

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI DOSEN
TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS TAMA
JAGAKARSA JAKARTA**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



Oleh :

NAMA : IMELDA BARUS
NIDN : 0312037006
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA
JAKARTA
2013

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI DOSEN
TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS TAMA
JAGAKARSA JAKARTA

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : IMELDA BARUS
NIM : 0831060038
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

TELAH DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING



Dr. Herbert Siagian, M.Sc

Agustus 2013

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi



H. Bachtiar Sembiring, SE, MM

ABSTRAK

IMELDA BARUS : PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA JAKARTA

Kedisiplinan dan Kompetensi Dosen adalah variabel yang mempengaruhi kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta baik secara terpisah maupun secara bersama-sama. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi baik secara terpisah (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Untuk menjawab tujuan penelitian dibuat dengan 5 macam jawaban dari masing-masing 15 kuisisioner variabel penelitian menurut skala likert. Dari hasil jawaban kuisisioner akan didapatkan skor untuk setiap variabel bebas dan variabel terikat. Kemudian, ditentukan formula persamaan regresi setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas terhadap setiap hasil kuisisioner dan skor baik untuk variabel terikat maupun skor variabel bebas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan dan Kompetensi baik secara terpisah maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta dengan ketelitian 99%. Persentase pengaruh variabel bebas Kedisiplinan terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta adalah 70,3%, sedangkan untuk Kompetensi Dosen adalah 60%. Sedangkan secara simultan pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta adalah 73,8%.

Kata kunci : Kedisiplinan, Kompetensi dan kinerja Dosen

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kasih dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan studi serta penyusunan tesis dengan judul “PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPETENSI DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA JAKARTA”. Keterbatasan dalam segala hal menyebabkan penulis membutuhkan banyak bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Namun demikian penulis berharap agar tesis ini dengan segala kekurangannya tetap dapat memberikan manfaat. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Tama Sembiring SH., MM., selaku Ketua Pembina Yayasan Pendidikan, Tama Jagakarsa Jakarta atas dukungan moril kepada penulis.
2. Bapak Dr. H. M. R. Ulung Sembiring SE., MM., selaku Ketua Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa Jakarta, yang telah memberikan, dorongan dan dukungan moril kepada penulis.
3. Bapak Dr. H. M. Noor Sembiring SE., MM., selaku Rektor Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta, yang telah memberikan arahan, dorongan dan dukungan moril.
4. Bapak Dr. H. Rahmat Sembiring, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tama

Jagakarsa, Jakarta yang telah memberikan arahan, dorongan dan dukungan moril.

5. Bapak **Dr. Herbert Siagian, M.Sc**, selaku Pembimbing yang telah memberikan bimbingan arahan, dorongan dan dukungan moril. sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
6. Kepada rekan-rekan kami di kampus Universitas Tama Jagakarsa yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya sebagai manusia yang masih banyak kelemahan, penulis tidak dapat menyangkal apabila nantinya ditemukan banyak kelemahan didalam tesis ini, penulis ikhlas untuk dikoreksi dan dibuat perbaikannya. Semoga hasil akhir ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Jakarta, Agustus 2013

Penyusun,

IMELDA BARUS

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian	6
G. Sistematika penulisan	7
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumberdaya Manusia	10
B. Kedisiplinan	15
C. Bentuk_bentuk Disiplin	23
D. Pentingnya Disiplin	24
E. Teknik Pembinaan Disiplin	26
F. Dampak Disiplin	27
G. Kompetensi Dosen	32
H. Kinerja Dosen	39
I. Jenjang Kinerja Dalam Organisasi	42
J. Penelitian Terdahulu	44
K. Kerangka Pemikiran	45
L. Hipotesis	47
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan waktu penelitian	48
B. Bentuk Penelitian	48
C. Data Yang Diperlukan	49
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	51
E. Operasional Variabel	52
F. Rancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	55
G. Persamaan Regresi dan Uji Hipotesis	57

BAB IV	: ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data	62
	B. Data Analisis	63
	C. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	67
	D. Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian	71
	E. Pengujian Normalitas Instrumen Penelitian	72
	F. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	76
BAB V	: PENUTUP	
	A. Kesimpulan	87
	B. Saran-saran	88
Daftar Pustaka		89
Lampiran 1 Kuesioner		92
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Kuesioner		96
Lampiran 3 Pengerjaan SPSS		102
Lampiran 4 Tabel Statistik		111

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Instrmen penelitian Kedisiplinan Dosen (X1)	53
3.2 Dimensi,Indikator, skala Variabel Kompetensi Dosen (X2)	54
3.3 Dimensi,Indikator, skala Variabel kinerja Dosen (Y)	55
4.1 statistik variabel Kedisiplinan Dosen (X1)	64
4.2 statistik variabel Kompetensi Dosen (X2)	65
4.3 Statistik Variabel Kinerja Dosen (Y)	66
4. 4 Hasil Uji validitas Variabel Kedisiplinan Dosen (X1)	68
4.5 Hasil Uji validitas Variabel Kompetensi Dosen (X2)	69
4.6 Hasil Uji validitas Variabel kinerja Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)	70
4.7 Hasil perhitungan Cronbach Alpha untuk Kedisiplinan Dosen	71
4.8 Hasil perhitungan Cronbach Alpha untuk Kompetensi Dosen	71
4.9 Hasil perhitungan Cronbach Alpha untuk Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa	72
4.10 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket	72
4.11 Pengujian Normalitas data variabel Kedisiplinan Dosen	73

4.12	Pengujian Normalitas Data Variabel Kompetensi Dosen (X ₂)	74
4.13	Pengujian Normalitas Variabel Kinerja Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa	75
4.14	Koefisien Regresi (X ₁ terhadap Y)	76
4.15	Koefisien Determinan (R Square) X ₁ terhadap Y	78
4.16	Koefisien regresi X ₂ terhadap Y	79
4.17	Koefisien determinan (R Square) X ₂ terhadap Y	81
4.18	Koefisien regresi ganda(X ₁ , dan X ₂ terhadap Y)	82
4.19	Adjusted R Square X ₁ , dan X ₂ , terhadap Y	85
4.20	Tabel Anova Regresi Ganda	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Pengaruh Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa	46
4.1	Histrogram distribusi frekwensi skor variabel Kedisiplinan Dosen (X1)	64
4.2	Histrogram distribusi frekwensi skor variabel Kompetensi Dosen (X2)	65
4.3	Histrogram distribusi frekwensi skor variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)	67
4.4	Pengaruh X_1 terhadap Y	77
4.5	Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa	80

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	92
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Kuesioner	96
Lampiran 3 Pengerjaan SPSS	102
Lampiran 4 Tabel Statistik	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Dosen sebagai sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi Universitas Tama Jagakarsa Jakarta, karena peranannya sangat menentukan berhasil tidaknya proses belajar dan mengajar yang dilaksanakan. Selain itu keberhasilan pembelajaran juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kemauan dari setiap personel Dosen dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, masalah yang dihadapi oleh Universitas Tama Jagakarsa Jakarta sekarang ini adalah masih ada personel Dosen yang mempunyai latar belakang yang rendah dan keterampilan yang kurang memadai, sehingga sulit untuk mengkoordinir tujuan-tujuan yang ada sebagai pendidik yang baik.

Menyadari akan keterbatasan sumber daya, baik sumber daya personel, materil, maupun anggaran dihadapkan dengan tantangan tugas yang demikian luas dan kompleks perlu dilakukan perencanaan yang baik sehingga diharapkan sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan secara efektif, efisien dan produktif sehingga dapat menunjang proses belajar mengajar guna meningkatkan kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa.

Salah satu kemungkinan yang dapat dilakukan dengan menganalisis kedisiplinan dan Kompetensi dosen.

