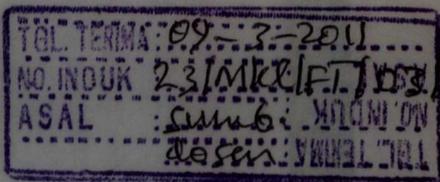


23 ~~26~~ /LP/FT/03/2011

LAPORAN PENELITIAN

KOMITMEN ORGANISASI
DOSEN FAKULTAS TARBIYAH
IAIN SUMATERA UTARA



Oleh:

Drs. H. Irwan Nasution, M.Sc

NIP. 195502261979031002

Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara

FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA

2010

L
2 x 7. 338
NAS
h
e.i

LAPORAN PENELITIAN

**KOMITMEN ORGANISASI
DOSEN FAKULTAS TARBIYAH
IAIN SUMATERA UTARA**



Oleh:

**Drs. H. Irwan Nasution, M.Sc
NIP. 195502261979031002**

Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara

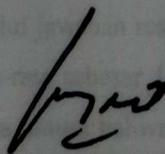
**FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
2010**

**LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN HASIL PENELITIAN**

Judul	Komitmen Organisasi Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara
Bidang Ilmu	Administrasi Pendidikan
Jenis Penelitian	Individu
Peneliti :	
Nama	Drs.H. Irwan Nasution, M.Sc
NIP	195502261979031002
Pangkat/Gol.	Pembina Utama Muda/ (IV/c)
Jabatan	Lektor Kepala
Unit Kerja	Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara
Lokasi Penelitian	Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara
Waktu Penelitian	September – Desember 2010
Biaya Penelitian	Rp. 10.000.000,-

Medan, 31 Desember 2010

Peneliti,



Drs.H.Irwan Nasution,M.Sc
NIP. 195502261979031002

Mengesahkan
Kepala Lembaga Penelitian
IAIN Sumatera Utara



Prof. Dr. H. Abbas Pulungan
NIP. 195105051978031001

ABSTRAK

Dosen sebagai unsur utama sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan tinggi (Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara), mempunyai peranan yang sangat menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi. Sosok dosen yang mampu memainkan peranan tersebut adalah dosen yang memiliki komitmen terhadap organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kondisi terkini tentang kondisi komitmen yang dimiliki oleh setiap diri pribadi dosen yang telah dibangun sebelumnya dan menjadi ketetapan bersama di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN-SU.

Penelitian ini menyediakan populasi berjumlah 115 orang (yang telah memiliki SK edukatif). Sementara Jumlah sampel ditetapkan sebesar 25 % – 30 % dari jumlah populasi, maka besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang. Sampel diambil secara acak dengan ketentuan bahwa dari jumlah tersebut terdiri dari dosen yang tidak menduduki jabatan struktural dan dosen yang menduduki jabatan struktural, mulai dari ketua jurusan, sekretaris jurusan dan staf pada seluruh jurusan yang terdapat di fakultas Tarbiyah IAIN-SU.

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dengan andalan pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan skala lickert.

Hasil analisis data yang diperoleh melalui jawaban responden terhadap angket yang diserahkan, menunjukkan skor rata-rata sebesar 184,45. Dari skor rata-rata hitung ini memberikan gambaran secara umum bahwasanya komitmen yang dimiliki dosen dalam melaksanakan tugas sebagai wujud dari loyalitasnya sebagai bagian dari anggota organisasi fakultas tarbiyah IAIN SU masih berkisar antara "Sering sampai dengan Kadang-kadang" memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas sebagai seorang dosen dengan kreteria yang dilihat berupa

(a) kesesuaian diri dosen dengan pekerjaannya sebagai seorang dosen, (b) keyakinan dosen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berguna untuk fakultas, (c) keterlibatan dosen dalam kegiatan yang dilaksanakan fakultas dan (d) kesediaan dosen untuk bekerja sebagai tenaga pendidik di fakultas Tarbiyah IAIN SU. Dengan demikian ***Secara kuantitas dosen fakultas tarbiyah IAIN-SU masih memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas sebagai dosen di Fakultas Tarbiyah IAIN-SU.***

...lah menyampaikan risalah Allah SWT di muka bumi, yang menjadi penuntun hidup umat manusia di dunia dan akhirat.

Penelitian ini berjudul "Komitmen Organisasi Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara" telah dilakukan pada bulan September sampai dengan Desember 2010. Penelitian ini terlaksana dan berhasil dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak terutama para Pejabat di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN SU dan para dosen yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket yang diberikan.

Secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih kepada bapak Prof.Dr. H. Abbas Pulungan sebagai ketua Lembaga Penelitian IAIN SU yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dengan bantuan dana DIPA IAIN SU tahun 2010.

Peneliti berharap bahwa pelaksanaan dan hasil penelitian ini belumlah dapat dikatakan sempurna, karenanya penelitian sangat mengharapkan adanya saran dan kritikan dari pembaca

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kepada ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Salawat dan salam kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah Allah SWT di muka bumi, yang menjadi penuntun hidup umat manusia di dunia dan akhirat.

Penelitian ini berjudul “Komitmen Organisasi Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara” telah dilakukan pada bulan September sampai dengan Desember 2010. Penelitian ini terlaksana dan berhasil dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak terutama para Pejabat di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN SU dan para dosen yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket yang diberikan.

Secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih kepada bapak Prof.Dr. H. Abbas Pulungan sebagai ketua Lembaga Penelitian IAIN SU yang telah memberi kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dengan bantuan dana DIPA IAIN SU tahun 2010.

Peneliti menyadari bahwa pelaksanaan dan hasil penelitian ini belumlah dapat dikatakan sempurna, karenanya penelitian sangat mengharapkan adanya saran dan kritikan dari pembaca

untuk kesempurnaan minimal menuju kesempurnaan sebuah hasil penelitian. Untuk itu semua, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya dengan harapan semoga bantuan, saran dan kritikan mendapat ridha dari Allah SWT dan menjadi amal saleh bagi kita semua. Amin.

a. Latar Belakang	Medan, 31 Desember 2010
b. Identifikasi Masalah Penelitian ..	Peneliti,
c. Batasan Masalah	4
d. Rumusan Masalah Penelitian	Drs.H. Irwan Nasution, M.Sc
e. Tujuan Penelitian	NIP. 195502261979031002
f. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI	6
a. Komitmen Organisasi	6
BAB III METODE PENELITIAN	17
a. Tujuan Penelitian	17
b. Tempat dan Waktu Penelitian	17
c. Populasi dan Sample	18
d. Instrumen Penelitian	19
e. Teknik Pengumpulan Data	24
f. Teknik Analisis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DA PEMBAHASAN	28
a. Deskripsi Data Hasil Penelitian	28

BAB V KESIMPULAN DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
a. Latar Belakang	1
b. Identifikasi Masalah Penelitian	3
c. Batasan Masalah	4
d. Rumusan Masalah Penelitian	4
e. Tujuan Penelitian	4
f. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI	6
a. Komitmen Organisasi	6
BAB III METODE PENELITIAN	17
a. Tujuan Penelitian	17
b. Tempat dan Waktu Penelitian	17
c. Populasi dan Sample	18
d. Instrumen Penelitian	19
e. Teknik Pengumpulan Data	24
f. Teknik Analisis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DA PEMBAHASAN.....	28
a. Deskripsi Data Hasil Penelitian	28

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
a. Kesimpulan	91
b. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	95

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi menjadi efisien dan efektif jika didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Usaha membangun sumber daya manusia yang siap untuk bekerja secara profesional, mempunyai etos kerja dan produktivitas yang tinggi bukanlah kegiatan yang mudah, dibutuhkan adanya suatu metode dan strategi tertentu untuk bisa mengembangkannya.

Dosen sebagai unsur utama sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan tinggi (Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara), mempunyai peranan yang sangat menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi. Sosok dosen yang mampu memainkan peranan tersebut adalah dosen yang memiliki komitmen terhadap organisasi (Fakultas) yang tinggi, yaitu dosen yang dapat menyesuaikan diri dengan tujuan Fakultas, memiliki kepercayaan terhadap Fakultas, dan loyal terhadap Fakultas. Oleh karena itu bagaimana pun baiknya visi, misi, tujuan dan program yang disusun oleh Fakultas, tidak akan terlaksana secara optimal

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi menjadi efisien dan efektif jika didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Usaha membangun sumber daya manusia yang siap untuk bekerja secara professional, mempunyai etos kerja dan produktivitas yang tinggi bukanlah kegiatan yang mudah, dibutuhkan adanya suatu metode dan strategi tertentu untuk bisa mengembangkannya.

Dosen sebagai unsur utama sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan tinggi (Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara), mempunyai peranan yang sangat menentukan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi. Sosok dosen yang mampu memainkan peranan tersebut adalah dosen yang memiliki komitmen terhadap organisasi (Fakultas) yang tinggi, yaitu dosen yang dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan Fakultas, memiliki kepercayaan terhadap Fakultas, dan loyal terhadap Fakultas. Oleh karena itu bagaimanapun baiknya visi, misi, tujuan dan program yang disusun oleh Fakultas, tidak akan terlaksana secara optimal

keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi apabila para dosen tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Dengan demikian komitmen organisasi dosen merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan Fakultas secara optimal.

