4	3	4	4	3	3	1	4	1	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	103
30	3	1	5	1	2	1	4	2	1	4	1	3	4	1	3	2	4	4	4	2	1	5	4	3	3	5	3	5	81
31	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	3	2	109
32	2	2	2	4	1	1	1	1	3	1	2	1	3	2	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	92
33	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5	4	2	1	2	5	5	2	5	5	2	4	5	1	1	5	103
34	2	1	2	4	1	1	4	1	3	4	1	1	3	1	3	2	1	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	81
35	4	1	1	1	4	1	2	2	4	3	1	4	4	3	1	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
36	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	2	5	5	4	5	2	2	1	3	102
37	1	1	2	1	3	4	3	1	5	1	3	5	5	5	5	1	2	3	2	2	2	4	3	1	1	2	1	3	72
38	2	1	5	1	2	5	4	2	1	4	2	3	4	5	3	2	4	5	5	3	5	4	5	4	5	3	3	5	97
39	1	1	5	1	3	1	1	1	3	1	4	3	3	2	1	4	1	1	2	1	1	1	1	5	5	5	4	4	66
40	4	2	5	1	2	1	4	2	5	4	2	3	4	5	2	5	4	4	2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	103
JUMLAH	128	122	140	128	131	123	131	114	131	128	113	118	138	111	120	124	126	135	130	115	129	141	130	140	137	142	138	148	3611

2. Kepuasan Kerja(X₂)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																									SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	1	2	2	2	1	2	2	5	2	1	1	2	1	1	2	4	2	1	4	1	1	2	5	4	2	53
2	2	1	2	4	1	1	4	1	3	2	1	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	82
3	5	4	2	3	2	2	5	1	3	2	3	1	2	3	5	2	1	5	2	5	2	5	3	5	4	77
4	2	5	3	3	5	3	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	110
5	1	4	1	2	2	1	3	1	2	5	2	5	3	5	2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	85
6	3	2	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	109
7	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	3	5	4	1	3	1	1	2	5	2	1	5	5	4	2	88
8	5	5	5	5	5	4	2	4	5	2	2	1	2	1	2	4	1	2	2	2	2	4	5	5	2	79
9	1	2	2	2	3	3	2	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	5	5	5	5	3	58
10	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	1	4	1	1	1	3	2	1	4	1	5	2	2	5	5	84
11	4	3	5	3	5	1	5	5	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
12	5	4	2	5	1	5	2	1	4	3	5	4	4	3	2	4	4	5	5	5	5	2	4	3	4	90
13	3	5	5	5	3	5	5	5	3	2	4	5	3	2	4	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	104
14	3	1	1	1	4	1	2	2	4	3	1	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	3	2	2	2	5	2	3	102
16	3	1	5	1	2	5	4	2	5	4	2	3	4	1	2	2	2	1	1	5	5	5	2	5	5	77
17	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	105
18	3	3	5	2	4	5	5	4	2	5	4	5	4	3	5	4	3	4	1	1	2	5	4	2	2	87
19	3	5	5	5	3	5	1	5	3	5	4	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	5	5	1	72
20	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	1	2	2	3	5	5	5	103
21	4	5	3	4	4	3	3	1	4	5	4	5	5	5	5	3	2	5	2	3	5	5	4	5	5	99
22	3	2	5	2	5	3	4	5	5	1	3	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	5	5	1	64
23	4	5	5	5	4	5	2	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	110
24	5	5	5	5	3	5	1	5	3	5	4	3	3	2	2	4	5	1	4	1	4	3	3	2	1	84
25	5	3	1	2	4	5	5	4	2	5	4	5	4	3	5	4	3	4	2	2	5	5	5	2	2	91
26	3	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	1	5	5	4	5	5	102
27	3	2	2	4	3	4	2	3	5	3	3	4	2	1	2	4	4	4	4	1	4	5	5	5	2	81
28	5	2	5	1	2	5	4	2	5	4	2	3	4	5	3	2	1	1	1	1	5	1	5	3	1	73
29	2	4	3	4	4	3	3	1	4	1	5	1	1	4	1	4	1	1	5	4	5	5	5	5	5	81

30	3	1	5	1	2	1	4	2	1	4	1	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	84
31	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	5	5	5	5	5	109
32	2	2	2	4	1	1	1	1	3	1	2	1	3	2	5	2	5	2	3	3	3	5	2	5	5	66
33	5	5	2	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	102
34	2	1	2	4	1	1	4	1	3	4	1	1	3	1	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	76
35	4	1	1	5	4	5	2	2	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	5	5	2	5	5	5	2	93
36	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	3	5	111
37	1	1	2	1	3	4	3	1	5	1	3	1	1	5	4	5	5	3	2	2	2	2	2	5	5	69
38	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	1	2	1	2	3	2	5	2	4	2	72
39	5	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	5	2	4	2	5	5	4	5	5	89
40	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	3	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	101
JUMLAH	133	131	142	139	135	142	135	130	148	146	128	137	137	123	140	133	134	126	141	121	151	169	171	176	151	3519

34	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	1	2	2	4	2	4	1	5	2	69
35	5	4	4	5	3	3	5	5	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	4	2	4	1	5	3	5	3	87
36	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	114
37	4	5	3	4	2	3	2	3	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	58
38	4	3	2	1	2	5	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	1	2	65
39	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	1	4	1	3	1	3	1	4	79
40	4	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	2	2	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	107
JUMLAH	144	133	140	123	116	134	112	116	108	116	107	107	114	110	118	117	121	110	126	119	118	134	119	135	140	147	136	3320

Lampiran 5

Data Ubahan Penelitian

No.Resp	X ₁	X ₂	Y	(X ₁) ²	(X ₂) ²	(Y) ²	X ₁ X ₂	X ₁ Y	X ₂ Y
1	66	53	55	4356	2809	3025	3498	3630	2915
2	87	82	60	7569	6724	3600	7134	5220	4920
3	70	77	55	4900	5929	3025	5390	3850	4235
4	100	110	100	10000	12100	10000	11000	10000	11000
5	73	85	97	5329	7225	9409	6205	7081	8245
6	110	109	83	12100	11881	6889	11990	9130	9047
7	86	88	55	7396	7744	3025	7568	4730	4840
8	99	79	102	9801	6241	10404	7821	10098	8058
9	60	58	59	3600	3364	3481	3480	3540	3422
10	92	84	56	8464	7056	3136	7728	5152	4704
11	110	109	100	12100	11881	10000	11990	11000	10900
12	109	90	82	11881	8100	6724	9810	8938	7380
13	73	104	65	5329	10816	4225	7592	4745	6760
14	81	88	70	6561	7744	4900	7128	5670	6160
15	112	102	101	12544	10404	10201	11424	11312	10302
16	55	77	80	3025	5929	6400	4235	4400	6160
17	100	105	114	10000	11025	12996	10500	11400	11970
18	97	87	100	9409	7569	10000	8439	9700	8700
19	79	72	88	6241	5184	7744	5688	6952	6336
20	66	103	90	4356	10609	8100	6798	5940	9270
21	112	99	72	12544	9801	5184	11088	8064	7128
22	82	64	66	6724	4096	4356	5248	5412	4224
23	114	110	100	12996	12100	10000	12540	11400	11000
24	104	84	90	10816	7056	8100	8736	9360	7560
25	86	91	72	7396	8281	5184	7826	6192	6552
26	112	102	110	12544	10404	12100	11424	12320	11220
27	82	81	69	6724	6561	4761	6642	5658	5589
28	90	73	91	8100	5329	8281	6570	8190	6643
29	110	81	73	12100	6561	5329	8910	8030	5913
30	81	84	90	6561	7056	8100	6804	7290	7560
31	109	109	110	11881	11881	12100	11881	11990	11990
32	92	66	78	8464	4356	6084	6072	7176	5148
33	110	102	108	12100	10404	11664	11220	11880	11016
34	81	76	69	6561	5776	4761	6156	5589	5244
35	97	93	87	9409	8649	7569	9021	8439	8091
36	112	111	114	12544	12321	12996	12432	12768	12654
37	72	69	58	5184	4761	3364	4968	4176	4002

