

LAPORAN HASIL
PENELITIAN DASAR KEILMUAN (PDK)

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR. HAMKA**



Tim Pengusul:

Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si. (NIDN. 0320056202 / Ketua)
Dr. H. Muchdie, MS. (NIDN. 0420105401 / Anggota)
H. Muhammad Arief Darmawan, SE. (NIM. 1609027025 / Anggota)

No Surat Kontrak Penelitian : 367/F.03.07/2018
Nilai Kontrak : Rp. 10.000.000

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA
2018

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DASAR KEILMUAN (PDK)**

| | |
|----------------------------|--|
| Judul Penelitian | : Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA |
| Ketua Peneliti | |
| a. Nama Lengkap | : Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si |
| b. NPD/NIDN | : 0320056202 |
| c. Jabatan Fungsional | : Lektor |
| d. Fakultas/Program Studi | : Manajemen / Manajemen |
| e. Nomor HP | : 081293781707 |
| f. Email | : bdh_hartana@yahoo.com |
| Anggota Peneliti I | |
| a. Nama Lengkap | : Dr. H. Muchdie, MS |
| b. NPD/NIDN | : 0420105401 |
| c. Fakultas/Program Studi | : Manajemen / Manajemen |
| Anggota Peneliti II | |
| a. Nama Lengkap | : H. Muhammad Arief Darmawan, SE. |
| b. NIM | : 1609027025 |
| c. Fakultas/Program Studi | : Manajemen / Manajemen |
| Lama Penelitian | : 6 bulan |
| Luaran Penelitian | : 1. Prosiding Seminar Nasional 2. Publikasi Ilmiah dan Makalah |
| Biaya Penelitian | : Rp. 10.000.000,- |

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Jakarta, 29 Juni 2018
Ketua Peneliti



(Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si)
NIDN. 0320056202



(Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si)
NIDN. 0320056202

Menyetujui,

Direktur SPS UHAMKA



(Prof. Dr. H. Abd. Rahman A. Ghani, M.Pd)
NIDN. 0310036104

Ka. Lembaga UHAMKA



(Prof. Dr. Hj. Suswandari, M.Pd)
NIDN. 0020116601



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jln. Tanah Merdeka, Pasar Rebo, Jakarta Timur
Telp. 021-8416624, 87781809; Fax. 87781809

SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA PENELITIAN LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

Nomor : 367 / F.03.07/2018
Tanggal : 11 Agustus 2018

Bismillahirrahmanirrahim

Pada hari ini, Sabtu, tanggal sebelas, bulan Agustus, tahun dua ribu delapan belas, yang bertanda tangan di bawah ini Prof. Dr. Hj. Suswandari, M.Pd, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA; Dr. H. Bambang Dwi Hartono Msi, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kontrak Kerja Penelitian yang didanai oleh RAPB Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA 2017 - 2018.

Pasal 1

PIHAK KEDUA akan melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul : **PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI DOSEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA.** dengan luaran wajib sesuai data usulan penelitian Bacth 1 Tahun 2018 melalui simakip.uhamka.ac.id dan luaran tambahan (bila ada).

Pasal 2

Bukti luaran hasil penelitian sebagaimana yang dijanjikan dalam Pasal 1 wajib dilampirkan dalam laporan penelitian yang diunggah melalui simakip.uhamka.ac.id

Pasal 3

Kegiatan tersebut dalam Pasal 1 akan dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA mulai tanggal 11 Agustus 2018 dan selesai pada tanggal 11 Februari 2019.

Pasal 4

PIHAK PERTAMA menyediakan dana sebesar Rp. ~~14.700.000~~ ^{10.000.000} (Terbilang : ~~Empat Belas Juta~~ ^{Sepuluh juta rupiah.}) kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal

1. Sumber biaya yang dimaksud berasal dari Penelitian Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA melalui Lembaga Penelitian dan Pengembangan.

Pasal 5

Pembayaran dana tersebut dalam Pasal 4 akan dilakukan dalam 2 (dua) termin sebagai berikut:

(1) Termin I 70 % : sebesar Rp. ~~2.290.000,-~~ ^{2.000.000,-} (Terbilang : ~~Sepuluh juta Dua Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah~~ ^{tujuh juta rupiah}) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan proposal yang telah direview dan diperbaiki sesuai saran reviewer pada kegiatan tersebut pada Pasal 1.

(2) Termin II 30 %: sebesar Rp. ~~4.410.000,-~~ ^{3.000.000,-} (Terbilang : ~~Empat juta Empat Ratus Sepuluh Ribu Rupiah~~ ^{tiga juta rupiah}) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan laporan akhir berikut luaran yang telah dijanjikan dalam kegiatan penelitian tersebut dalam Pasal 1.

Pasal 6

- (1) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1 dalam waktu yang ditentukan dalam Pasal 3.
- (2) PIHAK PERTAMA akan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan tersebut sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1.
- (3) PIHAK PERTAMA akan mendenda PIHAK KEDUA setiap hari keterlambatan penyerahan laporan hasil kegiatan sebesar 0,5% (setengah persen) maksimal 20% (dua puluh persen) dari jumlah dana tersebut dalam Pasal 4.
- (4) Dana Penelitian dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) pada poin honor peneliti sebesar 5 % (lima persen).

Jakarta, 11 Agustus 2018

PIHAK PERTAMA
Lembaga Penelitian dan Pengembangan
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Ketua,

Prof. Dr. Hj. Suswandari, M.Pd

PIHAK KEDUA
Peneliti,



Dr. H. Bambang Dwi Hartono, Msi

Mengetahui
Wakil Rektor II UHAMKA

Dr. H. Muchdie, MS.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja dosen. Metode yang digunakan dalam penelitian deskriptif ini dengan pendekatan kuantitatif, metode survei, kuisioner dan teknik analisis jalur. Hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh langsung yang signifikan Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Dosen (X_3) sebesar 59%, Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Dosen (X_3) karena kecilnya pengaruh hanya 4,6%, Kompetensi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja (X_2) sebesar 40%, Kompetensi (X_1) tidak berpengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Dosen (X_3) melalui Disiplin Kerja (X_2) dan terakhir terdapat pengaruh langsung yang signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Dosen (X_3) melalui Kompetensi (X_2) sebesar 48,6%. Kinerja dosen yang terkait dengan 3 indikator dalam penelitian ini yaitu waktu, kualitas dan kuantitas dapat meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Peningkatan kompetensi dosen untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara profesional berdampak baik terhadap kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi social. Indikator disiplin kerja dalam mentaati peraturan dan prosedur kerja, kehadiran tepat waktu, penyelesaian pekerjaan, dan penggunaan sarana dan prasarana mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen melalui kompetensi.

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Kerja, Disiplin, Kinerja, Dosen

ABSTRACT

This study aims to reveal and know the effect of Work Culture, Competence and Work Discipline on the performance of lecturers. The method used in this descriptive research is quantitative approach, survey method, questionnaires and path analysis technique. The results of hypothesis testing are: significant direct influence of Competency (X_1) on Lecturer Performance (X_3) by 59%, Work Discipline (X_2) does not directly influence Lecturer Performance (X_3) because the influence is small only 4.6%, Competence (X_1) has direct influence on Work Discipline (X_2) by 40%, Competence (X_1) does not have a significant direct influence through Work Discipline (X_2) on Lecturer Performance (X_3) and finally there is significant direct influence of Work Discipline (X_2) through Competency (X_2) on Lecturer Performance (X_3) by 48.6%. Lecturer performance related to the 3 indicators in this study, namely time, quality and quantity can improve the implementation of education and teaching, research and community service. Increasing the competence of lecturers to carry out a job professionally affects lecturers competence in pedagogik competence, professional competence, personality competence, and social competence. Work discipline indicators in complying with work rules and procedures, on-time attendance, work completion, and use of facilities and infrastructure have a significant contribution to improving lecturer performance through competence.

Keywords: Competence, Work Culture, Discipline, Performance, Lecturers

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| HALAMAN SAMPUL..... | 1 |
| HALAMAN PENGESAHAN | 2 |
| SURAT KONTRAK | 3 |
| ABSTRAK | 5 |
| DAFTAR ISI | 6 |
| DAFTAR TABEL | 7 |
| DAFTAR GAMBAR | 8 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 9 |
| BAB I. PENDAHULUAN | 10 |
| A. Latar Belakang | 10 |
| B. Rumusan Masalah | 11 |
| C. Tujuan..... | 12 |
| D. Urgensi | 12 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| A. Kinerja | 13 |
| B. Budaya Kerja | 15 |
| C. Kompetensi Dosen | 17 |
| D. Disiplin Kerja | 18 |
| E. Roadmap Penelitian | 21 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 22 |
| A. Tempat, Waktu dan Jadwal Penelitian | 22 |
| B. Populasi dan Sampel | 22 |
| C. Teknik Pengumpulan Data | 23 |
| D. Teknik Analisis Data | 26 |
| E. Alir Penelitian | 27 |
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 28 |
| A. Deskripsi Data Responden | 28 |
| B. Deskripsi Data Penelitian | 30 |
| C. Uji Persyaratan Analisis Data | 43 |
| D. Pengujian Hipotesis Penelitian | 53 |
| E. Pembahasan | 62 |
| F. Keterbatasan Penelitian | 67 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | 69 |
| BAB VI. LUARAN YANG DICAPAI | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | 76 |
| LAMPIRAN | 78 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Jadwal Penelitian | 22 |
| Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 29 |
| Tabel 3. Jabatan Fungsional Responden | 30 |
| Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Skor Kinerja | 31 |
| Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Skor Budaya Kerja | 34 |
| Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Skor Kompetensi..... | 37 |
| Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Skor Disiplin Kerja | 40 |
| Tabel 8. Rangkuman Statistik Deskripsi Data | 43 |
| Tabel 9. Uji Normalitas Budaya Kerja | 44 |
| Tabel 10. Uji Normalitas Kompetensi | 44 |
| Tabel 11. Uji Normalitas Disiplin Kerja Tidak Berdistribusi Normal | 44 |
| Tabel 12. Uji Normalitas Disiplin Kerja Berdistribusi Normal | 46 |
| Tabel 13. Uji Normalitas Kinerja Tidak Berdistribusi Normal..... | 46 |
| Tabel 14. Uji Normalitas Kinerja Berdistribusi Normal | 47 |
| Tabel 15. Uji Multikolinieritas | 48 |
| Tabel 16. Hasil Uji Heterokedastisitas | 48 |
| Tabel 17. Uji Linieritas X_1 atas X_4 | 50 |
| Tabel 18. Uji Linieritas X_2 atas X_4 | 50 |
| Tabel 19. Uji Linieritas X_3 atas X_4 | 50 |
| Tabel 20. Uji Linieritas X_1 atas X_2 | 51 |
| Tabel 21. Uji Linieritas X_2 atas X_1 | 51 |
| Tabel 22. Uji Linieritas X_1 atas X_3 | 52 |
| Tabel 23. Uji Linieritas X_2 atas X_3 | 52 |
| Tabel 24. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Data | 53 |
| Tabel 25. Koefesien Korelasi | 55 |
| Tabel 26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi | 55 |
| Tabel 27. Koefesien Jalur Struktur 1 (r_{21}) | 56 |
| Tabel 28. Koefisien Jalur Struktur 1 (r_{31} dan r_{32}) | 56 |
| Tabel 29. Koefisien Jalur Struktur 2 (r_{41} , r_{42} dan r_{43}) | 57 |
| Tabel 30. Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur | 58 |
| Tabel 31. Nilai Kekeliruan Baku Koefisien ρ_{21} (Sp_{21}) dan T_{hitung} (t_i). | 59 |
| Tabel 32. Nilai Kekeliruan Baku Koefisien ρ_{32} (Sp_{32}) dan T_{hitung} (t_i). | 59 |
| Tabel 33. Nilai Kekeliruan Baku Koefisien ρ_{42} (Sp_{42}) dan T_{hitung} (t_i). | 61 |
| Tabel 34. Rangkuman Hasil Hipotesis | 62 |
| Tabel 35. Persentase Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap X_3 | 67 |
| Tabel 36. Persentase Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap X_4 | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Usia Responden | 29 |
| Gambar 2. Histogram Responden Skor Kinerja | 32 |
| Gambar 3. Histogram Kuisisioner Skor Kinerja. | 33 |
| Gambar 4. Histogram Responden Skor Budaya Kerja. | 35 |
| Gambar 5. Histogram Kuisisioner Skor Budaya Kerja. | 36 |
| Gambar 6. Histogram Responden Skor Kompetensi. | 38 |
| Gambar 7. Histogram Kuisisioner Skor Kompetensi. | 39 |
| Gambar 8. Histogram Responden Skor Disiplin Kerja. | 41 |
| Gambar 9. Histogram Kuisisioner Skor Disiplin Kerja. | 42 |
| Gambar 10. Boxplot Data Ekstrem Disiplin Kerja | 45 |
| Gambar 11. Boxplot Data Ekstrem Kinerja | 47 |
| Gambar 12. Diagram Analisis Jalur | 53 |
| Gambar 13. Diagram Analisis Jalur Struktur 1 | 54 |
| Gambar 14. Diagram Analisis Jalur Struktur 2..... | 54 |
| Gambar 15. Diagram Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Struktur 1 | 56 |
| Gambar 16. Diagram Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Struktur 2 | 57 |
| Gambar 17. Diagram Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Signifikan | 58 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian | 78 |
| Lampiran 2. Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja | 88 |
| Lampiran 3. Hasil Kuisisioner Variabel Budaya Kerja | 89 |
| Lampiran 4. Hasil Kuisisioner Variabel Kompetensi | 90 |
| Lampiran 5. Hasil Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja | 91 |
| Lampiran 6. Pengujian Validitas Instrumen | 92 |
| Lampiran 7. Pengujian Reliabilitas Instrumen | 98 |
| Lampiran 8. Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Responden Skor Kinerja. | 101 |
| Lampiran 9. Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Responden Skor Budaya Kerja | 102 |
| Lampiran 10. Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Responden Skor Kompetensi..... | 103 |
| Lampiran 11. Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Responden Skor Disiplin Kerja | 104 |
| Lampiran 12. Rangkuman Statistik Deskripsi Data dan Poligon Histogram... | 105 |
| Lampiran 13. Persentase Jawaban Responden atas Kuisisioner | 108 |
| Lampiran 14. Susunan Organisasi tim peneliti | 117 |
| Lampiran 15. Biodata Peneliti | 118 |
| Lampiran 16. Surat Pernyataan Ketua Peneliti | 127 |
| Lampiran 17. Luaran Penelitian (Artikel Ilmiah) | 128 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi dalam mencapai maksud dan tujuan organisasi itu didirikan. SDM bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan menjadi modal atau aset bagi organisasi. Bahkan menjadi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan dibina. Sehingga sebutan SDM dikalangan management berkembang menjadi Human Resource (HR) atau Human Capital (HC).

Konsepsi manajemen SDM perguruan tinggi memberikan pemahaman bahwa Sumber daya manusia dosen (SDMD), memiliki posisi yang vital dalam membentuk image mutu lulusan maupun mutu perguruan tinggi secara umum. Posisi ini diperkuat Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi dengan fakta bahwa, dosen memiliki otoritas tinggi dalam proses akademik, dan malahan lebih tinggi dari profesi serupa di lembaga pendidikan di bawahnya.¹

Kinerja dosen dapat diukur dari 3 bidang kegiatan yaitu bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, dan bidang pengabdian masyarakat. Ketiga bidang tersebut harus seimbang dan konsisten dilaksanakan setiap semester. Kenyataanya masih banyak dosen yang mengutamakan bidang pengajaran saja sementara bidang penelitian dan pengabdian masyarakat masih kurang dilaksanakan. Sebaliknya adapula dosen yang lebih terfokus mengutamakan bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Kondisi ini mengakibatkan kinerja dosen menjadi kurang maksimal.

Kinerja dosen dalam suatu institusi pendidikan merupakan faktor menarik untuk diteliti karena lima alasan. Pertama, dosen merupakan ujung tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar, tanpa dosen yang berkualitas dan rela

¹ Arwildiyanto, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Budaya Kerja Profesional, Bandung, Alfabeta, hal.10.

berkorban mustahil suatu proses belajar mengajar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Kedua, dosen tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu kepada mahasiswa, tetapi memberikan contoh sikap, perilaku dan kepribadian. Ketiga, kualitas kinerja dosen bukanlah suatu hal yang final dan tidak dapat diperbaiki, karena dosen sebagai manusia selalu tumbuh dan berubah secara dinamis. Keempat, kinerja dosen yang tidak didukung oleh kompetensi profesional maka proses belajar mengajar tidak dapat berlangsung dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Kelima, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Masih banyak dosen yang hanya mengutamakan bidang pendidikan dan pengajaran, sedangkan bidang penelitian dan pengabdian masyarakat masih kurang.
2. Sebaliknya ada juga dosen yang lebih memfokuskan diri memilih bidang penelitian dan pengabdian masyarakat karena secara finansial karena lebih menguntungkan.
3. Kondisi di atas mengakibatkan kinerja dosen untuk memenuhi ketiga bidang secara seimbang dan konsisten belum tercapai secara maksimal.
4. Oleh karena itu dalam penelitian ini perlu dilihat apakah aspek budaya termasuk budaya akademik menentukan dan mempengaruhi kinerja dosen.
5. Selain itu juga akan dilihat bagaimana pengaruh aspek kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya kerja, kompetensi dosen dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen UHAMKA.

D. Urgensi Penelitian

Tidak konsisten dan seimbang antara aspek pendidikan dan pengajaran, aspek penelitian dan aspek pengabdian masyarakat yang dilaksanakan pada setiap semester menyebabkan kinerja dosen dinilai kurang maksimal.

Agar pencapaian dosen diketiga aspek tersebut dapat berjalan secara seimbang dan konsisten, maka penelitian ini akan menganalisis bagaimana aspek budaya, kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja dosen di 3 bidang tersebut.

Diharapkan akan ditemukan indikator penting dari ketiga variabel tersebut untuk memperbaiki kinerja dosen, agar kinerja dosen di 3 bidang tersebut dapat maksimal. Penelitian ini dapat memberikan contoh dan pertimbangan atas budaya kerja yang terjadi untuk meningkatkan kinerja dosen. Di lain pihak penelitian kompetensi dan disiplin kerja dosen, dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja dosen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Kinerja adalah seperangkat nilai yang memberikan kontribusi perilaku pegawai secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kinerja memiliki arti: 1) sesuatu yang dicapai; 2) prestasi yang diperlihatkan; dan 3) kemampuan kerja (tentang peralatan) (<http://kbbi.web.id/kinerja>). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).² Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja.

Menurut Rival Zainal, kinerja bisa disimpulkan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.³

Khaerul Umam juga mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.⁴ Dalam buku yang sama Cherington (1994) mengungkapkan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi pegawai dalam organisasi antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.⁵

Kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi

² Mangkunegara, 2014. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung, PT. Rafika Aditama, hal.9.

³ Supardi, op. cit, hal. 47.

⁴ Khaerul Uma, 2010. Perilaku Organisasi, Bandung, CV. Pustaka Setia, hal. 186.

⁵ Ibid. Hal. 188.

kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut. Kinerja berasal dari kata performance dan sering diartikan dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya.

Kinerja seseorang dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu (1) karakteristik pekerjaan (2) tingkah laku dalam bekerja dan (3) data hasil kerjanya.⁶ Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan akumulasi dari sejumlah kemampuan atau kompetensi yang dimiliki yang dinyatakan dalam perilaku aktual. Kinerja atau unjuk kerja bisa bersifat institusional atau individual. Kinerja merupakan akibat dari visi misi dan sasaran yang ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasinya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁷ Sejalan dengan pendapat di atas, Menurut A. Dale Timple, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.⁸ Selanjutnya Hersey dan Blanchard merumuskan adanya tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE yaitu: *Ability, Clarity, Help, Incentive,*

⁶ Hadari Nawawi. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia : Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, hal.267.

⁷ Mangkunegara, op.cit, hal. 13.

⁸ Ibid, hal. 15.

*Evaluation, Validity, and Environment.*⁹ Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan ditempatnya bekerja.¹⁰

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan jangka waktu 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.

B. Budaya Kerja

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu di dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.¹¹

Pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa: "Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan".¹² Adapun Menurut Triguno dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menerangkan bahwa: "Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari

⁹ Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Ed.3. Jakarta, PT. Rajawali Press. Hal 101.

¹⁰ Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi karyawan*. BPFE. Yogyakarta hal.28.

¹¹ Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja*, Ed.1, cet.20. Jakarta, Rajawali Pers, hal.363.

¹² Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Yogyakarta, Gajah Mada University Press. hal. 65

oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.¹³

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah sebuah konsep yang mengatur kepercayaan, proses berpikir, serta perilaku karyawan yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi. Konsep inilah yang mengatur bagaimana setiap karyawan berinteraksi satu sama lain serta bagaimana suatu organisasi atau perusahaan berfungsi. Budaya kerja timbul akibat hasil belajar bersama antar anggota yang dianggap merupakan jalan yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan satu sama lain agar bisa memecahkan masalah yang ada. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa budaya kerja juga merupakan kumpulan dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari sebagai hasil dari memecahkan masalah yang ada di perusahaan dalam proses penyesuaian. Itulah mengapa ia berhubungan dengan mentalitas setiap karyawan yang nantinya akan memengaruhi suasana kerja

Setiap organisasi memiliki indikator budaya kerja baik yang berbeda-beda. Namun, mayoritas organisasi akan sepakat bahwa budaya kerja yang baik adalah ketika setiap karyawan mematuhi peraturan serta regulasi perusahaan serta tetap mengacu pada SOP yang sudah disepakati dan disediakan. Adapun salahsatu ciri-ciri perusahaan yang memiliki budaya kerja sehat adalah ketika karyawan merasa senang bekerja di organisasi tersebut serta meningkatnya produktifitas dan kinerjanya.

Budaya kerja yang baik tentunya membawa dampak baik bagi perusahaan. Sebuah organisasi tentu diciptakan dengan tujuan serta visi tertentu. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu dengan menyatukan individu pada platform bersama dan memotivasi mereka untuk memberikan tingkat terbaik mereka. Penting bagi karyawan untuk menikmati di tempat kerja agar mereka mengembangkan rasa kesetiaan terhadapnya.

¹³ Triguno. Prasetya. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara. hal.13

Dibutuhkan kerja sama tim untuk bisa mencapai tujuan tersebut secara efektif dan benar-benar menghasilkan. Oleh karena itu, penting bagi para karyawan untuk bisa *enjoy* di tempat kerja sehingga muncul rasa loyal terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan semangat serta loyalitas karyawan, penting bagi setiap organisasi untuk membangun budaya kerja yang kuat. Harus ada budaya yang memberikan suasana positif kepada setiap karyawan sehingga mereka mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan masing-masing, bukannya malah menjegal satu sama lain. Organisasi harus menawarkan suasana positif kepada karyawan agar mereka berkonsentrasi pada pekerjaan mereka daripada mencampuri urusan orang lain.

C. Kompetensi

Menurut undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini merupakan salah satu standar keprofesionalan seorang dosen.

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 batiniyah.¹⁴

Competence 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

¹⁴ <http://kbbi.web.id/kompetensi>

pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau keterampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu.¹⁵

Menurut Veithzal Rival Zainal, kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan.¹⁶

Kompetensi berbeda dari tujuan. Tujuan berkaitan dengan ‘apa’ yang telah dicapai; kompetensi berkaitan dengan bagaimana hal itu tercapai.

Sehingga kompetensi dapat dicirikan sebagai satu set perilaku tertentu yang menghasilkan panduan terstruktur yang bisa memungkinkan identifikasi, evaluasi, dan pengembangan perilaku di masing-masing karyawan. “A competency can be characterized as a set of defined behaviors that provide as structured guide enabling that identification, evaluation, and development of the behaviors in individual employees”.¹⁷

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.

D. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa inggris *discipline* yang artinya tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dan sebagainya); ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya).¹⁸ Sementara itu, Moenir mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil

¹⁵ Hubert k. Rampersad, 2006. Personal Balanced Scorecard, Jakarta, PPM Manajemen, hal.188.

¹⁶ Veithzal Rival Zainal, dkk, op. cit. hal. 232.

¹⁷ Ibid. Hal. 6.

¹⁸ <https://kbbi.web.id/disiplin>

guna melalui suatu sistim yang tepat.¹⁹ Disiplin menurut Moenir adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Moenir berpendapat bahwa dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan disiplin terdiri atas dua jenis disiplin, yaitu disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi. Disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa didasari dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya. Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan separuh-separuh melainkan harus serentak kedua-duanya.²⁰

Selanjutnya Hasibuan berpendapat, disiplin merupakan bentuk kesadaran seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.²¹ Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer guna berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua norma-norma yang berlaku dan peraturan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan tersebut. Sebaliknya, karyawan yang tidak mempunyai disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang maksimal.²²

Kemudian Nitisemito menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun lisan.²³

Menurut Dr. Karam Pal dalam tulisannya *Management Concepts and Organizational Behaviour*. Disiplin: berarti menghormati perjanjian yang dirancang untuk memastikan kepatuhan. Ini harus berlaku di seluruh organisasi

¹⁹ Moenir. 2000. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bina Aksara. Jakarta, hal.181.

²⁰ Ibid, hal. 94-96

²¹ Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara, hal. 237.

²² Rivai, Veithzal dan Ella Juvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajawali Pers, hal.824.

²³ Nitisemito, A,S, 2001, *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hal.118.

untuk kelancaran fungsinya. Disiplin memerlukan kesepakatan yang jelas dan adil, pengawasan yang baik, dan penerapan hukuman yang bijaksana.²⁴

“*Discipline is the bridge between goals and accomplishment*” kata Jim Rohn dalam *Make Discipline a Habit*. Disiplin adalah jembatan antara tujuan dan pencapaian.²⁵

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁶ Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja atau mengabaikan prosedur perusahaan. Penegakkan disiplin memerlukan alat komunikasi dan biasanya dilakukan oleh atasannya, sedangkan kesadaran adalah sikap sukarela dalam mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk mentaati peraturan perusahaan serta norma yang berlaku dan menjaga agar kinerja karyawan meningkat. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu: 1) disiplin korektif, 2) disiplin preventif.²⁷

Bedasarkan berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat pada peraturan dan tata tertib serta tanggung jawab dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan. Disiplin sangat erat berkaitan dengan sikap dan perilaku serta perbuatan yang dilandasi dengan kesadaran untuk mentaati semua ketentuan atau peraturan dalam organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

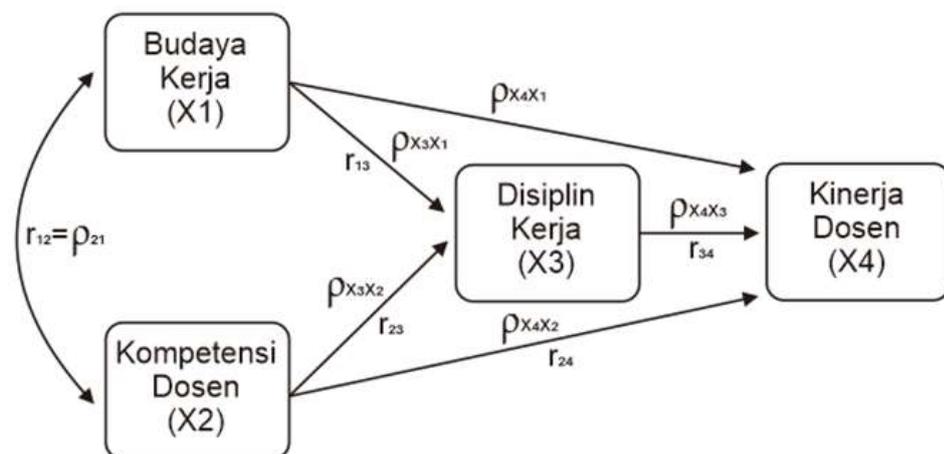
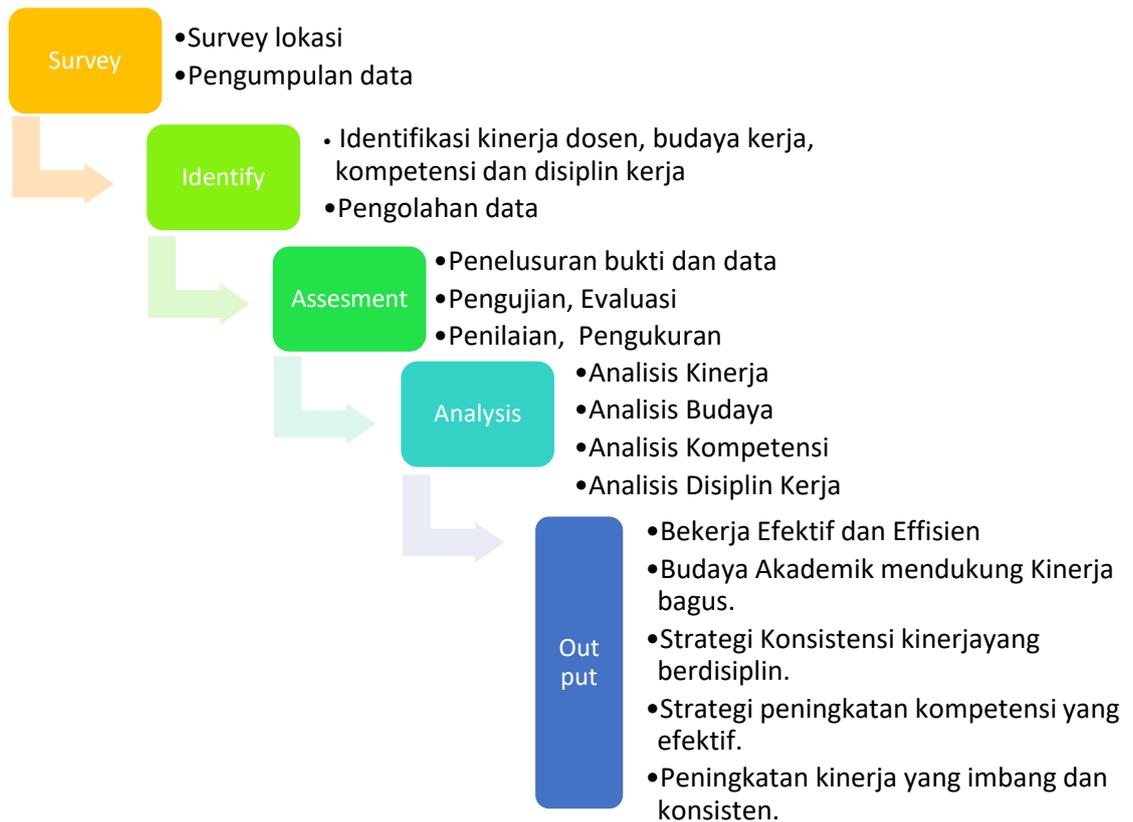
²⁴ Karam Pal. Management Concepts and Organizational Behaviour. Hal.78

²⁵ Autochartist Trading Tips. Make Discipline a habit. Hal. 5.