Berdasarkan pengamatan, tampak adanya fenomena sebagian dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara kurang memiliki komitmen terhadap organisasi. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh perilaku dosen yang kurang mematuhi tata tertib Fakultas yang telah ditentukan. Sebagai contoh, adanya dosen yang sering tidak mengajar di kelas, masuk terlambat di dalam kelas (masuk lambat pulang cepat), mengganti-ganti jadwal yang sudah ditetapkan Fakultas sehingga membuat mahasiswa bingung dalam mengikuti perubahannya karena bentrok dengan mata kuliah lainnya. Di dalam menjalankan tugas terlihat beberapa dosen tidak memenuhi jumlah tatap muka minimal yang telah ditetapkan Fakultas, membuat soal ujian secara lisan dan mengumpulkan nilai hasil ujian melewati batas yang ditetapkan Fakultas sehingga membuat petugas administrasi kewalahan dalam mengkompilasi nilai ujian dari keseluruhan mata kuliah yang ditawarkan pada semester tersebut. Fenomena ini menunjukkan bahwasanya dosen kurang dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi, kurang memiliki kepercayaan

terhadap organisasi, dan kurang memiliki loyalitas terhadap organisasi. Fenomena tersebut apabila berlangsung terus, maka tidak mustahil segala visi, misi, dan tujuan Fakultas Tarbiyah yang telah ditetapkan tidak akan tercapai secara optimal. Oleh karena itu perlu dilakukan kajian pendahuluan tentang komitmen dosen di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara kurang memiliki komitmen terhadap organisasi.
2. Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara kurang dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi,
3. Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara kurang memiliki kepercayaan terhadap organisasi
4. Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara kurang memiliki loyalitas terhadap organisasi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah dan batasan masalah sebelumnya, maka kajian dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut: Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara kurang memiliki komitmen terhadap organisasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Bagaimana gambaran secara kuantitas komitmen dosen dalam melaksanakan tugas di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN-SU.”

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui kondisi atau gambaran secara kuantitas tentang komitmen dosen dalam melaksanakan tugas di lingkungan fakultas

G. Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa dipetik dari hasil penelitian ini dapat dibedakan secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini akan menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang psikologi (pemahaman perilaku manusia), yang mencakup

tentang komitmen organisasi dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran keadaan komitmen organisasi dosen di lingkungan Fakultas Tarbiyah, dan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan atau mempertahankan komitmen organisasi yang telah dimiliki dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah keterikatan pada tujuan yang akan dicapai sehingga rela untuk berkorban waktu, dan kemampuan untuk mendapatkannya. Komitmen dapat juga diartikan sebagai sesuatu yang mengatur sendiri (*self generating*). Komitmen adalah suatu keadaan yang tidak dapat dipaksa dan suatu kondisi yang harus dikembangkan melalui perasaan keterlibatan.¹ Komitmen adalah suatu proses di mana seseorang secara psikologis terlibat dengan pekerjaannya.²

Seperti dijelaskan George, komitmen merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan kehendak serius untuk melakukan tindakan atau melaksanakan pekerjaan khusus, dan hal ini terinternalisasi dalam diri.³ Komitmen dalam diri seseorang akan membuat seseorang mempunyai hasrat yang besar sekali untuk konsisten dalam bertindak, baik dalam membuat keputusan sendiri

¹ Kenneth Stout, Alan Walker. *Teams, Teamwork and Teambuilding. The managers Guide to Team in Organizations* (singapore: Prentice-hall, 1995), p. 123.

² Richard M. Streers; Lyman Wi Porter, *Motivation and Work Behavior* (Singapore: McGraw-Hill Inc., 1991), p.288.

³ George S. Odiorne. *The Human Side of Management: Management by Integration and Self Control* (San Diego, California: University Associates, Inc. in association with Lexington Books, 1990), p.206

ataupun dalam berhubungan dengan orang lain. Sehingga tekanan baik yang datang dari dalam diri maupun dari orang lain, tidak membuatnya mengubah keputusan dan arah tindakan.

Organisasi dikatakan sebagai suatu sistem sosial yang mengejar tujuan khusus, yang anggota-anggotanya berperan memberikan pelayanan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Pelayanan anggota organisasi tersebut membutuhkan adanya komitmen mereka, yaitu kesediaan untuk berpihak kepada organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Untuk mempertegas eksistensi anggota dalam suatu organisasi, Stoner, Freeman dan Gilbert memberikan definisi organisasi sebagai pola kerjasama antara dua orang atau lebih yang diikat dengan suatu cara yang terstruktur untuk mencapai satu atau seperangkat tujuan tertentu.⁴ Tujuan merupakan unsur fundamental dalam organisasi, sehingga tanpa adanya tujuan, maka tidak beralasan suatu organisasi itu ada. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang harus dicapai oleh organisasi, termasuk oleh anggota-anggotanya.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”.

⁴ James A Stoner, R. Edward Freeman and Daniel R.Gilbert, *Management* (Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc, 1995),p.6

yang Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi.⁵ Sedangkan Luthans, menyatakan bahwa komitmen akan memberikan dukungan positif terhadap hasil yang diharapkan organisasi seperti terhadap kinerja, menghindari pekerja berhenti dan ketidakhadiran kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, kinerja personil perlu mendapat perhatian dalam hubungannya dengan pengelolaan organisasi.⁶

Hubungan antara organisasi dengan anggotanya juga dijelaskan oleh Simon sebagai suatu pola komunikasi dan hubungan yang rumit dalam sekelompok manusia.⁷ Pola komunikasi memberikan banyak informasi kepada setiap anggota kelompok tentang sejumlah asumsi, tujuan dan sikap yang masuk kedalam keputusannya serta memberinya seperangkat pengharapan tetap dan terpadu yang dapat dihayati dan dilakukan oleh anggota lainnya. Lebih lanjut dijelaskan Simon⁸ bahwa hubungan antara anggota dengan organisasinya juga dapat dilihat dari sudut pandang pembentukan struktur dan pengintegrasian, agar manusia dapat bekerja atau bekerjasama di dalam hubungan-hubungan

⁵ Robbins, Stephen P., , *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, PT. INDEKS, Kelompok GRAMEDIA. 2006). p. 92

⁶ Lusthaus, Charles, et al.. *Organizational Assessment*, (Washington, D.C: Inter-American Development Bank. 1988), p. 131.

⁷ Herbert A. Simon, *Administrative Behavior: A Study of Decision Making* (New York: The Free Press, 1997),p.17

⁸ ibid

yang saling tergantung satu sama lainnya. Pola hubungan tersebut menyebabkan orang-orang dalam organisasi melakukan kegiatan yang berorientasi pada tujuan organisasi; artinya orang-orang menggunakan pengetahuan dan teknik-teknik yang dikuasainya untuk berintegrasi dalam struktur kegiatan-kegiatan, serta bekerjasama dalam pola saling berhubungan.

Berdasarkan pendapat Simon sebelumnya dapat dikatakan bahwa, Orang yang memiliki komitmen berarti mau mengatur dirinya untuk menyesuaikan dengan organisasi tanpa adanya pemaksaan. Komitmen tumbuh melalui perasaan bahwa dirinya harus terlibat pada apa yang menjadi aktivitas organisasi. Dengan demikian secara sadar orang yang memiliki komitmen akan melibatkan dirinya dengan organisasi. Keterlibatannya atas kesadaran sendiri, karena tumbuh dorongan dari dalam untuk mengatur dirinya sendiri.

Selanjutnya dikatakan Kenneth, inti dari komitmen adalah kepercayaan dan keintiman.⁹ Kepercayaan adalah bukti adanya komitmen, tanpa kepercayaan komitmen tidak akan pernah ada. Kepercayaan adalah buah dari komitmen. Organisasi akan memberikan kepercayaan kepada anggotanya karena komitmen anggota kepada organisasi. Adanya komitmen anggota kepada organisasi dan kepercayaan organisasi kepada anggota membuat hubungan keduanya

⁹ Kenneth Schatz and Linda Schatz. *Managing by Influence* (New Jersey : Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, 1986), p. 126

menjadi harmonis, terjadilah keintiman antara anggota dengan anggota maupun antara anggota dengan organisasi. Komitmen meliputi orientasinya terhadap organisasi dalam rangka kesetiaannya, identifikasinya, dan keterlibatannya.¹⁰ Seseorang dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki hasrat yang besar untuk tetap di organisasi dan memiliki kehadiran yang sangat baik sebagai wujud kesetiaannya terhadap organisasi. Mereka juga memiliki hasrat yang lebih besar untuk mengembangkan tujuan organisasi dan taat terhadap kebijakan organisasi.¹¹

Komitmen Organisasi merupakan bentuk kontribusi psikologis karyawan atau anggota kepada organisasi. Komitmen Organisasi memiliki tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.¹² Secara lebih rinci, Meyer dan Allen, sebagaimana dikutip Luthans (1988:131) mengemukakan tiga model komitmen organisasi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. *Affective commitment* meliputi emosional karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* merupakan komitmen yang didasarkan atas biaya-biaya yang menyebabkan karyawan tetap betah tinggal dalam organisasi.

¹⁰ Robins, M. Coutler, Op.Cit,p.420.

¹¹ Sherman dan Gohlander, op.cit,p.475.

¹² Wikipedia : http://en.wikipedia.org/wiki/organization_commitment

Normative commitment didasarkan norma yang melibatkan karyawan merasa berkewajiban untuk menyatu dengan organisasi.¹³

Lain halnya dengan pendapat Neale dan Northcraft menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan organisatoris yang melekat dari proses identifikasi individu terhadap organisasi di mana ia terlibat. Hal ini, pada umumnya meliputi tiga faktor, yaitu (1) kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) kemauan menggunakan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi. Secara ringkas, dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi, maka orang tersebut akan menggunakan nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilainya.¹⁴

Beberapa ciri orang yang memiliki komitmen organisasi antara lain, (1) kepercayaan dan dukungan terhadap nilai dan tujuan organisasi yang tinggi, (2) keinginan berusaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, (3) hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi,¹⁵ (4) keinginan kuat untuk tetap jadi anggota, (5) kesediaan untuk tetap berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan

¹³ Luthans, Fred, 1992, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co. 1988), p. 131

¹⁴ Margaret P. Neale dan Gregory B. Northcraft.. "Factor Influencing Organizational Commitment", dalam dalam Richard M. Steers dan Lyman W. Porter. *Motivation and Work Behavior*. (Singapore: McGraw-Hill, Inc. 1991), p. 290

¹⁵ Jarrel, op.cit, p.130.