Disiplin kerja adalah masalah yang selalu hangat dan tidak habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan issue strategis bagi organisasi dalam program manajemen sumber daya manusia. Banyaknya aspek internal atau eksternal yang mendukung terciptanya disiplin kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi, jika kita kaitkan dalam era globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Walaupun demikian disiplin kerja tidak akan terlaksana tanpa kedisiplinan Dosen yang baik pula.

Kedisiplinan Dosen merupakan hal mendasar yang harus dimiliki sumber dosen Para dosen dituntut untuk memiliki keahlian dan keterampilan dalam bidang pembelajaran sehingga mereka mampu menemukan solusi atas berbagai permasalahan yang ada. Dosen yang kompeten merupakan salah satu syarat bagi universitas untuk dapat mewujudkan visi, misi untuk mencapai tujuan universitas. Apabila universitas tersebut memiliki dosen yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi diperkirakan dapat dilakukan secara cepat, tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kualitasnya. Namun kondisi tersebut kelihatannya masih belum sepenuhnya terwujud. Masalah kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu

mendapat perhatian. Sumber daya manusia yang tersedia dalam jumlah yang sangat besar, apabila dikelola dengan baik, tentunya akan menjadi tenaga kerja yang profesional dan handal. Namun, apabila sumber daya yang melimpah tersebut tidak dikelola dengan baik maka kualitasnya akan menjadi rendah, akibatnya, sebagian besar peluang kerja yang ada diisi oleh tenaga-tenaga kerja asing yang memiliki kedisiplinan Dosen yang tinggi. Apabila sumber daya manusia yang ada berkualitas maka berbagai kebijakan yang dikeluarkan akan lebih berkualitas. Efisiensi serta efektivitas penyelenggaraan pelayanan dapat lebih baik dan dapat ditingkatkan. Inspektorat Jenderal sebagai institusi pengawasan internal. Kedepan peranan pengawasan tersebut akan berbasis pembinaan, dalam pengertian peran tersebut adalah untuk mencegah dan sekaligus memberikan deteksi dini (*early warning*) agar pelaksanaan tugas dan fungsi terhindar dari terjadinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, ketidak-efisienan dalam melaksanakan kebijakan dan peraturan perundangan yang berlaku di bidang pembinaan dan pengembangan industri dilihat dari aspek-aspek program/ kegiatan, anggaran,

Pengamatan pada sejumlah Dosen menunjukkan adanya gejala-gejala bahwa Dosen kurang memahami tugas dan fungsinya sebagai Dosen sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan hasilnya dinilai kurang memenuhi sasaran serta rendahnya motivasi. Masalah Kedisiplinan dan Kompetensi

dosen merupakan dua variabel yang sangat mempengaruhi kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa.

Dari uraian diatas penulis beminat untuk meneliti pengaruh kedisiplinan dan Kompetensi dosen terhadap kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa. Sesuai dengan uraian diatas, penulis bermaksud meneliti pengaruh dua variabel bebas ini yaitu kedisiplinan dan Kompetensi dosen yang disajikan dalam bentuk tesis berjudul : “Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompetensi dosen Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan”.

B. Identifikasi masalah

Sesuai dengan uraian diatas, beberapa variabel yang mempengaruhi Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan adalah :

1. Kedisiplinan dosen
2. Kompetensi dosen
3. Pelatihan/diklat
4. Profesionalisme dosen
5. Motivasi kerja
6. Promosi Jabatan staff
7. Seleksi staff
8. Iklim kerja
9. Kepemimpinan

10. Balas Jasa
11. *Job description* yang jelas
12. Lingkungan kerja dan Peralatan kerja

C. Batasan masalah

Sesuai dengan apa yang dituliskan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi dalam aspek Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan sebagai sebuah variabel terikat yang dipengaruhi berbagai variabel. Karena keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki, seperti keterbatasan waktu dan kemampuan, penelitian ini hanya dibatasi untuk mengkaji pengaruh 2 (dua) variabel bebas saja yaitu Kedisiplinan dan Kompetensi dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penulisan dan identifikasi masalah, perumusan masalah berkaitan langsung dengan kegiatan operasional kepemimpinan, dan proses belajar mengajar Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Penelitian ini dilakukan khususnya untuk meneliti pengaruh kedisiplinan dan Kompetensi dosen terhadap peningkatan Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan. Berdasarkan hal tersebut perumusan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kedisiplinan Dosen berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan ?.
- b. Apakah Kompetensi dosen berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan ?
- c. Apakah Kedisiplinan dan Kompetensi dosen secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan Dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan
3. Untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi dosen secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak antara lain :

1. Untuk pengembangan ilmu, sebagai masukan bagi peneliti berikutnya tentang variabel-variabel yang diteliti ini yaitu, pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan
2. Kegunaan praktis
 - a. sebagai bahan pertimbangan pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia Universitas Tama Jagakarsa Jakarta, khususnya mengenai Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi dosen, serta sebagai bahan masukan dan koreksi bagi para Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta.
 - b. Menjadi salah satu sumber informasi mengenai pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan. Demikian juga, diharapkan tesis ini dapat dijadikan bahan referensi ataupun perbandingan hasil penelitian.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis meliputi : Pendahuluan, Landasan Teori, Metodologi Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan serta Kesimpulan dan saran, dengan rincian bab-bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini dibahas tentang manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, Kedisiplinan Dosen, Kompetensi dosen dan Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan, Peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, populasi dan teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab yang ke empat ini dibahas tentang deskripsi data, uji validasi, uji reabilitas, uji normalitas, regresi sederhana, regresi ganda, hasil penelitian, analisis pengaruh Kedisiplinan Dosen,

Kompetensi dosen Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas

Tama Jagakarsa Jakarta Selatan.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini akan diuraikan kesimpulan, implikasi manajerial dan saran yang mungkin berguna bagi organisasi dan pemangku kepentingan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas. Sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Kualitas sumber daya manusia menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).

Manusia sebagai faktor penggerak dalam organisasi terdiri dari individu-individu yang masing-masing mempunyai pola pemikiran, tingkah laku serta kepentingan yang berbeda satu sama lain, untuk itu diperlukan sesuatu guna menggerakkan agar terbentuk suatu kesatuan kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan kepentingan organisasi. Silalahi (2000:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya mencakup perencanaan untuk mencegah penggunaan tenaga kerja yang cukup terampil hubungan antara Prihadi dalam rangka menjamin terlaksananya kegiatan yang efektif dan hubungan industrial guna mewujudkan manajemen partisipatif dan pendayagunaan yang semi terlatih.

Jika sumber daya manusia dimaksudkan dalam skala mikro, maka pengembangan sumber daya manusia yang dimaksudkan dalam penelitian ini dalam skala mikro pula. Mikro dalam arti “objek” yang dikembangkan terbatas pada individu yang telah menjadikan lembaga sebagai *home base* atau lahan hidupnya, dan juga mikro dalam “lingkup pengembangannya”. Dimana ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia, yang bertumpu dalam upaya agar organisasi mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Selanjutnya Silalahi (2000:7), menambahkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan satu upaya terus menerus untuk memperoleh mutu yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Setiap pekerjaan mempunyai dua aspek teknologi dan manusia. Aspek teknologi terdiri dari persyaratan pekerjaan atau jabatan yang ditentukan secara pasti oleh sistem teknologi pekerjaan atau jabatan manusia yang akan menyandang pekerjaan/jabatan tersebut harus mampu memenuhi setiap persyaratan yang ada agar sasaran dan hasil tersebut dapat dicapai. Sumber daya manusia adalah salah satu cabang dari ilmu manajemen yang penekanan perhatiannya diarahkan pada unsur kegiatan manusia yang dimiliki oleh organisasi baik di bidang pemerintahan maupun di bidang dunia usaha. Manajemen adalah merupakan suatu alat bagi pimpinan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga orang lain. Untuk selanjutnya

dikemukakan pendapat beberapa ahli bidang manajemen yaitu : Silalahi (2000:230) dalam bukunya Manajemen Integratif, mendefinisikan bahwa : “Manajemen adalah ilmu mengurus, proses yang bertujuan ke arah berbagai sasaran (ekonomi/non ekonomi) suatu badan usaha melalui kegiatan-kegiatan orang lain dan peralatan”. Hasibuan (2001:342) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut : “Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi , dosen dan masyarakat”. Moh. Agus Tulus (2002:67) dalam bukunya : Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Stoner (2001:125) merumuskan manajemen sebagai berikut

“Management is the process of planning, organizing, lading and controlling the effort of the organizational members and the use of other organization resources in order to achieve state organizational goals”.