²⁶ Veithzal Rival Zainal, dkk. op. cit, hal.599.

²⁷ Siagian, Sondang P. 2008. *Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung, hal.

E. Roadmap Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat, Waktu dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilakukan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA) di Jakarta. Tempat yang akan diteliti adalah 8 fakultas dan 1 sekolah pascasarjana dengan lamanya penelitian ini direncanakan selama 6 bulan.

Tabel 1
Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | TAHUN 2018 | | | | 2019 | |
|----|---|------------|----|----|----|------|---|
| | | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 |
| 1 | Revisi Proposal | ■ | | | | | |
| 2 | Penelitian Lapangan & Pembuatan Kuisisioner | ■ | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data & Penyebaran Kuisisioner | ■ | ■ | | | | |
| 4 | Pengumpulan Kuisisioner & Pengolahan Data | | ■ | ■ | | | |
| 5 | Pengujian & Pembahasan Data | | | ■ | ■ | | |
| 6 | Pembuatan Laporan Hasil Penelitian | | | | ■ | ■ | |
| 7 | Pembuatan Luaran Penelitian | | | | | ■ | ■ |
| 8 | Penyelesaian Penelitian | | | | | | ■ |

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi target yang terjangkau adalah dosen tetap yang mempunyai jabatan fungsional yaitu Asisiten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dianggap mewakili seluruh populasi.²⁸ Karena

²⁸ Winarno Surakhmad, 1982. Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Teknik. Bandung: Tarsito, hal.93.

subjeknya besar sekitar 342 dosen maka dapat diambil antara 10% s/d 25% atau lebih sebagai sampel. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Penentuan jumlah responden sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (random sampling). Sedangkan teknik pengambilan sampel bisa juga menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin.

Dalam hal ini peneliti telah mengumpulkan 100 responden sampel dari beberapa fakultas di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

C. Teknik Pengumpulan Data

a. Jenis dan Sumber Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta atau merupakan kumpulan fakta atau angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik suatu kesimpulan.²⁹ Teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya data primer (wawancara, observasi, kuisisioner/angket) dan data sekunder (literatur, buku, jurnal, dll).

b. Alat Ukur Variabel Data

Aturan penskoran dalam instrumen penelitian ini memakai skala Likert. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden.³⁰ Skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.³¹

²⁹ Syofian Siregar, op.cit, hal.16.

³⁰ Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara, hal.146.

³¹ Syofian siregar, op.cit, hal.25.

c. Instrumen Penelitian

Kriteria yang digunakan untuk menguji coba instrumen yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah:

i. Uji validitas

Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen”.³² Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.³³

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.

Instrumen penelitian harus valid, setiap butir instrumen harus dianalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson's Product Moment*. Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid (drop), dengan membandingkan r hitung (r_h) dengan r tabel (r_t). Apabila $r_h > r_t$ maka butir instrumen valid, tetapi jika sebaliknya maka tidak valid, dan tidak digunakan dalam penelitian. R tabel untuk responden sebanyak 100 kuisisioner ($n=100$) pada signifikansi 5% adalah $r_t = 0.195$.

Uji validitas instrumen kinerja (X4) menunjukkan dari 31 butir pertanyaan terdapat 4 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no. 11, 13, 18 dan 22. Sehingga hanya terdapat 27 pertanyaan yang valid.

Uji validitas instrumen Budaya Kerja (X1) menunjukkan dari 30 butir pertanyaan terdapat 3 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no 10, 15, dan 20. Sehingga hanya terdapat 27 pertanyaan yang valid.

Uji validitas instrumen Kompetensi (X2) menunjukkan dari 58 butir pertanyaan terdapat 4 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di

³² Arikunto, op.cit. hal. 168

³³ Sugiyono, op. cit, hal. 177

butir no 37, 51, 55 dan 58. Sehingga hanya terdapat 54 pertanyaan yang valid.

Uji validitas instrumen disiplin kerja (X3) menunjukkan dari 36 butir pertanyaan terdapat 2 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no 16 dan 28. Sehingga hanya terdapat 34 pertanyaan yang valid.

ii. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.³⁴ Salah satu metode perhitungan reliabilitas yang dikelompokkan berdasar sumber *measurement* adalah *Internal Consistency*.³⁵ Yaitu pengujian dilakukan dengan cara mencoba alat ukur cukup hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Diantara teknik yang digunakan adalah dengan metode *Alpha Cronbach*. Metode *Alpha Cronbach* adalah metode yang sangat umum digunakan untuk mengevaluasi *internal consistency*.

Untuk dapat mengetahui reliabilitas instrumen, perlu dicari nilai *r* Product Moment dengan derajat kebebasan, $dk = N-1$ menjadi $20-1=19$, serta signifikansi 5% diperoleh $r_t = 0.196$. Jika reliabilitas instrumen (r_{11}) lebih besar dari *r* tabel atau $r_{11} > r_t$ berarti reliabel dan jika terdapat sebaliknya tidak reliabel. Menurut kriteria Nunnally (1960) yang dinyatakan dalam Ghazali (2009), variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Semakin nilai alpanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

Uji reliabilitas instrumen kinerja (X4) menunjukkan dari 31 butir pertanyaan diperoleh 0.896 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$

³⁴ Sugiyono, op. cit, hal.177.

³⁵ Ibid, hal 57.

dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Uji reliabilitas instrumen budaya kerja (X1) menunjukkan dari 31 butir pertanyaan diperoleh 0.881 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$ dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Uji reliabilitas instrumen kompetensi (X2) menunjukkan dari 31 butir pertanyaan diperoleh 0.951 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$ dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

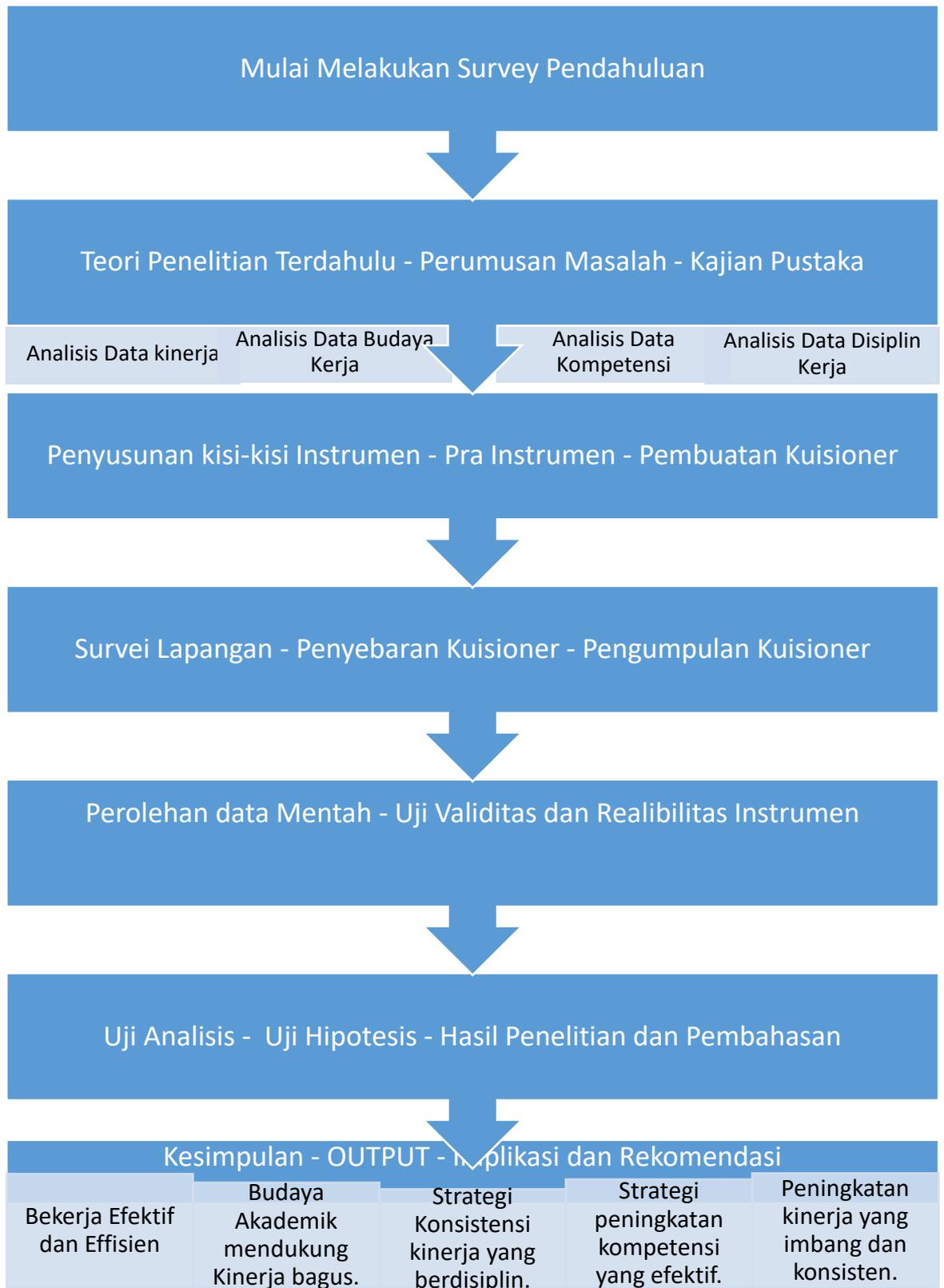
Uji reliabilitas instrumen disiplin kerja (X3) menunjukkan dari 36 butir pertanyaan diperoleh 0.892 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$ dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data berasal dari hasil pengumpulan data. Sebab data yang telah terkumpul, bila tidak dianalisis hanya menjadi barang yang tidak bermakna. Maka analisis data disini berfungsi untuk memberi arti, makna dan nilai yang terkandung dalam data itu.³⁶ Analisis data dilaksanakan melalui tiga tahapan yaitu: tahap analisis deskripsi untuk mengetahui data responden data kuisioner; tahap pengujian persyaratan analisis melalui uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas, uji linieritas; dan tahap pengujian hipotesis dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis).

³⁶ M. Kasiram. 2006. Metodologi Penelitian: Refleksi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian. Malang. UIN Malik Press. Hal. 274.

E. ALIR PENELITIAN



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. Dalam penelitian awal ini telah berhasil dikumpulkan kuisisioner sebanyak 100 buah dengan item pertanyaan sebanyak 154 dengan distribusi pertanyaan adalah sebanyak 30 pertanyaan untuk kuisisioner Budaya Kerja, 58 pertanyaan untuk kuisisioner Kompetensi, 36 Pertanyaan untuk Kuisisioner Disiplin dan 30 pertanyaan untuk kuisisioner Kinerja.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu 3 (tiga) variabel bebas yaitu budaya kerja, kompetensi dan disiplin dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Data terkait berdasarkan perolehan kuisisioner sehingga hasilnya dapat mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia, status, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Analisis deskriptif juga di lakukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Pengungkapan analisis deskriptif dalam bentuk persentase.

1. Responden Berdasarkan Usia

Kategori usia menurut Depkes RI (2009) ada dalam 8 kategori yaitu

- a. Masa balita antara 0 – 5 tahun.
- b. Masa kanak-kanak antara 5 – 11 tahun.
- c. Masa remaja awal antara 12 – 16 tahun.
- d. Masa remaja akhir antara 17 – 25 tahun.
- e. Masa dewasa awal antara 26 – 35 tahun.
- f. Masa dewasa akhir antara 36 – 45 tahun
- g. Masa lansia awal antara 46 – 55 tahun.
- h. Masa lansia akhir antara 56 – 65 tahun.
- i. Masa Manula antara 65 – sampai atas.

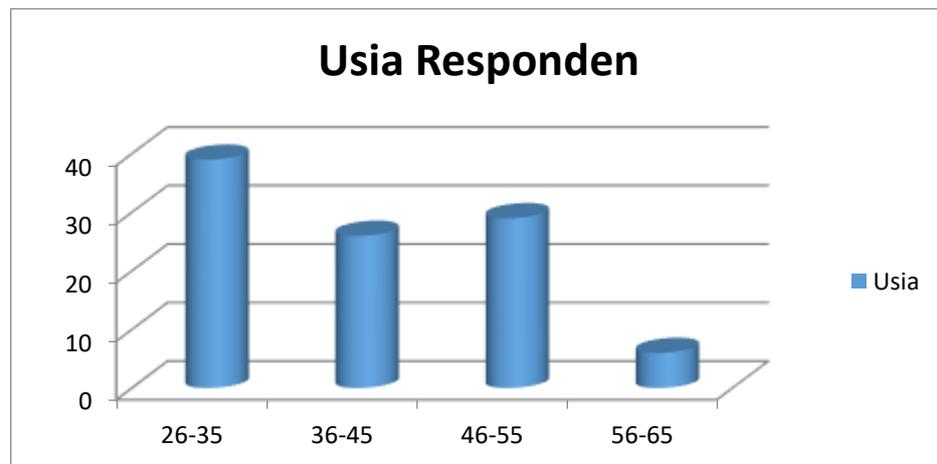
Sedangkan WHO sebagai Bada Organisasi Kesehatan Dunia menggolongkan usia ke dalam 5 kelompok usia yaitu: Usia anak anak dibawah umur antara 0 – 17 tahun, Usia pemuda antara 18 – 65 tahun, Usia setengah baya antara 66 – 79 tahun, Usia Orang tua yaitu antara 80 – 99 tahun dan yang terakhir usia Orang tua berusia panjang yaitu 100 tahun keatas.

Adapaun dalam penelitian ini usia responden dosen adalah antara 26 tahun sampai dengan 60 tahun, sehingga masuk kategori usia pemuda menurut WHO dan Usia masa dewasa dan lansia menurut Departemen Kesehatan RI dengan perincian sebaga berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No | Keterangan | Usia | Jumlah | Persentase |
|----|----------------------------|---------|------------|-------------|
| 1 | Masa dewasa awal sebanyak | 26 - 35 | 39 | 39% |
| 2 | Masa dewasa akhir sebanyak | 36 - 45 | 26 | 26% |
| 3 | Masa lansia awal sebanyak | 46 - 55 | 29 | 29% |
| 4 | Masa lansia akhir sebanyak | 56 - 65 | 6 | 6% |
| | Jumlah | | 100 | 100% |

Gambar 1
Usia Responden



Dari data responden sebanyak 100 orang, maka usia terbanyak adalah di masa dewasa awal sebanyak 41 orang.

Responden Berdasarkan Status.

Berdasarkan status responden antara yang menikah dan belum menikah adalah sebagai berikut:

- a. Menikah : 85 orang.
- b. Belum menikah : 15 orang

2. Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari penelitian ini ternyata tingkat pendidikannya sebagai berikut:

- a. S2 (Magister) : 81 orang
- b. S3 (Doktor) : 19 orang.

3. Responden Berdasarkan jabatannya

Penelitian ini juga mengumpulkan data jabatan fungsional dosen berdasarkan laporan Rektor pada sidang terbuka 20 Desember 2017 sebagai berikut:

- a. Asisten Ahli sebanyak 151 dosen.
 - b. Lektor sebanyak 137 dosen.
 - c. Lektor Kepala sebanyak 34 dosen.
 - d. Guru Besar/Profesor sebanyak 20 dosen.
- Jumlah keseluruhan 342 dosen

Adapun untuk penelitian ini diambil 100 dosen dengan perolehan persentase sebagai berikut:

Tabel 3
Jabatan Fungsional Responden

| No | Jabatan | Jumlah | Persentase |
|----|---------------|------------|--------------|
| 1 | Asisten Ahli | 65 | 65 % |
| 2 | Lektor | 30 | 30 % |
| 3 | Lektor Kepala | 5 | 5 % |
| 4 | Guru Besar | 0 | 0 % |
| | Jumlah | 100 | 100 % |

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Variabel Kinerja (X₄)

Uji validitas instrumen kinerja (X₄) menunjukkan dari 31 butir pertanyaan terdapat 5 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no. 11, 13, 18 dan 22. Sehingga hanya terdapat 27 pertanyaan yang valid.

Uji reliabilitas instrumen kinerja (X₄) menunjukkan dari 31 butir pertanyaan diperoleh 0.896 sebagai r₁₁ dan lebih besar dari r_t = 0.196 dan

juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Dari 27 pertanyaan yang valid terdapat rentang skor teoritik yaitu antara 27 sampai dengan 135. Sesuai hasil data penelitian, diperoleh data terendah 57 dan data tertinggi 129 dengan rentang skor (Range) 72. Data penelitian selanjutnya melalui SPSS 25 diperoleh nilai rata-rata (Mean) sebesar 103,16, data yang paling sering muncul (Modus/mode) adalah 104 dan nilai yang berada di tengah setelah data itu diurutkan (median) adalah 106. Sedangkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 16,588. Dengan menggunakan aturan Strurgess, diperoleh jumlah kelas interval 8 dan panjang interval 9 sehingga dapat dibuat distribusi frekuensi skor Kinerja Dosen seperti pada tabel ini:

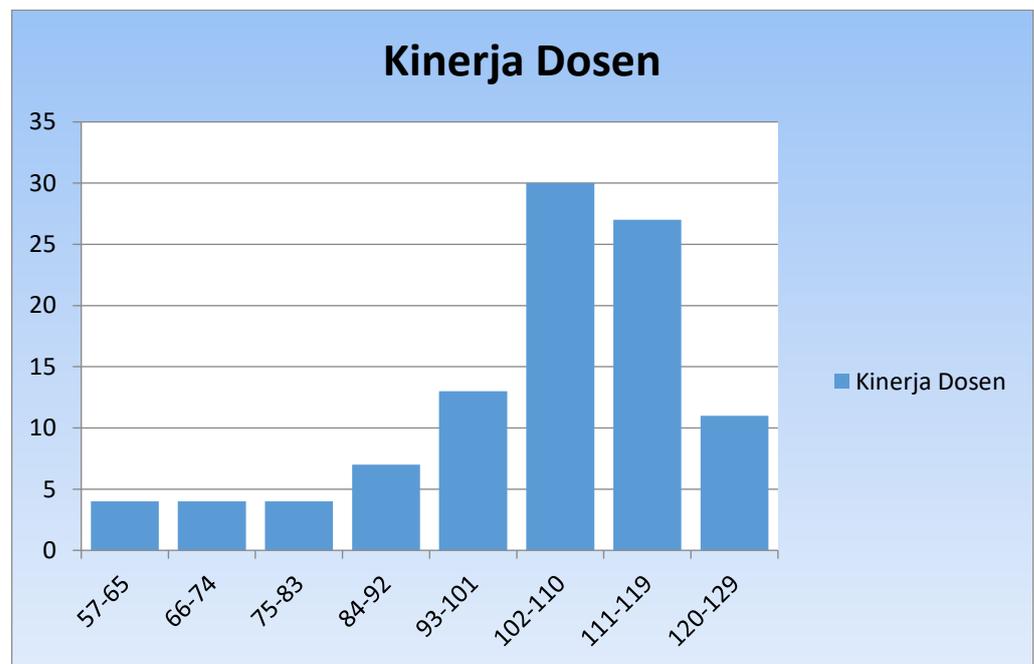
Tabel 4
Distribusi Frekuensi Responden Skor Kinerja (X₄)

| No | Interval Kelas | Frekuensi Mutlak (fi) | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 57 – 65 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 66 – 74 | 4 | 4 | 8 |
| 3 | 75 – 83 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 84 – 92 | 7 | 7 | 19 |
| 5 | 93 – 101 | 13 | 13 | 32 |
| 6 | 102 – 110 | 30 | 30 | 62 |
| 7 | 111 – 119 | 27 | 27 | 89 |
| 8 | 120 – 129 | 11 | 11 | 100 |
| | Jumlah | 100 | 100 | |

Data skor diatas diperoleh berdasarkan pada pengelompokan data dalam 5 kategori yaitu: *selalu, sering, kadang-kadang jarang dan tidak pernah*. Sehingga menunjukkan bahwa nilai skor Kinerja dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 102 sampai dengan 110, yaitu kelas interval ke enam, sebanyak 30 responden dan interval kelas selanjutnya sebanyak 27 dan 11 responden yang berarti bahwa lebih dari separuh responden Sering dan mendekati

Selalu. Secara visual distribusi frekuensi responden skor kinerja ditampilkan dalam bentuk histogram ini:

Gambar 2
Histogram Responden Skor Kinerja



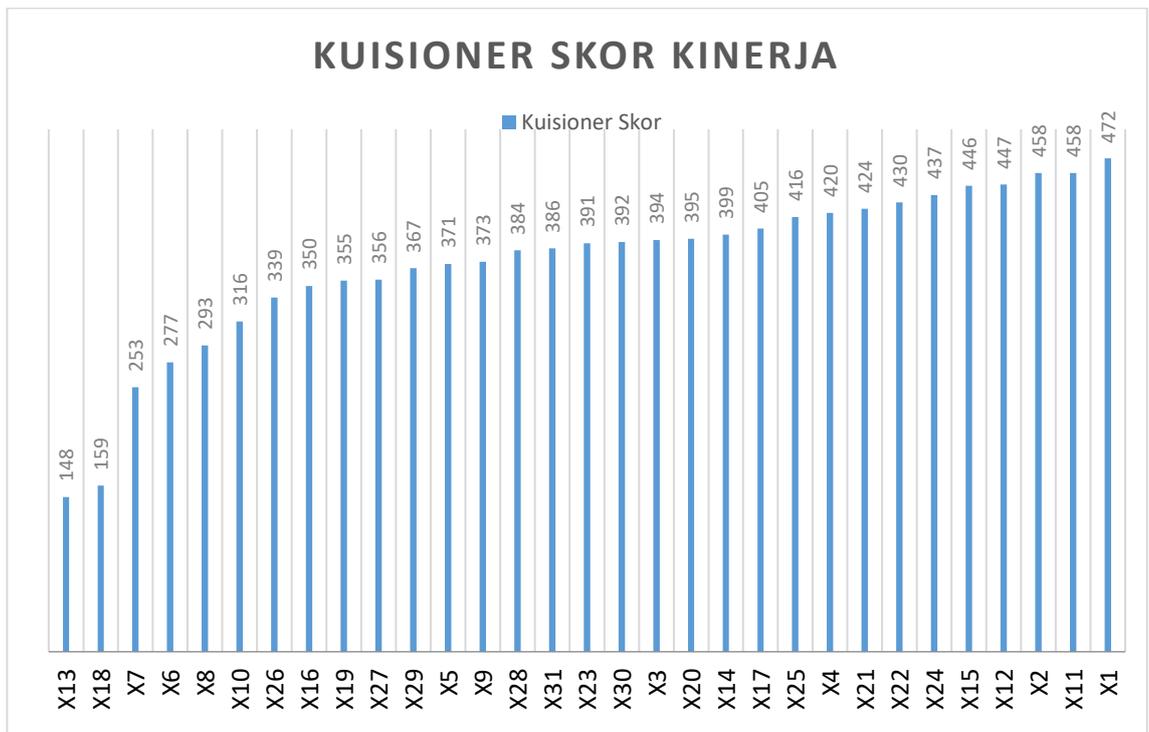
Sesuai hasil penelitian terhadap 100 responden atas 31 pertanyaan maka diperoleh data bahwa secara umum, sampel dosen mempunyai kinerja yang mendekati baik (mean 3,71).

Dari data kuisioner dapat dilihat bahwa pertanyaan kinerja butir 13 sangatlah rendah hanya (mean 1,48) yang berarti bahwa diantara dosen tidak pernah dan bahkan jarang untuk berkonsultasi dengan dosen lainnya dalam menyiapkan mata kuliah sehingga memperkaya pengetahuan. Begitupula kinerja butir 18 juga rendah (mean 1.59) dimana dosen hampir tidak pernah dan jarang menghasilkan luaran penelitian karena jarang mengemukakan program penelitian (mean 2,53) dan mengajukan program penelitian (mean 2.77).

Yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan adalah dosen selalu melaksanakan perkuliahan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan (mean 4,72) pada butir 1, menyiapkan dan mengembangkan bahan

pengajaran secara menarik dan kreatif (mean 4,58) pada butir 11, mengutamakan contoh disiplin kepada mahasiswa dengan hadir di kelas tepat waktu (4,58) butir 2, dan mengajurkan mahasiswa untuk memiliki buku pegangan serta kepustakaan (mean 4,47) butir 12. Di butir 15 dengan mean sebesar 4,46 para dosen ternyata sering memberi tugas kepada mahasiswa dengan mengutamakan kemampuan keahlian dan inovasi. Terkait kuantitas kehadiran dosen dalam mengajar adalah sering dalam rata-rata 100% (mean 3,91) butir 23.

Gambar 3
Histogram Kuisisioner Skor Kinerja



2. Variabel Budaya Kerja (X₁)

Uji validitas instrumen Budaya Kerja (X₁) menunjukkan dari 30 butir pertanyaan terdapat 3 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no 10, 15, dan 20. Sehingga hanya terdapat 27 pertanyaan yang valid.

Uji reliabilitas instrumen budaya kerja (X_1) menunjukkan dari 30 butir pertanyaan diperoleh 0.881 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$ dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Dari 27 pertanyaan yang valid terdapat rentang skor teoritik yaitu antara 27 sampai dengan 135. Sesuai hasil data penelitian, diperoleh data terendah 81 dan data tertinggi 135 dengan rentang skor (Range) 54. Data penelitian selanjutnya melalui SPSS 25 diperoleh nilai rata-rata (Mean) sebesar 110,37, data yang paling sering muncul (Modus/mode) adalah 98 dan nilai yang berada di tengah setelah data itu diurutkan (Median) adalah 111,50. Sedangkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 11,233. Dengan menggunakan aturan Strurgess, diperoleh jumlah kelas interval 8 dan panjang interval 7 sehingga dapat dibuat distribusi frekuensi skor Budaya Kerja seperti pada tabel dibawah ini:

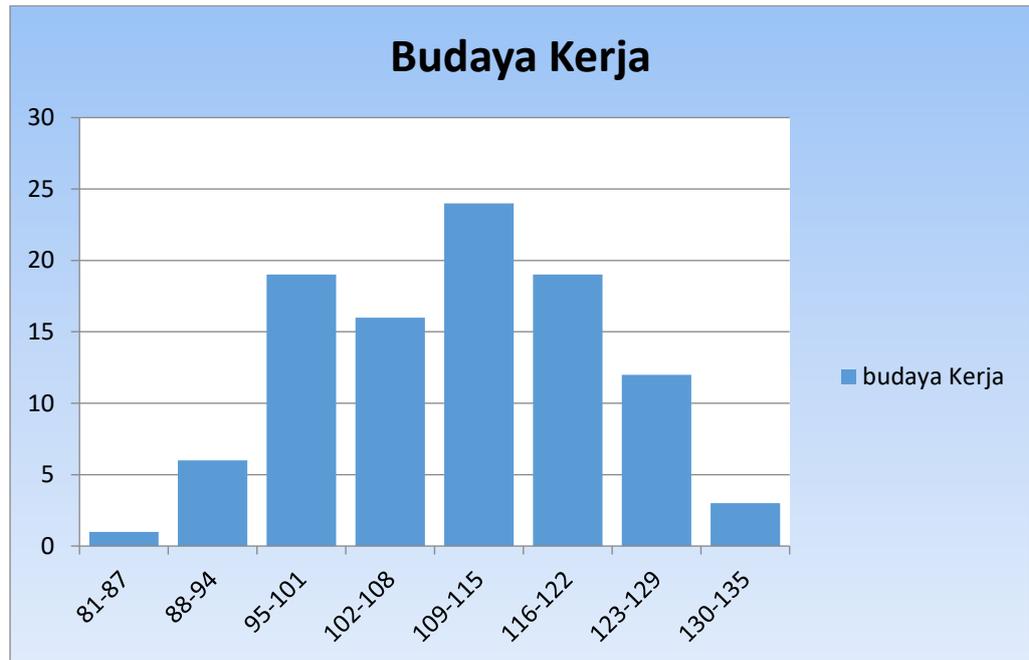
Tabel 5
Distribusi Frekuensi Responden Skor Budaya Kerja (X_1)

| No | Interval Kelas | Frekuensi Mutlak (fi) | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 81 – 87 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 88 – 94 | 6 | 6 | 7 |
| 3 | 95 – 101 | 19 | 19 | 26 |
| 4 | 102 – 108 | 16 | 16 | 42 |
| 5 | 109 – 115 | 24 | 24 | 66 |
| 6 | 116 – 122 | 19 | 19 | 85 |
| 7 | 123 – 129 | 12 | 12 | 97 |
| 8 | 130 – 135 | 3 | 3 | 100 |
| | Jumlah | 100 | 100 | |

Data skor diatas diperoleh berdasarkan pada pengelompokan data dalam 5 kategori yaitu: *selalu, sering, kadang-kadangm jarang dan tidak pernah*. Sehingga menunjukkan bahwa nilai skor Budaya Kerja dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 109 sampai dengan 115, yaitu kelas interval ke lima, sebanyak 24 responden dan interval kelas selanjutnya sebanyak 19 dan 12 responden yang berarti bahwa lebih dari

separuh responden Sering (setuju) dan mendekati Selalu (sangat setuju). Secara visual distribusi frekuensi skor Budaya Kerja ditampilkan dalam bentuk histogram dibawah ini:

Gambar 4
Histogram Responden Skor Budaya Kerja (X₁)



Sesuai hasil penelitian terhadap 100 responden atas 30 pertanyaan maka diperoleh data bahwa secara umum, sampel dosen mempunyai budaya kerja yang baik (mean 4,01).