(6) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi,¹⁶ dan kesediaan mereka bekerja keras atas nama organisasi dan intensitas tetap di organisasi untuk memperpanjang waktu.¹⁷ Odiome menyatakan ciri-ciri komitmen, yaitu: (1) Memiliki tingkat penerimaan yang tinggi terhadap diri sendiri dan orang lain, ia tahu diri, terbuka, toleran dan bersikap objektif; (2) Bersikap spontanitas, menerima sesuatu yang baru dan perubahan tanpa merasa panik dan menutup diri; (3) Cenderung mengutamakan kebersamaan; (4) Melihat masalah sebagai penyimpangan dari yang seharusnya, dan menerima perubahan untuk memperbaiki sesuatu; (5) Membangun sendiri pemikirannya, tidak mudah terpengaruh oleh berbagai propaganda. Memiliki motivasi untuk sedapat mungkin agar menjadi yang terbaik.¹⁸

Kembali merujuk pada pendapat Luthan, bila seseorang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan suatu kegiatan, maka terdapat kecenderungan bahwa orang tersebut akan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Sebagaimana diungkapkan sebelumnya, bahwa orang yang memiliki komitmen terhadap tugasnya, berarti orang tersebut menyukai akan pekerjaan tersebut. Karenanya, seseorang yang melaksanakan pekerjaan yang disukainya tersebut dapat menimbulkan

¹⁶ Richard M. Steers, Efektivitas Organisasi: Kaidah perilaku, terjemahan Magdalena Jamin (Jakarta: LLpm dan Erlangga, 1985), pp. 136-137

¹⁷ John A. Wagner, John R. Hollenbeck, *Manajemen Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 1995), p. 213.

¹⁸ Odiome, George S.. *The Human Side of Management: Management by Integration and Self Control*. (Toronto: Heath and Company. 1987), pp. 208 - 209

kebetahan dirinya melaksanakan pekerjaan tersebut dan akan menikmati (enjoy) dengan pekerjaannya; apalagi pekerjaan tersebut dapat memberikan hasil sebagaimana yang diharapkannya, maka kepuasan akan prestasi kerjanya akan menjadi lebih tinggi.¹⁹

Oleh karena itu, tidak salah jika Stoner²⁰ (1986: 33-34) menegaskan bahwa kunci penataan kembali organisasi adalah memenangkan komitmen orang-orang untuk merubah organisasi dan cara tindakan mereka. Dengan memenangkan komitmen orang dalam organisasi, berarti mendayagunakan segenap kemampuan orang-orang sehingga orang-orang tersebut dapat mengembangkan strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen dapat memelihara minat karyawan terhadap organisasi, membuat karyawan senang melaksanakan tugas-tugas organisasi dan menghabiskan banyak waktu dalam kehidupannya bersama organisasi tersebut. Rintangan utama yang dapat mencegah orang-orang mengubah sikap mereka adalah komitmen, yang terjadi ketika orang-orang merasa suatu komitmen terhadap tindakan tertentu dan enggan berubah.

Hersey dan Blanchard (1986: 421-425) mengemukakan lima jenis komitmen organisasi, yaitu komitmen-komitmen terhadap; pelanggan, organisasi, diri sendiri, orang, dan tugas *Pertama*, komitmen terhadap pelanggan, Para manajer bekerja keras untuk

¹⁹ Luthans, Opcit, p. 130

²⁰ Stoner, James A. F. dan R. Edward Freeman. 1992. Management. (Fifth Edition). (New Jersey: Prentice-Hall International, Inc), pp. 33 - 34

menyediakan layanan yang bermanfaat bagi pelanggan. Pelanggan didefinisikan sebagai orang yang menguntungkan unit kerja. Dua cara utama manajer mendemonstrasikan komitmen yang kuat kepada pelanggan adalah melayani pelanggan dan membangun arti penting pelanggan. **Kedua**, komitmen terhadap organisasi. Manajer secara positif mendemonstrasikan komitmen dalam tiga cara; membangun organisasi (membangun dukungan untuk organisasi dan secara efektif mencegah komentar yang bersifat merusak), mendukung manajemen tingkat tinggi (memperkuat kemampuan organisasi untuk menerapkan keputusan dan mencapai sasaran hasil), dan mengoperasikan nilai-nilai dasar organisatoris. **Ketiga**, komitmen terhadap diri. Komitmen terhadap diri sendiri dibuktikan dengan tiga aktivitas khusus; bertingkah laku secara otonomi, membangun diri sebagai manajer; dan menerima kritik yang bersifat membangun. **Keempat**, komitmen terhadap orang. Fokusnya adalah kepada tim kerja dan anggota kelompok individual. Manajer menghabiskan waktu dan energi bekerja dengan para bawahan. Secara khusus, tiga aktivitas penting komitmen ini; mempertunjukkan pengenalan dan perhatian positif (membuat orang-orang merasakan dan bertindak seperti pemenang), memberi umpan balik yang membangun (mengambil waktu untuk memandu dan melatih individual untuk meningkatkan performansi), dan melibatkan gagasan yang inovatif (mendemonstrasikan minat orang lain dan menstimulasikan kemajuan individu dan kelompok). **Kelima**,

komitmen terhadap tugas. Berkonsentrasi terhadap tugas yang perlu dilaksanakan. Komitmen ini dilakukan dengan pemeliharaan fokus yang benar, tindakan yang berorientasi, dan membangun arti penting tugas.²¹

Terciptanya komitmen ditentukan oleh berbagai faktor. Neale dan Northcraft menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang, yaitu; variabel personal (usia, jabatan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau kontribusi kontrol eksternal atau internal), variabel organisasi (rancangan kerja dan gaya kepemimpinan supervisor), dan variabel non organizational, seperti ketersediaan alternatif setelah membuat pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen berikut. Membangun komitmen dilakukan dengan menjelaskan dan mengkomunikasikan tujuan dan misi organisasi, menjamin keadilan organisasi²²

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dijabarkan sebelumnya, komitmen organisasi merupakan pernyataan seseorang untuk mengabdikan dirinya dalam melaksanakan tugas atas nama organisasi di mana dia bergabung. Komitmen seseorang terhadap

²¹ Hersey, Paul and Blanchard, Ken, , *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Penerbit Erlangga. 1996), pp. 421 - 425

²² Margaret P., Neale dan Gregory B. Northcraft.. "op.cit, pp. 295 - 296

organisasi dicirikan dengan mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai organisasi, menggunakan kemampuannya untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang ditugaskan organisasi kepadanya, dan menyatakan untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi. Komitmen kepala sekolah dapat dikategorikan atas lima jenis, yaitu komitmen-komitmen terhadap: pelanggan, organisasi, diri sendiri, orang, dan tugas.

Berdasarkan kajian teoretik dan pemahaman tentang komitmen organisasi, maka disusun sintesis komitmen organisasi dosen fakultas Tarbiyah IAIN-SU yaitu keberpihakan dosen terhadap organisasi di lingkungan IAIN-SU khususnya di Fakultas Tarbiyah sebagai unit kajian, dengan mengindikasikan sasaran organisasi sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dengan keengganan untuk meninggalkan organisasi yang ditandai dengan (a) kesesuaian diri dosen dengan pekerjaan; (b) keyakinan dosen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berguna untuk fakultas; (c) keterlibatan dosen dalam kegiatan yang dilaksanakan fakultas dan (d) kesediaan dosen untuk bekerja sebagai tenaga pendidik di fakultas Tarbiyah IAIN SU

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Populasi

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kondisi terkini tentang kondisi komitmen yang dimiliki oleh setiap diri pribadi dosen pada organisasi yang telah dibangun sebelumnya dan menjadi ketetapan bersama di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN-SU. Sehingga diharapkan, dengan terungkapnya kondisi sebenarnya dari komitmen dosen ini, akan dijadikan sebagai masukan yang sangat berarti untuk membuat berbagai piranti yang dapat lebih menjamin keberlangsungan system keorganisasian di fakultas Tarbiyah pihak-pihak pimpinan yang akan datang dalam mendukung kinerja seluruh komponen di fakultas Tarbiyah IAIN-SU..

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN SU. Pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan September tahun 2011 sampai dengan bulan Desember tahun 2011, dalam proses mulai dari pengurusan administrasi sampai dengan pembuatan laporan penelitian

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap mulai dari golongan kepangkatan III/a sampai dengan golongan kepangkatan IV/e yang terdapat di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN-SU yang berjumlah 115 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah dosen mulai golongan kepangkatan III/c sampai dengan golongan kepangkatan IV/d. Alasan diambilnya rentang golongan kepangkatan ini dikarenakan, golongan kepangkatan III/c merupakan golongan kepangkatan yang dipersyaratkan untuk melaksanakan profesi sebagai tenaga fungsional. Sedangkan alasan tidak terpilihnya golongan IV/e, dikarenakan dosen dari golongan kepangkatan IV/e ini dalam kesehariannya sedikit sukar untuk ditemui.

Jumlah sampel ditetapkan sebesar 25 % – 30 % dari jumlah populasi. Seperti dijelaskan Nana Sudjana (1996: 235) untuk jumlah populasi di atas 30 sampai dengan 120, maka besarnya jumlah sampel uji coba sebesar 5% sampai dengan 10 % dai jumlah populasi. Sedangkan jumlah sampel penelitian yang diperbolehkan antara 25% sampai dengan 30 %.

Penelitian ini menyediakan populasi berjumlah 115 orang (yang telah memiliki SK edukatif). Berdasarkan ketentuan sebelumnya, maka besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang. Besarnya jumlah sampel ini berada diantara rentangan 25% atau 35 sampai dengan 30% atau 58 jumlah sampel yang dipersyaratkan. Sampel diambil secara acak dengan ketentuan bahwa dari jumlah tersebut terdiri dari dosen yang tidak menduduki jabatan structural dan dosen yang menduduki jabatan structural, mulai dari ketua jurusan, sekretaris jurusan dan staf pada seluruh jurusan yang terdapat di fakultas Tarbiyah IAIN-SU.

D. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner yang dirancang dalam bentuk pernyataan. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data tersebut disusun berdasarkan indikator dan karakteristik dari variabel yang diteliti. Kemudian dikembangkan berdasarkan kajian teoretik. Selanjutnya dibuat kisi-kisi dari variable tersebut yang nantinya akan digunakan sebagai acuan dalam pembuatan butir instrumen.