Sedangkan salah seorang manajemen dari Indonesia yaitu Siagian(2001:4) memberikan batasan manajemen sebagai berikut, “Manajemen merupakan proses dari keseluruhan aktivitas pengarahan dan

pengendalian sekelompok orang yang tergabung dalam suatu bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Selain dari itu Dessler Gary (2004:459), memberikan batasan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut, Bahwa karena manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Berdasarkan rumusan-rumusan yang dikutip manajemen dapat diartikan sebagai ilmu (*science*) dan seni (*art*) dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan yang dilakukan oleh setiap organisasi, guna mengkoordinasikan berbagai sumberdaya yang telah dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berkaitan dengan sumber daya manusia atau human resources itu sendiri mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia sebagai kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu. Kedua, sumber daya manusia sebagai kuantitas yang mampu bekerja dalam memberikan usaha dari jasa-jasanya. Mampu bekerja di sini berarti mampu melakukan kegiatan yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memuaskan kebutuhan masyarakat. Dua pengertian sebagaimana

dikemukakan diatas, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan sebagai asset baik pemerintah maupun swasta yang harus dibina dan dikelola. Oleh karena itu dalam memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan setepat-tepatnya diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Dalam dasawarsa akhir-akhir ini banyak diperdebatkan pengertian manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia, yang pada hakekatnya antara keduanya ada kesamaan dan perbedaan. Perbedaan manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia adalah :

1. Manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
2. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan utama jadi harus diperlakukan dan dikelola secara baik. Manajemen personalia menganggap bahwa pegawai adalah faktor produksi jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
3. Manajemen sumber daya manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

Berdasarkan hal tersebut diatas dan karena manajemen sumber daya manusia mulai dilihat sebagai resource centre maka istilah manajemen sumber daya manusia menjadi lebih terkenal dibandingkan dengan manajemen personalia. Hal tersebut yang mendasari ide bahwa manajemen

sumber daya manusia yang ada dalam organisasi sama dengan aspek manajemen lainnya dan merupakan bagian integral manajemen. Dengan adanya dukungan yang sejajar antara manajemen sumberdaya manusia dengan bidang fungsional lainnya, maka peran manajemen sumber daya manusia dapat menjadi lebih partisipatif.

B. Kedisiplinan

Disiplin menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000), berarti “ketaatan (kepatuhan) kepada tata tertib dan sebagainya”. Untuk mengetahui secara lebih jelas pengertian disiplin, berikut penulis kemukakan beberapa pendapat, antara lain : Moenir (2000:181) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan” disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem yang tepat”. Lebih lanjut Moenir (2000:181) mengutip Prayudi Atmosudirjo, mengatakan bahwa : *“Disiplin adalah ketaatan yang sifatnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pribadi atau kepentingan Pribadi. Disiplin adalah satu-satunya jalan atau sarana untuk mempertahankan adanya atau eksistensi daripada organisasi”*. Nitisesmito (2001:118), menyatakan bahwa “ Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun lisan”. Berdasarkan pendapat diatas, dapat dikemukakan bahwa

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. Selanjutnya Nitisemito (2001:119) mengemukakan syarat-syarat pembinaan disiplin kerja bagi pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kedisiplinan dan kesejahteraan

Menegakkan disiplin dalam suatu organisasi tidak cukup hanya dengan pelaksanaan ancaman, tetapi perlu diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan bagi para anggota organisasi. Seperti kita ketahui, kesejahteraan adalah bagian dari kebutuhan manusia dan merupakan aksi nyata dari motivasi.

2. Kedisiplinan dan ancaman

Syarat kedua dalam kegiatan pembinaan disiplin pegawai adalah tindakan (action), berupa ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indiscipliner. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Nitisemito bahwa “ Ancaman tidak dapat dilakukan tersendiri untuk menegakan kedisiplinan. Namun apabila ancaman atau aturan yang tegas diberlakukan sebagai pendamping peningkatan kesejahteraan, dapat diharapkan kedisiplinan akan lebih berhasil”. Meskipun demikian, karena kedisiplinan merupakan kebiasaan maka ancaman yang diberikan bukanlah merupakan suatu hukuman, melainkan lebih ditekankan agar mereka melaksanakan

kebiasaan yang kita anggap baik. Oleh karena itu sebelum ancaman dijatuhkan perlu adanya peringatan, baik lisan maupun tertulis. Untuk menghindari efek-efek yang negatif hendaknya penerapan sangsi dilakukan sesuai dengan ringan beratnya pelanggaran yang dilakukan sesuai dengan ringan beratnya pelanggaran yang dilakukan dan tidak pilih kasih (*like and dislike*).

3. Ketegasan dalam pelaksanaan kedisiplinan perlu dijaga

Peningkatan kesejahteraan dan ancaman hukuman yang bersifat mendidik belumlah cukup untuk meningkatkan disiplin, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan secara tegas dan konsekwen justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa ancaman. Pelanggaran yang sudah diketahui jangan dibiarkan tanpa adanya suatu tindakan yang tegas sesuai dengan ancaman. Sebab pegawai akan menganggap bahwa ancaman yang diberikan hanyalah ancaman kosong belaka, sehingga pelanggaran semakin menjadi-jadi dan akhirnya menjadi suatu budaya.

4. Kedisiplinan perlu dipartisipasikan

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan telah dikemukakan beberapa cara antara lain, meningkatkan kesejahteraan, memberikan ancaman hukuman yang mendidik dan melaksanakan ancaman hukuman tersebut secara tegas dan adil. Untuk lebih mengefektifkan lagi, ancaman hukuman hendaknya dipartisipasikan terlebih dahulu kepada para pegawai. Dengan

memasukan unsur partisipasi, pegawai akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

5. Kedisiplinan harus menunjang tujuan

Kedisiplinan pada hakekatnya adalah pembatasan kebebasan dari para pegawai, oleh karena itu dalam usaha menegakkan kedisiplinan bukan hanya sekedar saja, melainkan juga harus dapat menunjang tujuan organisasi. Selain harus menunjang tujuan organisasi, kedisiplinan yang hendak ditegakkan haruslah sesuai dengan kemampuan pegawai. Misalnya jangan menyuruh pegawai untuk melaksanakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian, aturan-aturan yang kita keluarkan, apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal diatas kertas. Hal ini akan mengurangi kewibawaan pemimpin.

6. Teladan pimpinan kunci kedisiplinan

Terlepas dari apa yang dikemukakan diatas, untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan, maka teladan pemimpin sangat mempengaruhi. Sebab pimpinan adalah panutan dan sorotan dari para bawahannya. Sebagai contoh dapat dikemukakan, bila suatu organisasi ingin menegakkan kedisiplinan agar pegawai datang tepat pada waktunya, hendaknya jika memungkinkan lebih awal datang. Dengan teladan yang demikian, dapat diharapkan pegawai akan lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut

hukuman, melainkan karena segan atau sungkan kepada pimpinannya yang datang selalu tepat pada waktunya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin. Disiplin berkaitan erat dengan beberapa faktor yang turut berperan dalam rangka menumbuhkan kembangkan disiplin pada sikap individu pegawai. Berikut penulis uraikan beberapa aspek yang dirasakan mempunyai implikasi serta dapat mendorong sikap perilaku (sikap mental) individu yang bermuara pada disiplin yaitu Etika, Moral dan Sikap perilaku.