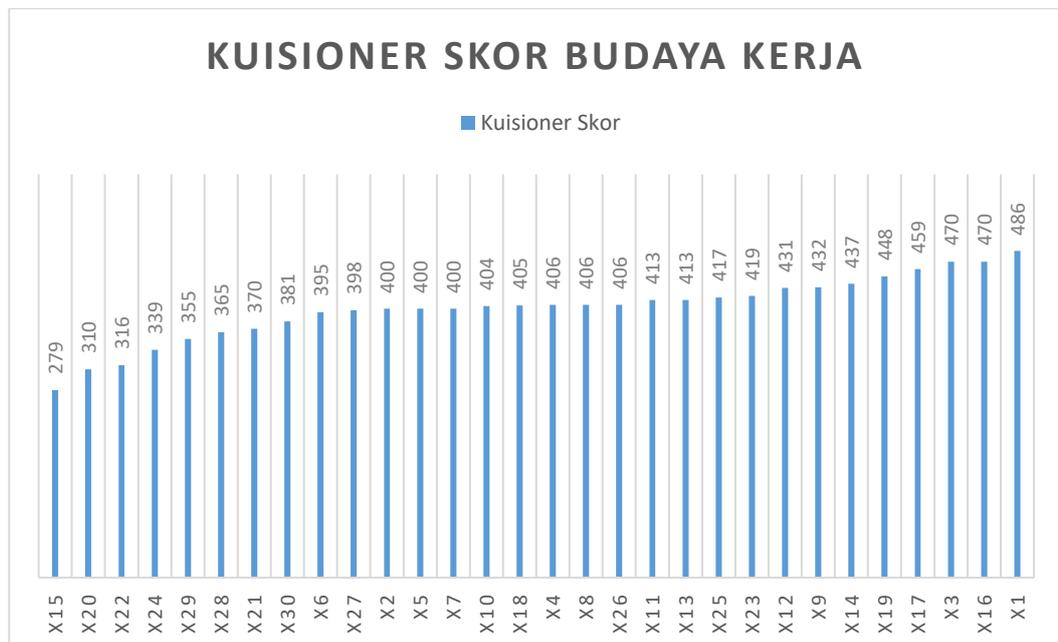
Dari data kuisioner dapat dilihat bahwa pertanyaan budaya kerja butir 15 yang terkait kepatuhan pelaksanaan tugas yang berbeda antara yang diberikan pimpinan dengan tugas dan fungsi yang seharusnya adalah sebanding antara yang akan membantah dan akan mematuhi (mean 2,79) yang berarti bahwa ada 39 % responden yang menjawab kadang-kadang.

Jumlah terbawah kedua adalah butir 20 (mean 3,10) hanya 12% yang yakin selalu bahwa gagalnya pekerjaan karena komunikasi yang buruk yaitu ide-ide yang muncul tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, 21 % menyatakan sering dan 41% menyatakan kadang-kadang. Yang menarik juga adalah butir 22 bahwa orang giat bekerja karena adanya kesempatan

yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu (mean 3,16), dalam butir ini yang menyatakan kadang-kadang 27% dan menyatakan sering 34%.

Hal yang sangat bagus dan selalu dijalankan dalam budaya kerja dosen adalah komitmen mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jujur dan transparan (mean 4,86 di butir 1), bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus diselesaikan (mean 4,70 di butir 16) dan mampu merumuskan materi pengajaran yang up to date dan kreatif agar menarik mahasiswa ingin tahu lebih dalam (mean 4,70 di butir 3) dan di butir 17 adanya keinginan dosen menggunakan logika agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif. Hal ini dapat terlihat didalam histogram berikut ini:

Gambar 5
Histogram Kuisisioner Skor Budaya Kerja



3. Variabel Kompetensi (X₂)

Uji validitas instrumen Kompetensi (X₂) menunjukkan dari 58 butir pertanyaan terdapat 4 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no 37, 51, 55 dan 58. Sehingga hanya terdapat 54 pertanyaan yang valid.

Uji reliabilitas instrumen kompetensi (X_2) menunjukkan dari 31 butir pertanyaan diperoleh 0.951 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$ dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Dari 54 pertanyaan yang valid terdapat rentang skor teoritik yaitu antara 54 sampai dengan 270. Sesuai hasil data penelitian, diperoleh data terendah 170 dan data tertinggi 268 dengan rentang skor (Range) 98. Data penelitian selanjutnya melalui SPSS 25 diperoleh nilai rata-rata (Mean) sebesar 232,48, data yang paling sering muncul (Modus/mode) adalah 231 dan nilai yang berada di tengah setelah data itu diurutkan (Median) adalah 232. Sedangkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 21,299. Dengan menggunakan aturan Strurgess, diperoleh jumlah kelas interval 8 dan panjang interval 12 sehingga dapat dibuat distribusi frekuensi skor Kompetensi seperti pada tabel dibawah ini:

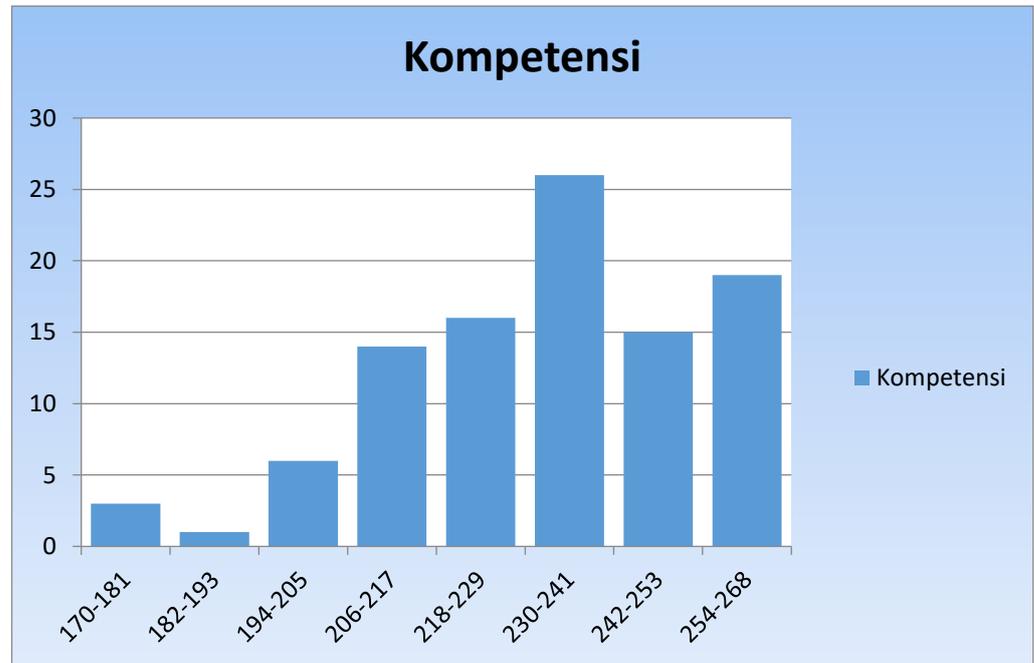
Tabel 6
Distribusi Frekuensi Responden Skor Kompetensi (X_2)

| No | Interval Kelas | Frekuensi Mutlak (fi) | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 170 – 181 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 182 – 193 | 1 | 1 | 4 |
| 3 | 194 – 205 | 6 | 6 | 10 |
| 4 | 206 – 217 | 14 | 14 | 24 |
| 5 | 218 – 229 | 16 | 16 | 40 |
| 6 | 230 – 241 | 26 | 26 | 66 |
| 7 | 242 – 253 | 15 | 15 | 81 |
| 8 | 254 – 268 | 19 | 19 | 100 |
| | Jumlah | 100 | 100 | |

Data skor diatas diperoleh berdasarkan pada pengelompokan data dalam 5 kategori yaitu: *selalu*, *sering*, *kadang-kadang*, *jarang* dan *tidak pernah*. Sehingga menunjukkan bahwa nilai skor Kompetensi dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 230 sampai dengan 241, yaitu kelas interval ke enam, sebanyak 26 responden dan interval kelas selanjutnya sebanyak 15 dan 19 responden yang berarti bahwa lebih dari

separuh responden Sering (setuju) dan mendekati Selalu (sangat setuju). Secara visual distribusi frekuensi skor Kompetensi ditampilkan dalam bentuk histogram dibawah ini:

Gambar 6
Histogram Responden Skor Kompetensi (X₂)

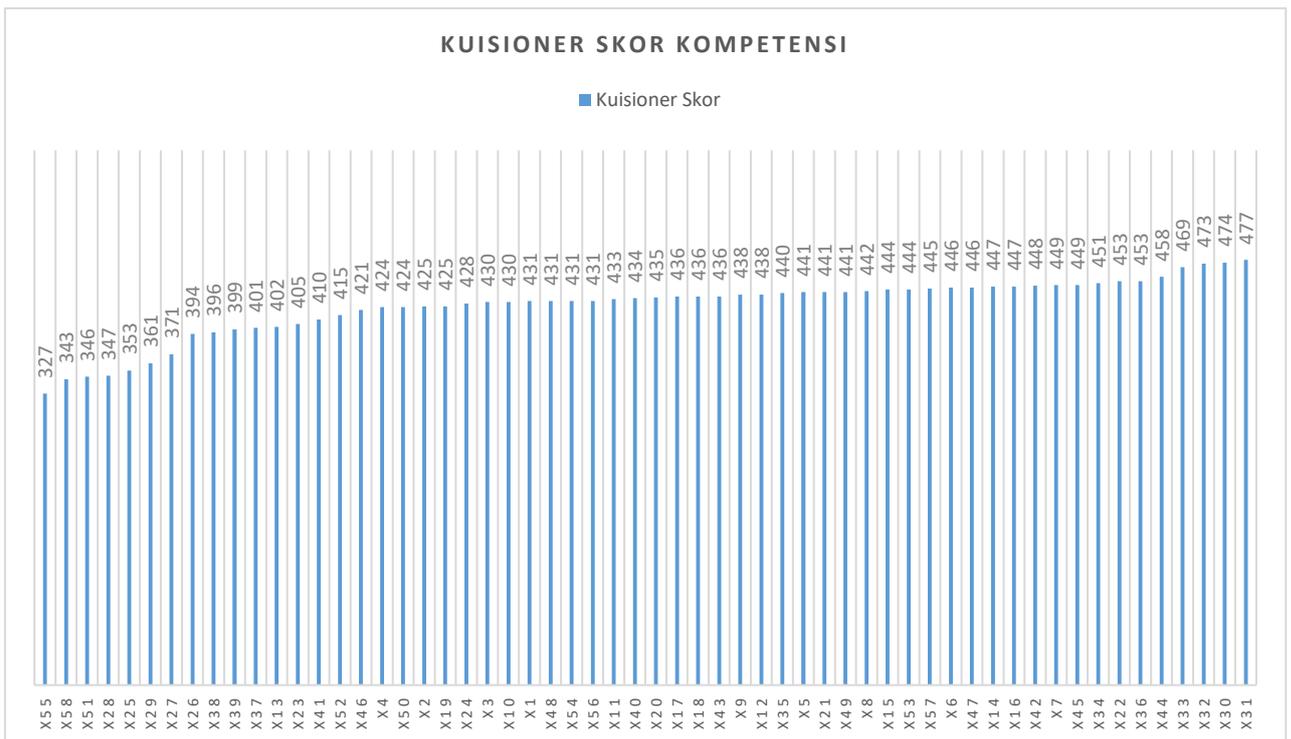


Sesuai hasil penelitian terhadap 100 responden atas 58 pertanyaan maka diperoleh data bahwa secara umum, sampel dosen mempunyai kompetensi yang baik (mean 4,25).

Dari data kuisioner dapat dilihat bahwa pertanyaan kompetensi butir 51, 55, dan 58 yang terkait dengan kompetensi sosial, memiliki jumlah nilai terkecil dari 58 pertanyaan instrumen budaya kerja. Walau terendah bukan berarti jarang atau tidak pernah tetapi sedang dan mendekati baik (mean diatas 3). Di butir 55 sebanyak 35% responden selalu lebih mementingkan orang lain daripada mementingkan diri sendiri dan 12 % sering lebih mementingkan orang lain, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa 47% responden lebih senang mementingkan orang lain di banding dirinya. Disisi lain di butir 58 diperoleh jawaban sebanyak 36% sering mengutamakan prestari diri

sendiri daripada prestasi orang lain dan 17% responden selalu mengutamakan prestasi diri sendiri, sehingga ada 53 % responden yang ingin dirinya berprestasi terlebih dahulu.

Gambar 7
Histogram Kuisisioner Skor Kompetensi



Berdasarkan gambar histogram diatas ini diperoleh skor tertinggi pada butir 30, 31, 32, 33, dan 44. Pada butir 30 dan 44 terkait indikator kepribadian responden yang menyatakan bahwa mereka memiliki komitmen yang tinggi untuk menampilkan materi-materi kuliah yang kreatif dan inovatif untuk membangkitkan sifat kreatifitas mahasiswa, dan komitmen untuk menerapkan metode diskusi dalam membangun kompetensi “curiosity” pada mahasiswa (mean 4,58 dan 4,74). Pada butir 31, 32 dan 33 ada keinginan bersikap tegas, konsisiten dan disiplin dalam mendidik agar terbangun komptensi yang “persistence” dalam diri mahasiswa (mean 4,77), menyesuaikan antara ucapan dan tindakan,

janji dan pemenuhannya (mean 4,73) dan menampilkan diri sebagai pribadi yang ikhlas dan jujur (mean 4,69).

4. Variabel Disiplin Kerja

Uji validitas instrumen disiplin kerja (X_3) menunjukkan dari 36 butir pertanyaan terdapat 2 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no 16 dan 28. Sehingga hanya terdapat 34 pertanyaan yang valid.

Uji reliabilitas instrumen disiplin kerja (X_3) menunjukkan dari 36 butir pertanyaan diperoleh 0.892 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$ dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Dari 34 pertanyaan yang valid terdapat rentang skor teoritik yaitu antara 34 sampai dengan 170. Sesuai hasil data penelitian, diperoleh data terendah 103 dan data tertinggi 167 dengan rentang skor (Range) 64. Data penelitian selanjutnya melalui SPSS 25 diperoleh nilai rata-rata (Mean) sebesar 144,27, data yang paling sering muncul (Modus/mode) adalah 142 dan nilai yang berada di tengah setelah data itu diurutkan (Median) adalah 146,50. Sedangkan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 13,622. Dengan menggunakan aturan Strurgess, diperoleh jumlah kelas interval 8 dan panjang interval 8 sehingga dapat dibuat distribusi frekuensi skor Disiplin Kerja seperti pada tabel ini:

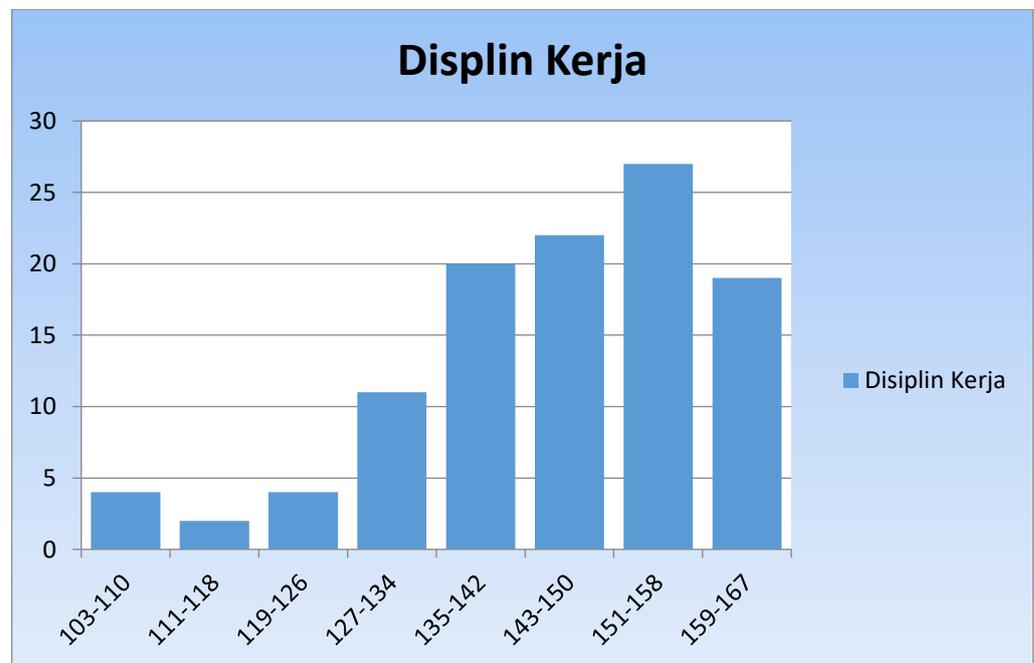
Tabel 7
Distribusi Frekuensi Responden Skor Disiplin Kerja (X_3)

| No | Interval Kelas | Frekuensi Mutlak (fi) | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 103 – 110 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 111 – 118 | 2 | 2 | 6 |
| 3 | 119 – 126 | 4 | 4 | 10 |
| 4 | 127 – 134 | 11 | 11 | 21 |
| 5 | 135 – 142 | 20 | 20 | 41 |
| 6 | 143 – 150 | 22 | 22 | 63 |
| 7 | 151 – 158 | 27 | 27 | 90 |
| 8 | 159 – 167 | 10 | 10 | 100 |

| No | Interval Kelas | Frekuensi Mutlak (fi) | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| | Jumlah | 100 | 100 | |

Data skor diatas diperoleh berdasarkan pada pengelompokan data dalam 5 kategori yaitu: *selalu, sering, kadang-kadangm jarang dan tidak pernah*. Sehingga menunjukkan bahwa nilai skor Disiplin Kerja dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak adalah berkisar antara 151 sampai dengan 167, yaitu kelas interval ke tujuh, sebanyak 27 responden dan interval kelas sebelumnya sebanyak 22 dan 20 responden yang berarti bahwa lebih dari separuh responden mendekati Selalu (sangat setuju). Secara visual distribusi frekuensi skor Disiplin Kerja ditampilkan dalam bentuk histogram dibawah ini:

Gambar 8
Histogram Responden Skor Disiplin Kerja (X3)

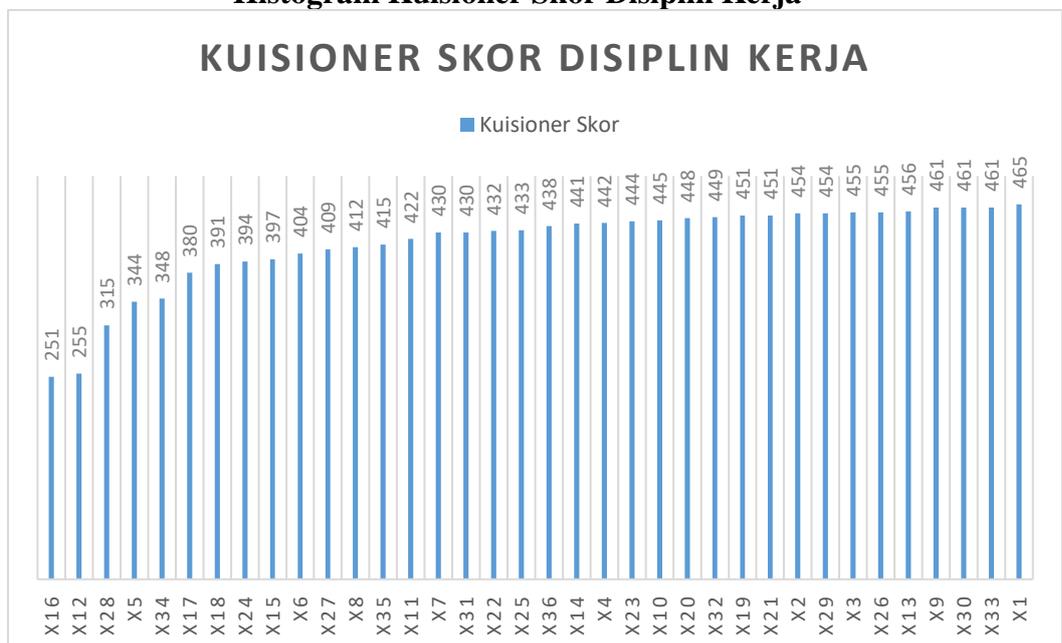


Sesuai hasil penelitian terhadap 100 responden atas 36 pertanyaan maka diperoleh data bahwa secara umum, sampel dosen mempunyai disiplin kerja yang baik (mean 4,16).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai terendah yang mendekati jarang dilakukan yaitu butir 16 (mean 2,51) dan butir 12 (mean 2,55). Mayoritas responden sebanyak 42% tidak pernah meminta mahasiswa untuk mencatat kehadiran mengajarnya dan sebanyak 65% jarang dan kadang-kadang suka mengajar lebih lama dari waktu normal yang diberikan.

Selanjutnya di butir yang tertinggi yaitu butir 1 ada 60% responden yang selalu taat terhadap tata tertib dan prosedur kerja yang ditetapkan (mean 4,65). Tertinggi selanjutnya di butir 33, 30 dan 9, mayoritas responden suka memelihara dan menjaga peralatan, sarana dan prasarana dengan baik, taat terhadap peraturan penggunaan sarana maupun prasarana kantor dan memakai pakaian yang sopan dan sesuai atau seragam dalam mengikuti kegiatan kampus (mean 4,61).

Gambar 9
Histogram Kuisisioner Skor Disiplin Kerja



Terkait pertanyaan butir 28 mengenai sulit atau mudahnya pekerjaan adalah bukan suatu masalah dalam membuat prioritas diperoleh jawaban 27% kadang-kadang dan 29% sering. Dan di butir 17 dalam hal

kehadiran tepat waktu dalam mengikuti kegiatan-kegiatan di kampus diperoleh 49% menjawab sering dan 25% menjawab kadang-kadang.

Tabel dibawah ini adalah rangkuman deskripsi data variabel-variabel Kinerja (X4), Budaya Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

Tabel 8
Rangkuman Statistik Deskripsi Data

| | | Statistics | | | |
|------------------------|---------|----------------------------|--------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| | | Budaya Kerja X1 | Kompetensi X2 | Disiplin Kerja X3 | Kinerja Dosen X4 |
| N | Valid | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 110.37 | 232.48 | 144.27 | 103.16 |
| Median | | 111.50 | 232.00 | 146.50 | 106.00 |
| Mode | | 98 | 231 | 142 | 104 |
| Std. Deviation | | 11.233 | 21.299 | 13.622 | 16.558 |
| Skewness | | -.033 | -.632 | -.941 | -1.131 |
| Std. Error of Skewness | | .241 | .241 | .241 | .241 |
| Kurtosis | | -.469 | .353 | .937 | 1.049 |
| Std. Error of Kurtosis | | .478 | .478 | .478 | .478 |
| Range | | 54 | 98 | 64 | 72 |
| Minimum | | 81 | 170 | 103 | 57 |
| Maximum | | 135 | 268 | 167 | 129 |

C. Uji Persyaratan Analisis Data

Sebelum pembuatan analisis jalur (path analysis) ada beberapa tahapan persyaratan uji statistik yang harus dipenuhi yaitu:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji normalitas data masing-masing variabel. Dalam pelaksanaan uji normalitas yaitu dengan melihat hasil dari “Kolmogorov-Smirnov Test” dan “Shapiro-Wilk” dalam SPSS 25 dengan uji normalitasnya menggunakan uji Liliefors yaitu jika $Sig > 0.05$

maka data terdistribusi normal dan jika $\text{Sig} < 0.05$ maka data tidak terdistribusi normal.

Uji normalitas untuk masing masing variabel:

a. Hasil uji normalitas Budaya Kerja

Tabel 9
Uji Normalitas Budaya Kerja

| | Tests of Normality | | | | | |
|--------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Budaya Kerja | .074 | 100 | .195 | .986 | 100 | .388 |

a. Lilliefors Significance Correction

Dari output SPSS 25 for windows diperoleh $\text{Sig. } 0.195 > 0.05$ yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

b. Hasil uji normalitas Kompetensi

Tabel 10
Uji Normalitas Kompetensi

| | Tests of Normality | | | | | |
|------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kompetensi | .075 | 100 | .182 | .963 | 100 | .007 |

a. Lilliefors Significance Correction

Dari output SPSS 25 for windows diperoleh $\text{Sig. } 0.182 > 0.05$ yang berarti bahwa data terdistribusi normal.

c. Hasil uji normalitas Disiplin Kerja

Tabel 11
Uji Normalitas Disiplin Kerja Tidak Berdistribusi Normal

| | Tests of Normality | | | | | |
|--|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |

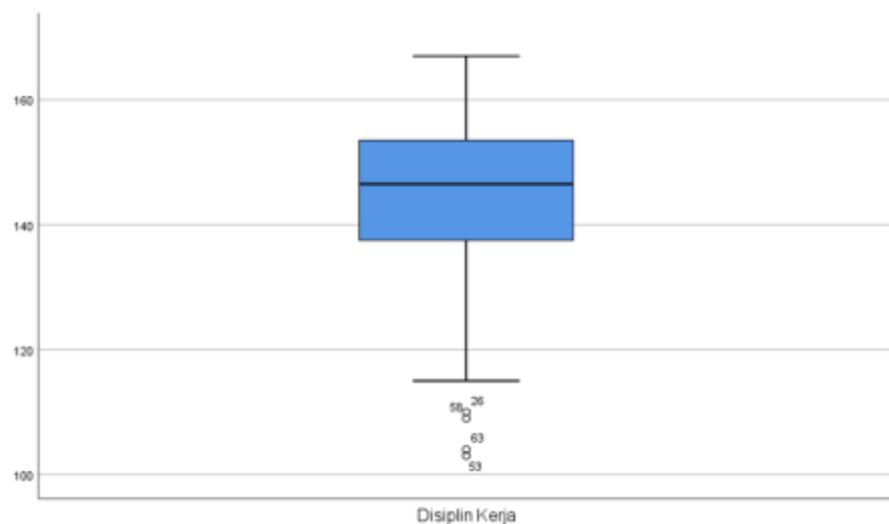
| | | | | | | |
|----------------|------|-----|------|------|-----|------|
| Disiplin Kerja | .114 | 100 | .003 | .940 | 100 | .000 |
|----------------|------|-----|------|------|-----|------|

a. Lilliefors Significance Correction

Dari output SPSS 25 for windows diperoleh Sig. $0.003 < 0.05$ yang berarti bahwa data tidak terdistribusi normal. Data tidak normal adalah data yang tidak memenuhi salah satu persyaratan oleh masing-masing jenis uji parametrik yang digunakan. Ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan bila mendapatkan data tidak distribusi secara normal yaitu dengan mengurangi jumlah data atau melakukan transformasi data atau dengan mengubah jenis uji menjadi non parametrik yang tidak mensyaratkan data terdistribusi normal.

Penyebab ketidaknormalan adalah akibat adanya beberapa data yang ekstrem diluar kewajaran seperti tergambar dalam box plot dibawah ini:

Gambar 10
Box Plot Data Ekstrem Disiplin Kerja



Sehingga setelah dilakukan pengecekan ada beberapa data yang jauh dibawah rata-rata yang lain sehingga bisa disimpulkan data ini tidak atau belum representatif mungkin akibat kesalahan pengukuran atau kesalahan input data atau mungkin data ini benar apa adanya dibuat,

tapi karena jumlahnya yang sedikit maka data ini tidak bisa merepresentasikan semua data yang masuk.

Dengan mengurangi sedikit jumlah data yaitu no. 26,58, 63 dan 53 maka akan didapat Sig. sebesar $0.146 > 0.05$ yang berarti bahwa data bisa terdistribusi secara normal sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 12
Uji Normalitas Disiplin Kerja Berdistribusi Normal

| | Tests of Normality | | | | | |
|----------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Disiplin Kerja | .080 | 96 | .146 | .973 | 96 | .045 |

a. Lilliefors Significance Correction

d. Hasil uji normalitas Kinerja Dosen

Tabel 13
Uji Normalitas Kinerja Tidak Berdistribusi Normal

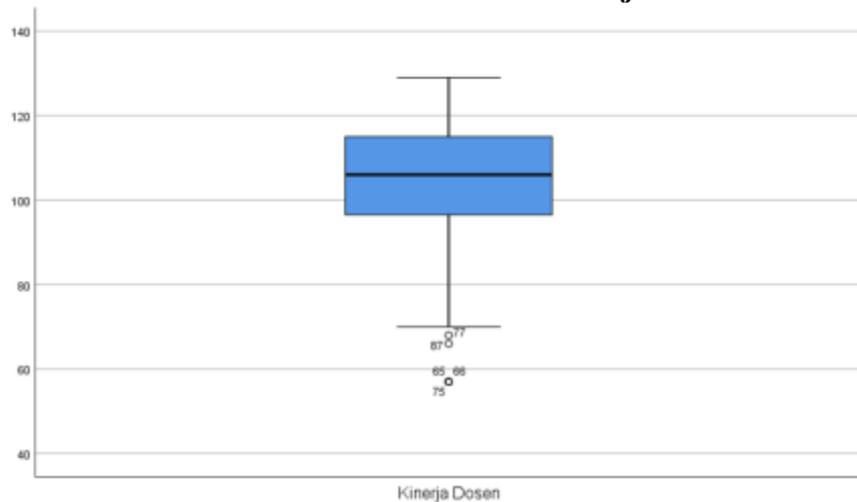
| | Tests of Normality | | | | | |
|---------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kinerja Dosen | .152 | 100 | .000 | .907 | 100 | .000 |

a. Lilliefors Significance Correction

Dari output SPSS 25 for windows diperoleh Sig. $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa data tidak terdistribusi normal. Dari output SPSS 25 for windows diperoleh Sig. $0.003 < 0.05$ yang berarti bahwa data tidak terdistribusi normal. Data tidak normal adalah data yang tidak memenuhi salah satu persyaratan oleh masing-masing jenis uji parametrik yang digunakan. Ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan bila mendapatkan data tidak distribusi secara normal yaitu dengan mengurangi jumlah data atau melakukan transformasi data atau dengan mengubah jenis uji menjadi non parametrik yang tidak mensyaratkan data terdistribusi normal.