Untuk memperjelas pembahasan dalam kajian ini, maka variable yang diteliti perlu definisikan secara konseptual dan



23/mkl/FT/03/11

operasional, dengan tujuan agar permasalahan yang dikaji dapat lebih sistematis.

a. Definisi Koseptual

Komitmen organisasi dosen fakultas Tarbiyah IAIN –SU dalam menjalankan tugasnya. adalah: keberpihakan dosen terhadap organisasi di lingkungan IAIN-SU dengan mengindikasikan sasaran organisasi sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dengan keengganan untuk meninggalkan organisasi.

b. Definisi Operasional

Skor yang diperoleh melalui jawaban koesioner yang menggambarkan komitmen organisasi dosen dalam menjalankan tugasnya di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN-SU diukur berdasarkan: 1) kesesuaian diri dosen dengan pekerjaan; 2) keyakinan dosen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berguna untuk fakultas; 3) keterlibatan dosen dalam kegiatan yang dilaksanakan fakultas dan 4) kesediaan dosen untuk bekerja sebagai tenaga pendidik di fakultas Tarbiyah IAIN SU

Perlu kami jelaskan bahwa, dari sebanyak 52 butir instrument uji coba yang diajukan kepada responden, sebanyak 7 (tujuh) butir instrument mengandung pernyataan negative dengan skor yang diberikan pada masing-masing option adalah sebagai

berikut: Sangat sering diberi skor 1, sering diberi skor 2, kadang-kadang diberi skor 3, jarang diberi skor 4 dan tidak pernah diberi skor 5. Sedangkan 45 (empat puluh lima) butir instrument lainnya mengandung pernyataan positif dengan skor yang diberikan pada masing-masing option adalah sebagai: Sangat sering diberi skor 5, sering diberi skor 4, kadang-kadang diberi skor 3, jarang diberi skor 2 dan tidak pernah diberiskor 1. Sedangkan 5 (lima) butir lainnya memiliki pernyataan bermakna negative

**c. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Komitmen Organisasi Dosen
Fakultas Tarbiyah IAIN-SU**

Mengacu pada definisi sebelumnya, maka kisi-kisi instrument yang akan di uji coba untuk mendapatkan validitas dan realibitas instrument pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel: 3.1

Kisi-kisi instrument Uji Coba

Indikator	Nomor Butir Instrumen Uji Coba	Jml
kesesuaian diri dosen dengan pekerjaan	+1, +2, +3, +4, +5, +6, +7, +24, +36, +27, -37, +41, +42,	13
keyakinan dosen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berguna untuk fakultas	+12, +21, +22, +25, +26, +44, +45, +46, +47, +48, +49,, +52	12
keterlibatan dosen dalam kegiatan yang dilaksanakan fakultas	-8, -9, -10, -11, +13, +14, +15, +16, +20, +23	10
kesediaan dosen untuk bekerja sebagai tenaga pendidik	-17, +18, +19, +28, +29, +30, +31, +32, +33, +34, +35, +38, +39, +40, +43, +50, +51	17
JUMLAH BUTIR		52

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi Dosen

1). Validitas Instrumen

Uji validitas instrument dilakukan dengan analisis korelasi *product moment*. Responden uji coba sebanyak 15 orang dosen. Perhitngan analisis korelasi *product moment* ini dilakukan dengan program SPSS for Windows versi 15.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa, butir 07, 37, dan 52 dinyatakan gugur. Setelah memperoleh butir-butir

instrument yang sudah dinyatakan sah, selanjutnya mengurutkan kembali nomor-nomor pada butir instrument dan menyusunnya sesuai dengan pengelompokan pada indikatornya. Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada table 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2.

Kisi - kisi instrument Penelitian

Kisi - kisi Instrumen Ujicoba/Instrumen Penelitian.			
Indikator	sebelum	Drop	Inst. Penelitian
kesesuaian diri dosen dengan pekerjaan	+1, +2, +3, +4, +5, +6, +7, +24, +36, +27, -37, +41, +42,	7, 37	+1, +2, +3, +4, +5, +6, +7, +8, +9, +10, -11
keyakinan dosen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berguna untuk fakultas	+12, +21, +22, +25, +26, +44, +45, +46, +47, +52	52	+12, -13, +14, +15, +16, +17, +18, +19, +20
keterlibatan dosen dalam kegiatan yang dilaksanakan fakultas	-8, -9, -10, -11, +13, +14, +15, +16, +20, +23	-	-21, -22, -23, -24, +25, +26, +27, +28, +29, +30,
kesediaan dosen untuk bekerja sebagai tenaga pendidik	-17, +18, +19, +28, +29, +30, +31, +32, +33, +34, +35, +38, +39, +40,	-	-31, +32, +33, +34, +35, +36, +37, +38, +39, +40, +41, +42, +43, +44, +45,

	+43, +48, +49+50, +51		+46, +47, +48, +49
JUMLAH	52		49

Setelah instrumen Komitmen organisasi dosen fakultas Tarbiyah IAIN-SU dinyatakan memenuhi persyaratan valid selanjutnya dilakukan justifikasi. Instrumen hasil justifikasi (lihat lampiran) untuk selanjutnya dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2). Reliabilitas Instrumen.

Reliabilitas instrumen bertujuan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dari hasil perhitungan validitas butir, instrumen yang dinyatakan valid sebanyak 49 butir, dengan nilai koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,964.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan angket kepada responden penelitian (dosen) oleh petugas yang ditunjuk khusus oleh peneliti. Waktu pelaksanaan pemberian angket kepada

responden oleh petugas, pada saat responden hendak mengisi absensi pada pagi hari (les pertama) dan siang hari. Selanjutnya dikembalikan kepada petugas setelah siang hari atau keesokan harinya. Setelah seluruhnya instrument terkumpul, kemudian dilakukan pengecekan ulang oleh petugas, apakah butir-butir instrument seluruhnya diisi menurut ketentuan yang dipersyaratkan. Jika terdapat salah satu atau beberapa butir instrument yang tidak terisi, maka petugas mengklasifikasi instrument tersebut kedalam dua kelompok. Pada kelompok pertama, instrument yang sudah dinyatakan memenuhi persyaratan (terisi penuh) dan pada kelompok kedua, instrument yang dinyatakan tidak memenuhi persyaratan (ada satu atau beberapa bagian butir instrument yang belum terisi)

Dari 60 (enam puluh) exp instrument yang diserahkan, sebanyak 42 (empat puluh dua) exp instrument yang dinyatakan telah memenuhi persyaratan. Instrument yang sudah dinyatakan baik memenuhi kriteria inilah, kemudian dijadikan sebagai sumber data yang dijadikan bahan analisis kajian dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data.

Setelah data terkumpul, selanjutnya melakukan transformasi dari jawaban yang diberikan responden ke dalam bentuk data kuantitatif dengan cara memberikan skor-skor yang disesuaikan dengan

ketentuan-ketentuan seperti yang telah dijabarkan pada bagian definisi operasional sebelumnya. Langkah selanjutnya melakukan tabulasi data.

Data yang sudah ditabulasi, selanjutnya diklasifikasi ke dalam tiga kelompok. Data pada *kelompok pertama*, merupakan data mentah yang berisi seluruh jawaban yang tidak memperhitungkan apakah data tersebut berasal dari butir-butir instrument yang mengandung makna pernyataan positif atau butir-butir instrument yang mengandung makna pernyataan negatif. Data pada *kelompok kedua*, merupakan data mentah yang berisi seluruh jawaban yang mengandung makna pernyataan negatif. Sedangkan data pada *kelompok ketiga*, merupakan data mentah yang berisi seluruh jawaban responden yang mengandung makna pernyataan positif.

Setelah dilakukan pengelompokan data, selanjutnya melakukan analisis data masing-masing kelompok. Teknik analisis data pada masing-masing kelompok dilakukan dengan teknik analisis Deskriptif kuantitatif. yakni dengan menghitung: Mean, Median, Modus, Standar Deviasi, Skor maksimum, Skor minimum, dan membentuk distribusi data kelompok serta grafik histogram untuk kebutuhan penjabaran makna yang terkandung dalam gugusan data penelitian.

Langkah selanjutnya melakukan pembahasan dari masing-masing hasil analisis. Pada bagian ini, perlu menyertakan teori-teori atau rujukan dari beberapa pendapat ahli seperti yang telah dijabarkan

pada BAB II sebelumnya guna memperoleh makna pembahasan yang lebih hakiki pada penelitian ini.

NASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Secara garis besar, uraian yang akan dipaparkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) bagaimana diri dosen dengan pekerjaan, (b) keyakinan dosen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berguna untuk fakultas, (c) keterlibatan dosen dalam kegiatan yang dilaksanakan fakultas dan (d) kesediaan dosen untuk bekerja sebagai tenaga pendidik di Fakultas Tarbiyah IAIN SA.

Pemaparan uraian yang akan dipaparkan dalam penelitian, dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu: pertama, uraian tentang pernyataan komitmen dosen secara umum dalam melaksanakan tugas di Fakultas Tarbiyah IAIN SA; kedua, uraian tentang pernyataan komitmen dosen yang memiliki makna sebagai pernyataan tugas di Fakultas Tarbiyah IAIN SA; dan ketiga, uraian tentang pernyataan komitmen dosen yang memiliki makna sebagai pernyataan tugas di Fakultas Tarbiyah IAIN SA.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.

Secara garis besar, uraian yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) kesesuaian diri dosen dengan pekerjaan; (b) keyakinan dosen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berguna untuk fakultas; (c) keterlibatan dosen dalam kegiatan yang dilaksanakan fakultas dan (d) kesediaan dosen untuk bekerja sebagai tenaga pendidik di fakultas Tarbiyah IAIN SU

Pemaparan uraian yang akan disampaikan dalam penelitian, dikelompokkan mejadi tiga bagaian, yaitu: pertama: uraian tentang pernyataan komitmen dosen secara umum dalam melaksanakan tugas di fakultas Tarbiyah IAIN SU. Kedua, uraian tentang pernyataan komitmen dosen yang memiliki makna positif pada pelaksanaan tugas di Fakultas Tarbiyah IAIN-SU, dan ketiga uraian tentang pernyataan komitmen dosen yang memiliki makna negative pada pelaksanaan tugas di Fakultas Tarbiyan IAIN-SU.