7. Etika

Kata etika sering disebut dengan istilah “etik” atau “ethics” yang mengandung banyak pengertian, dari segi etimologi (asal kata) istilah etika berasal dari kata latin “ethicus” dan dalam bahasa Yunani disebut “ethicos” yang berarti kebiasaan. James A.f. Stoner (2001:158) mengatakan “etika adalah suatu istilah yang lebih umum yang mencakup baik hubungan internal maupun eksternal. Juga adalah telaah mengenai hak dan kewajiban orang, kaidah moral yang diterapkan mengambil keputusan-keputusan dan sifat dari hubungan antar orang-orang. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa etika adalah ilmu tentang nilai yang menitik beratkan pada pencarian salah atau benar dalam mengadakan interaksi, baik dalam maupun luar organisasi. Etika dalam arti perbuatan yaitu perbuatan kebajikan, misalnya seseorang dikatakan etis apabila orang itu telah berbuat

kebajikan. Tugas etika tiada lain berusaha untuk mengetahui dan menjalankan perilaku, sebab perilaku yang baik itu bukan saja penting untuk dirinya, tetapi juga penting bagi orang lain, masyarakat, organisasi, bangsa dan negara, dan yang terpenting bagi Tuhan Yang Maha Esa.

8. Moral

Moral berasal dari kata dalam bahasa latin "*mores*", kemudian diterjemahkan menjadi "aturan kesusilaan". Berkaitan dengan moral, Stoner mengungkapkan bahwa "kaidah moral yaitu sebagai *tie-breakers*-garis-garis pedoman yang dapat menyelesaikan kepastian. Kaidah moral adalah tingkah laku, sering diinternalisasikan sebagai nilai moral".

9. Sikap dan perilaku

Istilah sikap dan perilaku ini sering kita dengar dalam percakapan sehari-hari. Namun kelihatannya ruang lingkup pengertian dan istilah tersebut sangat luas sekali sehingga perlu lebih diperjelas. Sikap dalam kehidupan manusia adalah peranan besar, sebab apabila sudah dibentuk pada diri manusia, maka sikap itu akan turut menentukan cara-cara tingkah lakunya terhadap objek-objek sikapnya. Memperhatikan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa sikap atau mentalitas itu adalah searah atau tidak searahnya perbuatan seseorang dengan hati nuraninya. Dengan perkataan lain, apakah seseorang itu bersikap sesuai dengan pengetahuan dan keyakinannya. Nilai dari sikap dan perilaku dalam banyak hal ditentukan

oleh sesuai atau tidaknya perbuatan seseorang itu dengan pengetahuan serta keyakinannya. Bila perbuatan atau sikap orang tersebut sesuai dengan pengetahuan atau perbuatannya, maka perilakunya dinilai baik (terpuji) karena orang itu telah bersikap bersungguh-sungguh dan seadanya. Namun tidak semua perbuatan yang dilakukan orang yang berperilaku baik itu betul bisa saja karena kurang pengetahuan, apa yang telah dilakukannya itu berada di pihak yang salah. Jadi dalam hal ini yang dinilai bukanlah hasil perbuatan itu, tetapi perbuatan ini sendiri. Perbuatan yang tidak disengaja tidak tergolong perbuatan yang menjatuhkan nilai sikap dan perilaku tetapi dapat mengurangi kualitas sumberdaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sikap dan perilaku manusia itu sangat penting untuk dipelihara serta diarahkan kearah yang positif, disamping penyelenggaraan pembinaan dan pendidikan. Sikap dan perilaku manusia itu sangat menentukan mentalitasnya dan dapat menjadikan manusia itu menjadi baik, antara lain menjadi manusia rajin, jujur, berani, bersungguh-sungguh, penuh percaya diri, tahu malu, berkemauan keras, bercita-cita, menyukai kebersihan dan memiliki kepedulian yang merupakan satu kesatuan utuh dari disiplin.

10. Hubungan etika, moral, sikap dan perilaku terhadap disiplin.

Selanjutnya ingin diketahui bagaimanakah hubungan etika, moral, sikap dan perilaku terhadap disiplin. Seperti diuraikan terdahulu bahwa etika adalah pengetahuan filosofis mengenai kewajiban manusia serta hal yang baik dan yang tidak baik. Bidang inilah yang selanjutnya disebut bidang moral. Adapun objek etika adalah pernyataan-pernyataan moral. Oleh karena itu, etika dapat juga dikatakan sebagai filsafat tentang moral, etika tidak mempersoalkan keadaan manusia, melainkan bagaimana manusia itu harus bertindak. Pengertian sikap dan perilaku sebagaimana diuraikan dimuka, bahwa sikap sangat menentukan cara tingkah laku terhadap objek-objek atau keadaan yang merupakan gambaran kepribadian seseorang dengan melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa etika dan moral merupakan faktor penentu terhadap sikap dan perilaku individu karena etika, moral, sikap dan perilaku berorientasi dan menyoroti tentang tingkah laku manusia. Dengan demikian jelas bahwa untuk dapat memperoleh hasil yang maksimal dari penegakkan disiplin, maka etika, moral, sikap dan perilaku harus ditumbuh kembangkan pada setiap anggota organisasi.

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Setiap organisasi baik kecil, sedang maupun besar harus memiliki ketentuan-

ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, termasuk diantaranya kedisiplinan. Kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para Dosen yang lainnya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Dengan semakin disiplinnya para Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta dan semakin besar rasa tanggung jawab para Dosen terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, hal tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan dapat mencapai hasil pengajaran dan pembelajaran yang optimal sehingga terwujudnya tujuan organisasi.

C. Bentuk-bentuk Disiplin

1. Disiplin Positif

Dalam penerapannya, disiplin positif adalah suatu syarat untuk mengkomunikasikan persyaratan melakukan pekerjaan atau peraturan yang diberlakukan, dan peraturan-peraturan tersebut dimengerti dan diterima dengan jelas, ikhlas dan sadar oleh masing-masing individu/pegawai.

2. Disiplin Negatif

Disiplin negative dalam pelaksanaannya, pemimpin menggunakan kekuasaan dengan kekerasan dan hukuman kepada pegawai yang melanggar perintah atau peraturan-peraturan, dan diancam atau ditakut-takuti, sehingga pegawai dengan terpaksa harus disiplin karena takut.

D. Pentingnya Disiplin

Aktivitas manusia dalam organisasi akan berhadapan dengan norma-norma/peraturan-peraturan yang berlaku yaitu berupa larangan-larangan atau perintah-perintah yang harus dilaksanakan. Dengan demikian kehidupan manusia diatur oleh bermacam-macam aturan agar tidak terjadi kekacauan dan kesewenang-wenangan dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan. Untuk membina kedisiplinan karyawan, pemerintah perlu membuat peraturan-peraturan tentang disiplin yang didalamnya mengandung aturan larangan dan sanksi/hukuman, sehingga pimpinan organisasi memiliki dasar hukum guna melakukan pembinaan terhadap pegawainya. Ada delapan hal yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin organisasi dalam melaksanakan pembinaan disiplin terhadap pegawainya yang menurun kematangannya, yaitu :

1. Jangan terlalu emosi.

Dalam melakukan intervensi pendisiplinan pegawai, para pemimpin harus mampu mengatur emosi sedemikian rupa, semata-mata hanya karena memperhatikan bawahannya.