Penyebab ketidaknormalan adalah akibat adanya beberapa data yang ekstrem diluar kewajaran seperti tergambar dalam box plot dibawah ini:

Gambar 11
Box Plot Data Ekstrem Kinerja



Sehingga setelah dilakukan pengecekan ada beberapa data yang jauh dibawah rata-rata yang lain sehingga bisa disimpulkan data ini tidak atau belum representatif mungkin akibat kesalahan pengukuran atau kesalahan input data atau mungkin data ini benar apa adanya dibuat, tapi karena jumlahnya yang sedikit maka data ini tidak bisa merepresentasikan semua data yang masuk.

Dengan mengurangi sedikit jumlah data yaitu no. 77,87, 65, 66, 67 dan 75 maka akan didapat Sig. sebesar $0.14 > 0.05$ yang berarti bahwa data bisa terdistribusi secara normal sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 14
Uji Normalitas Kinerja Berdistribusi Normal

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kinerja Dosen | .104 | 94 | .014 | .961 | 94 | .007 |

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi apakah model regresi mengalami multikolinieritas, hal ini dapat diperiksa menggunakan VIF. *VIF merupakan singkatan dari Variance Inflation Factor.*

Tabel 15
Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Budaya Kerja | .577 | 1.734 |
| Kompetensi | .399 | 2.506 |
| Disiplin Kerja | .596 | 1.678 |

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh nilai tolerance sebesar 0.577, 0.399 dan, 0.596 dimana masing-masing variabel masih dibawah angka 1. Dan VIF sebesar 1.734, 2.506, dan 1.678 masih mendekati angka 1 walau agak jauh. Ini berarti bahwa terdapat dugaan bebas dari adanya multikolinieritas antara masing-masing variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan program SPSS 25 for windows, maka didapat hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | .520 | 16.090 | | .032 | .974 | | | |
| | Budaya Kerja | .043 | .150 | .029 | .289 | .773 | .437 | .030 | .022 |
| | Kompetensi | .582 | .095 | .749 | 6.132 | .000 | .633 | .531 | .473 |
| | Disiplin Kerja | -.260 | .121 | -.214 | -2.139 | .035 | .271 | -.213 | -.165 |

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana seluruh faktor gangguan tidak memiliki varian yang sama. Heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji *gletjser* yang meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen.

Hipotesis:

H_0 : tidak terjadi heteroskedastisitas

H_a : terjadi heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas (nilai sig) > 0.05 maka H_0 tidak ditolak. Jika probabilitas (nilai sig) < 0.05 maka H_a ditolak.

Pada tabel di atas nilai Sig. variabel Budaya Kerja adalah 0.773, Kompetensi adalah 0.000, dan Disiplin Kerja adalah 0.035. Ini disimpulkan bahwa untuk Budaya Kerja dikarenakan $0.773 > 0.05$ maka H_0 tidak ditolak dan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan pada variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja, keduanya berada dibawah Sig 0.05 maka H_a ditolak dan berarti terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linieritas untuk mengetahui, membuktikan bahwa hubungan antar variabel yang diteliti memiliki hubungan antar variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linier. Uji linearitas data melihat Deviation from Linearity. Jika Sig.> 0.05 maka data linear dan jika Sig.> 0.05 maka data tidak linear.

a. Uji Linearitas Variabel X_1 atas X_4 .

Tabel 17
Uji Linieritas X₁ atas X₄
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Dosen * Budaya Kerja | Between Groups | (Combined) | 14642.783 | 42 | 348.638 | 1.590 | .051 |
| | | Linearity | 5173.741 | 1 | 5173.741 | 23.595 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 9469.041 | 41 | 230.952 | 1.053 | .423 |
| | Within Groups | | 12498.657 | 57 | 219.275 | | |
| | Total | | 27141.440 | 99 | | | |

Variabel Budaya Kerja memiliki hubungan yang linier atas variabel Kinerja, karena Sig. 0.423 > 0.05.

b. Uji Linearitas Variabel X₂ atas X₄

Tabel 18
Uji Linieritas X₂ atas X₄
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Dosen * Kompetensi | Between Groups | (Combined) | 20007.666 | 55 | 363.776 | 2.244 | .003 |
| | | Linearity | 10863.582 | 1 | 10863.582 | 67.005 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 9144.085 | 54 | 169.335 | 1.044 | .444 |
| | Within Groups | | 7133.774 | 44 | 162.131 | | |
| | Total | | 27141.440 | 99 | | | |

Variabel Kompetensi memiliki hubungan yang linier atas variabel Kinerja, karena Sig. 0.444 > 0.05.

c. Uji Linearitas Variabel X₃ atas X₄

Tabel 19
Uji Linieritas X₃ atas X₄
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Kinerja Dosen * Disiplin Kerja | Between Groups | (Combined) | 12633.538 | 41 | 308.135 | 1.232 | .230 |
| | | Linearity | 1991.019 | 1 | 1991.019 | 7.960 | .007 |
| | | Deviation from Linearity | 10642.519 | 40 | 266.063 | 1.064 | .409 |
| | Within Groups | | 14507.902 | 58 | 250.136 | | |
| | Total | | 27141.440 | 99 | | | |

Variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan yang linier atas variabel Kinerja, karena Sig. 0.409 > 0.05.

d. Uji Linearitas Variabel X₁ atas X₂

Tabel 20
Uji Linieritas X₁ atas X₂
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|---------|-------------|--------|------|
| Kompetensi * Budaya Kerja | Between Groups | (Combined) | 31293.110 | 42 | 745.074 | 3.119 | .000 |
| | | Linearity | 18853.674 | 1 | 18853.674 | 78.915 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 12439.436 | 41 | 303.401 | 1.270 | .200 |
| | Within Groups | 13617.850 | 57 | 238.910 | | | |
| | Total | 44910.960 | 99 | | | | |

Variabel Budaya Kerja memiliki hubungan yang linier atas variabel Kompetensi, karena Sig. 0.200 > 0.05.

e. Uji Linearitas Variabel X₂ atas X₁

Tabel 21
Uji Linieritas X₂ atas X₁
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|--------|------|
| Budaya Kerja * Kompetensi | Between Groups | (Combined) | 9432.312 | 55 | 171.497 | 2.467 | .001 |
| | | Linearity | 5243.867 | 1 | 5243.867 | 75.427 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 4188.446 | 54 | 77.564 | 1.116 | .356 |
| | Within Groups | 3058.998 | 44 | 69.523 | | | |
| | Total | 12491.310 | 99 | | | | |

Variabel Kompetensi memiliki hubungan yang linier atas variabel Budaya Kerja, karena Sig. 0.356 > 0.05.

f. Uji Linieritas Variabel X₁ atas X₃

Tabel 22
Uji Linieritas X₁ atas X₃
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Disiplin Kerja * Budaya Kerja | Between Groups | (Combined) | 11685.443 | 42 | 278.225 | 2.373 | .001 |
| | | Linearity | 2445.527 | 1 | 2445.527 | 20.854 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 9239.916 | 41 | 225.364 | 1.922 | .011 |
| | Within Groups | | 6684.267 | 57 | 117.268 | | |
| | Total | | 18369.710 | 99 | | | |

Variabel Budaya Kerja memiliki hubungan yang tidak linier atas variabel Disiplin Kerja, karena Sig. 0.011 < 0.05.

g. Uji Linieritas Variabel X₂ atas X₃

Tabel 23
Uji Linieritas X₂ atas X₃
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Disiplin Kerja * Kompetensi | Between Groups | (Combined) | 13730.320 | 55 | 249.642 | 2.368 | .002 |
| | | Linearity | 7355.266 | 1 | 7355.266 | 69.757 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 6375.053 | 54 | 118.057 | 1.120 | .352 |
| | Within Groups | | 4639.390 | 44 | 105.441 | | |
| | Total | | 18369.710 | 99 | | | |

Variabel Kompetensi memiliki hubungan yang linier atas variabel Disiplin Kerja, karena Sig. 0.352 > 0.05.

Hasil analisis data tentang uji linieritas tersebut diatas menginformasikan bahwa tidak semua data memiliki data yang linier. Rangkuman pengujian linieritas seperti pada tabel di bawah ini:

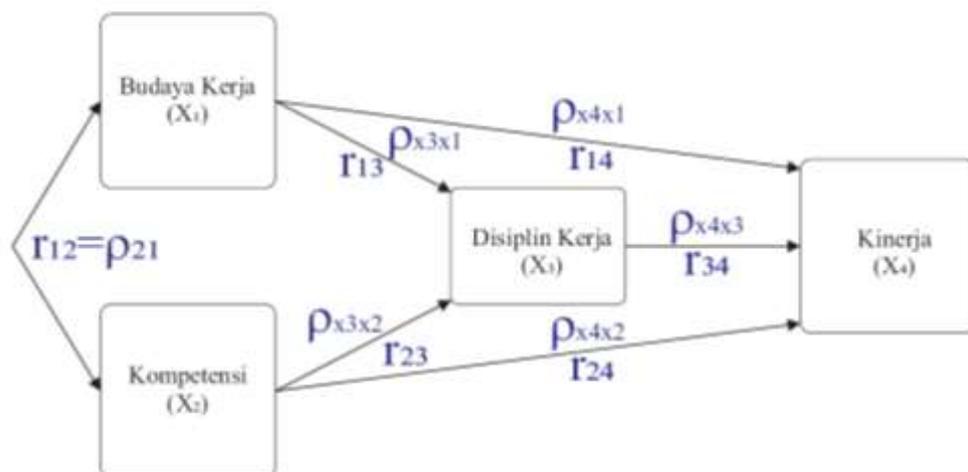
Tabel 24
Rangkuman hasil Uji Linieritas Data

| No | Kelompok | Sig.hitung | α | Kesimpulan | Keterangan |
|----|------------------------------------|------------|----------|------------|--------------|
| 1 | X ₁ atas X ₄ | 0.423 | 0.05 | Terima Ho | Linier |
| 2 | X ₂ atas X ₄ | 0.444 | 0.05 | Terima Ho | Linier |
| 3 | X ₃ atas X ₄ | 0.409 | 0.05 | Terima Ho | Linier |
| 4 | X ₁ atas X ₂ | 0.200 | 0.05 | Terima Ho | Linier |
| 5 | X ₂ atas X ₁ | 0.356 | 0.05 | Terima Ho | Linier |
| 6 | X ₁ atas X ₃ | 0.011 | 0.05 | Tolak Ho | Tidak Linier |
| 7 | X ₂ atas X ₃ | 0.352 | 0.05 | Terima Ho | Linier |

D. Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk melukiskan dan menguji hubungan antar variabel penelitian, maka pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Untuk itu disusun model hubungan antar variabel berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan. Rincian hasil pengujian setiap hipotesis dan penyusunan diagram jalur adalah sebagai berikut:

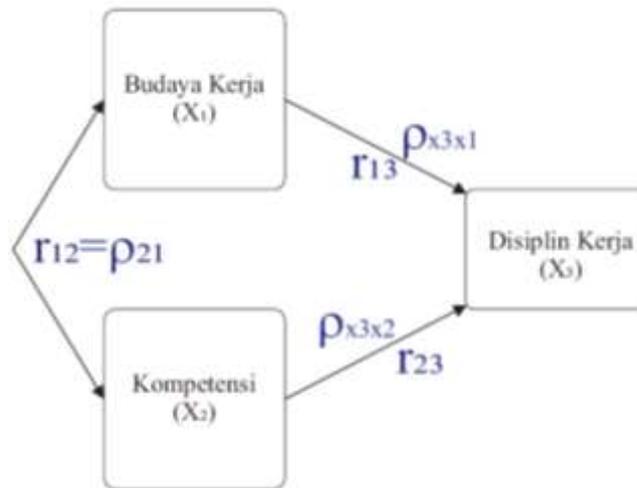
Gambar 12
Diagram Analisis Jalur



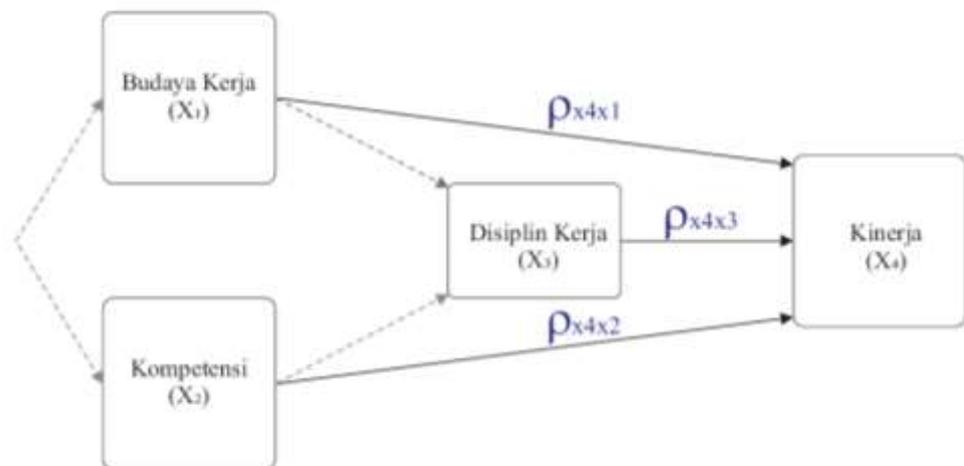
Dari diagram jalur diatas, diperoleh lima buah koefesien jalur yaitu ρ_{31} , ρ_{32} , ρ_{41} , ρ_{42} , ρ_{43} dan r_{12} , r_{13} , r_{23} , r_{14} , r_{24} , r_{34} . Selanjutnya dapat

diidentifikasi menjadi 2 buah model struktural, yang perlu dianalisis, yaitu struktur 1 dan struktur 2 sebagai berikut:

Gambar 13
Diagram Analisis Jalur Struktur 1



Gambar 14
Diagram Analisis Jalur Struktur 2



1. Analisis Model (Korelasi dan jalur)

Model analisis korelasi digunakan untuk mencari koefisien korelasi, yang selanjutnya koefisien korelasi tersebut akan digunakan untuk menentukan koefisien jalur. Dalam melakukan analisis korelasi, peneliti menggunakan SPSS 25 sebagai alat bantu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 25
Koefesien Korelasi

| Correlations | | | | | |
|------------------------|----------------|---------------|--------------|------------|----------------|
| | | Kinerja Dosen | Budaya Kerja | Kompetensi | Disiplin Kerja |
| Pearson Correlation | Kinerja Dosen | 1.000 | .437 | .633 | .271 |
| | Budaya Kerja | .437 | 1.000 | .648 | .365 |
| | Kompetensi | .633 | .648 | 1.000 | .633 |
| | Disiplin Kerja | .271 | .365 | .633 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja Dosen | . | .000 | .000 | .003 |
| | Budaya Kerja | .000 | . | .000 | .000 |
| | Kompetensi | .000 | .000 | . | .000 |
| | Disiplin Kerja | .003 | .000 | .000 | . |
| N | Kinerja Dosen | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | Budaya Kerja | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | Kompetensi | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | Disiplin Kerja | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabel 26
Rangkuman Hasil Analisis Korelasi

| Hubungan Antar Variabel | Korelasi | Nilai |
|-------------------------------------|----------|-------|
| Budaya Kerja dengan Kinerja Dosen | r_{14} | 0.437 |
| Budaya Kerja dengan Kompetensi | r_{12} | 0.648 |
| Budaya Kerja dengan Disiplin Kerja | r_{13} | 0.365 |
| Kompetensi dengan Kinerja Dosen | R_{24} | 0.633 |
| Kompetensi dengan Disiplin Kerja | R_{23} | 0.633 |
| Disiplin Kerja dengan kinerja Dosen | R_{34} | 0.271 |

Untuk menentukan analisis jalur berdasarkan koefesien korelasi selain menggunakan SPSS 25, bisa juga menggunakan rumus persamaan jalur:

$$r_{12} = \rho_{21}.$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} \cdot r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} \cdot r_{12} + \rho_{32}$$

Tabel 27
Koefisien Jalur Struktur 1 (ρ_{21})
Summary X₁ terhadap X₂

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 96.885 | 16.185 | | 5.986 | .000 |
| | Budaya Kerja | 1.229 | .146 | .648 | 8.421 | .000 |

a. Dependent Variable: Kompetensi

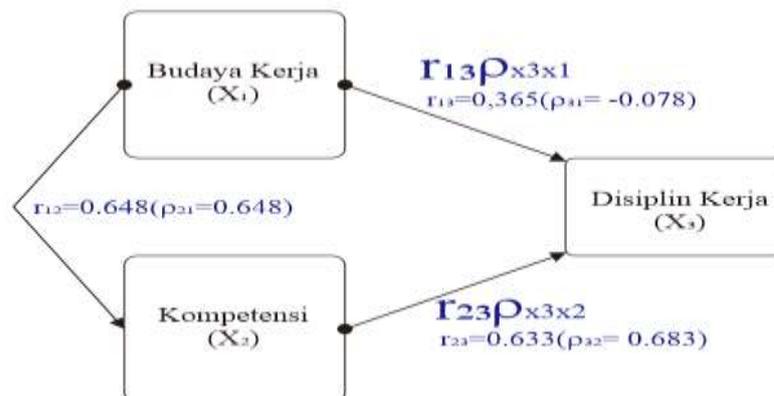
Tabel 28
Koefisien Jalur Struktur 1 (ρ_{31} dan ρ_{32})
Summary X₁ dan X₂ terhadap X₃

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 53.104 | 12.324 | | 4.309 | .000 |
| | Budaya Kerja | -.094 | .125 | -.078 | -.756 | .452 |
| | Kompetensi | .437 | .066 | .683 | 6.638 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Selanjutnya memasukkan angka-angka Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur ke dalam model Analisis Jalur seperti dibawah ini, dimana angka di luar kurung adalah Koefisien Korelasi dan angka di dalam kurung adalah Koefisien Jalur.

Gambar 15
Diagram Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Struktur 1



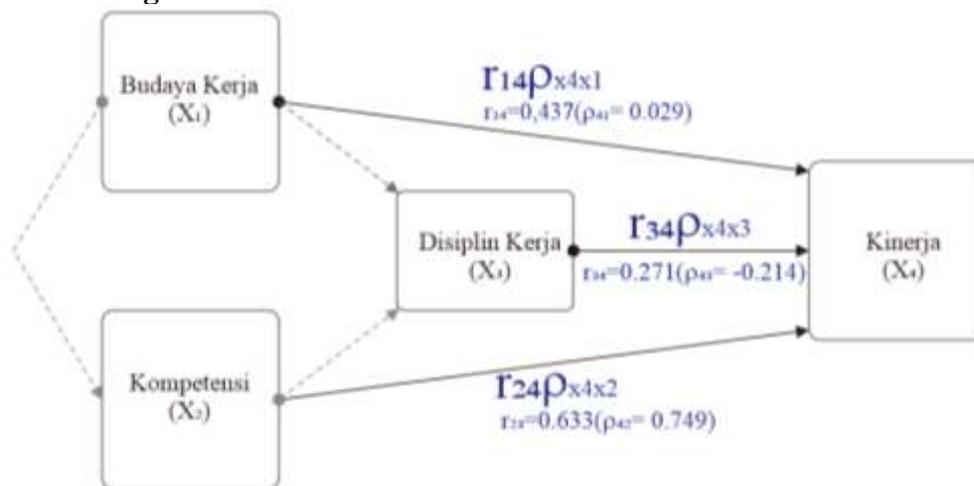
Tabel 29
Koefisien Jalur Struktur 2 (ρ_{41} , ρ_{42} dan ρ_{43})
Summary X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap X_4

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .520 | 16.090 | | .032 | .974 |
| | Budaya Kerja | .043 | .150 | .029 | .289 | .773 |
| | Kompetensi | .582 | .095 | .749 | 6.132 | .000 |
| | Disiplin Kerja | -.260 | .121 | -.214 | -2.139 | .035 |

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Selanjutnya memasukkan angka-angka Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur ke dalam model Analisis Jalur seperti dibawah ini, dimana angka di luar kurung adalah Koefisien Korelasi dan angka di dalam kurung adalah Koefisien Jalur.

Gambar 16
Diagram Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Struktur 2



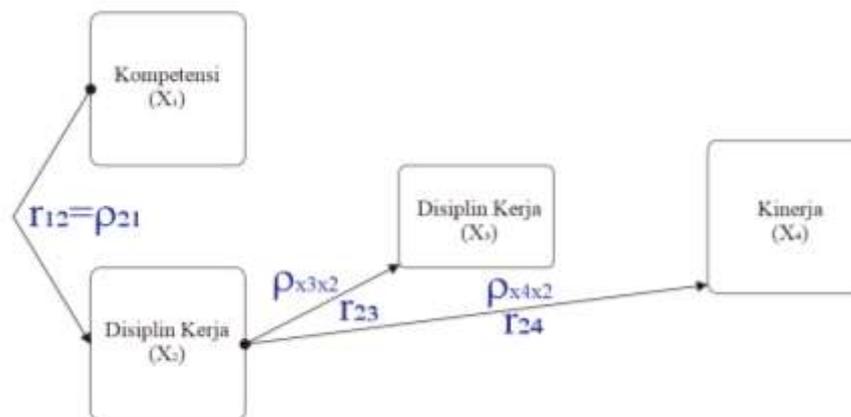
Berdasarkan perhitungan yang didasarkan oleh koefisien Korelasi diperoleh Koefisien Jalur. Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien jalur rendah di bawah 0.05 Untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-k-1 = 100-2-1 = 97$ pada uji dua pihak diperoleh nilai $t_{tabel} = t_t = 1.664$. maka jalur tersebut dianggap tidak signifikan dan dapat dihilangkan.

Tabel 30
Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur

| Struktur | Jalur | Koefisien Jalur | t _{hitung} | t _{tabel} α 0,05 | Keterangan |
|----------|-------|-----------------|---------------------|-------------------------------------|------------------|
| 1 | Px3x1 | -0,078 | -0,756 | 1,664 | Tidak Signifikan |
| | Px3x2 | 0,683 | 6,638 | 1,664 | Signifikan |
| | Px2x1 | 0,648 | 8,421 | 1,664 | Signifikan |
| 2 | Px4x1 | 0,029 | 0,289 | 1,664 | Tidak Signifikan |
| | Px4x2 | 0,749 | 6,132 | 1,664 | Signifikan |
| | Px4x3 | -0,214 | -2,139 | 1,664 | Tidak Signifikan |

Dari pengujian diatas dapata diperoleh bahwa terdapat 3 koefisien jalur yang signifikan dan 3 koefisien jalur yang tidak signifikan. Hasil analisis membuktikan bahwa ada koefisien jalur yang tidak signifikan maka model yang ada pada diagram koefisien korelasi dan jalur tersebut perlu diperbaiki dengan metode trimming. Perbaikan yang dilakukan adalah dengan tidak menyertakan variabel yang tidak signifikan dalam penelitian berikutnya.

Gambar 17
Diagram Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Keseluruhan



Dari pengujian diatas maka diagram jalur dapat diterima yaitu dan membuktikan bahwa:

- Terdapat pengaruh langsung X₁ terhadap X₂,
- Terdapat pengaruh langsung X₂ terhadap X₃.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung X₁ terhadap X₃ melalui X₂.
- Terdapat pengaruh langsung X₂ terhadap X₄.

e. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 terhadap X_4 melalui X_2 .

1. Pengujian Hipotesis Kesatu (X_1 terhadap X_2)

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa koefisien jalur variabel Budaya Kerja terhadap Kompetensi $\rho_{21} = 0,648$. Sehingga didapat nilai kekeliruan baku Koefisien $\rho_{21} (s\rho_{21}) = 0,146$ dan t_{hitung} yaitu $t_h = 8,421$. Untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-k-1 = 100-1-1 = 98$ pada uji dua pihak diperoleh nilai $t_{tabel} = t_t = 1.664$. Karena nilai $t_h > t_t$ ($8,421 > 1.664$) maka H_1 diterima dan disimpulkan terdapat pengaruh langsung Budaya Kerja terhadap Kompetensi.

Tabel 31
Nilai Kekeliruan Baku Koefisien $\rho_{21} (s\rho_{21})$ dan $t_{hitung} (T_t)$

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 96.885 | 16.185 | | 5.986 | .000 |
| | Budaya Kerja | 1.229 | .146 | .648 | 8.421 | .000 |

a. Dependent Variable: Kompetensi

2. Pengujian Hipotesis Kedua (X_2 terhadap X_3)

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa koefisien jalur variabel Kompetensi terhadap Disiplin Kerja $\rho_{32} = 0,683$. Sehingga didapat nilai kekeliruan baku Koefisien $\rho_{32} (s\rho_{32}) = 0,066$ dan t_{hitung} yaitu $t_h = 6.638$. Untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-k-1 = 100-2-1 = 97$ pada uji dua pihak diperoleh nilai $t_{tabel} = t_t = 1.664$. Karena nilai $t_h > t_t$ ($6.638 > 1.664$) maka H_1 diterima dan disimpulkan terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap Disiplin Kerja.

Tabel 32
Nilai Kekeliruan Baku Koefisien $\rho_{32} (s\rho_{32})$ dan $t_{hitung} (T_t)$

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 53.104 | 12.324 | | 4.309 | .000 |
| | Kompetensi | .437 | .066 | .683 | 6.638 | .000 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (X_1 terhadap X_3 melalui X_2)

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa koefisien jalur variabel Budaya Kerja terhadap Disiplin kerja melalui Kompetensi $\rho_{123} = \rho_{21} \times \rho_{32} = 0,648 \times 0,683 = 0,4425$. Jika dibandingkan dengan nilai ρ_{31} maka nilai $\rho_{123} = 0,4425 > \rho_{31} = 0,078$. Hal ini menginterpretasikan bahwa variabel intervening berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dari data tersebut dapat diperoleh:

$$Sg = \sqrt{\frac{(n_{21} - 1)s_{21}^2 + (n_{32} - 1)s_{32}^2}{(n_{21} + n_{32} - 2)}}$$

$$Sg = \sqrt{\frac{(100-1)(0,146)^2 + (100-1)0,066^2}{(100+100-2)}}$$

$$Sg = \sqrt{\frac{2.110284 + 0.431244}{198}}$$

$$Sg = \sqrt{\frac{2.541528}{198}} = \sqrt{0.012836}$$

$$Sg = 0.1133$$

Maka diperoleh nilai t_h yaitu:

$$t_h = \frac{\rho_{123}}{Sg}$$

$$t_h = \frac{0,4425}{0,1133}$$

$$t_h = 3,9055$$

Untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$ pada uji dua pihak diperoleh nilai $t_{tabel} (t_t) = 1.664$.

Karena nilai $t_h > t_t = 3.905 > 1.664$ maka H_1 diterima dan disimpulkan terdapat pengaruh langsung yang signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Dosen melalui Kompetensi.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (X_2 terhadap X_4)

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa koefisien jalur variabel Budaya Kerja terhadap Kompetensi $\rho_{42} = 0,749$ Sehingga didapat nilai kekeliruan baku Koefisien $\rho_{42} (s\rho_{42}) = 0,095$ dan t_{hitung} yaitu $t_h = 6,132$. Untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-k-1 = 100-1-1 = 98$ pada uji dua pihak diperoleh nilai $t_{tabel} = t_t = 1.664$. Karena nilai $t_h > t_t$ ($6,132 > 1.664$) maka H_1 diterima dan disimpulkan terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja.

Tabel 33
Nilai Kekeliruan Baku Koefisien $\rho_{42} (s\rho_{42})$ dan $t_{hitung} (T_t)$

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .520 | 16.090 | | .032 | .974 |
| | Kompetensi | .582 | .095 | .749 | 6.132 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

5. Pengujian Hipotesis Kelima (X_1 terhadap X_4 melalui X_2).

Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa koefisien jalur variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Kompetensi $\rho_{124} = \rho_{21} \times \rho_{42} = 0,648 \times 0,749 = 0,485$ Jika dibandingkan dengan nilai ρ_{41} maka nilai $\rho_{124} = 0,485 > \rho_{31} = 0,029$. Hal ini menginterpretasikan bahwa variabel intervening berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Dari data tersebut dapat diperoleh:

$$Sg = \sqrt{\frac{(n_{21} - 1)s_{21}^2 + (n_{32} - 1)s_{42}^2}{(n_{21} + n_{32} - 2)}}$$

$$Sg = \sqrt{\frac{(100-1)(0,146)^2 + (100-1)0,095^2}{(100+100-2)}}$$

$$Sg = \sqrt{\frac{2.110284 + 0.893475}{198}}$$

$$Sg = \sqrt{\frac{3,003759}{198}} = \sqrt{0.0151705}$$

$$Sg = 0.1231$$

Maka diperoleh nilai t_h yaitu:

$$t_h = \frac{\rho_{124}}{S_g}$$

$$t_h = \frac{0,485}{0,123}$$

$$t_h = 3,940$$

Untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$ pada uji dua pihak diperoleh nilai $t_{tabel} (t_t) = 1.664$.