1. Uraian umum tentang komitmen dosen melaksanakan tugas di fakultas Tarbiyah IAIN SU.

Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan skor rata-rata sebesar 184,45. Dari skor rata-rata hitung ini memberikan gambaran secara umum bahwasanya komitmen yang dimiliki dosen dalam melaksanakan tugas sebagai wujud dari loyalitasnya sebagai bagian dari anggota organisasi di fakultas tarbiyah IAIN SU masih berkisar antara " Sering sampai dengan Kadang-kadang " memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas sebagai seorang dosen dengan kriteria yang dilihat berupa (a) kesesuaian diri dosen dengan pekerjaannya sebagai seorang dosen, (b) keyakinan dosen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berguna untuk fakultas, (c) keterlibatan dosen dalam kegiatan yang dilaksanakan fakultas dan (d) kesediaan dosen untuk bekerja sebagai tenaga pendidik di fakultas Tarbiyah IAIN SU.

Rangkumn hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

KOMITMEN DOSEN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS

N	Valid	42
	Missing	0
Mean		184.45
Median		185.00
Mode		188
Std. Deviation		7.740
Variance		59.912
Range		38
Minimum		164
Maximum		202

Persentasi gambaran umum dari kriteria yang dikemukakan sebelumnya dapat dilihat pada tabel hasil analisis sebagai berikut:

Tabel: 4.2

KOMITMEN DOSEN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS

KOMITMEN DOSEN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS	Statistics			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KADANG-KADANG	3	7.1	7.1	7.1
SERING	39	92.9	92.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.2 sebelumnya, terdapat 3 responden atau sebesar 7,1 % yang memberikan pernyataan berupa “kadang-kadang” dalam hal komitmen dalam melaksanakan tugas yang diemban sebagai tenaga pengajar, loyalitasnya terhadap organisasi maupun kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh pihak pimpinan organisasi di Fakultas Tarbiyah IAIN SU. Sedangkan sebanyak 39

responden atau sebesar 92,9% memberikan pernyataan “ sering “ dalam hal komitmen dalam melaksanakan tugas yang diemban sebagai tenaga pengajar, loyalitasnya terhadap organisasi maupun kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh pihak pimpinan organisasi di Fakultas Tarbiyah IAIN SU.

Jika gambaran secara umum ini dikaji berdasarkan skor variansi yang diperoleh yakni sebesar 59,912, dimana skor tersebut jauh meninggalkan angka skor minimumnya yakni sebesar 164. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan responden dalam memilih option “ sering “ dan “Kadang-kadang” pada kreteria yang dipertanyakan sangat kecil kemungkinan memiliki/terjadi bias yang cukup jauh. Ini artinya, hanya sedikit sekali/kecil sekali responden yang memilih

Secara kuantitas dosen-dosen fakultas tarbiyah IAIN-SU masih memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas sebagai dosen di Fakultas Tarbiyah IAIN-SU.

option “sangat sering”, “ Jarang” dan “Tidak Pernah” pada kreteria yang dipertanyakan dalam hal komitmen dalam melaksanakan tugas yang diemban sebagai tenaga pengajar, loyalitasnya

terhadap organisasi maupun kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh pihak pimpinan organisasi di Fakultas Tarbiyah IAIN SU.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa, secara kuantitas dosen-dosen fakultas tarbiyah IAIN-SU masih memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas sebagai dosen di Fakultas Tarbiyah IAIN_SU. Komiten tersebut

dapat berupa loyalitas dosen dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan oleh pihak pimpinan, baik ditingkat jurusan maupun fakultas. Komitmen tersebut dapat dilihat berdasarkan : (a) kesesuaian diri dosen dengan pekerjaannya sebagai seorang dosen, (b) keyakinan dosen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berguna untuk fakultas, (c) keterlibatan dosen dalam kegiatan yang dilaksanakan fakultas dan (d) kesediaan dosen untuk bekerja sebagai tenaga pendidik di fakultas Tarbiyah IAIN SU.

2. Uraian pernyataan positif yang dikemukakan responden tentang komitmen dosen dalam melaksanakan tugas di fakultas Tarbiyah IAIN SU.

Uraian pernyataan positif pada butir-butir instrumen komitmen dosen dalam melaksanakan tugas di fakultas tarbiyah IAIN-SU terdiri dari 42 butir pernyataan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa skor rata-rata yang diperoleh responden sebesar 157,24. Dari skor rata-rata hitung ini memberikar gambaran bahwasanya komitmen yang dimiliki dosen dalam melaksanakan tugas sebagai wujud dari loyalitasnya sebagai bagian dari anggota organisasi di fakultas tarbiyah IAIN SU masih berkisar antara "Sering sampai dengan Kadang-kadang" memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas sebagai seorang dosen dengan kreteria yang dilihat berupa (a) kesesuaian diri dosen dengan pekerjaannya sebagai

seorang dosen, (b) keyakinan dosen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dapat berguna untuk fakultas, (c) keterlibatan dosen dalam kegiatan yang dilaksanakan fakultas dan (d) kesediaan dosen untuk bekerja sebagai tenaga pendidik di fakultas Tarbiyah IAIN SU.

Tabel 4.3
Pernyataan positif tentang komitmen dosen selama menjalankan Tugas di Fakultas Tarbiyah IAIN-SU

KOMITMEN DOSEN DENGAN PERNYATAAN POSISTIF

KOMITMEN DOSEN DENGAN PERNYATAAN POSISTIF		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KADANG-KADA	5	11.9	11.9	11.9
	SERING	37	88.1	88.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.3 sebelumnya, terdapat 5 responden atau sebesar 11,9 % memberikan pernyataan berupa “kadang-kadang” dalam hal komitmen dalam melaksanakan tugas yang diemban sebagai tenaga pengajar, loyalitasnya terhadap organisasi maupun kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh pihak pimpinan organisasi di Fakultas Tarbiyah IAIN SU. Sedangkan sebanyak 37 responden atau sebesar 88,1 % memberikan pernyataan “sering” dalam hal komitmen dalam melaksanakan tugas yang diemban sebagai tenaga pengajar, loyalitasnya terhadap organisasi maupun kebijakan-

kebijakan yang diberlakukan oleh pihak pimpinan organisasi di Fakultas Tarbiyah IAIN SU.

Tabel: 4.4
Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Komitmen dosen dengan Pernyataan Positif

Variables: KOMITMEN DOSEN DENGAN PERNYATAAN POSITIF

N	Valid	42
	Missing	0
Mean		157.24
Median		158.50
Mode		155 ^a
Std. Deviation		8.036
Variance		64.576
Minimum		134
Maximum		175
Sum		6604

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hasil analisis deskriptif memberikan skor variansi yang diperoleh yakni sebesar 64,578, dimana skor dimana skor tersebut jauh meninggalkan angka skor minimumnya yakni sebesar 134. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan responden dalam memilih option “ sering “ dan “Kadang-kadang” pada kreteria yang dipertanyakan sangat kecil kemungkinan memiliki/terjadi bias yang cukup jauh. Ini artinya, hanya sedikit sekali/kecil sekali responden yang memilih option ”sangat sering”, ” Jarang” dan Tidak Pernah” pada kreteria

yang dipertanyakan dalam hal komitmen dalam melaksanakan tugas yang diemban sebagai tenaga pengajar, loyalitasnya terhadap organisasi maupun kebijakan-kebijakan yang diberlakukan oleh pihak pimpinan organisasi di Fakultas Tarbiyah IAIN SU. Uraian masing-masing butir dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel: 4.3.1
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan
Merasa bagian dari keluarga besar Fakultas Tarbiyah

Merasa bagian dari keluarga besar Fakultas Tarbiyah	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang (3)	6	14.3	14.3
Sering (4)	9	21.4	35.7
Sangat Sering (5)	27	64.3	100.0
Total	42	100.0	

Berdasarkan rangkuman hasil analisis pada table 4.3.1 menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 14,3% memberikan pernyataan kadang-kadang merasa bagian dari keluarga besar fakultas tarbiyah. Sebanyak 9 atau sebesar 21,4 % memberikan pernyataan sering merasa bagian dari keluarga besar fakultas tarbiyah dan sebanyak 27 atau sebesar 64 % memberikan pernyataan sering merasa bagian dari keluarga besar fakultas tarbiyah.

Tabel: 4.3.2
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Tetap bertahan sebagai dosen di Fakultas Tarbiyah sampai tiba masa pensiun

Tetap bertahan sebagai dosen di Fakultas Tarbiyah sampai tiba masa pensiun	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	2	4.8	4.8
Kadang-Kadang (3)	8	19.0	23.8
Sangat Sering (5)	32	76.2	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.2, menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 4,8% memberikan pernyataan jarang tetap bertahan sebagai dosen di fakultas tarbiyah sampai tiba masa pensiun. Sebanyak 8 atau sebesar 19,0 % memberikan pernyataan kadang-kadang tetap bertahan sebagai dosen di fakultas tarbiyah sampai tiba masa pensiun. Sebanyak 32 responden atau sebesar 76,2 % memberikan pernyataan sangat sering tetap bertahan sebagai dosen di fakultas tarbiyah sampai tiba masa pensiun

Tabel: 4.3.3
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan
Memiliki loyalitas terhadap Fakultas Tarbiyah

Memiliki loyalitas terhadap Fakultas Tarbiyah	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	3	7.1	7.1
Kadang-Kadang (3)	9	21.4	28.6
Sering (4)	6	14.3	42.9
Sangat Sering (5)	24	57.1	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.3 menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7,1% memberikan pernyataan jarang memiliki loyalitas terhadap fakultas Tarbiyah IAIN-SU. Sebanyak 9 atau sebesar 21,4 % memberikan pernyataan kadang-kadang memiliki loyalitas terhadap fakultas Tarbiyah IAIN-SU. Sebanyak 6 responden atau sebesar 14,3 % memberikan pernyataan sering memiliki loyalitas terhadap fakultas Tarbiyah IAIN-SU dan sebanyak 24 respoden atau sebesar 57,1% memberikan pernyataan memiliki loyalitas terhadap fakultas Tarbiyah IAIN-SU.