38	97	72	65	9409	5184	4225	6984	6305	4680
39	66	89	79	4356	7921	6241	5874	5214	7031
40	103	101	107	10609	10201	11449	10403	11021	10807
	3637	3519	3320	341983	319033	289132	326217	308962	299376

$$\Sigma X_1 = 3.637$$

$$\Sigma X_2 = 3.519$$

$$\Sigma Y = 3.320$$

$$\Sigma X_1^2 = 341.983$$

$$\Sigma X_2^2 = 319.033$$

$$\Sigma Y^2 = 289.132$$

$$\Sigma X_1 X_2 = 326.217$$

$$\Sigma X_1 Y = 308.962$$

$$\Sigma X_2 Y = 299.376$$

Keterangan:

X₁ = Data Variabel Kompetensi Diri

X₂ = Data Variabel Kepuasan Kerja

Y = Data Variabel Kinerja Dosen

LAMPIRAN 6

PERHITUNGAN DISTRIBUSI FREKUENSI, MEDIAN, MODUS, HARGA RATA-RATA DAN STANDARD DEVIASI DARI DATA VARIABEL PENELITIAN

1. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi

Hasil Angket Kinerja Dosen

- Rentang Skor (g) = $114 - 55 = 59$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 40 = 6,2 = 6$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 59/6 = 9,8 = 10$ (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

Kelas	Interval kelas	Fi	Fk	Xi	Xi ²	fi.xi	fi.xi ²	Tepi Kelas
1	55- 64	7	7	59,5	3540,25	416,5	24781,75	54,5
2	65 -74	9	16	69,5	4830,25	625,5	43472,25	62,5
3	75 – 84	5	21	79,5	6320,25	397,5	31601,25	70,5
4	85 – 94	6	27	89,5	8010,25	537	48061,5	78,5
5	95 – 104	8	35	99,5	9900,25	796	79202	86,5
6	105 – 114	5	40	110,5	12210,25	552,5	61051,25	94,5
		40			44811,5	3325	288170	

d. Harga Modus (M_o)

$$M_o = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$M_o = 64,5 + 10 \left(\frac{2}{2 + 4} \right)$$

$$M_o = 67,83$$

e. Harga Median (M_e)

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$Me = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$Me = 64,5 + 10 \left(\frac{20 - 7}{5} \right)$$

$$Me = 90,5$$

f. Harga Nilai rata-rata (Mean)

$$Mean = \frac{\sum fi . xi}{\sum f}$$

$$Mean = \frac{3325}{40}$$

$$Mean = 83,12$$

g. Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum fi . xi^2 - (fi . xi)^2}{n(n - 1)}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{40 \times 288170 - (3325)^2}{40(40 - 1)}}$$

$$SD = 17,38$$

$$\text{Varians} = SD^2 = 17,38^2 = 302,06$$

2. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi

Hasil Tes Kompetensi diri (X_1)

- a. Rentang Skor (g) = $114 - 55 = 59$
- b. Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 40 = 6,2 = 6$ (dibulatkan)
- c. Panjang Kelas = $g/k = 59/6 = 9,8 = 10$ (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi Kompetensi diri (X_1)

Kelas	Interval kelas	Fi	Fk	Xi	Xi ²	fi.xi	fi.xi ²	Tepi Kelas
1	55- 64	2	2	59,5	3540,25	119	7080,5	54,5
2	65 -74	7	9	69,5	4830,25	486,5	33811,75	62,5
3	75 – 84	6	15	79,5	6320,25	397,5	31601,25	70,5
4	85 – 94	6	21	89,5	8010,25	397,5	31601,25	78,5
5	95 – 104	12	33	99,5	9900,25	1194	118803	86,5
6	105 – 114	7	40	110,5	12210,25	486,5	85471,75	94,5
		40			44811,5	3081	308369,5	

- d. Harga Modus (M_o)

$$M_o = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$M_o = 94,5 + 10 \left(\frac{6}{6 + 5} \right)$$

$$M_o = 100$$

- e. Harga Median (M_e)

$$M_e = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$M_e = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$Me = 94,5 + 10 \left(\frac{20 - 21}{7} \right)$$

$$Me = 93,07$$

f. Harga Nilai rata-rata (Mean)

$$Mean = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum f}$$

$$Mean = \frac{3081}{40}$$

$$Mean = 77,03$$

g. Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum fi \cdot xi^2 - (fi \cdot xi)^2}{n(n-1)}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{40 \times 308369,5 - (3081)^2}{40(40-1)}}$$

$$SD = 42,68$$

$$\text{Varians} = SD^2 = 42,68^2 = 1821,58$$

3. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi

Hasil Angket Sikap Terhadap Kepuasan Kerja (X_2)

- a. Rentang Skor (g) = $110 - 53 = 57$
- b. Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 40 = 6,2 = 6$ (dibulatkan)
- c. Panjang Kelas = $g/k = 57/6 = 9,5 = 10$ (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi Sikap Terhadap Kepuasan Kerja

Kelas	Interval kelas	Fi	Fk	Xi	Xi ²	fi.xi	fi.xi ²	Tepi Kelas
1	53- 62	2	2	59,5	3540,25	119	7080,5	54,5
2	63 -72	5	7	69,5	4830,25	347,5	24151,25	62,5
3	73 – 82	8	15	79,5	6320,25	636	50562	70,5
4	83 – 92	10	25	89,5	8010,25	895	80102,5	78,5
5	93 – 102	6	31	99,5	9900,25	597	59401,5	86,5
6	103 – 112	9	40	110,5	12210,25	994,5	109892,25	94,5
		40			44811,5	3589	331190	

- d. Harga Modus (M_o)

$$M_o = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

$$M_o = 82,5 + 10 \left(\frac{2}{2 + 4} \right)$$

$$M_o = 85,8$$

- e. Harga Median (M_e)

$$M_e = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$M_e = b + p \left(\frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

$$Me = 82,5 + 10 \left(\frac{20 - 15}{6} \right)$$

$$Me = 90,8$$

f. Harga Nilai rata-rata (Mean)

$$Mean = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum f}$$

$$Mean = \frac{3589}{40}$$

$$Mean = 89,73$$

g. Harga Standar Deviasi (SD)

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum fi \cdot xi^2 - (fi \cdot xi)^2}{n(n-1)}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{40 \times 331190 - (3589)^2}{40(40-1)}}$$

$$SD = 15,33$$

$$\text{Varians} = SD^2 = 15,33^2 = 235,01$$

Lampiran 7

IDENTIFIKASI TINGKAT KECENDERUNGAN VARIABEL PENELITIAN

Untuk mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel penelitian digunakan harga rata-rata skor ideal dan standar deviasi (SDi) yang dikategorikan dalam empat kelompok sebagai berikut :

Keterangan	f_{absolut}	F_{relatif}	Kategori
Mi + 1,5 SDi – ke atas	fo 1	fr-1	Tinggi
Mi - Mi + 1,5 SDi	fo 2	fr-2	Cukup
Mi – 1,5 SDi - Mi	fo 3	fr-3	Kurang
Mi – SDi - ke bawah	fo 4	fr-4	Rendah