Karena nilai $t_h > t_t = 3.940 > 1.664$ maka H_1 diterima dan disimpulkan terdapat pengaruh langsung yang signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Dosen melalui Kompetensi.

Tabel 34
Rangkuman Hasil Hipotesis

| Hipotesis | Jalur | Koefesien Jalur | t_{hitung} | t_{tabel} $\alpha 0,05$ | Keterangan |
|-----------|---------|-----------------|--------------|------------------------------|------------|
| 1 | Px2x1 | 0,648 | 8,421 | 1,664 | Signifikan |
| 2 | Px3x2 | 0,683 | 6,638 | 1,664 | Signifikan |
| 3 | Px3x2x1 | 0,4425 | 3,905 | 1,664 | Signifikan |
| 4 | Px4x2 | 0,749 | 6,132 | 1,664 | Signifikan |
| 5 | Px4x2x1 | 0,485 | 3,940 | 1,664 | Signifikan |

E. Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja yang diukur oleh Disiplin Kerja, menghasilkan adanya korelasi yang signifikan budaya kerja dengan disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh angka koefesien korelasi sebesar 0,365 dan Sig. $0,000 < 0.05$

Pada analisis jalur tidak memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap Disiplin Kerja karena lebih kecil dari 0,05. Hasil angka koefesien jalur yang sebesar -0,078 (lebih kecil dari 0,05) maka tidak terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya kerja terhadap disiplin kerja ditambah pula hasil pengujian dengan uji t ternyata diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel} =$

(-0,756 < 1.664), hal ini menjelaskan tidak adanya pengaruh langsung secara signifikan antara budaya kerja terhadap disiplin kerja.

Hal tersebut terlihat pada besarnya pengaruh langsung budaya kerja terhadap disiplin kerja yakni $KD = P_{31}^2 \times 100\% = -0,078 \times -0,078 \times 100\% = 0,6\%$ sisanya sebesar 94 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar budaya kerja.

2. Pengaruh Langsung Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kompetensi.

Pada poin 1 di atas dapat dilihat bahwa Budaya Kerja berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,6 % dan temuan penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh tidak langsung dan signifikan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Disiplin Kerja, hal ini dapat terlihat dari besarnya pengaruh tidak langsungnya yakni $P_{12} \times P_{32} \times 100\% = 0.648 \times (0,683) \times 100\% = 44\%$. Dengan demikian total pengaruh kompetensi terhadap Kinerja sebesar $0,6\% + 44\% = 44,6\%$.

Berdasarkan temuan ini maka menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja Dosen dapat dilakukan dengan melalui peningkatan Kompetensi. Dengan membandingkan temuan yang lain dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja oleh Budaya Kerja melalui peningkatan Kompetensi lebih tinggi daripada langsung dari Budaya Kerja.

3. Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi yang diukur oleh Disiplin Kerja, menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan memiliki pengaruh langsung yang kuat. Hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,633 lebih besar dari Sig.0,05 pada analisis korelasi.

Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap disiplin kerja adalah $KD = P_{32}^2 \times 100\% = 0,683 \times 0,683 \times 100\% = 46,65\%$ sisanya sebesar 53,35 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar kompetensi.

4. Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Budaya Kerja.

Pada poin 3 diatas dapat dilihat bahwa Kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap Disiplin Kerja sebesar 46,65% dan temuan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung dan signifikan Kompetensi terhadap Disiplin Kerja melalui Budaya Kerja, hal ini dapat terlihat dari besarnya pengaruh tidak langsungnya yakni $P_{12} \times P_{31} \times 100\% = 0,648 \times (-0,078) \times 100\% = -5\%$. Dengan demikian total pengaruh kompetensi terhadap Kinerja sebesar $46,65\% + (-5\%) = 41,65\%$.

Berdasarkan temuan ini maka menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja Dosen dapat dilakukan dengan melalui peningkatan Kompetensi. Dengan membandingkan temuan yang lain dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja oleh Budaya Kerja melalui peningkatan Kompetensi lebih tinggi daripada langsung dari Budaya Kerja.

5. Pengaruh langsung Budaya Kerja Terhadap Kompetensi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara budaya kerja dengan kompetensi, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,648 dan Sig.0,05 pada analisis korelasi.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya kerja terhadap disiplin kerja . hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien jalu sebesar 0,648 (lebih besar dari 0,05). Besarnya pengaruh langsung budaya kerja terhadap kompetensi adalah $KD = P_{21}^2 \times 100\% = 0,648 \times 0,648 \times 100\%$

= 42 % sisanya sebesar 58 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar budaya kerja.

6. Pengaruh Langsung Budaya Kerja Terhadap Kinerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,437 dan Sig.0,05 pada analisis korelasi.

Tetapi terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan budaya kerja terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien jalur sebesar 0,029 (lebih kecil dari 0,05). Besarnya pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja sangatlah kecil yaitu $KD = P_{41}^2 \times 100\% = 0,029 \times 0,029 \times 100\% = 0,08\%$ sisanya sebesar 99.92 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar budaya kerja.

7. Pengaruh Langsung Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi.

Pada poin 5 diatas dapat dilihat bahwa Budaya Kerja berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,08 % dan temuan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Kompetensi, hal ini dapat terlihat dari besarnya pengaruh tidak langsungnya yakni $P_{12} \times P_{42} \times 100\% = 0.648 \times (0,749) \times 100\% = 48\%$. Dengan demikian total pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja melalui Kompetensi sebesar $0,08\% + 48\% = 48,08\%$.

Berdasarkan temuan ini maka menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Kerja terhadap Kinerja dapat dilakukan dengan melalui peningkatan Kompetensi. Dengan membandingkan temuan yang lain dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja oleh Budaya Kerja melalui peningkatan Kompetensi lebih tinggi daripada langsung dari Budaya Kerja.

8. Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,633 dan Sig.0,05 pada analisis korelasi.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya kerja terhadap disiplin kerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien jalur sebesar 0,749 (lebih besar dari 0,05). Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja adalah $KD = P_{42}^2 \times 100\% = 0,749 \times 0,749 \times 100\% = 56\%$ sisanya sebesar 44 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar kompetensi.

9. Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,271 dan Sig.0,05 pada analisis korelasi.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan budaya kerja terhadap disiplin kerja, hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien jalur sebesar -0,214 (lebih kecil dari 0,05). Besarnya pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja kecil yaitu $KD = P_{42}^2 \times 100\% = -0,214 \times -0,214 \times 100\% = 4,6\%$ sisanya sebesar 95,4 % dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar disiplin kerja.

Tabel 35
Persentase Pengaruh Variabel Eksogen (X₁, dan X₂) terhadap
Variabel Endogen (X₃)

| Variabel | Pengaruh Langsung terhadap Disiplin Kerja | Pengaruh Tidak Langsung Melalui | | Pengaruh Total |
|--------------------------------|---|---------------------------------|------------|----------------|
| | | Budaya Kerja | Kompetensi | |
| Budaya Kerja (X ₁) | 0,6% | - | 44% | 44,6% |
| Kompetensi (X ₂) | 46,65% | -5% | | 41,65% |

Tabel 36
Persentase Pengaruh Variabel Eksogen (X₁, X₂ dan X₃) terhadap Variabel Endogen (X₄)

| Variabel | Pengaruh Langsung terhadap Kinerja (X ₄) | Pengaruh Tidak Langsung Melalui | | | Pengaruh Total |
|----------------------------------|--|---------------------------------|------------------------------|----------------------------------|----------------|
| | | Budaya Kerja (X ₁) | Kompetensi (X ₂) | Disiplin Kerja (X ₃) | |
| Budaya Kerja (X ₁) | 0,08% | | 48% | | 48,08% |
| Kompetensi (X ₂) | 56% | | | | 56% |
| Disiplin Kerja (X ₃) | 4,6% | | | | 4,6% |

F. Keterbatasan Penelitian

Dalam hal penelitian yang kami lakukan masih terdapat beberapa keterbatasan yang disadari oleh peneliti. Beberapa hal yang perlu dipahami, baik merupakan konsep, metodologi maupun teknis dalam melakukan penelitian ini masih menjadi keterbatasan dalam penelitian.

1. Secara konseptual, penelitian ini mengenai kinerja yang hanya dibatasi oleh empat variabel baik yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung. Variabel-variabel tersebut adalah Budaya Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kinerja. Sebenarnya masih banyak variabel lain yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja.
2. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif atau dengan menggunakan perhitungan secara statistika terhadap variabel-variabel yang bersifat kualitatif.

3. Penelitian ini dengan data yang dikumpulkan dalam bentuk instrumen, yaitu soal dan kuisisioner. Ada 100 kuisisioner yang berarti ada 100 responden yang diteliti, sehingga hasil penelitian belum menunjukkan keseluruhan dosen tetap yang tersebar di 9 fakultas di UHAMKA.
4. Karena banyaknya pertanyaan sebanyak 184 pertanyaan sehingga ada beberapa responden yang mengisi tidak sesuai jawaban pada umumnya dan ini yang membuat jawaban dan tanggapan sedikit berbeda dengan responden lainnya tetapi tidak mengurangi keabsahan penelitian ini.
5. Perhitungan statistic yang dilakukan menggunakan sarana perangkat lunak Microsoft excel, Kalkulator dan SPSS 25, kemudian dilakukan pembulatan angka untuk penyederhanaan dan kemudahan perhitungan. Namun demikian, sebenarnya hal tersebut mengakibatkan berkurangnya ketelitian dalam melakukan penelitian.
6. Dalam penelitian ini hanya menggunakan beberapa indikator. Indikator-indikator tersebut masih terbatas dan perlu untuk dikembangkan lebih lanjut, karena semakin banyak indikator yang digunakan tentunya akan lebih baik penelitiannya.
7. Adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga penelitian dengan ruang lingkup wilayah yang luas dan terpencar di 5 lokasi kampus dengan kepadatan peneliti dalam menjadwalkan penelitiannya ini sehingga hasil yang diharapkan belum maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis rumusan masalah, temuan dan pembahasan terhadap variabel-variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja; maka dapat disimpulkan dan dibuktikan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja berpengaruh langsung sangat kecil terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,6% dan sangat kecil pula pengaruhnya terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,08%, akan tetapi jika melalui kompetensi keduanya mengalami peningkatan yang sangat signifikan yaitu sebesar 44% terhadap Disiplin Kerja dan 48% terhadap Kinerja.
2. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja sebesar 46,65% dan berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 56%, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap Disiplin kerja dan Kinerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 4,6%, jika jalur tersebut dianggap tidak signifikan dan dapat dihilangkan karena koefisien jalurnya yang rendah di bawah 0.05.
4. Ada pengaruh tidak langsung dan signifikan Kompetensi terhadap Disiplin Kerja melalui Budaya Kerja, hal ini dapat terlihat dari total besarnya pengaruh tidak langsungnya 41,65%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja oleh Budaya Kerja melalui peningkatan Kompetensi lebih tinggi daripada langsung dari Budaya Kerja.

B. Saran-saran

Langkah konkrit peneliti untuk perbaikan atau pemecahan masalah dan atau masukan-masukan untuk penelitian lanjutan bagi peneliti lainnya adalah sebagai berikut:

1. Hasil data responden diperoleh baru 20 persen responden yang telah menyelesaikan Pendidikan Doktoral (S3) dan jabatan responden terbanyak adalah Asisten Ahli sebanyak 65%, untuk itu perlu adanya

peningkatan tingkat Pendidikan responden untuk dapat menempuh ke jenjang Pendidikan yang lebih tinggi lagi.

2. Dari hasil penelitian terkait kinerja, dapat diperoleh informasi bahwa sebagian besar dosen menilai bahwa mereka selalu menyiapkan dan mengembangkan bahan pengajaran untuk disarankan bahwa materi perkuliahan bisa disajikan lebih menarik dan kreatif dan ini adalah ukuran kinerja yang sangat penting. Hal ini berdampak terhadap keseriusan dan keingintahuan mahasiswa untuk lebih tertarik dalam mengembangkan ilmu yang sedang diajarkan serta hasilnya mahasiswa akan lebih mudah untuk menguasai bidang ilmu yang sedang dipelajari.
3. Dalam hal interaksi kinerja antar sesama dosen ternyata dosen-dosen kurang untuk berinteraksi antar mereka dalam upaya menyiapkan mata kuliah dan memperkaya ilmu pengetahuan. Hal ini mungkin disebabkan karena kesibukan masing-masing dosen yang sangat padat baik didalam kampus atau di luar kampus. Sehingga peneliti menyarankan adanya pertemuan sekali dalam sebulan bagi para dosen untuk membahas mata kuliah tertentu dalam disiplin ilmu yang sama secara bergantian dan berkelanjutan membahas perkembangan zaman sesuai mata kuliah tersebut.
4. Sebagian besar dosen juga menyatakan bahwa menyediakan materi materi yang kreatif dan inovatif diperlukan untuk membangkitkan sifat kreatifitas mahasiswa. Oleh karena itu semua dosen wajib memiliki kompetensi ini yaitu selalu kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi kuliah. Hal ini sangat sejalan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam menghadapi persaingan di era revolusi industri 4.0, dimana salah satu soft skill yang dibutuhkan seorang dosen sebagai kompetensi inti (core competetion) adalah “creative”.
5. Saran peneliti didalam kompetensi kepribadian dosen adanya faktor “persistence” perlu ditimbulkan bagi mahasiswa dengan cara selalu bersikap tegas, konsisten dan disiplin dalam melaksanakan proses

belajar mengajar. Dan faktor “persistence” ini merupakan faktor yang penting dalam membentuk mindset dan talenta bagi daya saing sumber daya manusia.

6. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa interaksi dosen dalam hal mengoreksi dirinya sendiri dalam kehadiran mengajar diperoleh data sebesar 42% atau sebanding antara yang pernah dan tidak pernah meminta mahasiswa untuk mencatat kehadiran mengajarnya. Hal ini perlu digalakkan sebagai itikad baik dosen bahwa dia mengajar sesuai jadwal yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk membangun komunikasi yang baik saling menghargai antara dosen dan mahasiswa bahwa tidak ada waktu dan yang terbuang sia-sia.
7. Dalam penelitian diperoleh pula data rendahnya keikutsertaan dosen dalam penelitian dan hasil luar penelitian. Untuk itu perlu digalakkan kembali informasi-informasi menarik tentang penelitian, pelatihan-pelatihan bagaimana menulis penelitian, dan cara membuat laporan sehingga hal ini bisa menjadi kegiatan yang menarik bagi dosen selain kegiatan mendidik dan mengajar. Sehingga perlu langkah-langkah yang konkrit sebagai berikut;
 - a. Mengundang setiap dosen untuk mendapatkan pengarahannya terkait pentingnya penelitian dan hasil dari penelitian tersebut.
 - b. Membentuk tim sesuai dengan bidang penelitian.
 - c. Mengarahkan penelitian dan membina peneliti dalam upaya meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan penelitian di perguruan tinggi.
 - d. Menugaskan tim untuk memulai perencanaan penelitian
 - e. Pelaksanaan penelitian
8. Muhammadiyah identik dengan kegiatan-kegiatan social, sehingga didapat bahwa persentasi antara responden yang suka mementingkan orang lain dibandingkan dirinya adalah seimbang dengan responden yang mementingkan dirinya dibanding orang lain. Sehingga disini dosen

dapat diarahkan untuk membuat prioritas-prioritas mana yang lebih penting antara membantu orang lain terlebih dahulu atau membantu dirinya didalam menyelesaikan pekerjaannya

9. Loyalitas dosen dalam mengajar lebih lama dari waktu yang telah ditentukan ternyata terdapat 65% yang mengatakan kadang-kadang atau jarang untuk mengajar lebih dari waktu yang ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan ketaatan responden terhadap tata tertib dan prosedur kerja yang mencapai 60%. Pentingnya ketaatan pada peraturan semoga tidak mengurangi loyalitas dalam mendidik dan mengajar untuk menghasilkan lulusan yang bermutu dan bermanfaat.
10. Dari 8 fakultas dan 1 prodi mempunyai pencatatan pegawaiian yang berbeda-beda. Peneliti menyarankan adanya suatu kesatuan pencatatan yang terstandarisasi yang terkait dengan data detail dosen, kehadiran mengajar, data keiukt sertaan penelitian dan pengabdian masyarakat.
11. Dari sekian banyak responden ternyata sebanding antara yang mematuhi dan melaksanakan tugas dengan yang tidak melaksanakan tugas. Sehingga saran peneliti perlu adanya peningkatan komunikasi yang baik antar dosen, antar pimpinan, dan antar bagian akademik serta hubungan antar junior, senior dan mahasiswa. Perlu kiranya diadakan pelatihan atau seminar terkait membangun komunikasi yang baik.
12. Budaya kerja yang telah bagus dan jalan seperti kejujuran, transparansi, bertanggung jawab, selalu berupaya meningkatkan ilmu pengetahuan, dan kemauan untu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar agar terus dipertahankan dan ditingkatkan.
13. Didapat bahwa mayoritas responden selalu hadir kedalam kelas perkuliahan sesuai waktu yang telah disediakan dan melaksanakan perkuliahan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, mereka juga selalu menyiapkan dan mengembangkan bahan pengajaran, dan mengajurkan mahasiswa untuk memiliki buku pegangan serta kepustakaan. Maka bagi peneliti hal bagus ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan.

14. Pada indikator kepribadian perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan komitmen dosen yang tinggi untuk menampilkan materi-materi kuliah yang kreatif dan inovatif untuk membangkitkan sifat kreatifitas mahasiswa, dan komitmen untuk menerapkan metode diskusi dalam membangun kompetensi “curiosity” pada mahasiswa dan adanya kemauan untuk bersikap tegas, konsisiten dan disiplin dalam mendidik agar terbangun kompetensi yang “persistence” dalam diri mahasiswa, serta menyesuaikan antara ucapan dan tindakan, janji dan pemenuhannya dan menampilkan diri sebagai pribadi yang ikhlas dan jujur.
15. Terkait disiplin kerja mayoritas responden selalu taat terhadap tata tertib dan prosedur kerja yang ditetapkan dan suka memelihara dan menjaga peralatan, sarana dan prasarana dengan baik, taat terhadap peraturan penggunaan sarana maupun prasarana kantor dan memakai pakaian yang sopan dan sesuai atau seragam dalam mengikuti kegiatan kampus. Dalam hal kehadiran tepat waktu dalam mengikuti kegiatan-kegiatan di kampus diperoleh 49% menjawab sering dan 25% menjawab kadang-kadang. Sehingga diambil kesimpulan bahwa masih ada 51% yang suka hadir tidak tepat waktu, sehingga saran peneliti bahwa peraturan yang terkait dengan hal tersebut harus ditegakkan dimana mayoritas responden menyatakan bahwa mereka taat terhadap tata tertib. Sehingga nilai tinggi dalam memberikan contoh disiplin kepada mahasiswa dengan hadir di kelas tepat waktu agar tetap dipertahankan.
16. Kinerja yang bagus dalam menyiapkan dan mengembangkan bahan pengajaran secara menarik dan kreatif agar terus dipertahankan dan ditingkatkan termasuk didalamnya pemberian tugas kepada mahasiswa dengan mengutamakan kemampuan, keahlian dan inovasi. Sehingga profesionalisme dosen yang sudah tinggi dalam merumuskan materi pengajaran yang up to date dan kreatif membuat menarik bagi mahasiswa untuk ingin tahu lebih dalam pada bidang studi yang sedang dipelajari.

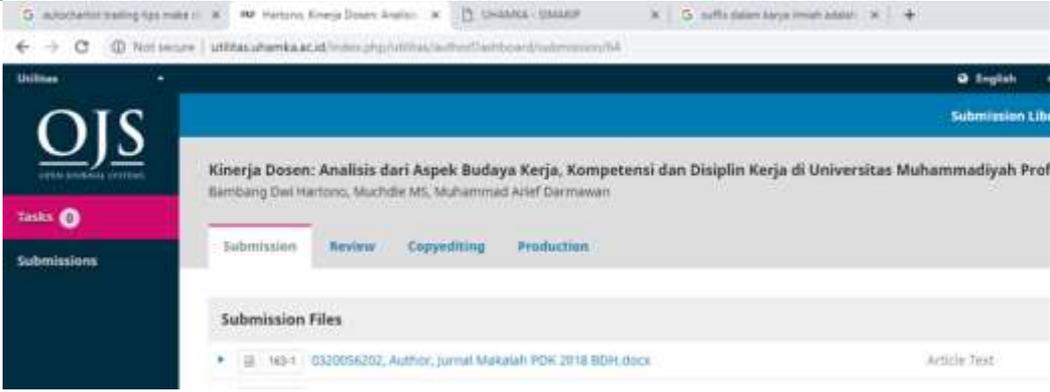
BAB VI

LUARAN YANG DICAPAI

Luaran yang dicapai berisi identitas luaran penelitian yang dicapai oleh peneliti sesuai dengan skema penelitian yang dipilih.

| IDENTITAS JURNAL | | |
|-------------------------|-------------|----------|
| 1 | Nama Jurnal | Utilitas |

| | | |
|---|----------------------------|---|
| 2 | Website Jurnal | http://www.utilitas.uhamka.ac.id |
| 3 | Status Makalah | Submitted |
| 4 | Jenis Jurnal | Open Journal Systems |
| 5 | Bukti Screenshot Submit | |



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara.A.A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arwildiyanto, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Pendekatan Budaya Kerja Profesional*, Bandung, Alfabeta.

- Chuck williams. (2011). *Management*, 6th Ed, USA, South Western Cengage Learning.
- Edwin A. Locke. (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior*, 2th Ed. UK, Wiley & Son.
- Hadari Nawawi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Indrajit, R. Eko & Djokopranoto. (2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Jason A. Colquit, J. Le Pine. Michel J. Weson. (2015). *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in Workplace*, 4th Ed, New York, McGraw Hill.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2014). *Organizational Behavior and Management*, 10th Ed, New york, McGraw Hill.
- Jarunne Saetang et al. (2010). *Factors Affecting Perceived Job Performance Among Staff: A Case Study of Ban Karuna Juvenile Vocational Training Centre for Boys*, The Journal of Behavioral Science, Vol.5, No. 1, 33-45.
- Leslie W. Rue, Llyod L. Byars. (2008). *Human Resource management*, New York, McGraw-Hill Companies Inc.
- Miftah Thoha. (2010). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Ed.1, cet.20. Jakarta, Rajawali Pers.
- Mangkunegara, (2014). *Evaluasi Kinerja SDM, Bandung*, PT. Rafika Aditama.
- Mankunegara, Anwar Prabhu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi dan Jhony setiawan, (1999). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen: Sistem pelipatgandaan kinerja perusahaan*, Yogyakarta, Aditya medika
- Moenir. (2000). *Manajemen Pelayanan Publik*. Bina Aksara. Jakarta.
- Moekijat. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*.CV. Mandar Maju. Bandung
- Nick Foster, (2009). *Maximum Performance: A Practical Guide to Leading and Managing People at Work*. 2th Ed. UAE, Zayed University.
- Nidjo Sandjojo. (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*, Jakarta Pustaka Sinar Harapan.
- Nitisesmito, A,S, (2001), *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Robins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Ella Juvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.

- Steve M. Jex, (2002). *Organizational Psychology*, USA. John Wiley.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Supardi, (2016). *Kinerja Guru*, ed.1, cet.3, Jakarta, Rajawali Pers.
- Suparman. (2014). *Aplikasi Komputer Dalam Penyusunan Karya Ilmiah*, Tangerang, Pustaka Mandiri.
- Surya, M. (2003). *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasi Guru untuk Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Trianto dan Tutik. (2006). *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*, Surabaya, Prestasi Pustaka.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja*, Ed.1, cet.20. Jakarta, Rajawali Pers.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Ed.3. Jakarta, PT. Rajawali Press.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Yamin, M dan Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta, Gaung Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Ed.3, Jakarta, Rajawali Pers.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka (UHAMKA)

A. Karakteristik Responden

No : (Diisi oleh peneliti)
 Nama* :
 Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan*
 Usia / Tgal Lahir :
 Status Perkawinan :
 Pendidikan Terakhir :
 Unit Kerja :
 Masa Kerja :Tahun
 Pangkat / Golongan :

B. Petunjuk Pengisian*

Bapak/Ibu/Saudara dimohon memberikan tanda cek (√) pada kolom di bawah ini berdasarkan kenyataan yang ada di tempat Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan tugas dengan masing-masing variable sebagai berikut:

1. Budaya Kerja:

SL (Selalu) SR (Sering); KD (Kadang-kadang); J (Jarang); dan TP (Tidak pernah)

2. Kompetensi:

SL (Selalu) SR (Sering); KD (Kadang-kadang); J (Jarang); dan TP (Tidak pernah)

3. Disiplin Kerja:

SL (Selalu) SR (Sering); KD (Kadang-kadang); J (Jarang); dan TP (Tidak pernah)

4. Kinerja Dosen;

SL (Selalu), SR (Sering); KD (Kadang-Kadang); J (Jarang); dan TP (Tidak Pernah)

* Coret salah satu

* Identitas responden tidak akan dipublikasikan, pencantuman nama semata-mata hanya upaya penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara akademis. Terima kasih.