2. Jangan menyerang Pribadi.

Para pemimpin harus memiliki prinsip bahwa harga diri bawahan tidak boleh diserang, karena yang didisiplinkan adalah perilakunya bukan Pribadinya.

3. Spesifik.

Sebutkan secara jelas perilaku tidak disiplin yang dilakukan bawahannya.

4. Tepat Waktu.

Para pemimpin harus mampu memilih waktu secara tepat untuk melakukan pendisiplinan.

5. Konsisten.

Para pemimpin harus mampu menghindari ketidakkonsistenan dalam melakukan pendisiplinan terhadap bawahan. Artinya perilaku yang sama harus selamanya diterapkan dengan tanggapan yang sama terhadap siapapun.

6. Jangan mengancam.

Jika tidak dijalankan secara tepat, ancaman justeru akan menimbulkan dampak kontra produktif. Namun bila dijalankan ancaman biasanya berubah menjadi berlebihan. Karenanya ancaman harus dihindarkan.

7. Bersikap adil.

Tindakan pendisiplinan harus adil, dalam arti proporsional dan berlaku bagi siapapun.

8. Tujuan tindakan disiplin.

Para pemimpin harus selalu mengingat bahwa tujuan tindakan pendisiplinan bukan untuk memperkuat perilaku yang jelek, melainkan sebaliknya.

E. Teknik Pembinaan Disiplin

Dalam pelaksanaan pembinaan pegawai, para pemimpin harus mengacu pada peraturan-peraturan yang ada, sehingga tidak melanggar hukum dan apa yang direncanakan organisasi khususnya program pendisiplinan pegawai dapat tercapai. Berikut adalah beberapa konsep teknik-teknik disiplin yang dikemukakan oleh Ametembun (2000:95) :

1. Teknik Inner Control.

Menjadi syarat mutlak bagi pimpinan bahwa untuk mendisiplinkan orang lain, ia sendiri harus lebih dulu disiplin (*self discipline*), sudah memiliki self control yang mantap.

2. Teknik External Control.

Yaitu pengendalian diri dari luar, berupa bimbingan dan penyuluhan.

3. Teknik Cooperative Control.

Yaitu kendaraan untuk bekerja sama dalam mengendalikan kegiatan guna mencapai tujuan bersama.

Penggunaan Teknik *Inner Control* dalam pembinaan disiplin, pimpinan dapat menggunakan berbagai pendekatan sebagai berikut:

- a. Pemberian tugas yang jelas dan cocok.
- b. Teladan yang baik datang dari pemimpin
- c. Membina lingkungan fisik dan fasilitas
- d. Implikasi disiplin kerja pegawai.

F. Dampak disiplin

Disiplin memiliki dampak yang kuat terhadap organisasi dalam mencapai keberhasilan sebagaimana tujuan yang telah direncanakan. Menurut Sun Tzu dalam bukunya *Art of War* bahwa segala macam kebijaksanaan itu tidak mempunyai arti kalau tidak didukung oleh disiplin oleh para pelaksananya. Disiplin mulai dari diri Prihadi, antara lain harus

jujur pada diri sendiri, tidak boleh menunda-nunda tugas dan kewajibannya dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Karena organisasi itu adalah masalah orang, maka harus dipelajari sungguh-sungguh agar dalam penempatan orang itu sesuai dengan bakat dan ketrampilan yang dimiliki, sehingga dimungkinkan disiplin organisasi dapat ditegakkan dalam mencapai tujuan.

1. Teladan pimpinan kunci kedisiplinan

Terlepas dari apa yang dikemukakan diatas, untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakan kedisiplinan, maka teladan pemimpin sangat mempengaruhi. Sebab pimpinan adalah panutan dan sorotan dari para bawahannya. Sebagai contoh dapat dikemukakan, bila suatu organisasi ingin menegakkan kedisiplinan agar pegawai datang tepat pada waktunya, hendaknya jika memungkinkan lebih awal datang. Dengan teladan yang demikian, dapat diharapkan pegawai akan lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut hukuman, melainkan karena segan atau sungkan kepada pimpinannya yang datang selalu tepat pada waktunya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin. Disiplin berkaitan erat dengan beberapa faktor yang turut berperan dalam rangka menumbuhkan kembangkan disiplin pada sikap individu pegawai. Berikut penulis uraikan beberapa aspek yang dirasakan mempunyai implikasi serta dapat

mendorong sikap perilaku (sikap mental) individu yang bermuara pada disiplin yaitu etika, moral dan sikap perilaku.

2. Etika

Kata etika sering disebut dengan istilah “etik” atau “ethics” yang mengandung banyak pengertian, dari segi etimologi (asal kata) istilah etika berasal dari kata latin “ethicus” dan dalam bahasa Yunani disebut “ethicos” yang berarti kebiasaan. James A.f. Stoner (2001:158) mengatakan “etika adalah suatu istilah yang lebih umum yang mencakup baik hubungan internal maupun eksternal. Juga adalah telaah mengenai hak dan kewajiban orang, kaidah moral yang diterapkan mengambil keputusan-keputusan dan sifat dari hubungan antar orang-orang. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa etika adalah ilmu tentang nilai yang menitik beratkan pada pencarian salah atau benar dalam mengadakan interaksi, baik dalam maupun luar organisasi. Etika dalam arti perbuatan yaitu perbuatan kebajikan, misalnya seseorang dikatakan etis apabila orang itu telah berbuat kebajikan. Tugas etika tiada lain berusaha untuk mengetahui dan menjalankan perilaku, sebab perilaku yang baik itu bukan saja penting untuk dirinya, tetapi juga penting bagi orang lain, masyarakat, organisasi, bangsa dan negara, dan yang terpenting bagi Tuhan Yang Maha Esa.

3. Moral

Moral berasal dari kata dalam bahasa latin “*mores*”, kemudian diterjemahkan menjadi “aturan kesusilaan”. Berkaitan dengan moral Stoner mengungkapkan bahwa “kaidah moral yaitu sebagai *tie-breakers*-garis-garis pedoman yang dapat menyelesaikan kepastian. Kaidah moral adalah tingkah laku, sering diinternalisasikan sebagai nilai moral”.

4. Sikap dan perilaku

Istilah sikap dan perilaku ini sering kita dengar dalam percakapan sehari-hari. Namun kelihatannya ruang lingkup pengertian dan istilah tersebut sangat luas sekali sehingga perlu lebih diperjelas. Sikap dalam kehidupan manusia adalah peranan besar, sebab apabila sudah dibentuk pada diri manusia, maka sikap itu akan turut menentukan cara-cara tingkah lakunya terhadap objek-objek sikapnya. Memperhatikan uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa sikap atau mentalitas itu adalah searah atau tidak searahnya perbuatan seseorang dengan hati nuraninya. Dengan perkataan lain, apakah seseorang itu bersikap sesuai dengan pengetahuan dan keyakinannya. Nilai dari sikap dan perilaku dalam banyak hal ditentukan oleh sesuai atau tidaknya perbuatan seseorang itu dengan pengetahuan serta keyakinannya. Bila perbuatan atau sikap orang tersebut sesuai dengan pengetahuan atau perbuatannya, maka perilakunya dinilai baik (terpuji) karena orang itu telah bersikap bersungguh-sungguh dan seadanya. Namun

tidak semua perbuatan yang dilakukan orang yang berperilaku baik itu betul bisa saja karena kurang pengetahuan, apa yang telah dilakukannya itu berada di pihak yang salah. Jadi dalam hal ini yang dinilai bukanlah hasil perbuatan itu, tetapi perbuatan ini sendiri. Perbuatan yang tidak disengaja tidak tergolong perbuatan yang menjatuhkan nilai sikap dan perilaku tetapi dapat mengurangi kualitas sumberdaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sikap dan perilaku manusia itu sangat penting untuk dipelihara serta diarahkan kearah yang positif, disamping penyelenggaraan pembinaan dan pendidikan. Sikap dan perilaku manusia itu sangat menentukan mentalitasnya dan dapat menjadikan manusia itu menjadi baik, antara lain menjadi manusia rajin, jujur, berani, bersungguh-sungguh, penuh percaya diri, tahu malu, berkemauan keras, bercita-cita, menyukai kebersihan dan memiliki kepedulian yang merupakan satu kesatuan utuh dari disiplin.