Memiliki loyalitas terhadap Fakultas Tarbiyah	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	3	7.1	7.1
Kadang-Kadang (3)	9	21.4	28.6
Sering (4)	6	14.3	42.9
Sangat Sering (5)	24	57.1	100.0
Total	42	100.0	

Tabel: 4.3.4
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan
Merasa bersalah jika meninggalkan Fakultas Tarbiyah

Merasa bersalah jika meninggalkan Fakultas Tarbiyah	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang (3)	6	14.3	14.3
Sering (4)	17	40.5	54.8
Sangat Sering (5)	19	45.2	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.4 menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 14,3% memberikan pernyataan kadang-kadang merasa bersalah jika meninggalkan fakultas tarbiyah IAIN-SU. Sebanyak 17 atau sebesar 40,5 % memberikan pernyataan sering merasa bersalah jika meninggalkan fakultas tarbiyah IAIN-SU. Sebanyak 19 responden atau sebesar 45,2% memberikan pernyataan sangat sering merasa bersalah jika meninggalkan fakultas tarbiyah IAIN-SU

Tabel: 4.3.5
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan
Merasa nyaman membicarakan fakultas tarbiyah kepada masyarakat umum.

Merasa nyaman membicarakan fakultas tarbiyah kepada masyarakat umum.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	1	2.4	2.4
Kadang-Kadang (3)	7	16.7	19.0
Sering (4)	18	42.9	61.9
Sangat Sering (5)	16	38.1	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.5 menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2,4% memberikan pernyataan jarang merasa nyaman membicarakan fakultas tarbiyah kepada masyarakat umum. Sebanyak 7 responden atau sebesar 16,7% memberikan pernyataan kadang-kadang merasa nyaman membicarakan fakultas tarbiyah kepada masyarakat umum. Sebanyak 18 responden atau sebesar 42,9% memberikan pernyataan sering merasa nyaman membicarakan fakultas tarbiyah kepada masyarakat umum, dan sebanyak 16 responden atau 38,1% memberikan pernyataan sangat sering merasa nyaman membicarakan fakultas tarbiyah kepada masyarakat umum.

Tabel: 4.3.6
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Memiliki kesempatan yang lebih baik jika tetap bertahan di Fakultas Tarbiyah

Memiliki kesempatan yang lebih baik jika tetap bertahan di Fakultas Tarbiyah	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	3	7.1	7.1
Kadang-Kadang (3)	14	33.3	40.5
Sering (4)	13	31.0	71.4
Sangat Sering (5)	12	28.6	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.6 menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7,1% memberikan

pernyataan jarang memiliki kesempatan yang lebih baik jika tetap bertahan di Fakultas Tarbiyah. Sebanyak 14 responden atau sebesar 33,3% memberikan pernyataan kadang-kadang memiliki kesempatan yang lebih baik jika tetap bertahan di Fakultas Tarbiyah. Sebanyak 13 responden atau sebesar 31,0% memberikan pernyataan sering memiliki kesempatan yang lebih baik jika tetap bertahan di Fakultas Tarbiyah, dan sebanyak 12 responden atau 28,6% memberikan pernyataan sangat sering memiliki kesempatan yang lebih baik jika tetap bertahan di Fakultas Tarbiyah

Tabel: 4.3.7
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Sangat bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya dosen di Fakultas Tarbiyah

Sangat bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya dosen di Fakultas Tarbiyah	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	4	9.5	9.5
Kadang-Kadang (3)	12	28.6	38.1
Sering (4)	4	9.5	47.6
Sangat Sering (5)	22	52.4	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.7 menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 9,5% memberikan pernyataan jarang merasa sangat bangga mengatakan kepada orang

lain bahwa saya dosen di Fakultas Tarbiyah. Sebanyak 12 responden atau sebesar 28,6% memberikan pernyataan kadang-kadang merasa sangat bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya dosen di Fakultas Tarbiyah. Sebanyak 4 responden atau sebesar 9,5% memberikan pernyataan sering merasa sangat bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya dosen di Fakultas Tarbiyah, dan sebanyak 22 responden atau 52,4% memberikan pernyataan sangat sering merasa sangat bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya dosen di Fakultas Tarbiyah

Tabel: 4.3.8
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Mempelajari bahan sesuai Rencana Kegiatan Belajar Mengajar (RKMB) untuk persiapan awal sebelum mengajar.

Mempelajari bahan sesuai Rencana Kegiatan Belajar Mengajar (RKMB) untuk persiapan awal sebelum mengajar.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	11	26.2	26.2
Kadang-Kadang (3)	22	52.4	78.6
Sering (4)	1	2.4	81.0
Sangat Sering (5)	8	19.0	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.8 menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 26,2% memberikan pernyataan jarang mempelajari bahan sesuai rencana kegiatan belajar

diberikan apabila ada mahasiswa yang masih belum memahami isi perkuliahan. Sebanyak 16 responden atau sebesar 38,1% memberikan pernyataan kadang-kadang menjelaskan kembali materi perkuliahan yang telah diberikan apabila ada mahasiswa yang masih belum memahami isi perkuliahan. Sebanyak 11 responden atau sebesar 26,2% memberikan pernyataan sering menjelaskan kembali materi perkuliahan yang telah diberikan apabila ada mahasiswa yang masih belum memahami isi perkuliahan, dan sebanyak 8 responden atau 19,0% memberikan pernyataan sangat sering menjelaskan kembali materi perkuliahan yang telah diberikan apabila ada mahasiswa yang masih belum memahami isi perkuliahan.

Tabel: 4.3.10
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Menolak tawaran mengajar apabila matakuliah yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki

Menolak tawaran mengajar apabila matakuliah yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	4	9.5	9.5
Kadang-Kadang (3)	24	57.1	66.7
Sering (4)	10	23.8	90.5
Sangat Sering (5)	4	9.5	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.10 menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 9,5% memberikan pernyataan jarang menolak tawaran mengajar apabila matakuliah yang

diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sebanyak 24 responden atau sebesar 57,1% memberikan pernyataan kadang-kadang menolak tawaran mengajar apabila matakuliah yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sebanyak 10 responden atau sebesar 23,8% memberikan pernyataan sering menolak tawaran mengajar apabila matakuliah yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan sebanyak 4 responden atau 9,5% memberikan pernyataan sangat sering menolak tawaran mengajar apabila matakuliah yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Tabel: 4.3.11
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Merasa ada sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan di Fakultas Tarbiyah

Merasa ada sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan di Fakultas Tarbiyah	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang (3)	9	21.4	21.4
Sering (4)	20	47.6	69.0
Sangat Sering (5)	13	31.0	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.11 menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 21,4% memberikan pernyataan kadang-kadang merasa ada sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan di Fakultas Tarbiyah. Sebanyak 20 responden atau sebesar 47,6% memberikan pernyataan sering merasa ada sebuah

kewajiban yang harus dilaksanakan di Fakultas Tarbiyah. Sebanyak 13 responden atau sebesar 31,0% memberikan pernyataan sangat sering merasa ada sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan di Fakultas Tarbiyah

Tabel: 4.3.12
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Berusaha mengembangkan budaya keterbukaan dalam berdiskusi dengan mahasiswa.

Berusaha mengembangkan budaya keterbukaan dalam berdiskusi dengan mahasiswa.		Statistics		
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
	Jarang (2)	6	14.3	14.3
	Kadang-Kadang (3)	16	38.1	52.4
	Sering (4)	14	33.3	85.7
	Sangat Sering (5)	6	14.3	100.0
	Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.12 menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 14,3% memberikan pernyataan jarang berusaha mengembangkan budaya keterbukaan dalam berdiskusi dengan mahasiswa. Sebanyak 16 responden atau sebesar 38,1% memberikan pernyataan kadang-kadang berusaha mengembangkan budaya keterbukaan dalam berdiskusi dengan mahasiswa. Sebanyak 14 responden atau sebesar 23,8% memberikan pernyataan sering berusaha mengembangkan budaya keterbukaan dalam berdiskusi dengan mahasiswa, dan sebanyak 6 responden atau 14,3% memberikan pernyataan sangat sering berusaha

mengembangkan budaya keterbukaan dalam berdiskusi dengan mahasiswa.

Tabel: 4.3.13
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Memberikan contoh yang baik kepada para mahasiswa.

Memberikan contoh yang baik kepada para mahasiswa.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	5	11.9	11.9
Kadang-Kadang (3)	15	35.7	47.6
Sering (4)	17	40.5	88.1
Sangat Sering (5)	5	11.9	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.13 menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 11,9% memberikan pernyataan jarang memberikan contoh yang baik kepada para mahasiswa mahasiswa. Sebanyak 15 responden atau sebesar 35,7% memberikan pernyataan kadang-kadang memberikan contoh yang baik kepada para mahasiswa mahasiswa. Sebanyak 17 responden atau sebesar 40,5% memberikan pernyataan sering memberikan contoh yang baik kepada para mahasiswa mahasiswa, dan sebanyak 5 responden atau 11,9% memberikan pernyataan sangat sering memberikan contoh yang baik kepada para mahasiswa mahasiswa.

Tabel: 4.3.14
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Berpakaian yang pantas ketika mengajar.

Berpakaian yang pantas ketika mengajar.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang (3)	10	23.8	23.8
Sering (4)	25	59.5	83.3
Sangat Sering (5)	7	16.7	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.14 menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 23,8% memberikan pernyataan kadang-kadang berpakaian yang pantas ketika mengajar. Sebanyak 25 responden atau sebesar 59,5% memberikan pernyataan sering berpakaian yang pantas ketika mengajar. Sebanyak 7 responden atau sebesar 16,7% memberikan pernyataan sangat sering berpakaian yang pantas ketika mengajar

Tabel: 4.3.15
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Memberikan contoh etika yang baik kepada mahasiswa agar ia dapat mencontohnya.

Memberikan contoh etika yang baik kepada mahasiswa agar ia dapat mencontohnya.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	5	11.9	11.9
Kadang-Kadang (3)	15	35.7	47.6
Sering (4)	13	31.0	78.6
Sangat Sering (5)	9	21.4	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.15 menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 11,9% memberikan pernyataan jarang memberikan contoh etika yang baik kepada mahasiswa agar ia dapat mencontohnya. Sebanyak 15 responden atau sebesar 35,7% memberikan pernyataan kadang-kadang memberikan contoh etika yang baik kepada mahasiswa agar ia dapat mencontohnya. Sebanyak 13 responden atau sebesar 31,0% memberikan pernyataan sering berusaha memberikan contoh etika yang baik kepada mahasiswa agar ia dapat mencontohnya, dan sebanyak 9 responden atau 21,4% memberikan pernyataan sangat sering memberikan contoh etika yang baik kepada mahasiswa agar ia dapat mencontohnya.