1. INSTRUMEN KINERJA

| No. | Pernyataan terkait Kinerja Dosen | SL | SR | KD | J | TP |
|-----------------|--|----|----|----|---|----|
| A. Waktu | | | | | | |
| 1. | Melaksanakan perkuliahan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. | | | | | |
| 2. | Mengutamakan contoh disiplin kepada mahasiswa dengan hadir di kelas tepat waktu. | | | | | |
| 3. | Terlambat dalam memberikan perkuliahan | | | | | |

| No. | Pernyataan terkait Kinerja Dosen | SL | SR | KD | J | TP |
|---------------------|---|----|----|----|---|----|
| 4. | Mengurangi waktu mendidik dan mengajar | | | | | |
| 5. | Melaksanakan program penelitian sekali dalam 1 tahun. | | | | | |
| 6. | Mengusulkan program penelitian sekali dalam 2 tahun. | | | | | |
| 7. | Mengajukan program penelitian sekali dalam 3 tahun. | | | | | |
| 8. | Pembaharuan riwayat publikasi, Hak Kekayaan Intelektual, Prosiding, dan riwayat buku dalam setahun. | | | | | |
| 9. | Mengusulkan program pengabdian masyarakat sekali dalam 1 tahun. | | | | | |
| 10. | Melaksanakan program pengabdian masyarakat dalam 3 tahun. | | | | | |
| B. Kualitas | | | | | | |
| 11. | Menyiapkan dan mengembangkan bahan pengajaran secara menarik dan kreatif. | | | | | |
| 12. | Mengevaluasi materi kuliah dan memperbaiki materi kuliah sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan dunia kerja. | | | | | |
| 13. | Tidak menganjurkan mahasiswa untuk memiliki buku pegangan serta kepustakaan. | | | | | |
| 14. | Berkonsultasi dengan dosen lainnya dalam menyiapkan mata kuliah sehingga memperkaya pengetahuan. | | | | | |
| 15. | Memberi tugas kepada mahasiswa dengan mengutamakan Kemampuan Keahlian dan Inovasi | | | | | |
| 16. | Saya melibatkan mahasiswa dalam melakukan penelitian. | | | | | |
| 17. | Saya menggunakan hasil penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan. | | | | | |
| 18. | Saya tidak melibatkan dosen sebagai tim dalam penelitian saya. | | | | | |
| 19. | Dari penelitian tersebut saya menghasilkan luaran penelitian berupa publikasi, buku ajar, HKI, Iptek, rekayasa ilmu, nara sumber dan jejaring kerja sama. | | | | | |
| 20. | Saya melakukan pengabdian masyarakat untuk memberikan solusi terbaik dari permasalahan yang mereka hadapi. | | | | | |
| 21. | Saya melakukan pengabdian masyarakat melibatkan dosen lainnya. | | | | | |
| C. Kuantitas | | | | | | |

| No. | Pernyataan terkait Kinerja Dosen | SL | SR | KD | J | TP |
|-----|--|----|----|----|---|----|
| 22. | Melaksanakan perkuliahan dengan jumlah mahasiswa yang hadir mencapai 90%. | | | | | |
| 23. | Membimbing mahasiswa dalam penyusunan skripsi atau tesis sampai selesai 100%. | | | | | |
| 24. | Kehadiran saya mengajar rata-rata 100%. | | | | | |
| 25. | Saya tidak mengurangi sylabus pengajaran yang telah ditentukan walau hanya 10%. | | | | | |
| 26. | Saya mengusulkan program penelitian setiap semester. | | | | | |
| 27. | Saya 100% selalu membaca informasi penelitian dari Lemlitbang Uhamka. | | | | | |
| 28. | Saya mengusulkan ikut program pengabdian masyarakat setiap tahun. | | | | | |
| 29. | Saya 100% membaca informasi program pengabdian masyarakat dari LPPM Uhamka. | | | | | |
| 30. | Ketika program penelitian dan pengembangan dilaksanakan, maka saya buat luaran penelitiannya 100% sesuai arahan. | | | | | |
| 31. | Saya tidak menunda-nunda program penelitian dan pengabdian masyarakat ketika disetujui dan tidak memiliki tanggungan hal tersebut dalam masa pelaksanaannya. | | | | | |

2. INSTRUMEN BUDAYA KERJA

| No. | Pernyataan terkait Budaya Kerja | SL | SR | KD | J | TP |
|--|---|----|----|----|---|----|
| A. Integritas dan profesionalisme | | | | | | |
| 1. | Saya berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jujur dan transparan. | | | | | |

| No. | Pernyataan terkait Budaya Kerja | SL | SR | KD | J | TP |
|---|--|----|----|----|---|----|
| 2. | Saya melaporkan hasil kerja semampu yang saya bisa walau tidak sesuai buku panduan. | | | | | |
| 3. | Mampu merumuskan materi pengajaran yang up to date dan kreatif agar menarik mahasiswa ingin tahu yang lebih dalam. | | | | | |
| 4. | Saya melaksanakan tugas pekerjaan menurut apa yang saya anggap benar. | | | | | |
| B. Kepemimpinan dan keteladanan | | | | | | |
| 5. | Dalam memberikan tugas, atasan memberikan arahan bagaimana tugas itu harus diselesaikan | | | | | |
| 6. | Pimpinan membantu dalam menyelesaikan tugas yang sulit dan mendorong untuk bekerja secara maksimal. | | | | | |
| 7. | Pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut di contoh. | | | | | |
| 8. | Pemimpin memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik. | | | | | |
| C. Kebersamaan dan dinamika kelompok | | | | | | |
| 9. | Saya senang menyelesaikan tugas bersama teman-teman. | | | | | |
| 10. | Saya tidak bisa bekerja secara kelompok. | | | | | |
| 11. | Saya senang membantu teman dalam menyelesaikan pekerjaannya. | | | | | |
| 12. | Keberhasilan saya merupakan keberhasilan teman teman juga dan bimbingan dari pimpinan. | | | | | |
| D. Tanggung jawab dan Penyelesaian kerja | | | | | | |
| 13. | Tidak menunda setiap pekerjaan yang diberikan. | | | | | |
| 14. | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sampai tuntas. | | | | | |
| 15. | Saya akan membantah pimpinan bila tugas yang yang diberikan bukan tugas dan fungsi saya yang seharusnya. | | | | | |
| 16. | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya selesaikan. | | | | | |
| E. Kreatifitas dan kecerdasan emosi | | | | | | |
| 17. | Saya menggunakan logika agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif. | | | | | |
| 18. | Dalam bekerja saya suka mengusulkan ide-ide yang beda dan kemudian bergerak cepat untuk merancang dan melaksanakan pekerjaan dengan kreatif. | | | | | |
| 19. | Demi tercapainya tujuan organisasi saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya. | | | | | |

| No. | Pernyataan terkait Budaya Kerja | SL | SR | KD | J | TP |
|--------------------------------|--|----|----|----|---|----|
| 20. | Gagalnya pekerjaan saya karena ide-ide yang muncul tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. | | | | | |
| F. Pengakuan Organisasi | | | | | | |
| 21. | Institusi memberikan kesempatan bagi yang memenuhi syarat untuk mencalonkan diri untuk menduduki jabatan tertentu. | | | | | |
| 22. | Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu. | | | | | |
| 23. | Saya mengenalkan kampus dimana saya mengajar kepada pihak luar. | | | | | |
| 24. | Saya dipercaya untuk mewakili organisasi dalam kegiatan di luar kampus. | | | | | |
| G. Pemecahan masalah | | | | | | |
| 25. | Saya mampu mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi | | | | | |
| 26. | Saya peduli pada masalah yang dihadapi organisasi dan berusaha menyelesaikannya. | | | | | |
| 27. | Pemimpin mendorong untuk berinisiatif dan tidak takut mengajukan saran. | | | | | |
| 28. | Kepedulian dan respon organisasi yang cepat atas keluhan dosen. | | | | | |
| H. Kesejahteraan dosen | | | | | | |
| 29. | Adanya perbaikan dan perawatan sarana dan prasarana secara berkala untuk keperluan dosen. | | | | | |
| 30. | Ada keseragaman pakaian yang dibagikan untuk kegiatan-kegiatan tertentu di kampus. | | | | | |

3. INSTRUMEN KOMPETENSI

| No. | Pernyataan terkait kompetensi | SL | SR | KD | J | TP |
|--------------------------------|-------------------------------|----|----|----|---|----|
| A. Kompetensi Pedagogik | | | | | | |

| No. | Pernyataan terkait kompetensi | SL | SR | KD | J | TP |
|----------------------------------|--|----|----|----|---|----|
| 1. | Memahami dengan baik karakteristik kepribadian mahasiswa. | | | | | |
| 2. | Memahami kemampuan dan potensi yang dimiliki mahasiswa. | | | | | |
| 3. | Memahami landasan kependidikan dan menerapkan teori pembelajaran yang mendidik, kreatif, humanis dan mencerdaskan. | | | | | |
| 4. | Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik mahasiswa | | | | | |
| 5. | Menyusun rancangan pembelajaran dengan baik | | | | | |
| 6. | Menyiapkan materi ajar sesuai kompetensi yang dicapai dan berupaya meningkatkan skill mahasiswa | | | | | |
| 7. | Mengatur dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. | | | | | |
| 8. | Merancang dan melaksanakan evaluasi | | | | | |
| 9. | Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar | | | | | |
| 10. | Menentukan tingkat ketuntasan belajar | | | | | |
| 11. | Memfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan kualitas pembelajaran. | | | | | |
| 12. | Membimbing mahasiswa untuk mengembangkan potensinya | | | | | |
| 13. | Memberikan fasilitas penunjang bagi mahasiswa untuk pengembangan potensi akademik dan non akademik | | | | | |
| B. Kompetensi Profesional | | | | | | |
| 14. | Memahami filosofi, konsep, struktur, materi dan menerapkan pola pikir yang sesuai dengan bidang ilmu yang diajarkan. | | | | | |
| 15. | Menguasai materi perkuliahan secara luas dan Mendalam | | | | | |
| 16. | Mengembangkan materi pembelajaran yang inspiratif sesuai tuntutan zaman yang selalu berkembang. | | | | | |
| 17. | Menguasai isu-isu mutakhir dalam bidang yang Diajarkan | | | | | |
| 18. | Mengaitkan dan mengidentifikasi permasalahan yang ada di masyarakat. | | | | | |
| 19. | Mencari alternatif solusi dan menjelaskan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di masyarakat | | | | | |
| 20. | Memahami metode ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi | | | | | |

| No. | Pernyataan terkait kompetensi | SL | SR | KD | J | TP |
|----------------------------------|---|----|----|----|---|----|
| 21. | Menggunakan dan menguasai teknologi dalam proses perkuliahan | | | | | |
| 22. | Berupaya mengembangkan kemampuan diri dengan belajar | | | | | |
| 23. | Mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus untuk meningkatkan kecakapan dan kualitas diri. | | | | | |
| 24. | Target meningkatkan kualitas keilmuan dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi | | | | | |
| 25. | Menggunakan bahasa asing dalam mendukung keilmuan dan profesinya dalam mengajar | | | | | |
| 26. | Melakukan penelitian dan menggunakan hasilnya untuk meningkatkan kualitas perkuliahan | | | | | |
| 27. | Mengembangkan hasil penelitian untuk pengabdian masyarakat | | | | | |
| 28. | Mempresentasikan hasil penelitian dalam forum ilmiah dan profesi | | | | | |
| 29. | Mempublikasikan karya ilmiah, seni, penelitian, atau prototipe dalam bidang keahliannya | | | | | |
| C. Kompetensi Kepribadian | | | | | | |
| 30. | Menampilkan materi-materi yang kreatif dan inovatif untuk membangkitkan sifat kreatifitas mahasiswa. | | | | | |
| 31. | Bersikap tegas, konsisten dan disiplin dalam mendidik agar terbangun kompetensi yang ‘persistence’ atas diri mahasiswa. | | | | | |
| 32. | Menyesuaikan antara ucapan dan tindakan, janji dan pemenuhannya. | | | | | |
| 33. | Menampilkan diri sebagai pribadi yang ikhlas dan Jujur | | | | | |
| 34. | Menunjukkan sebagai pribadi yang adil dan bijaksana | | | | | |
| 35. | Menampilkan diri sebagai pribadi yang stabil dan berwibawa | | | | | |
| 36. | Menampilkan diri sebagai pribadi yang memiliki integritas dan kecakapan. | | | | | |
| 37. | Saya tidak dapat mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi | | | | | |
| 38. | Kurang percaya diri atas kemampuan yang saya miliki | | | | | |
| 39. | Kurang bersikap arif dan bijaksana dalam pengambilan keputusan | | | | | |
| 40. | Saya loyal pada lembaga dimana tempat saya Bekerja | | | | | |

| No. | Pernyataan terkait kompetensi | SL | SR | KD | J | TP |
|-----------------------------|---|----|----|----|---|----|
| 41. | Belum bisa bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan kepada saya | | | | | |
| 42. | Memberikan pelayanan optimun kepada mahasiswa dan masyarakat sesuai dengan keahlian yang saya Miliki dan memiliki visi kedepan. | | | | | |
| 43. | Bersedia mengakui kekurangan dan kesalahan | | | | | |
| 44. | Memiliki komitmen kemajuan tinggi dalam menerapkan metode diskusi guna membangun kompetensi “curiosity” pada mahasiswa . | | | | | |
| D. Kompetensi Sosial | | | | | | |
| 45. | Bersikap inklusif, toleransi dan tidak diskriminatif | | | | | |
| 46. | Rajin mengikuti kegiatan sosial dan berpartisipasi aktif | | | | | |
| 47. | Tidak suka dengan mahasiswa dari golongan tertentu | | | | | |
| 48. | Malas beraktifitas selain kegiatan mengajar | | | | | |
| 49. | Mampu berkomunikasi lisan dalam pembelajaran secara santun dengan mahasiswa | | | | | |
| 50. | Suka beriteraksi dan adaptif dengan berbagai kalangan baik didalam atau di luar kampus atau profesi | | | | | |
| 51. | Suka memberi tugas-tugas daripada berkomunikasi | | | | | |
| 52. | Tertarik berkumpul dengan yang sekelompoknya saja | | | | | |
| 53. | Menjalin hubungan secara efektif, persaudaraan dan kebersamaan dengan civitas akademika (dosen dan pegawai) | | | | | |
| 54. | Mengenal dengan baik mahasiswa dan memahami pendekatan-pendekatan yang diterapkan didalam perkuliahan termasuk perbedaan kemampuan mahasiswa. | | | | | |
| 55. | Lebih mementingkan orang lain daripada mementingkan diri sendiri | | | | | |
| 56. | Suka memilih-milih orang dalam berkawan | | | | | |
| 57. | Menghargai mahasiswa yang rajin kuliah | | | | | |
| 58. | Meningkatkan prestasi diri lebih utama dari pada prestasi orang lain | | | | | |

4. INSTRUMEN DISIPLIN KERJA

| No. | Pernyataan terkait Disiplin Kerja | SL | SR | KD | J | TP |
|--|---|----|----|----|---|----|
| A. Mentaati peraturan dan prosedur kerja | | | | | | |
| 1. | Taat terhadap tata tertib dan prosedur kerja yang ditetapkan. | | | | | |
| 2. | Melaksanakan petunjuk yang diberikan oleh atasan | | | | | |
| 3. | Mengikuti prosedur dalam melaksanakan tugas. | | | | | |
| 4. | Melanggar tata tertib dan prosedur kerja yang telah dibuat. | | | | | |
| 5. | Lebih senang menggunakan pikiran saya sendiri daripada arahan atasan. | | | | | |
| 6. | Bagi saya yang penting tugas selesai walau tidak sesuai prosedur. | | | | | |
| 7. | Patuh terhadap perintah atau instruksi dari atasan. | | | | | |
| 8. | Suka lalai atau lupa ketika mendapat tugas . | | | | | |
| 9. | Memakai pakaian yang sopan dan sesuai atau seragam dalam mengikuti kegiatan di kampus. | | | | | |
| 10. | Cenderung tidak memperhatikan pakaian dan kerapian seragam saat bekerja. | | | | | |
| B. Kehadiran tepat waktu | | | | | | |
| 11. | Saya hadir lebih awal dan tepat waktu ketika mengajar. | | | | | |
| 12. | Saya suka lama mengajar bahkan lebih dari waktu normal yang diberikan. | | | | | |
| 13. | Saya mengisi buku absen atau mesin absen kehadiran. | | | | | |
| 14. | Terlambat bekerja bukan masalah besar bagi saya. | | | | | |
| 15. | Saya suka pulang lebih awal jika materi saya telah disampaikan semuanya. | | | | | |
| 16. | Saya meminta mahasiswa untuk mencatat kehadiran saya. | | | | | |
| 17. | Hadir dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di organisasi tepat sebelum acara dimulai. | | | | | |
| 18. | Karena acara kegiatan suka molor maka saya juga molor dan terlambat untuk hadir dalam kegiatan itu. | | | | | |
| C. Ketepatan waktu penyelesaian Pekerjaan | | | | | | |
| 19. | Semua pekerjaan yang menjadi tugas dosen dikerjakan dengan baik sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. | | | | | |
| 20. | Menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan standar dan pedoman kerja yang berlaku. | | | | | |
| 21. | Siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan. | | | | | |

| No. | Pernyataan terkait Disiplin Kerja | SL | SR | KD | J | TP |
|---|--|----|----|----|---|----|
| 22. | Mempersiapkan materi kuliah jauh hari sebelum mengajar. | | | | | |
| 23. | Membuat prioritas kerja dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |
| 24. | Jadwal tidak begitu penting karena yang utama adalah tugas dapat dilaksanakan kapan dan dimanapun. | | | | | |
| 25. | Menunda menyelesaikan pekerjaan adalah hal biasa. | | | | | |
| 26. | Acuh dan tak acuh bila ada kesalahan. | | | | | |
| 27. | Menggunakan materi kuliah yang sudah baku dan lampau tanpa melihat perkembangan. | | | | | |
| 28. | Sulit atau mudahnya pekerjaan bukan suatu masalah dalam membuat prioritas. | | | | | |
| D. Penggunaan sarana dan prasarana | | | | | | |
| 29. | Dosen sebelum mengajar selalu menyiapkan kelengkapan untuk mengajar. | | | | | |
| 30. | Taat terhadap aturan penggunaan sarana maupun prasarana kantor. | | | | | |
| 31. | Penataan ruang kerja saya disesuaikan kebutuhan penggunaan sarana. | | | | | |
| 32. | Menggunakan media yang tepat sesuai materi. | | | | | |
| 33. | Memelihara dan menjaga peralatan, sarana dan prasarana dengan baik. | | | | | |
| 34. | Sarana dan prasarana yang disediakan tidak sesuai dengan kebutuhan saya. | | | | | |
| 35. | Belum mampu menggunakan sarana dan prasarana yang diberikan. | | | | | |
| 36. | Tidak peduli atas Sarana dan prasarana yang diberikan. | | | | | |

Lampiran 2

Lampiran 3 Hasil Kuisioner Variabel Budaya Kerja

| R | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | X21 | X22 | X23 | X24 | X25 | X26 | X27 | X28 | X29 | X30 | Sum | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 115 | |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 120 | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 121 | |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 132 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 131 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 130 | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 130 | |
| 8 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 123 | |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 124 | |
| 10 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 124 | |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 97 | |
| 12 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 102 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 122 | |
| 14 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 119 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 114 | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 115 | |
| 17 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 124 | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 127 | |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 139 | |
| 20 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 124 | |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 122 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 137 | |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 127 | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 106 | |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 129 | |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 142 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 120 | |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 131 | |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 124 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 109 | |
| 31 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 114 | |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 109 |
| 33 | 4 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 130 | |
| 34 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 107 | |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 124 | |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 130 | |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 128 | |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 127 | |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 90 | |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 123 | |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 129 | |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 110 | |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 122 | |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 119 | |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 112 | | |
| 46 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 122 | |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 138 | |
| 48 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 116 | |
| 49 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 125 | |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 138 | |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 133 | |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 107 | |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 111 | |
| 54 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 109 | |
| 55 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 125 | |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 138 | |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 135 | |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 145 | |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 138 | |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 138 | |
| 61 | 5 | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Lampiran 5

Hasil Kuisioner Variabel Disiplin Kerja

| R | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | X21 | X22 | X23 | X24 | X25 | X26 | X27 | X28 | X29 | X30 | X31 | X32 | X33 | X34 | X35 | X36 | Total |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 0 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 137 | | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 151 | | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 167 | | |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 165 | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 158 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 163 | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 154 | |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 163 | |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 155 | | |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 163 | |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 122 | | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 142 | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 161 | |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 160 | |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 153 | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 147 | |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 158 | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 161 | |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 160 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 127 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 150 | |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 147 | |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 151 | |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 167 | |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 161 | |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 120 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 163 | |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 168 | |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 144 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 132 | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 148 | |
| 32 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 164 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 173 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 138 | |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 143 | |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 151 | |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 158 | |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 147 | |
| 39 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 127 | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 155 | |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 141 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 137 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 142 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 154 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 145 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 170 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 156 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 153 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 143 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 142 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 158 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | | | | |

Lampiran 6

Pengujian Validitas Instrumen

Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen”.³⁷ Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.³⁸

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya.

Instrumen penelitian harus valid, setiap butir instrumen harus dianalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson's Product Moment*. Dari perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan tidak valid (drop), dengan membandingkan r_{hitung} (r_h) dengan r_{tabel} (r_t). Apabila $r_h > r_t$ maka butir instrumen valid, tetapi jika sebaliknya maka tidak valid, dan tidak digunakan dalam penelitian. r_{tabel} untuk responden sebanyak 100 kuisiner ($n=100$) pada signifikansi 5% adalah $r_t = 0.195$.

1. Uji validitas instrumen kinerja (X₄)

Uji validitas instrumen kinerja (X₄) menunjukkan dari 31 butir pertanyaan terdapat 4 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no. 11, 13, 18 dan 22. Sehingga hanya terdapat 27 pertanyaan yang valid.

Validitas Instrumen Kinerja

| Kuisiner | r_{hitung} | r_{tabel} | $r_h > r_t$ | Catatan |
|----------|--------------|-------------|-------------|---------|
| 1 | .387** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 2 | .441** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 3 | .243* | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 4 | .204* | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 5 | .667** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 6 | .504** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 7 | .491** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 8 | .671** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 9 | .768** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 10 | .536** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |

³⁷ Arikunto, op.cit. hal. 168

³⁸ Sugiyono, op. cit, hal. 177

| Kuisisioner | r_{hitung} | r_{tabel} | $r_h > r_t$ | Catatan |
|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 11 | 0,141 | 0.195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |
| 12 | .292** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 13 | 0,013 | 0.195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |
| 14 | .330** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 15 | .360** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 16 | .568** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 17 | .496** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 18 | 0,102 | 0.195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |
| 19 | .620** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 20 | .814** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 21 | .734** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 22 | 0,045 | 0.195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |
| 23 | .381** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 24 | .356** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 25 | .210* | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 26 | .721** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 27 | .658** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 28 | .821** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 29 | .759** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 30 | .692** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 31 | .668** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |

2. Uji Validitas Budaya Kerja (X₁).

Uji validitas instrumen Budaya Kerja (X₁) menunjukkan dari 30 butir pertanyaan terdapat 3 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no 10, 15, dan 20. Sehingga hanya terdapat 27 pertanyaan yang valid.

Validitas Instrumen Budaya Kerja

| Kuisisioner | r_{hitung} | r_{tabel} | $r_h > r_t$ | Catatan |
|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | .367** | 0,195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 2 | .250* | 0,195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 3 | .531** | 0,195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 4 | .282** | 0,195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 5 | .535** | 0,195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 6 | .564** | 0,195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 7 | .709** | 0,195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 8 | .708** | 0,195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 9 | .572** | 0,195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 10 | 0,104 | 0,195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |

| | | | | |
|----|--------|-------|---------|-------------|
| 11 | .572** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 12 | .592** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 13 | .384** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 14 | .530** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 15 | 0,136 | 0,195 | rh < rt | Tidak Valid |
| 16 | .581** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 17 | .464** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 18 | .553** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 19 | .565** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 20 | -0,081 | 0,195 | rh < rt | Tidak Valid |
| 21 | .442** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 22 | .324** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 23 | .425** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 24 | .584** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 25 | .589** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 26 | .660** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 27 | .611** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 28 | .652** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 29 | .578** | 0,195 | rh > rt | Valid |
| 30 | .407** | 0,195 | rh > rt | Valid |

3. Uji validitas instrumen Kompetensi (X₂).

Uji validitas instrumen Kompetensi (X₂) menunjukkan dari 58 butir pertanyaan terdapat 4 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no 37, 51, 55 dan 58. Sehingga hanya terdapat 54 pertanyaan yang valid.

Validitas Instrumen Kompetensi

| Kuisisioner | r _{hitung} | r _{tabel} | r _h > r _t | Catatan |
|-------------|---------------------|--------------------|---------------------------------|---------|
| 1 | .551** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 2 | .552** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 3 | .622** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 4 | .590** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 5 | .702** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 6 | .715** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 7 | .722** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 8 | .687** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 9 | .636** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 10 | .565** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 11 | .600** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 12 | .603** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |
| 13 | .420** | 0.195 | r _h > r _t | Valid |

| Kuisiomer | r_{hitung} | r_{tabel} | $r_h > r_t$ | Catatan |
|-----------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 14 | .671** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 15 | .671** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 16 | .671** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 17 | .628** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 18 | .617** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 19 | .586** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 20 | .687** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 21 | .639** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 22 | .681** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 23 | .608** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 24 | .553** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 25 | .355** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 26 | .529** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 27 | .522** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 28 | .502** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 29 | .468** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 30 | .523** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 31 | .566** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 32 | .498** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 33 | .551** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 34 | .593** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 35 | .582** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 36 | .598** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 37 | 0,188 | 0.195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |
| 38 | .390** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 39 | .233* | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 40 | .404** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 41 | .279** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 42 | .542** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 43 | .493** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 44 | .585** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 45 | .313** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 46 | .577** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 47 | .262** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 48 | .435** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 49 | .510** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 50 | .689** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 51 | 0.027 | 0.195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |
| 52 | .377** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 53 | .511** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 54 | .615** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 55 | 0.179 | 0.195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |
| 56 | .290** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |

| Kuisisioner | r_{hitung} | r_{tabel} | $r_h > r_t$ | Catatan |
|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 57 | .290** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 58 | 0,049 | 0.195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |

4. Uji validitas instrumen disiplin kerja (X_3)

Uji validitas instrumen disiplin kerja (X_3) menunjukkan dari 36 butir pertanyaan terdapat 2 butir pertanyaan tidak valid dan di drop yaitu di butir no 16 dan 28. Sehingga hanya terdapat 34 pertanyaan yang valid.

Validitas Instrumen Disiplin Kerja

| Kuisisioner | r_{hitung} | r_{tabel} | $r_h > r_t$ | Catatan |
|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | .545** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 2 | .656** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 3 | .563** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 4 | .599** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 5 | .511** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 6 | .519** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 7 | .447** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 8 | .592** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 9 | .514** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 10 | .574** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 11 | .326** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 12 | .315** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 13 | .561** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 14 | .508** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 15 | .480** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 16 | -0,087 | 0.195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |
| 17 | .324** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 18 | .579** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 19 | .569** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 20 | .513** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 21 | .646** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 22 | .415** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 23 | .503** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 24 | .433** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 25 | .625** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 26 | .620** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 27 | .417** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 28 | 0,077 | 0.195 | $r_h < r_t$ | Tidak Valid |
| 29 | .340** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |

| Kuisisioner | r_{hitung} | r_{tabel} | $r_h > r_t$ | Catatan |
|-------------|--------------|-------------|-------------|---------|
| 30 | .512** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 31 | .342** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 32 | .443** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 33 | .515** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 34 | .476** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 35 | .444** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |
| 36 | .482** | 0.195 | $r_h > r_t$ | Valid |

Lampiran 7

Pengujian Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.³⁹ Salah satu metode perhitungan realibilitas yang dikelompokkan berdasar sumber *measurement* adalah *Internal Consistency*.⁴⁰ Yaitu pengujian dilakukan dengan cara mencoba alat ukur cukup hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Diantara teknik yang digunakan adalah dengan metode *Alpha Cronbach*. Metode *Alpha Cronbach* adalah metode yang sangat umum digunakan untuk mengevaluasi *internal consistency*.

Untuk dapat mengetahui reliabilitas instrumen, perlu dicari nilai r Product Moment dengan derajat kebebasan, $dk = N-1$ menjadi $100-1=99$, serta signifikansi 5% diperoleh $r_t = 0.196$. Jika reliabilitas instrumen (r_{11}) lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{11} > r_t$ berarti reliabel dan jika terdapat sebaliknya tidak reliabel. Menurut kriteria Nunnally (1960) yang dinyatakan dalam Ghazali (2009), variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

1. Uji reliabilitas instrumen kinerja (X₄)

Uji reliabilitas instrumen kinerja (X₄) menunjukkan dari 31 butir pertanyaan diperoleh 0.888 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$ dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Reliabilitas Instrumen Kinerja

³⁹ Sugiyono, op. cit, hal.177.

⁴⁰ Ibid, hal 57.

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .898 | .888 | 31 |

2. Uji reliabilitas instrumen Budaya Kerja (X₁)

Uji reliabilitas instrumen budaya kerja (X₁) menunjukkan dari 30 butir pertanyaan diperoleh 0.881 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$ dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Reliabilitas Instrumen Budaya Kerja

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .852 | .881 | 30 |

3. Uji reliabilitas instrumen kompetensi (X₂)

Uji reliabilitas instrumen kompetensi (X₂) menunjukkan dari 58 butir pertanyaan diperoleh 0.951 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$ dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Reliabilitas Instrumen Kompetensi

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .934 | .951 | 58 |

4. Uji reliabilitas instrumen disiplin kerja (X₃)

Uji reliabilitas instrumen disiplin kerja (X₃) menunjukkan dari 36 butir pertanyaan diperoleh 0.892 sebagai r_{11} dan lebih besar dari $r_t = 0.196$ dan juga lebih besar dari 0.60 (kriteria Nunnally). Sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut reliabel.

Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .860 | .892 | 36 |

Lampiran 8

Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Responden Skor

Kinerja Dosen (X4)

$$\begin{aligned} \text{Rentangan (r)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 129 - 57 \\ &= 72 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Kelas Interval (k)} &= 1 + 3,3 \log n \\ \text{Sturges} &= 1 + 3,3 \log 100 \\ &= 7,6 \\ &\approx 8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Interval Kelas (i)} &= r : k \\ &= 72 : 8 \\ &= 9 \end{aligned}$$

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Skor Kinerja (X4)

| No | Interval Kelas | Frekuensi Mutlak (fi) | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 57 – 65 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 66 – 74 | 4 | 4 | 8 |
| 3 | 75 – 83 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 84 – 92 | 7 | 7 | 19 |
| 5 | 93 – 101 | 13 | 13 | 32 |
| 6 | 102 – 110 | 30 | 30 | 62 |
| 7 | 111 – 119 | 27 | 27 | 89 |
| 8 | 120 – 129 | 11 | 11 | 100 |
| | Jumlah | 100 | 100 | |

Lampiran 9

Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Skor

Budaya Kerja (X1)

$$\begin{aligned} \text{Rentangan (r)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 135 - 81 \\ &= 54 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Kelas Interval (k)} &= 1 + 3,3 \log n \\ \text{Sturges} &= 1 + 3,3 \log 100 \\ &= 7,6 \\ &\approx 8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Interval Kelas (i)} &= r : k \\ &= 54 : 8 \\ &= 6,75 \\ &\approx 7 \end{aligned}$$

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Skor Budaya Kerja (X1)

| No | Interval Kelas | Frekuensi Mutlak (fi) | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 81 – 87 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 88 – 94 | 6 | 6 | 7 |
| 3 | 95 – 101 | 19 | 19 | 26 |
| 4 | 102 – 108 | 16 | 16 | 42 |
| 5 | 109 – 115 | 24 | 24 | 66 |
| 6 | 116 – 122 | 19 | 19 | 85 |
| 7 | 123 – 129 | 12 | 12 | 97 |
| 8 | 130 – 135 | 3 | 3 | 100 |
| | Jumlah | 100 | 100 | |

Lampiran 10

Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Skor

Kompetensi (X2)

$$\begin{aligned}\text{Rentangan (r)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 268 - 170 \\ &= 98\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Jumlah Kelas Interval (k)} &= 1 + 3,3 \log n \\ \text{Sturges} &= 1 + 3,3 \log 100 \\ &= 7,6 \\ &\approx 8\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Panjang Interval Kelas (i)} &= r : k \\ &= 98 : 8 \\ &= 12,25 \\ &\approx 12\end{aligned}$$

Tabel Distribusi Frekuensi Responden Skor Kompetensi (X2)

| No | Interval Kelas | Frekuensi Mutlak (fi) | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 170 – 181 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 182 – 193 | 1 | 1 | 4 |
| 3 | 194 – 205 | 6 | 6 | 10 |
| 4 | 206 – 217 | 14 | 14 | 24 |
| 5 | 218 – 229 | 16 | 16 | 40 |
| 6 | 230 – 241 | 26 | 26 | 66 |
| 7 | 242 – 253 | 15 | 15 | 81 |
| 8 | 254 – 268 | 19 | 19 | 100 |
| | Jumlah | 100 | 100 | |

Lampiran 11

Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Skor

Disiplin Kerja (X3)

$$\begin{aligned} \text{Rentangan (r)} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 167 - 103 \\ &= 64 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Kelas Interval (k)} &= 1 + 3,3 \log n \\ \text{Sturges} &= 1 + 3,3 \log 100 \\ &= 7,6 \\ &\approx 8 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang Interval Kelas (i)} &= r : k \\ &= 64 : 8 \\ &= 8 \end{aligned}$$

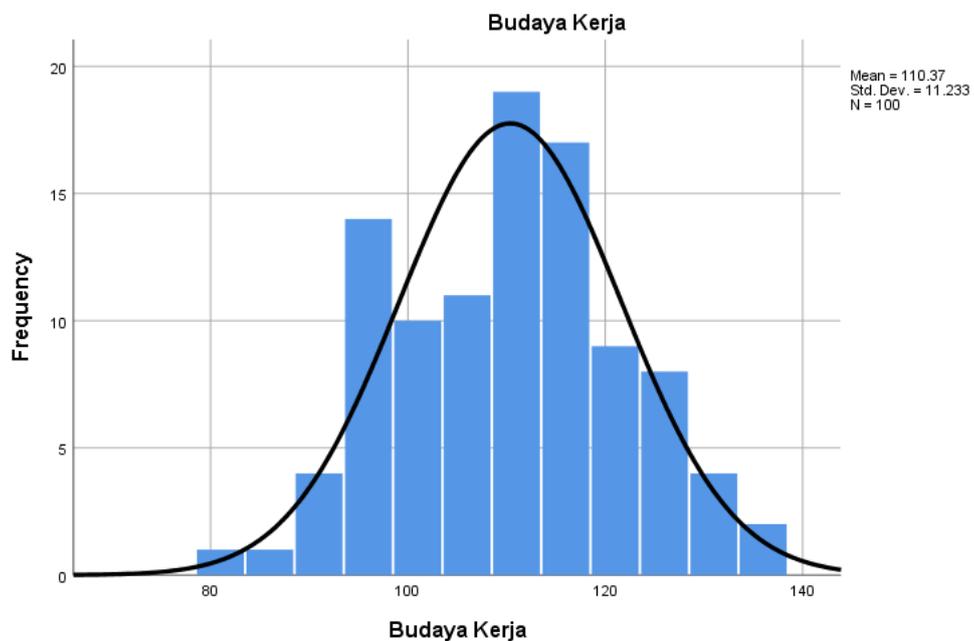
Tabel Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja (X3)

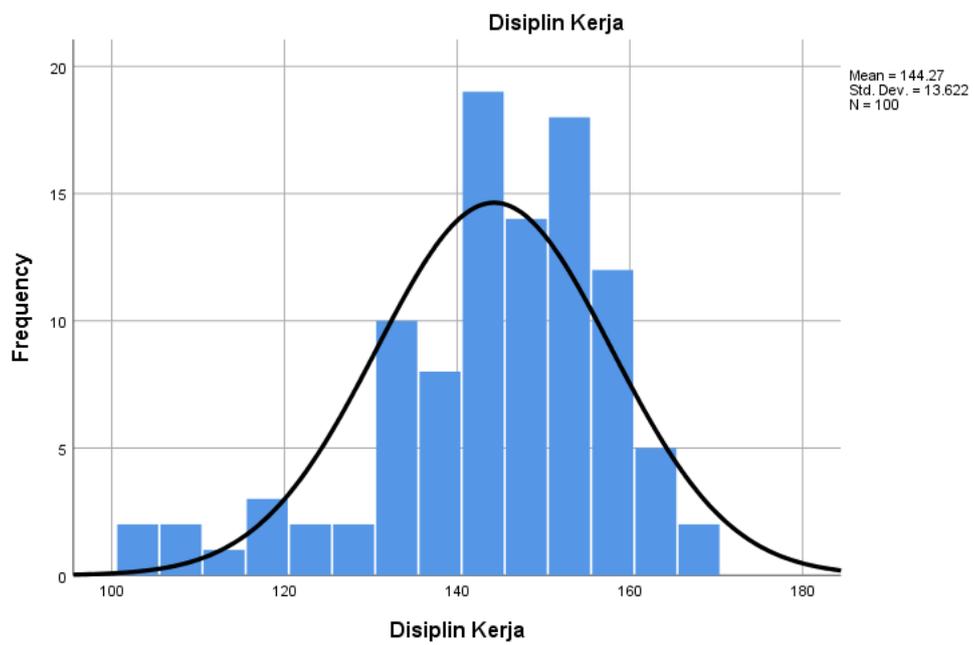
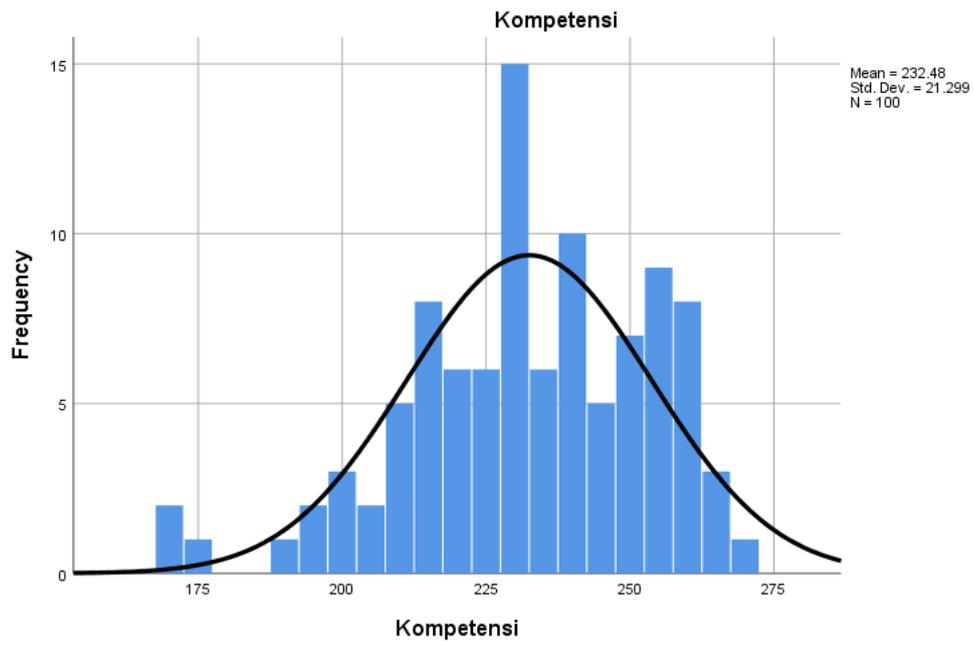
| No | Interval Kelas | Frekuensi Mutlak (fi) | Frekuensi Relatif (%) | Frekuensi Kumulatif (%) |
|----|----------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| 1 | 103 – 110 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 111 – 118 | 2 | 2 | 6 |
| 3 | 119 – 126 | 4 | 4 | 10 |
| 4 | 127 – 134 | 11 | 11 | 21 |
| 5 | 135 – 142 | 20 | 20 | 41 |
| 6 | 143 – 150 | 22 | 22 | 63 |
| 7 | 151 – 158 | 27 | 27 | 90 |
| 8 | 159 – 167 | 10 | 10 | 100 |
| | Jumlah | 100 | 100 | |

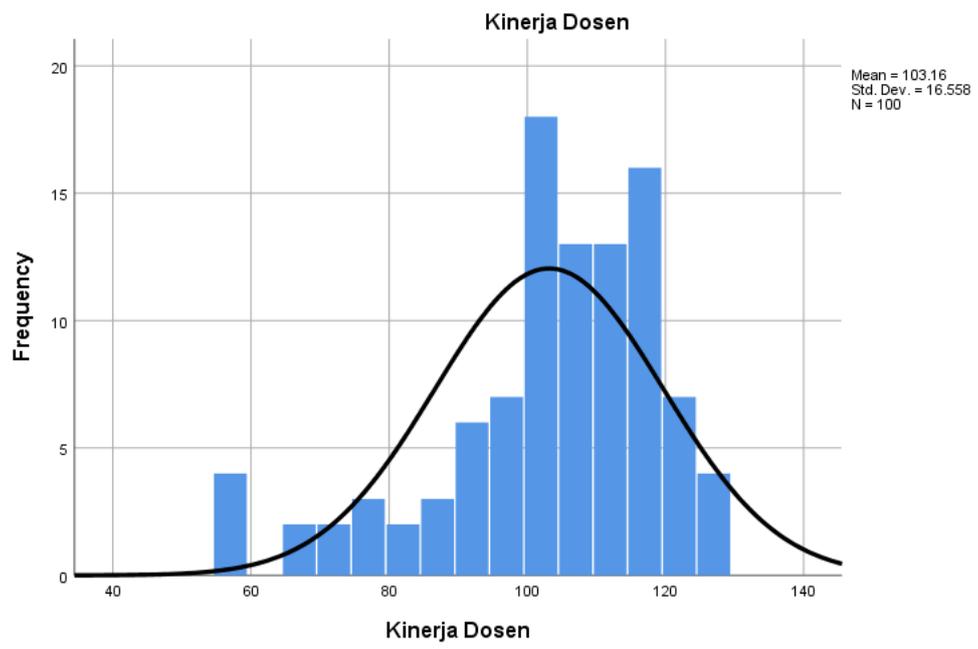
Lampiran 12

Rangkuman Statistik Deskripsi Data dan Poligon Histogram X1, X2, X3 dan X4.

| | | Statistics | | | |
|------------------------|---------|-------------------|------------|----------------|---------------|
| | | Budaya Kerja | Kompetensi | Disiplin Kerja | Kinerja Dosen |
| N | Valid | 100 | 100 | 100 | 100 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 110.37 | 232.48 | 144.27 | 103.16 |
| Median | | 111.50 | 232.00 | 146.50 | 106.00 |
| Mode | | 98 | 231 | 142 | 104 |
| Std. Deviation | | 11.233 | 21.299 | 13.622 | 16.558 |
| Skewness | | -.033 | -.632 | -.941 | -1.131 |
| Std. Error of Skewness | | .241 | .241 | .241 | .241 |
| Kurtosis | | -.469 | .353 | .937 | 1.049 |
| Std. Error of Kurtosis | | .478 | .478 | .478 | .478 |
| Range | | 54 | 98 | 64 | 72 |
| Minimum | | 81 | 170 | 103 | 57 |
| Maximum | | 135 | 268 | 167 | 129 |







Lampiran 13
Persentasi Jawaban Responden
1. INSTRUMEN KINERJA

| No. | Pertanyaan - Pertanyaan | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|--------------------|---|----------------------------------|----|----|----|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| A. Waktu | | | | | | | |
| 1. | Melaksanakan perkuliahan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. | 5 | 24 | 2 | 0 | 0 | 4,72 |
| 2. | Mengutamakan contoh disiplin kepada mahasiswa dengan hadir di kelas tepat waktu | 63 | 33 | 3 | 1 | 0 | 4,58 |
| 3. | Tidak Terlambat dalam memberikan perkuliahan | 19 | 59 | 20 | 1 | 1 | 3,94 |
| 4. | Tidak mengurangi waktu mendidik dan mengajar | 39 | 47 | 11 | 1 | 2 | 4,20 |
| 5. | Melaksanakan program penelitian sekali dalam 1 tahun. | 38 | 23 | 19 | 12 | 8 | 3,71 |
| 6. | Mengusulkan program penelitian sekali dalam 2 tahun. | 11 | 20 | 30 | 13 | 26 | 2,77 |
| 7. | Mengajukan program penelitian sekali dalam 3 tahun. | 13 | 13 | 23 | 16 | 35 | 2,53 |
| 8. | Pembaharuan riwayat publikasi, Hak Kekayaan Intelektual, Prosiding, dan riwayat buku dalam setahun. | 13 | 25 | 23 | 20 | 19 | 2,93 |
| 9. | Mengusulkan program pengabdian masyarakat sekali dalam 1 tahun. | 36 | 30 | 15 | 9 | 10 | 3,73 |
| 10. | Melaksanakan program pengabdian masyarakat dalam 3 tahun. | 28 | 24 | 12 | 8 | 28 | 3,16 |
| B. Kualitas | | | | | | | |
| 11. | Menyiapkan dan mengembangkan bahan pengajaran secara menarik dan kreatif. | 63 | 32 | 5 | 0 | 0 | 4,58 |
| 12. | Mengevaluasi materi kuliah dan memperbaiki materi kuliah sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan dunia kerja. | 55 | 39 | 5 | 0 | 1 | 4,47 |
| 13. | Tidak menganjurkan mahasiswa untuk memiliki buku pegangan serta kepustakaan. | 1 | 5 | 10 | 12 | 72 | 1,48 |
| 14. | Berkonsultasi dengan dosen lainnya dalam menyiapkan mata kuliah sehingga memperkaya pengetahuan. | 32 | 40 | 24 | 3 | 1 | 3,99 |
| 15. | Memberi tugas kepada mahasiswa dengan mengutamakan Kemampuan Keahlian dan Inovasi | 55 | 36 | 9 | 0 | 0 | 4,46 |
| 16. | Saya melibatkan mahasiswa dalam melakukan penelitian. | 17 | 35 | 36 | 5 | 7 | 3,50 |
| 17. | Saya menggunakan hasil penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan. | 43 | 31 | 18 | 4 | 4 | 4,05 |

| No. | Pertanyaan - Pertanyaan | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|---------------------|---|----------------------------------|----|----|----|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| | Pernyataan terkait Kinerja Dosen | | | | | | |
| 18. | Saya tidak melibatkan dosen sebagai tim dalam penelitian saya. | 1 | 4 | 14 | 15 | 66 | 1,59 |
| 19. | Dari penelitian tersebut saya menghasilkan luaran penelitian berupa publikasi, buku ajar, HKI, Iptek, rekayasa ilmu, nara sumber dan jejaring kerja sama. | 24 | 32 | 29 | 5 | 10 | 3,55 |
| 20. | Saya melakukan pengabdian masyarakat untuk memberikan solusi terbaik dari permasalahan yang mereka hadapi. | 36 | 42 | 9 | 7 | 6 | 3,95 |
| 21. | Saya melakukan pengabdian masyarakat melibatkan dosen lainnya. | 61 | 21 | 7 | 3 | 8 | 4,24 |
| C. Kuantitas | | | | | | | |
| 22. | Melaksanakan perkuliahan dengan jumlah mahasiswa yang hadir mencapai 90%. | 39 | 54 | 5 | 2 | 0 | 4,30 |
| 23. | Membimbing mahasiswa dalam penyusunan skripsi atau tesis sampai selesai 100%. | 53 | 20 | 7 | 5 | 15 | 3,91 |
| 24. | Kehadiran saya mengajar rata rata 100%. | 45 | 48 | 6 | 1 | 0 | 4,37 |
| 25. | Saya tidak mengurangi sylabus pengajaran yang telah ditentukan walau hanya 10%. | 42 | 41 | 12 | 1 | 4 | 4,16 |
| 26. | Saya mengusulkan program penelitian setiap semester. | 20 | 36 | 21 | 9 | 14 | 3,39 |
| 27. | Saya 100% selalu membaca informasi penelitian dari Lemlitbang Uhamka. | 18 | 37 | 33 | 7 | 5 | 3,56 |
| 28. | Saya mengusulkan ikut program pengabdian masyarakat setiap tahun. | 45 | 22 | 14 | 10 | 9 | 3,84 |
| 29. | Saya 100% membaca informasi program pengabdian masyarakat dari LPPM Uhamka. | 25 | 37 | 23 | 10 | 5 | 3,67 |
| 30. | Ketika program penelitian dan pengembangan dilaksanakan, maka saya buat luaran penelitiannya 100% sesuai arahan. | 40 | 36 | 10 | 4 | 10 | 3,92 |
| 31. | Saya tidak menunda-nunda program penelitian dan pengabdian masyarakat ketika disetujui dan tidak memiliki tanggungan hal tersebut dalam masa pelaksanaanya. | 40 | 31 | 14 | 5 | 10 | 3,86 |

2. INSTRUMEN BUDAYA KERJA

| No. | Pertanyaan - Pertanyaan Pernyataan terkait Budaya Kerja | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|---|--|----------------------------------|----|----|----|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| A. Integritas dan profesionalisme | | | | | | | |
| 1. | Saya berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jujur dan transparan. | 87 | 12 | 1 | 0 | 0 | 4,86 |
| 2. | Saya melaporkan hasil kerja semampu yang saya bisa walau tidak sesuai buku panduan. | 46 | 29 | 11 | 7 | 7 | 4,00 |
| 3. | Mampu merumuskan materi pengajaran yang up to date dan kreatif agar menarik mahasiswa ingin tahu yang lebih dalam. | 72 | 26 | 2 | 0 | 0 | 4,70 |
| 4. | Saya melaksanakan tugas pekerjaan menurut apa yang saya anggap benar. | 42 | 33 | 19 | 1 | 5 | 4,06 |
| B. Kepemimpinan dan keteladanan | | | | | | | |
| 5. | Dalam memberikan tugas, atasan memberikan arahan bagaimana tugas itu harus diselesaikan | 27 | 49 | 22 | 1 | 1 | 4,00 |
| 6. | Pimpinan membantu dalam menyelesaikan tugas yang sulit dan mendorong untuk bekerja secara maksimal. | 24 | 50 | 24 | 1 | 1 | 3,95 |
| 7. | Pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut di contoh. | 28 | 47 | 23 | 1 | 1 | 4,00 |
| 8. | Pemimpin memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik. | 34 | 43 | 19 | 3 | 1 | 4,06 |
| C. Kebersamaan dan dinamika kelompok | | | | | | | |
| 9. | Saya senang menyelesaikan tugas bersama teman-teman. | 46 | 41 | 12 | 1 | 0 | 4,32 |
| 10. | Saya tidak bisa bekerja secara kelompok. | 45 | 26 | 20 | 6 | 3 | 4,04 |
| 11. | Saya senang membantu teman dalam menyelesaikan pekerjaannya. | 39 | 38 | 20 | 2 | 0 | 4,13 |
| 12. | Keberhasilan saya merupakan keberhasilan teman teman juga dan bimbingan dari pimpinan. | 44 | 45 | 9 | 2 | 0 | 4,31 |
| D. Tanggung jawab dan Penyelesaian kerja | | | | | | | |
| 13. | Tidak menunda setiap pekerjaan yang diberikan. | 38 | 42 | 17 | 1 | 2 | 4,13 |
| 14. | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sampai tuntas. | 44 | 50 | 5 | 1 | 0 | 4,37 |
| 15. | Saya akan membantah pimpinan bila tugas yang yang diberikan bukan tugas dan fungsi saya yang seharusnya. | 10 | 13 | 39 | 22 | 16 | 2,79 |
| 16. | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya selesaikan. | 73 | 24 | 3 | 0 | 0 | 4,70 |
| E. Kreatifitas dan kecerdasan emosi | | | | | | | |

| No. | Pertanyaan - Pertanyaan | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|--------------------------------|--|----------------------------------|----|----|----|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| 17. | Saya menggunakan logika agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif. | 63 | 33 | 4 | 0 | 0 | 4,59 |
| 18. | Dalam bekerja saya suka mengusulkan ide-ide yang beda dan kemudian bergerak cepat untuk merancang dan melaksanakan pekerjaan dengan kreatif. | 32 | 44 | 22 | 1 | 1 | 4,05 |
| 19. | Demi tercapainya tujuan organisasi saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya. | 50 | 48 | 2 | 0 | 0 | 4,48 |
| 20. | Gagalnya pekerjaan saya karena ide-ide yang muncul tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. | 12 | 21 | 41 | 17 | 9 | 3,10 |
| F. Pengakuan Organisasi | | | | | | | |
| 21. | Institusi memberikan kesempatan bagi yang memenuhi syarat untuk mencalonkan diri untuk menduduki jabatan tertentu. | 21 | 45 | 23 | 5 | 6 | 3,70 |
| 22. | Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu. | 11 | 34 | 27 | 16 | 12 | 3,16 |
| 23. | Saya mengenalkan kampus dimana saya mengajar kepada pihak luar. | 42 | 40 | 14 | 3 | 1 | 4,19 |
| 24. | Saya dipercaya untuk mewakili organisasi dalam kegiatan di luar kampus. | 15 | 27 | 46 | 6 | 6 | 3,39 |
| G. Pemecahan masalah | | | | | | | |
| 25. | Saya mampu mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi | 34 | 51 | 14 | 0 | 1 | 4,17 |
| 26. | Saya peduli pada masalah yang dihadapi organisasi dan berusaha menyelesaikannya. | 29 | 50 | 19 | 2 | 0 | 4,06 |
| 27. | Pemimpin mendorong untuk berinisiatif dan tidak takut mengajukan saran. | 27 | 53 | 13 | 5 | 2 | 3,98 |
| 28. | Kepedulian dan respon organisasi yang cepat atas keluhan dosen. | 15 | 44 | 34 | 5 | 2 | 3,65 |
| H. Kesejahteraan dosen | | | | | | | |
| 29. | Adanya perbaikan dan perawatan sarana dan prasarana secara berkala untuk keperluan dosen. | 14 | 41 | 32 | 12 | 1 | 3,55 |
| 30. | Ada keseragaman pakaian yang dibagikan untuk kegiatan-kegiatan tertentu di kampus. | 26 | 35 | 34 | 4 | 1 | 3,81 |

3. INSTRUMEN KOMPETENSI

| No | Pertanyaan - Pertanyaan Pernyataan terkait kompetensi | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|----------------------------------|--|-------------------------------------|----|----|---|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| A. Kompetensi Pedagogik | | | | | | | |
| 1. | Memahami dengan baik karakteristik kepribadian mahasiswa. | 41 | 49 | 10 | 0 | 0 | 4,31 |
| 2. | Memahami kemampuan dan potensi yang dimiliki mahasiswa. | 40 | 45 | 15 | 0 | 0 | 4,25 |
| 3. | Memahami landasan kependidikan dan menerapkan teori pembelajaran yang mendidik, kreatif, humanis dan mencerdaskan. | 41 | 49 | 9 | 2 | 0 | 4,30 |
| 4. | Menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik mahasiswa | 40 | 47 | 11 | 1 | 1 | 4,24 |
| 5. | Menyusun rancangan pembelajaran dengan baik | 49 | 43 | 8 | 0 | 0 | 4,41 |
| 6. | Menyiapkan materi ajar sesuai kompetensi yang dicapai dan berupaya meningkatkan skill mahasiswa | 53 | 40 | 7 | 0 | 0 | 4,46 |
| 7. | Mengatur dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. | 56 | 37 | 7 | 0 | 0 | 4,49 |
| 8. | Merancang dan melaksanakan evaluasi | 48 | 46 | 6 | 0 | 0 | 4,42 |
| 9. | Menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar | 46 | 46 | 8 | 0 | 0 | 4,38 |
| 10. | Menentukan tingkat ketuntasan belajar | 43 | 46 | 10 | 0 | 1 | 4,30 |
| 11. | Memanfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan kualitas pembelajaran. | 44 | 46 | 9 | 1 | 0 | 4,33 |
| 12. | Membimbing mahasiswa untuk mengembangkan potensinya | 45 | 48 | 7 | 0 | 0 | 4,38 |
| 13. | Memberikan fasilitas penunjang bagi mahasiswa untuk pengembangan potensi akademik dan non akademik | 29 | 47 | 21 | 3 | 0 | 4,02 |
| B. Kompetensi Profesional | | | | | | | |
| 14. | Memahami filosofi, konsep, struktur, materi dan menerapkan pola pikir yang sesuai dengan bidang ilmu yang diajarkan. | 51 | 45 | 4 | 0 | 0 | 4,47 |
| 15. | Menguasai materi perkuliahan secara luas dan Mendalam | 49 | 46 | 5 | 0 | 0 | 4,44 |
| 16. | Mengembangkan materi pembelajaran yang inspiratif sesuai tuntutan zaman yang selalu berkembang. | 53 | 41 | 6 | 0 | 0 | 4,47 |
| 17. | Menguasai isu-isu mutakhir dalam bidang yang Diajarkan | 48 | 41 | 10 | 1 | 0 | 4,36 |
| 18. | Mengaitkan dan mengidentifikasi permasalahan yang ada di masyarakat. | 46 | 44 | 10 | 0 | 0 | 4,36 |

| No | Pertanyaan - Pertanyaan | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|----------------------------------|---|----------------------------------|----|----|----|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| 19. | Mencari alternatif solusi dan menjelaskan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di masyarakat | 36 | 53 | 11 | 0 | 0 | 4,25 |
| 20. | Memahami metode ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi | 39 | 57 | 4 | 0 | 0 | 4,35 |
| 21. | Menggunakan dan menguasai teknologi dalam proses perkuliahan | 48 | 45 | 7 | 0 | 0 | 4,41 |
| 22. | Berupaya mengembangkan kemampuan diri dengan belajar | 60 | 33 | 7 | 0 | 0 | 4,53 |
| 23. | Mengikuti pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus untuk meningkatkan kecakapan dan kualitas diri. | 41 | 30 | 23 | 5 | 1 | 4,05 |
| 24. | Target meningkatkan kualitas keilmuan dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi | 48 | 35 | 15 | 1 | 1 | 4,28 |
| 25. | Menggunakan bahasa asing dalam mendukung keilmuan dan profesinya dalam mengajar | 20 | 30 | 35 | 13 | 2 | 3,53 |
| 26. | Melakukan penelitian dan menggunakan hasilnya untuk meningkatkan kualitas perkuliahan | 34 | 39 | 19 | 3 | 5 | 3,94 |
| 27. | Mengembangkan hasil penelitian untuk pengabdian masyarakat | 24 | 42 | 22 | 5 | 7 | 3,71 |
| 28. | Mempresentasikan hasil penelitian dalam forum ilmiah dan profesi | 21 | 31 | 31 | 8 | 9 | 3,47 |
| 29. | Mempublikasikan karya ilmiah, seni, penelitian, atau prototipe dalam bidang keahliannya | 30 | 26 | 28 | 7 | 9 | 3,61 |
| C. Kompetensi Kepribadian | | | | | | | |
| 30. | Menampilkan materi-materi yang kreatif dan inovatif untuk membangkitkan sifat kreatifitas mahasiswa. | 77 | 20 | 3 | 0 | 0 | 4,74 |
| 31. | Bersikap tegas, konsisten dan disiplin dalam mendidik agar terbangun kompetensi yang "persistence" atas diri mahasiswa. | 80 | 17 | 3 | 0 | 0 | 4,77 |
| 32. | Menyesuaikan antara ucapan dan tindakan, janji dan pemenuhannya. | 76 | 21 | 3 | 0 | 0 | 4,73 |
| 33. | Menampilkan diri sebagai pribadi yang ikhlas dan Jujur | 72 | 25 | 3 | 0 | 0 | 4,69 |
| 34. | Menunjukkan sebagai pribadi yang adil dan bijaksana | 56 | 39 | 5 | 0 | 0 | 4,51 |
| 35. | Menampilkan diri sebagai pribadi yang stabil dan berwibawa | 49 | 43 | 7 | 1 | 0 | 4,40 |
| 36. | Menampilkan diri sebagai pribadi yang memiliki integritas dan kecakapan. | 58 | 37 | 5 | 0 | 0 | 4,53 |
| 37. | Saya tidak dapat mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi | 41 | 38 | 9 | 5 | 7 | 4,01 |

| No | Pertanyaan - Pertanyaan | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|-----------------------------|---|----------------------------------|----|----|----|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| 38. | Kurang percaya diri atas kemampuan yang saya miliki | 37 | 35 | 18 | 7 | 3 | 3,96 |
| 39. | Kurang bersikap arif dan bijaksana dalam pengambilan keputusan | 40 | 40 | 7 | 5 | 8 | 3,99 |
| 40. | Saya loyal pada lembaga dimana tempat saya Bekerja | 50 | 37 | 10 | 3 | 0 | 4,34 |
| 41. | Belum bisa bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan kepada saya | 52 | 22 | 14 | 8 | 4 | 4,10 |
| 42. | Memberikan pelayanan optimun kepada mahasiswa dan masyarakat sesuai dengan keahlian yang saya Miliki dan memiliki visi kedepan. | 51 | 46 | 3 | 0 | 0 | 4,48 |
| 43. | Bersedia mengakui kekurangan dan kesalahan | 46 | 46 | 6 | 2 | 0 | 4,36 |
| 44. | Memiliki komitmen kemajuan tinggi dalam menerapkan metode diskusi guna membangun kompetensi "curiosity" pada mahasiswa. | 65 | 30 | 3 | 2 | 0 | 4,58 |
| D. Kompetensi Sosial | | | | | | | |
| 45. | Bersikap inklusif, toleransi dan tidak diskriminatif | 63 | 30 | 3 | 1 | 3 | 4,49 |
| 46. | Rajin mengikuti kegiatan sosial dan berpatisipasi aktif | 44 | 35 | 19 | 2 | 0 | 4,21 |
| 47. | Tidak suka dengan mahasiswa dari golongan tertentu | 73 | 12 | 8 | 2 | 5 | 4,46 |
| 48. | Malas beraktifitas selain kegiatan mengajar | 59 | 19 | 18 | 2 | 2 | 4,31 |
| 49. | Mampu berkomunikasi lisan dalam pembelajaran secara santun dengan mahasiswa | 53 | 41 | 3 | 0 | 3 | 4,41 |
| 50. | Suka beriteraksi dan adaptif dengan berbagai kalangan baik didalam atau di luar kampus atau profesi | 41 | 43 | 15 | 1 | 0 | 4,24 |
| 51. | Suka memberi tugas-tugas daripada berkomunikasi | 17 | 41 | 21 | 13 | 8 | 3,46 |
| 52. | Tertarik berkumpul dengan yang sekelompoknya saja | 47 | 30 | 17 | 3 | 3 | 4,15 |
| 53. | Menjalin hubungan secara efektif, persaudaraan dan kebersamaan dengan civitas akademika (dosen dan pegawai) | 52 | 43 | 3 | 1 | 1 | 4,44 |
| 54. | Mengenal dengan baik mahasiswa dan memahami pendekatan-pendekatan yang diterapkan didalam perkuliahan termasuk perbedaan kemampuan mahasiswa. | 40 | 52 | 7 | 1 | 0 | 4,31 |
| 55. | Lebih mementingkan orang lain daripada mementingkan diri sendiri | 12 | 35 | 28 | 18 | 7 | 3,27 |
| 56. | Suka tidak memilih-milih orang dalam berkawan | 58 | 26 | 9 | 3 | 4 | 4,31 |
| 57. | Menghargai mahasiswa yang rajin kuliah | 55 | 39 | 3 | 2 | 1 | 4,45 |

| No | Pertanyaan - Pertanyaan | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|-----|--|----------------------------------|----|----|----|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| 58. | Meningkatkan prestasi diri lebih utama dari pada prestasi orang lain | 17 | 36 | 28 | 11 | 8 | 3,43 |