Untuk mencari harga rata-rata skor ideal (Mi) dan standar deviasi (SDi) digunakan rumus sebagai berikut :

$$Mi = \frac{Nt + Nr}{2}$$

$$SDi = \frac{Nt - Nr}{6}$$

Dimana :

Mi = Rata-rata ideal

SDi = Simpangan baku ideal

Nr = Nilai terendah ideal

Nt = Nilai tertinggi ideal

1. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Data Kompetensi Diri (X₁)

$$Mi = \frac{(28 \times 5) + (28 \times 1)}{2} = 84$$

$$SDi = \frac{(28 \times 5) - (28 \times 1)}{6} = 19$$

Maka harga batasan-batasan rentangan :

$$Mi + 1,5 SDi = 84 + (1,5 \times 19) = 113$$

$$Mi - 1,5 SDi = 84 - (1,5 \times 19) = 55$$

Dari harga-harga tersebut diperoleh tingkat kecenderungan data kompetensi diri (X₁)

Keterangan	f_{absolut}	F_{relatif}	Kategori
114 - ke atas	1	2,5 %	Tinggi
85 - 113	24	60 %	Cukup
56 - 84	14	35 %	Kurang
55 - ke bawah	1	2,5 %	Rendah

2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Data Kepuasan Kerja (X₂)

$$Mi = \frac{(25 \times 5) + (25 \times 1)}{2} = 75$$

$$SDi = \frac{(25 \times 5) - (25 \times 1)}{6} = 17$$

Maka harga batasan-batasan rentangan :

$$Mi + 1,5 SDi = 75 + (1,5 \times 17) = 101$$

$$Mi - 1,5 SDi = 75 - (1,5 \times 17) = 49$$

Dari harga tersebut diperoleh tingkat kecenderungan data Kepuasan kerja

(X₂)

Keterangan	f_{absolut}	F_{relatif}	Kategori
102 - ke atas	12	30%	Tinggi
76 - 101	20	50%	Cukup
50 - 75	8	20%	Kurang
49 - ke bawah	-	-	Rendah

3. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Data Kinerja Dosen (Y)

$$Mi = \frac{(27 \times 5) + (27 \times 1)}{2} = 81$$

$$SDi = \frac{(27 \times 5) - (27 \times 1)}{6} = 18$$

Maka harga batasan-batasan rentangan :

$$Mi + 1,5 SDi = 81 + (1,5 \times 18) = 108$$

$$Mi - 1,5 SDi = 81 - (1,5 \times 18) = 69$$

Dari harga-harga tersebut diperoleh tingkat kecenderungan data Kinerja

Dosen (Y)

Keterangan	f_{absolut}	F_{relatif}	Kategori
109 - ke atas	4	10%	Tinggi
82 - 108	17	42,5 %	Cukup
70 - 81	7	17,5 %	Kurang
69 - ke bawah	12	30%	Rendah

Lampiran 8

PERHITUNGAN UJI NORMALITAS

Pengujian normalitas data digunakan uji normalitas galat taksiran. Untuk uji normalitas dibutuhkan frekuensi observasi dan frekuensi harapan. Frekuensi observasi (F_o) telah didapat pada perhitungan distribusi frekuensi dan kategori skor dari tiap variabel penelitian, sedangkan frekuensi harapan (F_h) dihitung dengan ketentuan kurva normal dan rumus Liliefors, yaitu:

A. Uji normalitas galat taksiran Y atas X_1 persamaan $\hat{Y} = 23,41 + 0,66X_1$

No	Y	X1	a= Y=a+bX1	23.41 (Y - Y)	Galat T	b= Z	0.66 F(Zi)	S(Zi)	F(Zi)-S(Zi)
1	55	66	66.896372	-11.896372	-28.144	-1.8509	0.032091	0.025	0.007090668
2	60	87	80.82742	-20.82742	-25.164	-1.6549	0.048971	0.05	0.001029443
3	55	70	69.549905	-14.549905	-22.461	-1.4772	0.069815	0.075	0.005184819
4	100	100	89.451402	10.5485979	-20.827	-1.3697	0.085387	0.1	0.014612775
5	97	73	71.540054	25.4599456	-20.105	-1.3222	0.09305	0.125	0.03195009
6	83	110	96.085235	-13.085235	-18.442	-1.2128	0.112601	0.15	0.037399239
7	55	86	80.164037	-25.164037	-14.55	-0.9569	0.169315	0.175	0.005685457
8	102	99	88.788019	13.2119812	-13.422	-0.8827	0.188702	0.2	0.011298333
9	59	60	62.916072	-3.9160723	-13.085	-0.8606	0.194742	0.225	0.030257905
10	56	92	84.144336	-28.144336	-12.877	-0.8468	0.198543	0.25	0.051456997
11	100	110	96.085235	3.91476549	-11.896	-0.7824	0.216999	0.275	0.058000644
12	82	109	95.421851	-13.421851	-11.511	-0.757	0.224528	0.3	0.075472272
13	65	73	71.540054	-6.5400544	-8.5105	-0.5597	0.287844	0.325	0.037156267
14	70	81	76.84712	-6.8471204	-8.164	-0.5369	0.295665	0.35	0.054334958
15	101	112	97.412001	3.587999	-7.8471	-0.5161	0.302904	0.375	0.072096368
16	80	55	59.599156	20.400844	-6.8471	-0.4503	0.326246	0.4	0.073753758
17	114	100	89.451402	24.5485979	-6.5401	-0.4301	0.333559	0.425	0.091441474
18	100	103	91.441552	8.55844821	-6.1443	-0.4041	0.343076	0.45	0.106924356
19	88	79	75.520354	12.4796461	-3.9161	-0.2575	0.39838	0.475	0.076619533
20	90	66	66.896372	23.1036283	-2.1049	-0.1384	0.44495	0.5	0.055050294
21	72	104	92.104935	-20.104935	-0.4613	-0.0303	0.4879	0.525	0.037099801

22	66	82	77.510504	-11.510504	1.2612	0.08295	0.533052	0.55	0.016947549
23	100	114	98.738767	1.26123252	3.588	0.23597	0.59327	0.575	0.018270279
24	90	104	92.104935	-2.104935	3.9148	0.25746	0.601586	0.6	0.001586366
25	72	86	80.164037	-8.1640366	8.1824	0.53812	0.704753	0.625	0.079752633
26	110	112	97.412001	12.587999	8.5584	0.56285	0.713231	0.65	0.063230846
27	69	82	77.510504	-8.5105036	10.549	0.69373	0.756074	0.675	0.081074456
28	91	90	82.81757	8.18243039	12.104	0.796	0.786983	0.7	0.086983293
29	73	103	91.441552	-18.441552	12.48	0.82073	0.794099	0.725	0.069098968
30	90	81	76.84712	13.1528796	12.588	0.82785	0.796123	0.75	0.046122944
31	110	109	95.421851	14.5781487	13.153	0.865	0.806481	0.775	0.031481116
32	78	92	84.144336	-6.1443361	13.212	0.86889	0.807546	0.8	0.007545991
33	108	103	91.441552	16.5584482	14.578	0.95873	0.831154	0.825	0.006153864
34	69	81	76.84712	-7.8471204	15.558	1.0232	0.846894	0.85	0.003105564
35	87	97	87.461252	-0.4612523	16.558	1.08897	0.861916	0.875	0.013083605
36	114	102	90.778169	23.2218315	20.401	1.34167	0.910148	0.9	0.0101478
37	58	72	70.876671	-12.876671	23.104	1.51941	0.935671	0.925	0.010670955
38	65	97	87.461252	-22.461252	23.222	1.52719	0.936643	0.95	0.013357064
39	79	66	66.896372	12.1036283	24.549	1.61444	0.946784	0.975	0.028215616
40	107	103	91.441552	15.5584482	25.46	1.67438	0.952972	1	0.047028107
	3320	3611							
						Lh=	0,10		
						Lt=	0,14		

Dari perhitungan diatas diperoleh $L_o = 0,10$. Untuk $N = 40$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $L_t = 0,14$. Dengan demikian $L_o < L_t$ yaitu $0.10 < 0.14$ sehingga disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X_1 data berdistribusi normal.