5. Hubungan etika, moral, sikap dan perilaku terhadap disiplin.

Selanjutnya ingin diketahui bagaimanakah hubungan etika, moral, sikap dan perilaku terhadap disiplin. Seperti diuraikan terdahulu bahwa etika adalah pengetahuan filosofis mengenai kewajiban manusia serta hal yang baik dan yang tidak baik. Bidang inilah yang selanjutnya disebut bidang moral. Adapun objek etika adalah pernyataan-pernyataan moral. Oleh karena itu, etika dapat juga dikatakan sebagai filsafat tentang moral, etika

tidak mempersoalkan keadaan manusia, melainkan bagaimana manusia itu harus bertindak. Pengertian sikap dan perilaku sebagaimana diuraikan di muka, bahwa sikap sangat menentukan cara tingkah laku terhadap objek-objek atau keadaan yang merupakan gambaran kepribadian seseorang dengan melalui gerakan fisik dan tanggapan pikiran. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa etika dan moral merupakan faktor penentu terhadap sikap dan perilaku individu karena etika, moral, sikap dan perilaku berorientasi dan menyoroti tentang tingkah laku manusia. Dengan demikian jelas bahwa untuk dapat memperoleh hasil yang maksimal dari penegakkan disiplin, maka etika, moral, sikap dan perilaku harus ditumbuhkan kembangkan pada setiap anggota organisasi.

G. Kompetensi Dosen

Dosen yang mempunyai kemampuan secara umum menjalankan sebuah job secara kompeten. Pengertian ini adalah merujuk pada suatu rangkaian perilaku yang ditunjukkan dosen dalam rangka menjalankan tugas-tugas dan fungsi-fungsi jabatan dengan kompeten. Kompetensi Dosen, menurut Prihadi (2004 : 84) ada dua penggunaan istilah *competence* atau *competency* :

1. Digunakan untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten (*training design, competency model development*, manajemen proyek, manajemen

keuangan, dsb). Makna ini bertumpu pada pemahaman yang lebih umum menurut kamus bahasa yang berkaitan dengan jabatan. Pemahaman ini berasal dari skema-skema pelatihan nasional, seperti *National Scottish Vocational Qualifications* (NSVQ) dan *Management Charter Initiatives* (MCI) dengan mendefinisikan kedisiplinan Dosen adalah “kemampuan seorang manajer untuk melaksanakan standar-standar yang disyaratkan di dalam pekerjaan”.

2. Digunakan untuk merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak di balik kinerja yang kompeten (*efficiency orientation, result driven*, dsb). Makna ini tumbuh dan berkembang dikalangan peneliti dan konsultan yang mengambil spesialisasi pada upaya-upaya peningkatan efektivitas manajerial. Definisi ini lazim berisi deskripsi mengenai perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam melakukan berbagai tugas untuk menghasilkan output jabatan yang efektif, outstanding atau superior.

Selanjutnya , Hornby dan Thomas (Prihadi : 2004 hal. 89) mendefinisikan Kompetensi dosen sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kualitas-kualitas manajer atau leader yang efektif. Sementara itu konferensi pakar SDM di Johannesburg (dalam Prihadi , 2004 : 91) mengartikan Kompetensi dosen sebagai berikut :

“A cluster of related knowledge, skills and attitudes that effects a major part of one’s job (role or responsibility) that correlates with performance on the job, that can be measured against well accepted standards, and that can be improved via training and development”.

Artinya Kompetensi dosen merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait yang mempengaruhi jabatan yang diduduki seseorang (peran dan tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang diterima serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Tate (Priyadi, 2004 : 90) mendefinisikan Kompetensi dosen sebagai : *“A competence is external to the person; it is what he or she demonstrates in a job”.*

Maksudnya suatu Kompetensi dosen adalah sesuatu yang eksternal, yaitu apa yang ditunjukkan seseorang dalam suatu jabatan.

Sementara Lucia dan Lepsiger (Priyadi, 2004 : 91) mendefinisikan Kompetensi dosen sebagai berikut : *“A competency is built on the foundation of inherent talent incorporation the types of skill and knowledge that can be acquired through learning, effort and experience the all innate and acquired abilities manifest in a specific set of behaviors”.*

Artinya suatu Kompetensi dosen dibangun berdasarkan bakat-bakat yang melekat dan berhubungan erat dengan tipe-tipe kemampuan dan

pengetahuan yang dapat diperoleh melalui pembelajaran, upaya-upaya pengalaman, semua kemampuan yang dimiliki dan diperolehnya tergambar dari rangkaian tingkah laku yang spesifik. Dengan demikian Kompetensi dosen merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang cukup dalam dan bersifat permanen.

Kompetensi dosen bukanlah kepemilikan kemampuan yang bersifat sementara. Oleh karenanya Kompetensi dosen dapat digunakan untuk memprediksikan perilaku seseorang dalam berbagai situasi dan tugas kerja. Demikian pula Kompetensi dosen secara aktual dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang dan dapat menunjukkan siapa yang bekerja lebih baik dari yang lain berdasarkan kriteria atau standar tertentu. Menurut Ruky (2003:16), suatu organisasi atau lembaga pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan Kompetensi dosen untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka pendek dan jangka menengah. Sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut :

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan terkait dengan pelaksanaan tugas secara penuh.

3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian atau keterampilan (*skill*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif atau kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dsb.

Adapun manfaat dari penggunaan model Kompetensi dosen menurut Ruky (2003:87) adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan seleksi, manfaatnya :
 - a. Memberikan gambaran yang lengkap terhadap tuntutan Kompetensi dosen dari tiap pekerjaan ataupun jabatan.
 - b. Meningkatkan ketetapan “prediksi” untuk mempekerjakan orang yang akan sukses.
 - c. Meminimalkan biaya (cost) dalam bentuk uang dan waktu pada karyawan yang mungkin tidak bisa mencapai harapan organisasi.
 - d. Melakukan proses wawancara yang lebih sistematis.
 - e. Membantu yang bisa dikembangkan dengan yang sulit untuk dikembangkan.
2. Penelitian dan Pengembangan, manfaatnya :
 - a. Memudahkan kita untuk memfokuskan upaya pada ketrampilan, pengetahuan dan karakteristik yang paling berpengaruh terhadap unjuk kerja.

- b. Meyakinkan bahwa kesempatan pelatihan dan pengembangan selaras dengan nilai dan strategi perusahaan.
 - c. Memberikan kerangka kerja untuk proses pembinaan (coaching) dan umpan balik secara berkelanjutan.
3. Penilaian kinerja, manfaatnya :
- a. Memudahkan tercapainya kesepakatan atasan dan bawahan mengenai kerja apa dan mana yang dimonitor dan diukur.
 - b. Memfasilitasi dan memusatkan perhatian pada diskusi tentang perilaku seseorang di dalam kerjanya.
4. Perencanaan Karir, manfaatnya :
- a. Memperjelas ketrampilan, pengetahuan dan karakteristik yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan atau peran.
 - b. Memberikan metode untuk menilai kesiapan seseorang calon untuk menduduki jabatan tertentu.
 - c. Menfokuskan perencanaan pelatihan dan belum terpenuhinya dalam suatu jabatan.
 - d. Organisasi dapat mengukur kekuatan SDM (kumpulan dari karyawan yang berpotensi dan berkinerja tinggi).