4. INSTRUMEN DISIPLIN KERJA

| No. | Pertanyaan - Pertanyaan | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|---|--|----------------------------------|----|----|----|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| A. Mentaati peraturan dan prosedur kerja | | | | | | | |
| 1. | Taat terhadap tata tertib dan prosedur kerja yang ditetapkan. | 66 | 33 | 1 | 0 | 0 | 4,65 |
| 2. | Melaksanakan petunjuk yang diberikan oleh atasan | 57 | 40 | 3 | 0 | 0 | 4,54 |
| 3. | Mengikuti prosedur dalam melaksanakan tugas. | 61 | 34 | 4 | 1 | 0 | 4,55 |
| 4. | <i>Tidak</i> Melanggar tata tertib dan prosedur kerja yang telah dibuat. | 67 | 22 | 2 | 4 | 5 | 4,42 |
| 5. | <i>Tidak</i> Lebih senang menggunakan pikiran saya sendiri daripada arahan atasan. | 22 | 17 | 47 | 11 | 3 | 3,44 |
| 6. | Bagi saya yang penting tugas selesai walaupun tidak sesuai prosedur. | 43 | 29 | 20 | 5 | 3 | 4,04 |
| 7. | Patuh terhadap perintah atau instruksi dari atasan. | 38 | 54 | 8 | 0 | 0 | 4,30 |
| 8. | <i>Tidak</i> Suka lalai atau lupa ketika mendapat tugas | 42 | 39 | 12 | 3 | 4 | 4,12 |
| 9. | Memakai pakaian yang sopan dan sesuai atau seragam dalam mengikuti kegiatan di kampus. | 68 | 27 | 4 | 0 | 1 | 4,61 |
| 10. | Cenderung tidak memperhatikan pakaian dan kerapian seragam saat bekerja. | 71 | 15 | 6 | 4 | 4 | 4,45 |
| B. Kehadiran tepat waktu | | | | | | | |
| 11. | Saya hadir lebih awal dan tepat waktu ketika mengajar. | 41 | 44 | 13 | 1 | 1 | 4,22 |
| 12. | Saya suka lama mengajar bahkan lebih dari waktu normal yang diberikan. | 5 | 12 | 34 | 31 | 18 | 2,55 |
| 13. | Saya mengisi buku absen atau mesin absen kehadiran. | 63 | 33 | 2 | 1 | 1 | 4,56 |
| 14. | Terlambat bekerja bukan masalah besar bagi saya. | 65 | 19 | 11 | 2 | 3 | 4,41 |
| 15. | Saya tidak suka pulang lebih awal jika materi saya telah disampaikan semuanya. | 38 | 34 | 18 | 7 | 3 | 3,97 |
| 16. | Saya meminta mahasiswa untuk mencatat kehadiran saya. | 15 | 18 | 12 | 13 | 42 | 2,51 |

| No. | Pertanyaan - Pertanyaan | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|--|---|----------------------------------|----|----|----|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| 17. | Hadir dan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di organisasi tepat sebelum acara dimulai. | 19 | 49 | 25 | 7 | 0 | 3,80 |
| 18. | Karena acara kegiatan suka molor maka saya tidak juga molor dan terlambat untuk hadir dalam kegiatan itu. | 30 | 42 | 20 | 5 | 3 | 3,91 |
| C. Ketepatan waktu penyelesaian Pekerjaan | | | | | | | |
| 19. | Semua pekerjaan yang menjadi tugas dosen dikerjakan dengan baik sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. | 54 | 43 | 3 | 0 | 0 | 4,51 |
| 20. | Menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan standar dan pedoman kerja yang berlaku. | 52 | 44 | 4 | 0 | 0 | 4,48 |
| 21. | Siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan. | 57 | 38 | 4 | 1 | 0 | 4,51 |
| 22. | Mempersiapkan materi kuliah jauh hari sebelum mengajar. | 45 | 43 | 11 | 1 | 0 | 4,32 |
| 23. | Membuat prioritas kerja dalam melaksanakan pekerjaan. | 51 | 44 | 4 | 0 | 1 | 4,44 |
| 24. | Jadwal tidak begitu penting karena yang utama adalah tugas dapat dilaksanakan kapan dan dimanapun. | 44 | 23 | 20 | 9 | 4 | 3,94 |
| 25. | <i>Tidak</i> Menunda menyelesaikan pekerjaan adalah hal biasa. | 54 | 34 | 6 | 3 | 3 | 4,33 |
| 26. | <i>Tidak</i> Acuh dan tak acuh bila ada kesalahan. | 67 | 25 | 6 | 0 | 1 | 4,55 |
| 27. | <i>Tidak</i> Menggunakan materi kuliah yang sudah baku dan lampau tanpa melihat perkembangan. | 42 | 40 | 7 | 7 | 4 | 4,09 |
| 28. | Sulit atau mudahnya pekerjaan bukan suatu masalah dalam membuat prioritas. | 14 | 29 | 27 | 18 | 12 | 3,15 |
| D. Penggunaan sarana dan prasarana | | | | | | | |
| 29. | Dosen sebelum mengajar selalu menyiapkan kelengkapan untuk mengajar. | 64 | 30 | 4 | 0 | 2 | 4,54 |
| 30. | Taat terhadap aturan penggunaan sarana maupun prasarana kantor. | 68 | 27 | 4 | 0 | 1 | 4,61 |
| 31. | Penataan ruang kerja saya disesuaikan kebutuhan penggunaan sarana. | 49 | 36 | 13 | 0 | 2 | 4,30 |
| 32. | Menggunakan media yang tepat sesuai materi. | 56 | 39 | 4 | 0 | 1 | 4,49 |
| 33. | Memelihara dan menjaga peralatan, sarana dan prasarana dengan baik. | 70 | 23 | 6 | 0 | 1 | 4,61 |
| 34. | Sarana dan prasarana yang disediakan tidak sesuai dengan kebutuhan saya. | 21 | 29 | 34 | 9 | 7 | 3,48 |
| 35. | Belum mampu menggunakan sarana dan prasarana yang diberikan. | 51 | 29 | 10 | 4 | 6 | 4,15 |

| No. | Pertanyaan - Pertanyaan | Frekuensi Persentasi Jawaban (%) | | | | | MEAN |
|-----|--|----------------------------------|----|----|---|----|------|
| | | SL | SR | KD | J | TP | |
| 36. | Tidak peduli atas Sarana dan prasarana yang diberikan. | 68 | 16 | 7 | 4 | 5 | 4,38 |

Lampiran 14

Susunan Organisasi Tim Peneliti

| No | NAMA NIDN / NIM | Jabatan Waktu/Minggu | Tugas Penelitian |
|----|---|-------------------------|--|
| 1 | Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si NIDN: 0320056202 | Ketua 10 jam | Mengkoordinasikan seluruh kegiatan penelitian. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Penelitian dan Assesment. |
| 2 | Dr. H. Muchdie, MS NIDN: 0420105401 | Anggota 10 jam | Mengkoordinasi pelaksanaan penelitian dan Pengolahan Data |
| 3 | H. Muhammad Arief Darmawan, SE. NIM: 1609027025 | Anggota 10 jam | Mengadakan Survei, Pengumpulan Data, Pembuatan laporan |

Lampiran 15
Biodata Peneliti

A. Biodata Ketua



SIMAKIP

Sistem Informasi Manajemen & Kinerja Penelitian

Lembaga Penelitian dan Pengembangan - Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA
Tlp. 021-8416624, 87781809; Fax. 021-87781809; Email : lemlit@uhamka.ac.id

LAPORAN KERJA PENELITIAN



NIDN :0320056202
NAMA LENGKAP :Dr. BAMBANG DWI HARTONO M.Si.
FAKULTAS/PROGRAM STUDI :Pascasarjana/S2 Manajemen
JABATAN AKADEMIS :Lektor
PANGKAT/GOL RUANG :Pangkat Penata Muda Tingkat I, III/b

Penelitian Mandiri

Jumlah: 0

| No. | Tahun | Judul | Lokasi |
|-----|-------|-------|--------|
|-----|-------|-------|--------|

Jenis Luaran: Buku/Bahan Ajar

Jumlah: 0

| No. | Judul | Buku |
|-----|-------|------|
|-----|-------|------|

Jenis Luaran: Publikasi Jurnal

Jumlah: 5

| No. | Judul | Penulis Publikasi | Jurnal |
|-----|--|---------------------------------|---|
| 1 | Creating Purchase Decision of Bank Customers: Analysis of Product Quality, Place, Service Quality And Promotion (a Case Study on TAPLUS Bisnis Service of BNI Kelapa Dua Depok) | ■ Dr. BAMBANG DWI HARTONO M.Si. | International Journal of Business and Management Invention ISSN : ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X Volume : 0 Nomor : 2 Halaman : 65 - 75 URL : www.ijbmi.org |
| 2 | CREATING CONSUMER PURCHASE DECISION : ANALYSIS OF BRAND IMAGE, SERVICE QUALITY AND MARKETING COMMUNICATION. (A Case Study on Mal Artha GadinG/MAG Jakarta) | ■ Dr. BAMBANG DWI HARTONO M.Si. | International Journal of Advanced Research (IJAR) ISSN : 2320-5407 Volume : 5 Nomor : 3 Halaman : 946 - 956 URL : http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/3594 |
| 3 | THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE REGARDING WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE (A CASE STUDY OF YAYASAN PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN AL KHOLIDIN) | ■ Dr. BAMBANG DWI HARTONO M.Si. | International Journal of Economics, Business and Management Research ISSN : 2456-7760 Volume : 1 Nomor : 1 Halaman : 69 - 95 URL : http://ijebmr.com |
| 4 | ECONOMIC DEVELOPMENT AND | ■ Dr. BAMBANG DWI HARTONO | International Journal of Advanced |



SIMAKIP

Sistem Informasi Manajemen & Kinerja Penelitian

Lembaga Penelitian dan Pengembangan - Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA
Tlp. 021-8416624, 87781809; Fax. 021-87781809; Email : lemit@uhamka.ac.id

| | | | |
|---|---|------------------------------------|--|
| | HAPPINESS: A CROSS-NATIONS PATH ANALYSIS. | M.Si. • Dr. H. Muchdie, MS. | Research (UAR) ISSN : 2320-5407 Volume : 4 Nomor : 12 Halaman : 989 - 998 URL : http://dx.doi.org/10.21474/UJAR01/3594 |
| 5 | THE EFFECT OF BANK INDONESIA CERTIFICATES, COMPOSITE STOCK PRICE INDEX AND EXCHANGE RATE ON MUTUAL FUND PERFORMANCE FOR PERIOD OF 2012-2014 | • Dr. BAMBANG DWI HARTONO M.Si. | Asian Journal of Management Sciences & Education (AJMSE) ISSN : 2186-845X ISSN: 2186-8441 Print Volume : 5 Nomor : 4 Halaman : 13 - 19 URL : www.ajmse.leena-luna.co.jp |

Jenis Luaran: Forum Ilmiah

Jumlah: 2

| No. | Nama Dosen | Judul Makalah | Penyelenggara |
|-----|---|--|---|
| 1 | Dr. BAMBANG DWI HARTONO M.Si. NIDN : 0320056202 Status : Invited Speaker | MENGHINDARI KEGAGALAN START-UP BISNIS MELALUI PENDEKATAN ENTREPRENEURSHIP , CUSTOMER DEVELOPMENT, DAN DESIGN THINKING Forum : Kuliah Lapangan | Institusi : Sekolah Pascasarjana Muhammadiyah Universitas Prof. Dr. HAMKA Tgl. : 09/03/2017 - 10/11/2017 Tempat : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat |
| 2 | Dr. BAMBANG DWI HARTONO M.Si. NIDN : 0320056202 Status : Pemakalah Biasa | TO AVOID STARTUP BUSINESS FAILURE THROUGH ENTREPRENEURSHIP , CUSTOMER DEVELOPMENT, AND DESIGN THINKING APPROACH Forum : Seminar Internasional | Institusi : Sekolah Pascasarjana Muhammadiyah Universitas Prof. Dr. HAMKA Tgl. : 22/09/2017 - 25/09/2017 Tempat : Sripatum University, Bangkok, Thailand |

Jenis Luaran: Hak Cipta

Jumlah: 0

| No. | Nama Dosen | Judul | HKI |
|-----|------------|-------|-----|
|-----|------------|-------|-----|

Jenis Luaran: Luaran Lainnya

Jumlah:

| No. | Luaran | Deskripsi Singkat |
|-----|--------|-------------------|
|-----|--------|-------------------|

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi pelaporan kinerja penelitian dosen Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA.

Jakarta, 30 Juni 2018
Pembuat Kinerja Penelitian

B. Biodata Anggota I



SIMAKIP

Sistem Informasi Manajemen & Kinerja Penelitian

Lembaga Penelitian dan Pengembangan - Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA
Tlp. 021-8416624, 87781809; Fax. 021-87781809; Email : lemlit@uhamka.ac.id

LAPORAN KERJA PENELITIAN



NIDN :0420105401
NAMA LENGKAP :Dr. H. Muchdie, MS.
FAKULTAS/PROGRAM STUDI :Ekonomi dan Bisnis/S1 Manajemen
JABATAN AKADEMIS :Lektor Kepala
PANGKAT/GOL RUANG :Pangkat Pembina Utama Muda, IV/c

Penelitian Mandiri

Jumlah: 2

| No. | Tahun | Judul | Lokasi |
|-----|-------|---|----------------------------|
| 1 | 2015 | Technology and Economy Anggaran: Rp. 50.000.000,- Sumber Dana: Non-Pemerintah | Indonesia dan Antar-Negara |
| 2 | 2016 | Keislaman, Pembangunan dan Kebahagiaan Anggaran: Rp. 50.000.000,- Sumber Dana: Non-Pemerintah | Indonesia dan Antar-Negara |

Jenis Luaran: Buku/Bahan Ajar

Jumlah: 1

| No. | Judul | Buku |
|-----|---|---|
| 1 | The Spatial Structure of the Island Economy of Indonesia: A New Hybrid Procedure for Generating Interregional Input-Output Tables | Penerbit: LAP Lambert Academic Publishing, Germany ISBN : ISBN-13: 978-3845418476 Jml. Halaman :380 |

Jenis Luaran: Publikasi Jurnal

Jumlah: 14

| No. | Judul | Penulis Publikasi | Jurnal |
|-----|---|-----------------------|---|
| 1 | SECTORAL VARIATIONS ON TECHNICAL EFFICIENCY AND RETURN TO SCALE IN THE INDONESIAN ECONOMY | ■ Dr. H. Muchdie, MS. | Jurnal Ilmu Ekonomi ISSN : 2476-9223 Volume : 5 Nomor : 2 Halaman : 119 - 133 URL: |
| 2 | Spatial Variations in Technical Efficiency and Return to Scale in the Indonesian Economy | ■ Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Recent Scientific Research ISSN : ISSN: 0976-3031 Volume : 7 Nomor : 10 Halaman : 13625 - 13629 URL: http://www.recentscientific.com/spatial-variations-technical-efficiency-and-return-scale-indonesian-economy ; http://repository.uhamka.ac.id/129/ |



SIMAKIP

Sistem Informasi Manajemen & Kinerja Penelitian

Lembaga Penelitian dan Pengembangan - Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tlp. 021-8416624, 87781809; Fax. 021-87781809; Email : lemlit@uhamka.ac.id

| | | | |
|---|---|-----------------------|--|
| 3 | Does the Philips Curve Exist? Evidence from All over the World | • Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Current Advance Research ISSN : ISSN on-line: 2319-6475, ISSN Print: 2319-6505 Volume : 5 Nomor : 10 Halaman : 1349-1356 - 1356 URL : http://journalijcar.org/issues/does-philips-curve-exist-cross-section-evidences-all-over-world ; http://journalijcar.org/indexed ; http://repository.uhamka.ac.id/128/ |
| 4 | The Existence of Philips Curve in the Long Run: Some Evidences from Australian, South Korean and Indonesian Economies | • Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Current Advance Research ISSN : ISSN on-line: 2319-6475, ISSN Print: 2319-6505 Volume : 5 Nomor : 11 Halaman : 1422 - 1426 URL : http://journalijcar.org/sites/default/files/issue-files/UCAR-A-0903.pdf ; http://journalijcar.org/indexed ; http://repository.uhamka.ac.id/138/ |
| 5 | Technological Progress and Economic Growth in Indonesian Economy: A Regional Perspective | • Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Recent Scientific Research ISSN : ISSN: 0976-3031 Volume : 7 Nomor : 10 Halaman : 14033 - 1439 URL : http://www.recentscientific.com/technological-progress-and-economic-growth-indonesia-a-regional-perspective-0 ; http://recentscientific.com/indexing ; http://repository.uhamka.ac.id/124/ |
| 6 | Islamicity and Global Competitiveness | • Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Advanced Research ISSN : 2320-5407 Volume : 4 Nomor : 11 Halaman : 818 - 828 URL : http://www.journalijar.com ; http://www.journalijar.com/indexed ; http://repository.uhamka.ac.id/132/ |
| 7 | Economic Development and Happiness: A Cross-Nations Path Analysis | • Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Advanced Research ISSN : ISSN 2320-5407 Volume : 4 Nomor : 12 Halaman : 989 - 998 URL : http://www.journalijar.com/article/14049/economic-development-and-happiness-a-cross-nations-path-analysis ; http://www.journalijar.com/indexed ; http://repository.uhamka.ac.id/148/ |
| 8 | Technical Efficiency and Return to Scale in Indonesian Economy | • Dr. H. Muchdie, MS. | Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan |



SIMAKIP

Sistem Informasi Manajemen & Kinerja Penelitian

Lembaga Penelitian dan Pengembangan - Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA
Tlp. 021-8416624, 87781809; Fax. 021-87781809; Email : lemilit@uhamka.ac.id

| | | |
|--|-----------------------|---|
| during the New Order and Reformation Governments | | ISSN : 1411-6081 Volume : 17 Nomor : 2 Halaman : 136 - 142 URL : http://journals.ums.ac.id/index.php/JEP/article/view/2430 ; http://journals.ums.ac.id/index.php/JEP/ ; http://repository.uhamka.ac.id/149/ |
| 9 Spatial Dimensions of Multipliers in Sumatra Island Economy: An Inter-Regional Input-Output Analysis | ■ Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Advanced Research ISSN : 2320-5407 Volume : 5 Nomor : 1 Halaman : 1355 - 1365 URL : http://www.journalijar.com/article/14850/spatial-dimensions-of-multipliers-in-sumatra-island-economy-an-inter-regional-input-output-analysis ; http://www.journalijar.com/indexed ; http://repository.uhamka.ac.id/154/ |
| 10 Economic Growth and Happiness: A Cross-Nations Path Analysis Model | ■ Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Science and Research ISSN : 2319-7064 Volume : 6 Nomor : 1 Halaman : 1899 - 1908 URL : https://www.ijsr.net/archive/v6i1/v6i1.php ; https://www.ijsr.net/index.php ; http://repository.uhamka.ac.id/153/ |
| 11 Sector and Spatial-Specific Multipliers in Eastern Indonesia's Economy: An Inter-Island Input-Output Analysis | ■ Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Science and Research ISSN : 2319-7064 Volume : 6 Nomor : 2 Halaman : 123 - 131 URL : https://www.ijsr.net/archive/v6i2/ART2017608.pdf ; https://www.ijsr.net/index.php ; http://repository.uhamka.ac.id/155/ |
| 12 National, Sectoral and Spatial Perspectives of Technical Efficiency and Return to Scale in Indonesia Economy | ■ Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Scientific Research and Innovative Technology ISSN : 2313-3759 Volume : 3 Nomor : 10 Halaman : 1 - 10 URL : http://ijsrit.com/details.php?month=201610 ; http://ijsrit.com/page.php?cat=29 ; http://repository.uhamka.ac.id/125/ |
| 13 GIRIOT Revisited: Up-dated and Evaluated | ■ Dr. H. Muchdie, MS. | International Journal of Social Science and Economic Research ISSN : 2455-8834 Volume : 2 Nomor : 2 Halaman : 2377 - 2399 URL : http://ijsser.org/more2017.php?id=148 ; http://ijsser.org/indexing-services.php ; |



SIMAKIP

Sistem Informasi Manajemen & Kinerja Penelitian

Lembaga Penelitian dan Pengembangan - Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA
Tlp. 021-8416624, 87781809; Fax. 021-87781809; Email : lemlit@uhamka.ac.id

<http://repository.uhamka.ac.id/168/>

| | | | |
|----|--|-----------------------|--|
| 14 | INFLASI, PENGANGGURAN DAN PERTUMBUHAN EKONOMI DI NEGARA-NEGARA ISLAM | • Dr. H. Muchdie, MS. | Jurnal Ekonomi Islam, 7 (2). pp. 27-43. ISSN 2087-7056 ISSN : 2087-7056 Volume : 7 Nomor : 2 Halaman : 27 - 43 URL : http://repository.uhamka.ac.id/152/ |
|----|--|-----------------------|--|

Jenis Luaran: Forum Ilmiah

Jumlah: 1

| No. | Nama Dosen | Judul Makalah | Penyelenggara |
|-----|--|---|---|
| 1 | Dr. H. Muchdie, MS. NIDN : 0420105401 Status : Pemakalah Biasa | THE IMPACT OF TECHNOLOGICAL CHANGE ON POVERTY ALLEVIATION IN INDONESIA Forum : International Multidisciplinary Conference 2016 Scientific Solution To Global Crisis. | Institusi : Universitas Muhammadiyah Jakarta Tgl. : 15/11/2016 - 16/11/2016 Tempat : Universitas Muhammadiyah Jakarta |

Jenis Luaran: Hak Cipta

Jumlah: 0

| No. | Nama Dosen | Judul | HKI |
|-----|------------|-------|-----|
|-----|------------|-------|-----|

Jenis Luaran: Luaran Lainnya

Jumlah:

| No. | Luaran | Deskripsi Singkat |
|-----|--------|-------------------|
|-----|--------|-------------------|

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi pelaporan kinerja penelitian dosen Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA.

Jakarta, 30 Juni 2018
Pembuat Kinerja Penelitian

Dr. H. Muchdie, MS.

C. Biodata Anggota II



NIM : 1609027025
NAMA LENGKAP :
H. Muhammad Arief Darmawan, SE
FAKULTAS/PROGRAM STUDI :
Sekolah Pascasarjana/S2 Manajemen
Mahasiswa Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

ACADEMIC QUALIFICATIONS

- Penyelesaian Master Management (Tesis) at Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Jakarta. 2018.
- Bachelor Degree in Management from Economic Faculty of Muhammadiyah University Jakarta, 1998. IPK 3.24 (Sangat Memuaskan).
- Pondok Modern Darussalam, Islamic Teacher Training College, Gontor, Ponorogo, Jawa Timur, 1993.
- Yayasan Pendidikan Republik Indonesia (Yaspri), Jakarta.
- TK dan SD di Cenderawasih, Yayasan Daya Dutika, Departemen Luar Negeri, Jakarta.

PROFESSIONAL & MANAGERIAL EXPERIENCES

- 2016 - 2018 : Ketua Pembina Gerakan Peduli Masyarakat (Good People Move on) GPM Indonesia, Jakarta
: Pembina Yayasan Muslim Asia – AMCF, Jakarta.
- 2015 - 2016 : Management Representative (MR) Yayasan Muslim Asia Jakarta. (Penerapan ISO 9001 di AMCF).
: Asisten Trainer dan Fasilitator di MHMMD “Mengelola Hidup & Merencanakan Masa Depan” bersama Dr. Marwah Daud.
: Ketua Departemen Sosial dan Kemasyarakatan, Ikatan Keluarga Pondok Modern Gontor, IKPM Jakarta Raya.
- 2005 - 2015 : Ketua Pengurus (Direktur Yayasan Muslim Asia-AMCF)
: Pengarah Program Kerjasama antara Community Emergency Management Institute Japan (CEMIJ), Japan Hearth Foundation, AMCF dan Kementerian Sosial RI.
- 2002 - 2005 : Office Manager of Asia Muslim Charity Foundation (AMCF).
: Ketua Regu Jamaah Haji Dep. Agama RI Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji, kloter 13 embarkasi Jakarta, 2002.
- 1998 - 2002 : Office Secretary & Administrative Coordinator.
Sekretariat Kerjasama PP. Muhammadiyah dan Darul Bir Society (DBS), Dubai, UAE, Indonesia Representative, Jakarta.

- 1997 - 1998 : Pengawas Koperasi Wirausaha Jaya, Jakarta.
: Ketua Divisi Pemberdayaan Masyarakat, HMI Cabang Ciputat.
- 1996 - 1997 : Pemimpin Umum Badan Pers dan Penerbitan Mahasiswa (Bapema) Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ).
: Steering Committee for Economic Seminars, FE UMJ, Jakarta.
- 1995 - 1996 : Pemimpin Redaksi Majalah Mahasiswa Cakrawala, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jakarta.
: Steering Committee of Forum Dialog Ekonomi (FORDIE), UMJ
- 1994 - 1995 : Peneliti Pemasaran (Marketing Researcher) at Frank Small Association, PT. Fakta Sarana Ampuh, Jakarta.
: Ketua Departemen Pendidikan Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jakarta..
- 1993 - 1994 : Darul Arqom I, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) UMJ
: Printing Officer di CV. Rakan Offset, Jakarta.
- 1991 -1993 : Pengurus Gerakan Pramuka (kepanduan) di Pondok Modern.
- 1990 : Indonesia delegation to 10th Nippon Jamboree, Myoko Kogen, Nigata, Japan.

TRAININGS AND PROFESSIONAL COURSES

- Kursus mengetik 10 jari, Kursus komputer (Microsoft Office, Internet, Corel, Photoshop, dll), Manajemen Perpustakaan.
- Kursus Pembina Pramuka Tingkat Dasar dan Lanjutan, dan Saka Bhayangkara, Ponorogo 1992.
- Training manajemen kepemimpinan dan manajemen organisasi, Cisarua, Bogor, Jawa Barat, 1995.
- Pelatihan Jurnalistik Islam se-Jabodetabek, Yayasan Bina Sarana, Jakarta, 1995.
- Lokakarya Kewirausahaan di Universitas Muhammadiyah Malang (UMM), Jawa Timur, 1996.
- Training Press dan Jurnalistik di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS), Jawa Tengah, 1996.
- Pelatihan Koperasi dan Bisnis, Kanwil Depnaker DKI JAYA, Wisma GKBI Jakarta, 1998.
- Kursus persiapan TOEFL, Pusat Pembinaan Bahasa, Fakultas Sastra, Universitas Indonesia (UI), Jakarta, 1999.
- IEC & LIA English Course (Completed Advanced Level graduated), Jakarta, 2001.
- Pelatihan penerapan Manajemen Mutu ISO 9001 bagi Yayasan, Jakarta, 2012.
- Kursus Seni Dakwah dan Muamalah, Muslim World League, Jakarta, 2014.
- Basic Disaster Response Coordination and Communications Training Program, Jakarta 24-27 Maret 2014.
- Training of Trainer bagi Imam dan Dai se Jawa dan Sumatera, Bogor, 2015.
- Peserta pelatihan dan seminar sebagai berikut:
 - a. “APEC dan Peluang Bisnis Indonesia” FE UMJ, Jakarta, 02 Dec 1999.

- b. “Praktek Monopoli dalam Prespektif Demokrasi Ekonomi”, FE UMJ, 02 Nov 1994.
- c. “Perbankan ditinjau dari segi Hukum Islam” AKP Muhammadiyah, September 1994.
- d. “Privatisasi BUMN dan Hutang Luar Negeri Indonesia”, FE UMJ, 21 Dec 1996.
- e. “Implementasi Reformasi Ekonomi, Politik dan Hukum Menuju Indonesia Baru” Acacia Hotel, Jakarta, 17 Sep 1998.
- f. International Seminar “ Islamic Curriculum Development Concept and It’s Development Strategy for University”, Indonesia Hotel, Jakarta, 20 November 2000.
- g. Pelatihan-pelatihan dan Seminar yang diselenggarakan oleh Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Agama, dan Kepolisian terkait pelajar, mahasiswa dan pekerja asing di Indonesia.
- h. Pelatihan-pelatihan dan Seminar yang diselenggarakan oleh Kementerian Sosial RI terkait penyelenggaraan Non Government Organizations (NGO) dan Yayasan.
- i. Seminar Filsafat Kemuhammadiyah, Sekolah Pasca Sarjana Uhamka, Jakarta, 7 Januari 2017.
- j. International Seminar, The Development on Start Up Business, Sripatum University, Bangkok, Thailand, 25 September 2017.

Lampiran 16

Surat Pernyataan Ketua Peneliti



SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si.
NIDN : 0320056202
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tingkat I, III/b
Jabatan Fungsional : Lektor

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya dengan judul: *"Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi Dosen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka"*, yang diusulkan dalam skema Hibah Penelitian Dasar Keilmuan (PDK) untuk tahun anggaran 2018 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga / sumber lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke UHAMKA.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 29 Juni 2018

Ketua Peneliti,

(Dr. H. Bambang Dwi Hartono, M.Si.)
NIDN. 0320056202



Lampiran 17

Luaran Penelitian (Artikel Ilmiah)