B. Uji normalitas galat taksiran Y atas X_2 persamaan $\hat{Y} = 15,26 + 0,77X_2$

Selanjutnya untuk hasil uji normalitas Y atas X_2 dengan cara yang sama seperti pada contoh diatas, secara ringkas diperoleh hasil sebagai berikut :

		a=	15.26		b=	0.77		
Y	X2	Y=a+bX2	(Y - Y)	Galat T	Z	F(Zi)	S(Zi)	F(Zi)-S(Zi)
55	53	55.98305	-0.98305	-30.379	-2.1299	0.0166	0.025	0.00841065
60	82	78.38452	-18.3845	-28.019	-1.9645	0.0247	0.05	0.02526332
55	77	74.5222	-19.5222	-23.929	-1.6777	0.0467	0.075	0.02830119
100	110	100.0135	-0.01354	-19.522	-1.3687	0.0855	0.1	0.01445973
97	85	80.70192	16.29808	-19.516	-1.3683	0.0856	0.125	0.0393964
83	109	99.24107	-16.2411	-18.385	-1.289	0.0987	0.15	0.05129667
55	88	83.01931	-28.0193	-16.241	-1.1387	0.1274	0.175	0.04758452
102	79	76.06713	25.93287	-13.337	-0.9351	0.1749	0.2	0.02512204
59	58	59.84537	-0.84537	-13.019	-0.9128	0.1807	0.225	0.04432869
56	84	79.92945	-23.9295	-10.342	-0.7251	0.2342	0.25	0.01581443
100	109	99.24107	0.758929	-8.6121	-0.6038	0.273	0.275	0.00201451
82	90	84.56424	-2.56424	-5.6599	-0.3968	0.3457	0.3	0.04574822
65	104	95.37875	-30.3787	-4.7918	-0.336	0.3685	0.325	0.04345017
70	88	83.01931	-13.0193	-4.7497	-0.333	0.3696	0.35	0.01956212
101	102	93.83382	7.166182	-4.6121	-0.3234	0.3732	0.375	0.0017889
80	77	74.5222	5.477801	-4.6063	-0.323	0.3734	0.4	0.02663557
114	105	96.15121	17.84879	-2.5642	-0.1798	0.4287	0.425	0.00366106
100	87	82.24685	17.75315	-0.983	-0.0689	0.4725	0.45	0.02252534
88	72	70.65988	17.34012	-0.8454	-0.0593	0.4764	0.475	0.00136832
90	103	94.60628	-4.60628	-0.0135	-0.0009	0.4996	0.5	0.00037861
72	99	91.51642	-19.5164	-0.0135	-0.0009	0.4996	0.525	0.02537861
66	64	64.48016	1.519842	0.11836	0.0083	0.5033	0.55	0.0466893
100	110	100.0135	-0.01354	0.75893	0.05321	0.5212	0.575	0.05378229
90	84	79.92945	10.07055	1.51984	0.10656	0.5424	0.6	0.05756937
72	91	85.33671	-13.3367	5.4778	0.38406	0.6495	0.625	0.0245328
110	102	93.83382	16.16618	7.16618	0.50244	0.6923	0.65	0.04231929
69	81	77.61206	-8.61206	10.0705	0.70607	0.7599	0.675	0.08492646
91	73	71.43234	19.56766	10.0705	0.70607	0.7599	0.7	0.05992646
73	81	77.61206	-4.61206	10.7589	0.75433	0.7747	0.725	0.04967439
90	84	79.92945	10.07055	11.9749	0.83958	0.7994	0.75	0.0494294
110	109	99.24107	10.75893	13.214	0.92646	0.8229	0.775	0.04789642
78	66	66.02509	11.97491	13.9386	0.97727	0.8358	0.8	0.03578129
108	102	93.83382	14.16618	14.1662	0.99322	0.8397	0.825	0.0146984

69	76	73.74973	-4.74973	16.1662	1.13344	0.8715	0.85	0.02148587
87	93	86.88164	0.118365	16.2981	1.14269	0.8734	0.875	0.00158349
114	111	100.786	13.214	17.3401	1.21575	0.888	0.9	0.01204
58	69	68.34248	-10.3425	17.7532	1.24471	0.8934	0.925	0.03161942
65	72	70.65988	-5.65988	17.8488	1.25141	0.8946	0.95	0.05539176
79	89	83.79178	-4.79178	19.5677	1.37193	0.915	0.975	0.06004303
107	101	93.06135	13.93865	25.9329	1.8182	0.9655	1	0.03451641
3320	3519							
				lh=	0,08			
				lt=	0,14			

Dari perhitungan diatas diperoleh $L_o = 0,08$. Untuk $N = 40$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $L_t = 0,14$. Dengan demikian $L_o < L_t$ yaitu $0.08 < 0.104$ sehingga disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X_2 data berdistribusi normal.

Lampiran 9

PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI, UJI KELINIERAN DAN KEBERARTIAN PERSAMAAN REGRESI

A. Kompetensi diri (X_1) atas Kinerja Dosen (Y)

1. Perhitungan Persamaan Regresi X_1 atas Y

Dari tabel data penelitian diperoleh:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 & = 3.611 & \sum X_1^2 & = 336.333 \\ \sum Y & = 3.320 & \sum Y^2 & = 289.132 \\ \sum X_1 Y & = 306.579 & N & = 40 \end{array}$$

Selanjutnya dihitung konstanta a dan b dengan rumus:

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{N \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \\ &= \frac{(3.320)(336.333) - (3.611)(306.579)}{40 \times 336.333 - (3.611)^2} \end{aligned}$$

$$\mathbf{a = 23,41}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \\ b &= \frac{40 \times 306.579 - (3.611) \cdot (3.320)}{40 \times 336.333 - (3.611)^2} \end{aligned}$$

$$\mathbf{b = 0,66}$$

Sehingga persamaan regresi Y atas X_1 adalah :

$$\hat{Y} = \mathbf{23,41 + 0,66 X_1}$$

2. Uji Linearitas dan Persamaan Regresi Y atas X_1

Dengan memasukkan harga yang diperoleh diatas, maka jumlah kuadrat yang berkaitan dengan uji linearitas dan uji keberartian persamaan regresi (Sudjana,2005:332) adalah :

a. Jumlah Kuadrat Total JK(T)

$$\begin{aligned} \text{JK(T)} &= \sum Y^2 \\ &= 289.132 \end{aligned}$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$\begin{aligned} \text{JK(a)} &= \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= \frac{(3.320)^2}{40} \\ &= 275.560 \end{aligned}$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi $\text{JK}^{(b/a)}$

$$\begin{aligned} \text{JK}^{(b/a)} &= b \cdot \left\{ (\sum X_1 Y) - \left(\frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right) \right\} \\ &= 0,66 \left\{ (306.579) - \left(\frac{(3.611)(3.320)}{40} \right) \right\} \\ &= 4531,56 \end{aligned}$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JKres

$$\begin{aligned} \text{JKres} &= \text{JK(T)} - \text{JK(a)} - \text{JK}^{(b/a)} \\ &= 289.132 - 275.560 - 4531,56 \\ &= 9040,44 \end{aligned}$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum_x \left\{ \sum Y_1^2 - \frac{(\sum Y_1)^2}{n_1} \right\}$$

Sebelum menghitung jumlah kuadrat kekeliruan JK(G) terlebih dahulu skor X_1 dikelompokkan. Berikut ini disajikan hasil perhitungan JK(G).