Kompetensi dosen adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang dosen berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga dosen

tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien". Untuk dapat menentukan apakah seorang dosen memiliki Kompetensi dosen yang diperlukan, perlu disusun standar Kompetensi dosen. Standar tersebut untuk mempermudah identifikasi seorang dosen, apakah yang bersangkutan sudah tepat untuk menempati suatu jabatan tertentu di universitas tersebut. Pedoman bermaksud agar setiap dosen dapat menyusun standar Kompetensi dosen pada jabatan struktural atau fungsional di universitas atau perguruan tinggi. Penyusunan standar kedisiplinan Dosen tersebut bertujuan untuk menjamin objektivitas kualitas pengangkatan dosen dalam jabatan struktural/fungsional.

Dengan adanya pedoman penyusunan standar Kompetensi dosen jabatan dosen tersebut dibuat untuk memudahkan menentukan kriteria identifikasi jabatan. Kriteria tersebut untuk menentukan pengembangan karier dosen apakah yang bersangkutan sudah pantas untuk menduduki jabatan tertentu di universitasnya. Bertitik tolak dari uraian di atas, maka variabel dari Kompetensi dosen dijabarkan ke dalam indikator sebagai berikut : 1). *Traits* (karakteristik), 2). Fleksibilitas, 3). *Skill* (kemampuan), dan 4). *Knowledge* (pengetahuan)

H. Kinerja Dosen

Kinerja dosen di suatu universitas merupakan tanggung jawab utama seorang Rektor, dimana Rektor harus membantu dosen/para pegawainya agar berprestasi lebih baik. Salah satu cara yang realistis untuk melakukan hal ini adalah duduk bersama-sama secara berkala untuk mendiskusikan bagaimana prestasinya (Bambang Soepono, 2000:36). Penilaian kinerja dosen dilakukan untuk memberi tahu apa yang diharapkan pimpinan, guna membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus sesuai pada prestasi dan membuat rencana untuk meningkatkan kinerja dosen. Penilaian harus memungkinkan pekerjaan dosen dapat diorganisasikan dengan baik, dan memberi kepuasan, pencapaian dan pemerdayaan jabatan yang lebih besar, penilaian kinerja harus mengkaji kinerja pegawai (Dale Yoder, 2001:254). Suatu penilaian kinerja yang mengkaji kepribadian pegawai kurang berguna untuk mengkaji produktivitas atau kontribusi yang telah diberikan pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sasaran penilaian kinerja adalah untuk membuat pandangan tentang diri mereka sendiri seperti apa adanya. Pentingnya penilaian kinerja dosen paling tidak ada dua kepentingan yaitu kepentingan dosen yang bersangkutan dan untuk kepentingan Universitas. (Simanjuntak Payaman, 2003:24).

Standar kinerja dosen berfungsi sebagai tujuan-tujuan tertentu yang harus dicapai oleh dosen dalam bekerja, dimana standar kinerja tersebut realistis, dapat diukur dan dapat dicapai oleh jabatan pekerjaan pegawai tersebut. Standar kinerja dapat dibuat untuk setiap individu dengan berpedoman pada uraian jabatan, dimana setiap dosen mengusulkan sasaran-sasarannya sendiri kepada pimpinan/Prodi secara tertulis bila keduanya menyepakati setiap sasaran, kemudian dapat dibuat pernyataan sasaran secara tertulis. Umumnya setiap jabatan memiliki 5 sampai 10 uraian tugas yang diungkapkan secara spesifik dan dapat diukur yang terdiri atas pernyataan sasaran bagaimana sasaran tersebut diukur, serta langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikannya. (Ranupandojo Heidjrachman, 2002:378). Prawirosentono (2002:2) mengemukakan bahwa *performance* atau kinerja adalah : “*Performance* adalah hasil kerja yang dapat diciptakan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai prioritas utama yaitu tujuan organisasi bersangkutan sesuai yang diharapkan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Dengan demikian dapat ditarik pokok-pokok dalam suatu organisasi pokok pemikiran bahwa kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu, yang didalamnya terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku dosen di Universitas atau pola kerja secara

keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu. Dari konteks yang sedemikian itu, Prawirosentono (2004 : 3) mengemukakan bahwa : “Kinerja pribadi (*individual performance*) dan kinerja organisasi (*corporate performance*) sebagai berikut : tercapainya tujuan lembaga atau organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau lembaga tersebut”. Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang manajer, dimana manajer membantu para pegawainya agar berprestasi lebih baik. Salah satu cara yang realistis untuk melakukan hal ini adalah duduk bersama-sama pegawai secara berkala untuk mendiskusikan bagaimana prestasinya. Dengan melakukan diskusi seperti ini, pimpinan lebih banyak bertanya dari pada memberi tahu. Sebagai contoh hal yang dapat dilakukan adalah bertanya kepada pegawai bagaimana pendapat mereka tentang hasil kerja dari mereka, dan bagaimana agar mereka dapat berprestasi lebih baik atau apa apa yang dapat manajer atau pihak organisasi lakukan untuk membantu mereka berprestasi lebih baik.

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu dosen apa yang diharapkan manajemen untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja dosen. Penilaian harus memungkinkan pekerjaan dosen dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan,

pencapaian dan pemerdayaan jabatan yang lebih besar. Penilaian kinerja harus mengkaji kinerja dosen. Suatu penilaian kinerja yang mengkaji kepribadian dosen kurang berguna untuk mengkaji produktivitas atau kontribusi yang telah diberikan pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sasaran penilaian kinerja adalah untuk membuat pandangan tentang dosen sendiri seperti apa adanya. Dosen yang dinilai harus mengenali kebutuhan untuk memperbaiki kinerja kerja dan memberikan komitmen terhadap suatu rencana perbaikan kinerja dosen. Harus ada kesepakatan bersama tentang rencana pengembangan untuk masa penilaian kinerja mendatang. Rektorat harus tetap mengawasi terhadap kemajuan dosen sepanjang tahun pada saat rencana pengembangan tersebut dilaksanakan. Dosen berada dalam posisi yang jauh lebih baik untuk menentukan kemajuan individu ke arah tingkat kinerja yang lebih tinggi bila dosen terlibat dalam penulisan standar kinerja untuk kinerja yang akan datang serta menggunakan ukuran-ukuran yang telah saling disepakati dengan pihak Rektorat.

I. Jenjang Kinerja Dalam Organisasi

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para peserta organisasi bersangkutan. Unsur manusialah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan mencapai

tujuan organisasi. Di dalam suatu organisasi dikenal 3 (tiga) jenis kinerja yakni :

1. Kinerja Strategik (*strategic performance*)

Kinerja strategik suatu organisasi dievaluasi atas ketepatan organisasi dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi (penyesuaian) organisasi bersangkutan atas lingkungan hidupnya di mana dia beroperasi. Biasanya kebijakan strategik dipegang oleh top-management (manajemen lebih tinggi) karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar yang melingkungi kehidupan organisasi. Untuk menentukan strategi melawan pihak saingan, tentunya pimpinan organisasi harus mengetahui posisi organisasinya. Termasuk didalamnya posisi keuangan organisasi, misalnya likuiditas organisasi. Disamping itu, kinerja strategik meliputi kemampuan membuat visi ke depan tentang kondisi makro ekonomi negara yang akan berpengaruh pada kelangsungan hidup organisasi.