Tabel: 4.3.16
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan senang hat

Melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan senang hati.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	2	4.8	4.8
Kadang-Kadang (3)	10	23.8	28.6
Sering (4)	19	45.2	73.8
Sangat Sering (5)	11	26.2	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.16 menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 4,8% memberikan pernyataan jarang melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan senang hati. Sebanyak 10 responden atau sebesar 23,8% memberikan pernyataan kadang-kadang melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan senang hati. Sebanyak 19 responden atau sebesar 45,2% memberikan pernyataan sering melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan senang hati, dan sebanyak 11 responden atau 26,2% memberikan pernyataan melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan senang hati.

Tabel: 4.3.17
Pangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Berusaha menjaga sikap di depan para mahasiswa.

Berusaha menjaga sikap di depan para mahasiswa.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	3	7.1	7.1
Kadang-Kadang (3)	12	28.6	35.7
Sering (4)	16	38.1	73.8
Sangat Sering (5)	11	26.2	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.17 menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 4,8% memberikan pernyataan jarang berusaha menjaga sikap di depan mahasiswa. Sebanyak 12 responden atau sebesar 28,6% memberikan pernyataan kadang-kadang berusaha menjaga sikap di depan mahasiswa. Sebanyak 16 responden atau sebesar 38,1% memberikan pernyataan sering berusaha menjaga sikap di depan mahasiswa., dan sebanyak 11 responden atau 26,2% memberikan pernyataan sangat sering berusaha menjaga sikap di depan mahasiswa.

Tabel: 4.3.18
Rangkuman pernyataan responden
pada pernyataan

Menjunjung tinggi peraturan-peraturan yang diberlakukan di Fakultas Tarbiyah

Menjunjung tinggi peraturan-peraturan yang diberlakukan di Fakultas Tarbiyah	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Tidak Pernah (1)	5	11.9	11.9
Jarang (2)	5	11.9	23.8
Kadang-Kadang (3)	15	35.7	59.5
Sering (4)	12	28.6	88.1
Sangat Sering (5)	5	11.9	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.18 menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 11,9% memberikan pernyataan tidak pernah menjunjung tinggi peraturan-peraturan yang diberlakukan di Fakultas Tarbiyah.. Sebanyak 5 responden atau sebesar 11,9% memberikan pernyataan jarang menjunjung tinggi peraturan-peraturan yang diberlakukan di Fakultas Tarbiyah. Sebanyak 15 responden atau sebesar 35,7% memberikan pernyataan kadang-kadang menjunjung tinggi peraturan-peraturan yang diberlakukan di Fakultas Tarbiyah, sebanyak 12 responden atau 28,6% memberikan pernyataan sering menjunjung tinggi peraturan-peraturan yang diberlakukan di Fakultas Tarbiyah dan sebanyak 5 responden

atau sebesar 11,9 % memberikan pernyataan sangat sering menjujung tinggi peraturan-peraturan yang diberlakukan di Fakultas Tarbiyah

Tabel: 4.3.19
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Memberitahu petugas piket secara tertulis apabila berhalangan mengajar

Memberitahu petugas piket secara tertulis apabila berhalangan mengajar	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Tidak Pernah (1)	4	9.5	9.5
Jarang (2)	9	21.4	31.0
Kadang-Kadang (3)	11	26.2	57.1
Sering (4)	10	23.8	81.0
Sangat Sering (5)	8	19.0	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.19 menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 9,5% memberikan pernyataan tidak pernah memberitahu petugas piket secara tertulis apabila berhalangan mengajar. Sebanyak 9 responden atau sebesar 21,4% memberikan pernyataan jarang memberitahu petugas piket secara tertulis apabila berhalangan mengajar. Sebanyak 11 responden atau sebesar 26,2% memberikan pernyataan kadang-kadang memberitahu petugas piket secara tertulis apabila berhalangan mengajar. Sebanyak 10 responden atau 23,8% memberikan pernyataan sering memberitahu petugas piket secara tertulis apabila berhalangan mengajar dan sebanyak 8 responden atau sebesar 19,0 % memberikan

pernyataan sangat sering memberitahu petugas piket secara tertulis apabila berhalangan mengajar.

Tabel: 4.3.20
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

menandatangani absensi pertemuan matakuliah setiap memberi perkuliahan

Menandatangani absensi pertemuan matakuliah setiap memberi perkuliahan	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang (3)	6	14.3	14.3
Sering (4)	9	21.4	35.7
Sangat Sering (5)	27	64.3	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.20 menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 14,3% memberikan pernyataan kadang-kadang menandatangani absen pertemuan matakuliah setiap akan memberi perkuliahan. Sebanyak 9 responden atau sebesar 21,4% memberikan pernyataan sering menandatangani absen pertemuan matakuliah setiap akan memberi perkuliahan. Sebanyak 27 responden atau sebesar 64,3% memberikan pernyataan sangat sering menandatangani absen pertemuan matakuliah setiap akan memberi perkuliahan.

Tabel: 4.3.21
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Menghadiri undangan rapat sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Menghadiri undangan rapat sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.		Statistics		
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
	Jarang (2)	2	4.8	4.8
	Kadang-Kadang (3)	11	26.2	31.0
	Sangat Sering (5)	29	69.0	100.0
	Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.21 menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 4,8% memberikan pernyataan jarang menghadiri undangan rapat sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Sebanyak 11 responden atau sebesar 26,2% memberikan pernyataan kadang-kadang menghadiri undangan rapat sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Sebanyak 29 responden atau sebesar 69,0% memberikan pernyataan sangat sangat sering menghadiri undangan rapat sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Tabel: 4.3.22**Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan****Melaksanakan ujian sesuai dengan jadwal yang diberikan.**

Melaksanakan ujian sesuai dengan jadwal yang diberikan.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	3	7.1	7.1
Kadang-Kadang (3)	10	23.8	31.0
Sering (4)	9	21.4	52.4
Sangat Sering (5)	20	47.6	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.17 menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7,1% memberikan pernyataan jarang melaksanakan ujian sesuai dengan jadwal yang diberikan. Sebanyak 10 responden atau sebesar 23,8% memberikan pernyataan kadang-kadang melaksanakan ujian sesuai dengan jadwal yang diberikan. Sebanyak 9 responden atau sebesar 21,4% memberikan pernyataan sering melaksanakan ujian sesuai dengan jadwal yang diberikan, dan sebanyak 20 responden atau 47,6% memberikan pernyataan sangat sering melaksanakan ujian sesuai dengan jadwal yang diberikan.

Tabel: 4.3.23
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

lencari alasan yang logis jika tidak melaksanakan peraturan yang berlaku dilembaga.

Mencari alasan yang logis jika tidak melaksanakan peraturan yang berlaku dilembaga.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang (3)	6	14.3	14.3
Sering (4)	17	40.5	54.8
Sangat Sering (5)	19	45.2	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.23 menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 14,3% memberikan pernyataan kadang-kadang mencari alasan yang logis jika tidak melaksanakan peraturan yang berlaku dilembaga. Sebanyak 17 responden atau sebesar 40,5% memberikan pernyataan sering mencari alasan yang logis jika tidak melaksanakan peraturan yang berlaku dilembaga. Sebanyak 19 responden atau sebesar 45,2% memberikan pernyataan sangat sering mencari alasan yang logis jika tidak melaksanakan peraturan yang berlaku dilembaga

Tabel: 4.3.24
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Tepat waktu dalam memberikan perkuliahan.

Tepat waktu dalam memberikan perkuliahan.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	3	7.1	7.1
Kadang-Kadang (3)	13	31.0	38.1
Sering (4)	12	28.6	66.7
Sangat Sering (5)	14	33.3	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.24 menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7,1% memberikan pernyataan jarang tepat waktu dalam memberikan perkuliahan. Sebanyak 13 responden atau sebesar 31,0% memberikan pernyataan kadang-kadang tepat waktu dalam memberikan perkuliahan. Sebanyak 12 responden atau sebesar 28,6% memberikan pernyataan sering tepat waktu dalam memberikan perkuliahan, dan sebanyak 14 responden atau 33,3% memberikan pernyataan sangat sering tepat waktu dalam memberikan perkuliahan.

Tabel: 4.3.25
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Tepat waktu dalam mengakhiri perkuliahan

Tepat waktu dalam mengakhiri perkuliahan	Statistics		
	Frequency	Percent	Curnulative Percent
Jarang (2)	5	11.9	11.9
Kadang-Kadang (3)	14	33.3	45.2
Sering (4)	3	7.1	52.4
Sangat Sering (5)	20	47.6	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.25 menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden sebesar 19,5% memberikan pernyataan jarang tepat waktu dalam mengakhiri perkuliahan. Sebanyak 14 responden atau sebesar 33,3% memberikan pernyataan kadang-kadang tepat waktu dalam mengakhiri perkuliahan. Sebanyak 3 responden atau sebesar 7,1% memberikan pernyataan sering tepat waktu dalam mengakhiri perkuliahan, dan sebanyak 20 respoden atau 47,6% memberikan pernyataan sangat sering tepat waktu dalam mengakhiri perkuliahan.