Tabel Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat X_3 atas X_1

X_1	K	n	Y	X_2^2	$\sum X_2$	$(\sum X_2)^2$	$\sum X_2^2$	JK (G)
55	1	1	55	3025				
60	2	1	60	3600				
66	3	3	55	3025	252	63504	22434	1266
66			100	10000				
66			97	9409				
70	4	1	83	6889				
72	5	1	55	3025				
73	6	2	102	10404	161	25921	13885	924.5
73			59	3481				
79	7	1	56	3136				
81	8	3	100	10000	247	61009	20949	612.6667
81			82	6724				
81			65	4225				
82	9	2	70	4900	171	29241	15101	480.5
82			101	10201				
86	10	2	80	6400	194	37636	19396	578
86			114	12996				
87	11	1	100	10000				
90	12	1	88	7744				
92	13	2	90	8100	162	26244	13284	162
92			72	5184				
97	14	2	66	4356	166	27556	14356	578
97			100	10000				
99	15	1	90	8100				
100	16	2	72	5184	182	33124	17284	722
100			110	12100				
102	17	1	69	4761				
103	18	4	91	8281	364	132496	33810	686
103			73	5329				
103			90	8100				

103			110	12100				
104	19	2	78	6084	186	34596	17748	450
104			108	11664				
109	20	2	69	4761	156	24336	12330	162
109			87	7569				
110	21	2	114	12996	172	29584	16360	1568
110			58	3364				
112	22	2	65	4225	144	20736	10466	98
112			79	6241				
114	23	1	107	11449				
3611	23	40	3320	289132	2557	545983	227403	8287.667

Dari tabel perhitungan jumlah kuadrat kekeliruan JK(G) X_3 atas X_1 di atas, dapat diketahui bahwa besar JK(G) = 8287,67

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK_{res} - JK(G) \\ &= 9040,44 - 8287,67 \\ &= 752,77 \end{aligned}$$

g. Varians Regresi (S^2_{reg}) = RJK(b/a)

$$\begin{aligned} S^2_{reg} &= JK(b/a) \\ &= 4531,56 \end{aligned}$$

h. Varians Residu (S^2_{res}) = RJK(res)

$$\begin{aligned} S^2_{reg} &= RJK(res) \\ &= \frac{JK_{res}}{N - 2} \\ &= \frac{9040,44}{40 - 2} \\ &= 237,90 \end{aligned}$$

i. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) = RJK(TC)

$$\begin{aligned} S^2_{TC} &= RJK(TC) \\ &= \frac{JK(TC)}{K - 2} \\ &= \frac{752,77}{23 - 2} \\ &= 35,84 \end{aligned}$$

$$\text{db Regresi Total} = N = 40$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

$$\text{db Regresi (b/a)} = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 40 - 2 = 38$$

$$\text{db Tuna Cocok} = K - 2 = 23 - 2 = 21$$

$$\text{db Kekeliruan} = N - K = 40 - 23 = 17$$

j. Varians Kekeliruan ($S^2 G$) = $RJK(G)$

$$S^2_e = RJK(G)$$

$$= \frac{JK(G)}{N - K}$$

$$= \frac{8287,67}{40 - 23}$$

$$= \frac{8287,67}{17}$$

$$= 487,51$$

k. Uji Kelinearan Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$$

$$= \frac{35,48}{487,51}$$

$$= 0,10$$

Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan(dk) pembilang = $k - 2 = 23 - 2 = 21$ dan dk penyebut $N - K = 40 - 23 = 17$, diperoleh $F_{tabel} = 2,21$. Maka didapat $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,10 < 2,21$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi: $\hat{Y} = 23,41 + 0,66 X_1$ adalah linier.

1. Uji Keberartian Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 F_o &= \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} \\
 &= \frac{4531,56}{237,90} \\
 &= 19,04
 \end{aligned}$$

Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} terhadap F_{tabel} dengan dk = 1 :40 diperoleh harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19,04 > 4,08) (dari perhitungan interpolasi). Maka didapat $f_h > f_t$ (19,04 > 4,08), sehingga dapat disimpulkan koefisien arah regresi Y atas X_1 **berarti**.

Varians	Db	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha=0,05$)	Status
Total	40	289132	289132			
Regresi (a)	1	275560	275560	19,04	4,08	Berarti
Regresi (b/a)	1	4531,56	4531,56			
Regresi (S)	38	9040,44	237,90			
Tuna cocok (TC)	23	752,84	35,84	0,10	2,21	Linier
Galat (G)	17	8285,67	487,51			

B. Kinerja Dosen (Y) atas Kepuasan kerja (X₂)

1. Perhitungan Persamaan Regresi Y atas X₂

Dari tabel data penelitian diperoleh:

$$\begin{array}{ll} \sum X_2 & = 3.519 & \sum X_2^2 & = 319.033 \\ \sum Y & = 3.320 & \sum Y^2 & = 289.132 \\ \sum X_2 Y & = 299.376 & N & = 40 \end{array}$$

Selanjutnya dihitung konstanta a dan b dengan rumus:

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 Y)}{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \\ &= \frac{(3.320)(319.033) - (3.519)(299.376)}{40 \times 319.033 - (3.519)^2} \end{aligned}$$

$$\mathbf{a = 15,26}$$

$$b = \frac{N \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$b = \frac{40 \times 299.376 - (3.519)(3.320)}{40 \times 319.033 - (3.519)^2}$$

$$\mathbf{b = 0,77}$$

Sehingga persamaan regresi Y atas X₂ adalah :

$$\hat{Y} = 15,26 + 0,77 X_2$$

2. Uji Linearitas dan Persamaan Regresi Y atas X₂

Dengan memasukkan harga yang diperoleh diatas, maka jumlah kuadrat yang berkaitan dengan uji linearitas dan uji keberartian persamaan regresi (Sudjana,2005:332) adalah :

a. Jumlah Kuadrat Total JK(T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 289.132 \end{aligned}$$

b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= \frac{(3.320)^2}{40} \\ &= 275.560 \end{aligned}$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK^(b/a)

$$\begin{aligned} JK^{(b/a)} &= b \cdot \left\{ (\sum X_2 Y) - \left(\frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right) \right\} \\ &= 0,77 \left\{ (299.376) - \left(\frac{(3.519)(3.320)}{40} \right) \right\} \\ &= 5620,23 \end{aligned}$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JKres

$$\begin{aligned} JK_{res} &= JK(T) - JK(a) - JK^{(b/a)} \\ &= 289.132 - 275.560 - 5620,23 \\ &= 7951,77 \end{aligned}$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum_x \left\{ \sum Y_1^2 - \frac{(\sum Y_1)^2}{n_1} \right\}$$

Sebelum menghitung jumlah kuadrat kekeliruan JK(G) terlebih dahulu skor X₂ dikelompokkan. Berikut ini disajikan hasil perhitungan JK(G).

Tabel Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat Y atas X₂

X2	K	n	Y	X3 ²	Σ X3	(Σ X3) ²	ΣX3 ²	JK (G)
53	1	1	55	3025				
58	2	1	60	3600				
64	3	1	55	3025				
66	4	1	100	10000				
69	5	1	97	9409				
72	6	2	83	6889	138	19044	9914	392
72			55	3025				
73	7	1	102	10404				
76	8	1	59	3481				
77	9	2	56	3136	156	24336	13136	968
77			100	10000				
79	10	1	82	6724				
81	11	2	65	4225	135	18225	9125	12.5
81			70	4900				
82	12	1	101	10201				
84	13	3	80	6400	294	86436	29396	584
84			114	12996				
84			100	10000				
85	14	1	88	7744				
87	15	1	90	8100				
88	16	2	72	5184	138	19044	9540	18
88			66	4356				
89	17	1	100	10000				
90	18	1	90	8100				
91	19	1	72	5184				
93	20	1	110	12100				
99	21	1	69	4761				
101	22	1	91	8281				
102	23	3	73	5329	273	74529	25529	686

102			90	8100				
102			110	12100				
103	24	1	78	6084				
104	25	1	108	11664				
105	26	1	69	4761				
109			87	7569				
109	27	3	114	12996	259	67081	23929	1568.6667
109			58	3364				
110			65	4225				
110	28	2	79	6241	144	20736	10466	98
111	29	1	107	11449				
3519	29	40	3320	289132	1537	329431	131035	4327.1667

Dari tabel perhitungan jumlah kuadrat kekeliruan JK(G) Y atas X_2 di atas, dapat diketahui bahwa besar JK(G) = 4327,16

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK_{res} - JK(G) \\ &= 7951,77 - 4327,16 \\ &= 3624,61 \end{aligned}$$

Rata-rata jumlah kuadrat RJK didapat dari hasil bagi JK dengan db masing-masing dihitung seperti di bawah ini:

g. Varians Regresi (S^2_{reg}) = RJK(b/a)

$$\begin{aligned} S^2_{reg} &= JK(b/a) \\ &= 5620,23 \end{aligned}$$

h. Varians Residu (S^2_{res}) = RJK(res)

$$\begin{aligned} S^2_{reg} &= RJK(res) \\ &= \frac{JK_{res}}{N - 2} \\ &= \frac{7951,77}{40 - 2} \\ &= 209,25 \end{aligned}$$

i. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) = RJK(TC)

$$\begin{aligned} S^2_{TC} &= RJK(TC) \\ &= \frac{JK(TC)}{K - 2} \\ &= \frac{3624,61}{29 - 2} \\ &= 134,24 \end{aligned}$$

$$\text{db Regresi Total} = N = 40$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

$$\text{db Regresi (b/a)} = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 40 - 2 = 38$$

$$\text{db Tuna Cocok} = K - 2 = 29 - 2 = 27$$

$$\text{db Kekeliruan} = N - K = 40 - 29 = 11$$

j. Varians Kekeliruan (S^2_G) = RJK(G)

$$\begin{aligned} S^2_e &= RJK(G) \\ &= \frac{JK(G)}{N - K} \\ &= \frac{4327,16}{40 - 29} \\ &= \frac{4327,16}{11} \\ &= 393,37 \end{aligned}$$

k. Uji Kelinearan Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$\begin{aligned} F_o &= \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} \\ &= \frac{134,24}{393,37} \\ &= 0,34 \end{aligned}$$

Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan(dk) pembilang = $k - 2 = 29 - 2 = 27$ dan dk penyebut $N - K = 40 - 29 = 11$, diperoleh $F_{tabel} = 2,58$. Maka didapat $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,34 < 2,58$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi: $\hat{Y} = 15,26 + 0,77 X_2$ adalah linier.

1. Uji Keberartian Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{5620,23}{209,25} = 26,85$$

Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} terhadap F_{tabel} dengan $dk = 1 : 198$ diperoleh harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,85 > 4,08$) (dari perhitungan interpolasi). Maka didapat $f_h > f_t$ ($26,85 > 4,08$), sehingga dapat disimpulkan koefisien arah regresi Y atas X_2 **berarti**.

Varians	Db	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel} ($\alpha=0,05$)	Status
Total	40	289132	289132			
Regresi (a)	1	275560	275560	26,85	4,08	Berarti
Regresi (b/a)	1	5620,23	5620,23			
Regresi (S)	38	7951,77	209,25			
Tuna cocok (TC)	29	3624,61	134,24	0,34	2,58	Linier
Galat (G)	11	4327,16	393,37			

Lampiran 10

UJI INDEPENDENSI ANTAR VARIABEL BEBAS

$$\Sigma X_1 = 3.611 \quad \Sigma X_1^2 = 336.333 \quad \Sigma X_1 Y = 306.579$$

$$\Sigma X_2 = 3.519 \quad \Sigma X_2^2 = 319.033 \quad N = 40$$

$$\Sigma Y = 3.320$$

$$r_{X_1 X_2} = \frac{N \Sigma X_1 X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{\sqrt{\{N \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{N \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}}}$$

$$r_{X_1 X_2} = \frac{40.323.556 - (3.611).(3.519)}{\sqrt{\{40.(336.333) - (3.611)^2\} \{40.(319.033) - (3.519)^2\}}}$$

$$r_{X_1 X_2} = 0,107$$

$$t_{hit} = r_{X_1 X_2} \sqrt{\frac{n-r}{1-r^2}}$$

$$t_{hit} = 0,107 \sqrt{\frac{40 - 0,107}{1 - 0,107}}$$

$$t_{hit} = 0,71$$

Dengan melihat nilai t tabel dengan dk = 40 pada $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 1,67. Dengan membandingkan nilai keduanya maka t hit (0,71) < t tabel (1,68) hal ini berarti antara variabel Kompetensi diri (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) tidak memiliki hubungan yang berarti sehingga dapat dimaknai kedua variabel bebas adalah independen.

Lampiran 11

PERHITUNGAN KORELASI SEDERHANA

1. Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Kompetensi diri (X_1) dengan variabel

Kinerja Dosen (Y)

$$\Sigma X_1 = 3.611 \quad \Sigma X_1^2 = 336.333 \quad \Sigma X_1 Y = 306.579$$

$$\Sigma Y = 3.320 \quad \Sigma Y^2 = 289.132 \quad N = 40$$

$$r_{X_1.Y} = \frac{N \Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{X_1.Y} = \frac{40.306.579 - (3.611).(3.320)}{\sqrt{\{40.(336.333) - (3.611)^2\} \{40.(289.132) - (3.320)^2\}}}$$

$$r_{X_1.Y} = 0,579$$

Perhitungan Keberartian

$$t_{hit} = r_{x_1y} \sqrt{\frac{n-r}{1-r^2}}$$

$$t_{hit} = 0,579 \cdot \sqrt{\frac{40 - 0,579}{1 - 0,579^2}}$$

$$t_{hit} = 5,60$$

Dengan melihat nilai t tabel dengan dk = 40 pada $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 1,68. Dengan membandingkan nilai keduanya maka $t_{hit} (5,60) > t_{tabel} (1,68)$ hal ini berarti antara variabel kompetensi diri (X_1) dan Kinerja Dosen (Y) memiliki hubungan yang berarti.

2. Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel kepuasan kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Dosen (Y)

$$\begin{array}{lll} \Sigma X_2 = 3.519 & \Sigma X_2^2 = 319.033 & \Sigma X_2 Y = 299.376 \\ \Sigma Y = 3.320 & \Sigma Y^2 = 289.132 & N = 40 \end{array}$$

$$r_{X_2.Y} = \frac{N \Sigma X_2 Y - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{X_2.Y} = \frac{40.299.376 - (3.519).(3.320)}{\sqrt{\{40.(319.033) - (3.519)^2\} \{40.(289.132) - (3.320)^2\}}}$$

$$r_{X_2.Y} = 0,644$$

Perhitungan Keberartian

$$t_{hit} = r_{X_2.Y} \sqrt{\frac{n-r}{1-r^2}}$$

$$t_{hit} = 0,644 \cdot \sqrt{\frac{40 - 0,644}{1 - 0,644^2}}$$

$$t_{hit} = 6,826$$

Dengan melihat nilai t tabel dengan $dk = 40$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 1,68. Dengan membandingkan nilai keduanya maka $t_{hit} (6,826) > t_{tabel} (1,68)$ hal ini berarti antara variabel Kepuasan kerja (X_2) dan Kinerja Dosen (Y) memiliki hubungan yang berarti.