Tabel: 4.3.26
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Memberikan bimbingan kepada mahasiswa sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Memberikan bimbingan kepada mahasiswa sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	11	26.2	26.2
Kadang-Kadang (3)	23	54.8	81.0
Sering (4)	1	2.4	83.3
Sangat Sering (5)	7	16.7	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.26 menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 26,2% memberikan pernyataan jarang memberikan bimbingan kepada mahasiswa sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebanyak 23 responden atau sebesar 54,8% memberikan pernyataan kadang-kadang memberikan bimbingan kepada mahasiswa sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebanyak 1 responden atau sebesar 2,4% memberikan pernyataan sering memberikan bimbingan kepada mahasiswa sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan sebanyak 7 responden atau 16,7% memberikan pernyataan sangat sering memberikan bimbingan kepada mahasiswa sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Tabel: 4.3.27

Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

mencari waktu di hari lain jika jadwal mengajar yang telah ditentukan pihak fakultas tidak sesuai dengan waktu luang yang saya miliki.

mencari waktu di hari lain jika jadwal mengajar yang telah ditentukan pihak fakultas tidak sesuai dengan waktu luang yang saya miliki.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	6	14.3	14.3
Kadang-Kadang (3)	15	35.7	50.0
Sering (4)	15	35.7	85.7
Sangat Sering (5)	6	14.3	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.27 menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 14,3% memberikan pernyataan jarang mencari waktu dihari lain jika jadwal mengajar yang telah ditentukan pihak fakultas tidak sesuai dengan waktu luang yang saya miliki. Sebanyak 15 responden atau sebesar 35,7% memberikan pernyataan kadang-kadang mencari waktu dihari lain jika jadwal mengajar yang telah ditentukan pihak fakultas tidak sesuai dengan waktu luang yang saya miliki. Sebanyak 15 responden atau sebesar 35,7% memberikan pernyataan sering mencari waktu dihari lain jika jadwal mengajar yang telah ditentukan pihak fakultas tidak sesuai dengan waktu luang yang saya miliki dan sebanyak 6 respoden atau 14,3% memberikan pernyataan sangat sering mencari waktu

dihari lain jika jadwal mengajar yang telah ditentukan pihak fakultas tidak sesuai dengan waktu luang yang saya miliki.

Tabel: 4.3.28
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Membuat persiapan mengajar sebelum perkuliahan dimulai.

Membuat persiapan mengajar sebelum perkuliahan dimulai.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	4	9.5	9.5
Kadang-Kadang (3)	25	59.5	69.0
Sering (4)	10	23.8	92.9
Sangat Sering (5)	3	7.1	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.28 menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 9,5% memberikan pernyataan jarang membuat persiapan mengajar sebelum perkuliahan dimulai. Sebanyak 25 responden atau sebesar 59,5% memberikan pernyataan kadang-kadang membuat persiapan mengajar sebelum perkuliahan dimulai. Sebanyak 10 responden atau sebesar 23,8% memberikan pernyataan sering membuat persiapan mengajar sebelum perkuliahan dimulai dan sebanyak 3 responden atau 7,1% memberikan pernyataan sangat sering membuat persiapan mengajar sebelum perkuliahan dimulai.

Tabel: 4.3.29
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Memulai perkuliahan setelah semua mahasiswa masuk ke ruangan.

Memulai perkuliahan setelah semua mahasiswa masuk ke ruangan.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	3	7.1	7.1
Kadang-Kadang (3)	14	33.3	40.5
Sering (4)	19	45.2	85.7
Sangat Sering (5)	6	14.3	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.29 menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7,1% memberikan pernyataan jarang memulai perkuliahan setelah semua mahasiswa masuk ke ruangan. Sebanyak 14 responden atau sebesar 33,3% memberikan pernyataan kadang-kadang memulai perkuliahan setelah semua mahasiswa masuk ke ruangan. Sebanyak 19 responden atau sebesar 45,2% memberikan pernyataan sering memulai perkuliahan setelah semua mahasiswa masuk ke ruangan dan sebanyak 6 responden atau 14,3% memberikan pernyataan sangat sering memulai perkuliahan setelah semua mahasiswa masuk ke ruangan.

Tabel: 4.3.30
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Merasa tidak nyaman bila ada dosen yang terlambat keluar dari ruangan ketika jam perkuliahan tiba pada giliran saya.

Merasa tidak nyaman bila ada dosen yang terlambat keluar dari ruangan ketika jam perkuliahan tiba pada	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang (3)	11	26.2	26.2
Sering (4)	20	47.6	73.8
Sangat Sering (5)	11	26.2	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.30 menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 26,2% memberikan pernyataan kadang-kadang merasa tidak nyaman bila ada dosen yang terlambat keluar dari ruangan ketika jam perkuliahan tiba pada giliran saya. Sebanyak 20 responden atau sebesar 47,6% memberikan pernyataan sering merasa tidak nyaman bila ada dosen yang terlambat keluar dari ruangan ketika jam perkuliahan tiba pada giliran saya. Sebanyak 11 responden atau sebesar 26,2% memberikan pernyataan sangat sering merasa tidak nyaman bila ada dosen yang terlambat keluar dari ruangan ketika jam perkuliahan tiba pada giliran saya.

Tabel: 4.3.31
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Memeriksa tugas-tugas mahasiswa sesuai dengan waktu yang tersedia.

Memeriksa tugas-tugas mahasiswa sesuai dengan waktu yang tersedia.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Tidak Pernah (1)	1	2.4	2.4
Jarang (2)	4	9.5	11.9
Kadang-Kadang (3)	15	35.7	47.6
Sering (4)	15	35.7	83.3
Sangat Sering (5)	7	16.7	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.31 menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2,4% memberikan pernyataan tidak pernah memeriksa tugas-tugas mahasiswa sesuai dengan waktu yang tersedia. Sebanyak 4 responden atau sebesar 9,5% memberikan pernyataan jarang memeriksa tugas-tugas mahasiswa sesuai dengan waktu yang tersedia. Sebanyak 15 responden atau sebesar 35,7% memberikan pernyataan kadang-kadang memeriksa tugas-tugas mahasiswa sesuai dengan waktu yang tersedia.. Sebanyak 15 responden atau 35,7% memberikan pernyataan sering memeriksa tugas-tugas mahasiswa sesuai dengan waktu yang tersedia. dan sebanyak 7 responden atau sebesar 16,7 % memberikan pernyataan sangat sering memeriksa tugas-tugas mahasiswa sesuai dengan waktu yang tersedia.

Tabel: 4.3.32

Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan
Menyerahkan kembali tugas-tugas kepada mahasiswa setelah dilakukan
koreksi penilaian

Menyerahkan kembali tugas-tugas kepada mahasiswa setelah dilakukan koreksi penilaian	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Tidak Pernah (1)	1	2.4	2.4
Jarang (2)	8	19.0	21.4
Kadang-Kadang (3)	11	26.2	47.6
Sering (4)	10	23.8	71.4
Sangat Sering (5)	12	28.6	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.32 menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden atau sebesar 2,4% memberikan pernyataan tidak pernah menyerahkan kembali tugas-tugas kepada mahasiswa setelah dilakukan koreksi penilaian. Sebanyak 8 responden atau sebesar 19,0% memberikan pernyataan jarang menyerahkan kembali tugas-tugas kepada mahasiswa setelah dilakukan koreksi penilaian. Sebanyak 11 responden atau sebesar 26,2% memberikan pernyataan kadang-kadang menyerahkan kembali tugas-tugas kepada mahasiswa setelah dilakukan koreksi penilaian.. Sebanyak 10 responden atau 28,3% memberikan pernyataan sering menyerahkan kembali tugas-tugas kepada mahasiswa setelah dilakukan koreksi penilaian. dan sebanyak 12 responden atau sebesar 28,6 % memberikan pernyataan sangat sering menyerahkan kembali tugas-tugas kepada mahasiswa setelah dilakukan koreksi penilaian.

Tabel: 4.3.33
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Setiap akhir semester mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang dilakukan dalam mengajar.

Setiap akhir semester mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang dilakukan dalam mengajar.	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	5	11.9	11.9
Kadang-Kadang (3)	14	33.3	45.2
Sering (4)	14	33.3	78.6
Sangat Sering (5)	9	21.4	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.33 menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 11,9% memberikan pernyataan jarang setiap akhir semester mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang dilakukan dalam mengajar. Sebanyak 14 responden atau sebesar 33,3% memberikan pernyataan kadang-kadang setiap akhir semester mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang dilakukan dalam mengajar. Sebanyak 14 responden atau sebesar 33,3% memberikan pernyataan sering setiap akhir semester mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang dilakukan dalam mengajar dan sebanyak 9 responden atau 21,4% memberikan pernyataan sangat sering setiap akhir semester mengevaluasi kekurangan-kekurangan yang dilakukan dalam mengajar.

Tabel: 4.3.34
Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Membantu teman yang merasa ada masalah dalam mengajar

Membantu teman yang merasa ada masalah dalam mengajar	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Jarang (2)	6	14.3	14.3
Kadang-Kadang (3)	17	40.5	54.8
Sering (4)	14	33.3	88.1
Sangat Sering (5)	5	11.9	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.34 menunjukkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 14,3% memberikan pernyataan jarang membantu teman yang merasa ada masalah dalam mengajar. Sebanyak 17 responden atau sebesar 40,5% memberikan pernyataan kadang-kadang membantu teman yang merasa ada masalah dalam mengajar. Sebanyak 14 responden atau sebesar 33,3% memberikan sering membantu teman yang merasa ada masalah dalam mengajar dan sebanyak 5 respoden atau 11,9% memberikan pernyataan sangat sering membantu teman yang merasa ada masalah dalam mengajar

Tabel: 4.3.35

Rangkuman pernyataan responden pada pernyataan

Setiap akhir semester memberikan laporan secara tertulis kemajuan yang diperoleh mahasiswa kepada pihak jurusan dengan tepat waktu

Setiap akhir semester memberikan laporan secara tertulis kemajuan yang diperoleh mahasiswa kepada pihak jurusan dengan tepat waktu	Statistics		
	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang (3)	11	26.2	26.2
Sering (4)	24	57.1	83.3
Sangat Sering (5)	7	16.7	100.0
Total	42	100.0	

Rangkuman hasil analisis pada table 4.3.35 menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 26,2% memberikan pernyataan kadang-kadang setiap akhir semester memberikan laporan secara tertulis kemajuan yang diperoleh mahasiswa kepada pihak jurusan dengan tepat waktu. Sebanyak 24 responden atau sebesar 57,1% memberikan pernyataan sering setiap akhir semester memberikan laporan secara tertulis kemajuan yang diperoleh mahasiswa kepada pihak jurusan dengan tepat waktu. Sebanyak 7 responden atau sebesar 16,7% memberikan pernyataan sangat sering setiap akhir semester memberikan laporan secara tertulis kemajuan yang diperoleh mahasiswa kepada pihak jurusan dengan tepat waktu