Lampiran 12

UJI KORELASI GANDA

$$\begin{array}{lll} \Sigma X_1 = 3.611 & \Sigma X_1^2 = 336.333 & \Sigma X_1 Y = 306.579 \\ \Sigma X_2 = 3.519 & \Sigma X_2^2 = 319.033 & \Sigma X_2 Y = 299.376 \\ \Sigma Y = 3.320 & \Sigma Y^2 = 289.132 & \Sigma X_1 X_2 = 323.556 \\ N = 40 \end{array}$$

1. Rumus Analisis Korelasi Ganda

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{r^2 X_1 Y + r^2 X_2 Y - 2 \cdot r X_2 Y \cdot r X_1 X_2}{1 - r^2 X_1 X_2}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{0,579^2 + 0,644^2 - 2 \cdot (0,579) \cdot 0,644 \cdot 0,594}{1 - (0,594)^2}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{0,75 - 0,44}{0,65}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{0,361}{0,65}}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{0,4769230769}$$

$$R_{X_1 X_2 Y} = 0,69 \approx 1$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan(korelasi) antara kompetensi diri (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) pada Akademi Pariwisata Medan tergolong kuat karena hasil perhitungan di atas besar R adalah sebesar $0,69 \approx 1$. Sedangkan untuk

menyatakan besar kecilnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y atau koefisien determinan = $R^2 \times 100\%$ atau $(0,69^2 \times 100\% = 28,43)$. Selanjutnya untuk mengetahui keberartian korelasi ganda (R) dihitung uji F berikut :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}} = \frac{\frac{0,69^2}{2}}{\frac{(1-0,69^2)}{(40-2-1)}} = \frac{0,238}{0,0083} = 28,43$$

2. Menguji Signifikansi dengan Rumus F_{hitung}

Kaidah uji signifikansi: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka signifikan nilai F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ untuk diuji 2 pihak.

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F(1 - \alpha) [(db = k), (db = n - k - 1)] \\ &= F(1 - \alpha) [(db = 2), (db = 40 - 2 - 1)] \\ &= F(1 - 0,05) [2, 37] \\ &= F(0,95) [2, 37] \end{aligned}$$

$$F_{tabel} = 3,27$$

Maka diperoleh persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 128,35 + 0,35 + 0,56X_2$$

Perhitungan Uji Signifikansi

$$JK_{reg} = a_1 \cdot \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y$$

$$JK_{reg} = (0,35)(6866) + (0,56)(7299) = 6490,54$$

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg} = 13572 - 6490,54 = 7081,46$$

$$F_{hit} = \frac{JK_{reg}}{k} : \frac{JK_{res}}{(n - k - 1)}$$

$$F_{hit} = \frac{6490,54}{2} : \frac{7081,46}{37}$$

$$F_{hit} = 16,95$$

Kemudian dibandingkan F_{hit} dengan F_{tabel} didapatkan $F_{hit} < F_{tabel(2,37)} \alpha=0,05$; $16,95 < 3,28$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 128,35 + 0,35X_1 + 0,56X_2$ antara variabel kompetensi diri (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) adalah signifikan.

Uji Keberartian Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi $\hat{Y} = 128,35 + 0,35X_1 + 0,56X_2$ dilakukan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} S^2_{y12} &= \frac{JK_{res}}{n - k - 1} \\ &= \frac{7081,46}{40 - 2 - 1} = 191,39 \end{aligned}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{\sum X_1X_2}{\sqrt{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{5879}{\sqrt{(10350)(9449)}} =$$

$$r^2_{X_1X_2} = 0,06$$

$$S_{a1} = \sqrt{\frac{S^2_{y12}}{\sum X_1^2 (1 - r^2_{X_1X_2})}}$$

$$S_{a1} = \sqrt{\frac{191,39}{10350(1 - 0,06)}}$$

$$S_{a1} = 0,019$$

$$S_{a2} = \sqrt{\frac{S^2 y_{12}}{\sum X_2^2 (1 - r^2 X_1 X_2)}}$$

$$S_{a2} = \sqrt{\frac{191,39}{9449(1 - 0,06)}}$$

$$S_{a2} = 0,146$$

$$tX_1 = \frac{a_1}{Sa_1}$$

$$= \frac{0,35}{0,019}$$

$$= 18,42$$

$$tX_2 = \frac{a_2}{Sa_2}$$

$$= \frac{0,56}{0,146}$$

$$= 3,83$$

Dengan melihat nilai t tabel dengan dk = 37 pada $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 1,68. Dengan membandingkan nilai keduanya maka $t_{hit} > t_{tabel}$ ($16,95 > 1,68$) hal ini berarti persamaan regresi $\hat{Y} = 128,35 + 0,35X_1 + 0,56 X_2$ antara variabel kepuasan kerja guru (X_2) dan Kinerja Dosen (Y) memiliki hubungan yang berarti.

Sumber Variasi	Dk	JK	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Regresi	2	6490,54	3245,27	16,95	1,68
Residu	38	7081,46	186,35		
Total	40	13572			

LAMPIRAN 12

UJI REGRESI GANDA

$$\begin{array}{lll} \Sigma X_1 = 3.611 & \Sigma X_1^2 = 336.333 & \Sigma X_1 Y = 306.579 \\ \Sigma X_2 = 3.519 & \Sigma X_2^2 = 319.033 & \Sigma X_2 Y = 299.376 \\ \Sigma Y = 3.320 & \Sigma Y^2 = 289.132 & N = 40 \end{array}$$

Untuk melihat pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y maka dilakukan uji regresi ganda. Hasil Perhitungan uji regresi ganda ditampilkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum Y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \\ &= 289.132 - \frac{3.320^2}{40} = 13572 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum X_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} \\ &= 336.333 - \frac{3611^2}{40} = 10350 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum X_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N} \\ &= 319.033 - \frac{3.519^2}{40} = 9449 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum X_1 Y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \\ &= 306.579 - \frac{(3.611)(3.320)}{40} = 6866 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_2 Y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \\ &= 299.376 - \frac{(3.519)(3.320)}{40} = 7299\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum X_1 X_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{N} \\ &= 323556 - \frac{(3.611)(3.519)}{40} = 5879\end{aligned}$$

$$a_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 \cdot X_2)(\sum X_2 \cdot Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a_1 = \frac{(9449)(6866) - (5879)(7299)}{(10350)(9449) - (5879)^2}$$

$$a_1 = 0,35$$

$$a_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 \cdot X_2)(\sum X_1 \cdot Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 \cdot X_2)^2}$$

$$a_2 = \frac{(10350)(7299) - (5879)(6866)}{(10350)(9449) - (5879)^2}$$

$$a_2 = 0,56$$

$$\hat{Y} = a_0 n - a_1 \sum X_1 - a_2 \sum X_2$$

$$40a_0 = (0,35)(3.611) + (0,56)(3.519)$$

$$a_0 = 128,35$$

Maka diperoleh persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 128,35 + 0,35X_1 + 0,56X_2$$

Perhitungan Uji Signifikansi

$$JK_{reg} = a_1 \cdot \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y$$

$$JK_{reg} = (0,35)(6866) + (0,56)(7299) = 6490,54$$

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg} = 13572 - 6490,54 = 7081,46$$

$$F_{hit} = \frac{JK_{reg}}{k} : \frac{JK_{res}}{(n - k - 1)}$$

$$F_{hit} = \frac{6490,54}{2} : \frac{7081,46}{37}$$

$$F_{hit} = 16,95$$

Kemudian dibandingkan F_{hit} dengan F_{tabel} didapatkan $F_{hit} < F_{tabel(2,37)} \alpha=0,05$; $16,95 < 3,28$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 128,35 + 0,35X_1 + 0,56X_2$ antara variabel kompetensi diri (X_1) dan sikap terhadap kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) adalah signifikan.

Uji Keberartian Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi $\hat{Y} = 128,35 + 0,35X_1 + 0,56X_2$ dilakukan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} S^2_{y12} &= \frac{JK_{res}}{n - k - 1} \\ &= \frac{7081,46}{40 - 2 - 1} = 191,39 \end{aligned}$$

$$r_{X_1 X_2} = \frac{\sum X_1 X_2}{\sqrt{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{5879}{\sqrt{(10350)(9449)}} =$$

$$r^2_{X_1X_2} = 0,06$$

$$S_{a1} = \sqrt{\frac{S^2y_{12}}{\sum X_1^2 (1 - r^2_{X_1X_2})}}$$

$$S_{a1} = \sqrt{\frac{191,39}{10350(1 - 0,06)}}$$

$$S_{a1} = 0,019$$

$$S_{a2} = \sqrt{\frac{S^2y_{12}}{\sum X_2^2 (1 - r^2_{X_1X_2})}}$$

$$S_{a2} = \sqrt{\frac{191,39}{9449(1 - 0,06)}}$$

$$S_{a2} = 0,146$$

$$t_{X_1} = \frac{a_1}{S_{a1}}$$
$$= \frac{0,35}{0,019}$$

$$= 18,42$$

$$t_{X_2} = \frac{a_2}{S_{a2}}$$
$$= \frac{0,56}{0,146}$$

$$= 3,83$$

Dengan melihat nilai t tabel dengan dk = 37 pada $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 1,68. Dengan membandingkan nilai keduanya maka $t_{hit} > t_{tabel}$ ($16,95 > 1,68$) hal ini berarti persamaan regresi $\hat{Y} = 128,35 + 0,35X_1 + 0,56 X_2$ antara variabel sikap terhadap kepuasan kerja guru (X_2) dan Kinerja Dosen (Y) memiliki hubungan yang berarti.

Sumber Variasi	Dk	JK	RJK	F hitung	F tabel $\alpha = 0,05$
Regresi	2	6490,54	3245,27	16,95	1,68
Residu	38	7081,46	186,35		
Total	40	13572			

Lampiran 14

SUMBANGAN RELATIF (SR) DAN SUMBANGAN EFEKTIF (SE)

1. Sumbangan Relatif (SR)

Diketahui :

$$a_1 = 0,35$$

$$a_2 = 0,56$$

$$\Sigma X_1 Y = 6866$$

$$\Sigma X_2 Y = 7299$$

a. Sumbangan relatif (SR) Variabel Kompetensi diri (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

$$SR_1 = \frac{a_2 \Sigma X_2 Y}{a_1 \Sigma X_1 Y + a_2 \Sigma X_2 Y}$$

$$SR_1 = \frac{(0,56)(7299)}{0,35 \cdot 6866 + 0,56 \cdot 7299} \times 100\%$$

$$SR_1 = \frac{4087,44}{409750,16} \times 100\% = 93,94 \%$$

Dengan demikian Sumbangan relatif (SR) Variabel kompetensi diri (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y) adalah 93,94 %

b. Sumbangan relatif (SR) Variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

$$SR_1 = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}$$

$$SR_1 = \frac{(0,35)(6866)}{0,35.6866 + 0,56.7299} \times 100\%$$

$$SR_1 = \frac{2403,1}{6490,54} \times 100\% = 37,02\%$$

Dengan demikian Sumbangan relatif (SR) Variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y) adalah 37,02%

2. Sumbangan Efektif (SE)

Diketahui :

$$a_1 = 0,36$$

$$a_2 = 0,56$$

$$\sum X_1 Y = 6866$$

$$\sum X_2 Y = 7299$$

$$\sum Y^2 = 13572$$

a. Sumbangan Efektif (SE) Variabel kompetensidiri (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

$$SE_1 = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{\sum Y^2} \times 100\%$$

$$SE_1 = \frac{(0,36)6866}{13572} \times 100\%$$

$$= \frac{2471,76}{13572} \times 100\% = 18,21\%$$

Dengan demikian Sumbangan Efektif (SR) Variabel kompetensi diri (X_1) terhadap Kinerja dosen (Y) adalah 18,21%

b. Sumbangan Efektif (SE) Variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

$$SE_2 = \frac{a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2} \times 100\%$$

$$SE_2 = \frac{(0,56)7299}{13572} \times 100\% = 30,11\%$$

Dengan demikian Sumbangan Efektif (SR) Variabel Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y) adalah 30,11%

Lampiran 15

PERHITUNGAN KORELASI PARSIAL

Diketahui :

$$r_{x1y} = 0,579$$

$$r^2_{x1y} = 0,335$$

$$r_{x2y} = 0,644$$

$$r^2_{x2y} = 0,414$$

$$r_{x1x2} = 0,107$$

$$r^2_{x1x2} = 0,018$$

Uji korelasi parsial digunakan untuk melihat hubungan kedua variabel independent terhadap variabel Y apabila salah satu variabel independent dikontrol.

1. Korelasi Parsial X_1 dan Y dengan pengontrol X_2

$$r_{yx1x2} = \frac{r_{yx1} - r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{\sqrt{1 - r_{x1x2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx2}^2}}$$

$$r_{yx1x2} = \frac{\{0,579 - (0,644)(0,107)\}}{\sqrt{1 - 0,018} \cdot \sqrt{1 - 0,414}}$$

$$r_{yx1x2} = 0,673$$

Perhitungan Keberartian Koefisien Korelasi Parsial

$$t_{hit} = r \sqrt{\frac{n - 3}{1 - r^2}}$$

$$t_{hit} = 0,673 \cdot \sqrt{\frac{40 - 3}{1 - 0,673^2}}$$

$$t_{hit} = 5,52$$

Dengan melihat nilai t tabel dengan dk = 37 pada $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 1,68.

Dengan membandingkan nilai keduanya maka t hit (5,52) > t tabel (1,68) hal ini berarti korelasi parsial antara variabel kompetensi diri (X_1) dan Kinerja Dosen (Y) dengan pengontrol variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki hubungan yang berarti.

2. Korelasi Parsial X_2 dan Y dengan pengontrol X_1

$$R_{yx1x2} = \frac{r_{yx2} - r_{yx1} \cdot r_{x1x2}}{\sqrt{1 - r_{x1x2}^2} \cdot \sqrt{1 - r_{yx1}^2}}$$

$$r_{yx1x2} = \frac{\{0,644 - (0,579)(0,107)\}}{\sqrt{1 - 0,018} \cdot \sqrt{1 - 0,335}}$$

$$r_{yx1x2} = 0,721$$

Perhitungan Keberartian Koefisien Korelasi Parsial

$$t_{hit} = r \sqrt{\frac{n - 3}{1 - r^2}}$$

$$t_{hit} = 0,721 \cdot \sqrt{\frac{40 - 3}{1 - 0,721^2}}$$

$$t_{hit} = 6,32$$

Dengan melihat nilai t tabel dengan $dk = 37$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 1,68. Dengan membandingkan nilai keduanya maka $t_{hit} (6,32) > t_{tabel} (1,68)$ hal ini berarti korelasi parsial antara variabel kepuasan kerja (X_2) dan Kinerja Dosen (Y) dengan pengontrol variabel kompetensi diri (X_1) memiliki hubungan yang berarti