2. Kinerja Administratif (*administrative performance*)

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Di samping itu, kinerja administratif berkaitan

dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

3. Kinerja Operasi (*operation performance*)

Kinerja operasional berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumberdaya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumberdaya tergantung kepada sumberdaya manusia yang mengerjakannya. Misalnya manajer produksi dengan seluruh pegawainya harus mempunyai kemampuan optimal melakukan sinergi antara bahan baku, teknologi agar menghasilkan produk yang direncanakan, baik kuantitas maupun kualitasnya.

J. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas tingkat kedisiplinan dan kedisiplinan Dosen secara parsial (masing-masing variabel bebas) atau secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa. Untuk mendapatkan gambaran tentang penelitian ini penulis menelaah beberapa hasil peneliti sebelumnya untuk memperkuat kerangka berpikir dalam merumuskan hipotesis. Beberapa hasil peneliti sebelumnya adalah

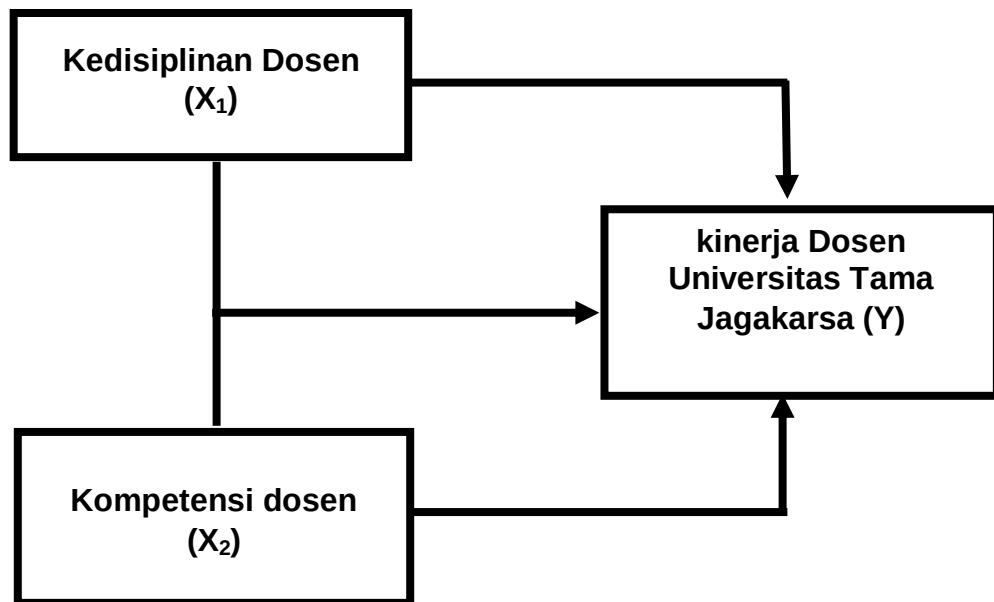
1. Nurhayati (2006) mendapatkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Faisal Iskandar (2006) mendapatkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Ahdiah (2008) mendapatkan bahwa kedisiplinan Dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sunton.
4. Ridho (2008) juga mendapatkan mendapatkan bahwa kedisiplinan Dosen berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Tbk.
5. Prihartoto (2011) Untuk mendapatkan bahwa Kedisiplinan Dosen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja produser lembaga penyiaran publik (LPP) TVRI pusat Jakarta, dengan keabsahan sebesar 95%.
6. Primertiningsih (2011) Terdapat pengaruh signifikan variabel bebas kedisiplinan Dosen terhadap pengembangan karier auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Perindustrian dengan persamaan linier $Y = 29,312 + 0,530 X_1$.

K. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian didasarkan kepada dua variabel bebas yaitu kedisiplinan dan Kompetensi dosen berdasarkan pendapat terdahulu mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis akan memaparkan kerangka pemikiran yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap

variabel bebas, dalam hal ini adalah kedisiplinan dan Kompetensi dosen terhadap variabel terikat kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Secara skematis pengaruh kedisiplinan dan Kompetensi dosen terhadap kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta disajikan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1
Pengaruh Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi dosen terhadap
kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa

L. Hipotesis

Berdasarkan pendapat terdahulu, landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka di simpulkan hipotesis Pengaruh Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta sebagai berikut :

1. Kedisiplinan Dosen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta,
2. Kompetensi dosen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta,
3. Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi dosen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta.

B A B III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian mengenai Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi dosen baik secara bersama-sama (simultan) maupun terpisah (parsial) berpengaruh secara terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Peneliti mengadakan penelitian langsung ke lokasi yang juga merupakan tempat bekerja penulis. Universitas Tama Jagakarsa Jalan T.B. Simatupang 152 Jakarta Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret – Juni 2012.

B. Bentuk penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan secara studi kasus dengan menggunakan desain penelitian deskriptif kausal, untuk pemecahan suatu permasalahan yaitu Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi dosen secara bersama-sama atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Penelitian ini merupakan Penelitian Deskriptif (*Deskriptif Research*) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi dosen baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja Dosen Universitas Tama

Jagakarsa Jakarta, secara sistematis, faktual dan akurat. Selain itu juga untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian berkenaan dengan subyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel diambil 2 (dua) buah variabel bebas yaitu Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi dosen, sebagai variabel terikatnya adalah kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan angket (kuesioner) dengan menggunakan skala likert terhadap sampel pada Dosen dan mahasiswa Universitas Tama Jagakarsa. Hasil angket ini akan ditentukan persamaan regresinya, baik regresi ganda maupun regresi sederhana setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas dari skor hasil angket.

C. Data yang diperlukan

Data yang dikumpulkan berupa data kualitatif yang diambil dari jawaban kuesioner yang dapat di jadikan kuantitatif dengan membuat skor pada masing-masing kuesioner. Secara garis besarnya data terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian, pada penelitian ini adalah Dosen Universitas Tama Jagakarsa. Adapun data tersebut diperoleh dengan memantau langsung terhadap kegiatan organisasi yang mencakup beberapa aspek, seperti : Kedisiplinan

Dosen, Kompetensi dosen, jumlah pesonil, kuesioner, dan data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari informasi-informasi yang telah disediakan oleh unit-unit atau lembaga-lembaga yang ada. Data sekunder ini didapatkan dari sumber-sumber yang berupa buku bacaan, literatur, bahan perkuliahan, majalah ilmiah, booklet, pamphlet yang didapat dari Universitas Tama Jagakarsa dan data yang di down load dari internet dengan berbagai-bagai situs yang berhubungan dengan penelitian ini.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara :

1. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang terkait dalam penelitian secara sistematis berdasarkan tujuan penulisan.

2. Kuesioner

Data yang didapat dari kuesioner ini dilakukan melalui teknik pengumpulan data, melalui jawaban dari beberapa daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Teknik yang digunakan adalah analisa kualitatif dengan menjelaskan indikator dari masing-masing variabel dengan menggunakan

skala Likert sebagai berikut : Apabila jawaban Sangat Setuju (SS), diberi nilai 5, Apabila jawaban Setuju (S), diberi nilai 4, Apabila jawaban Netral (N), diberi nilai 3, Apabila jawaban Tidak Setuju (TS), diberi nilai 2, dan Apabila jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), diberi nilai 1.

3. Observasi

Alat yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dan informasi yang perlukan mengenai teori-teori pembahasan yang diperoleh dari pendapat-pendapat yang dikemukakan para ahli manajemen sumberdaya manusia yang tertulis dalam buku-buku manajemen sumberdaya manusia.

D. Populasi dan teknik pengambilan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2000) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta yang berjumlah 200 Dosen yang berstatus tetap dan tidak tetap. Jumlah semua populasi adalah 200 orang.

2. Sampel

Besarnya sampel menurut Slovin (1992) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}, \text{ dengan } n=\text{sampel, } N=\text{jumlah populasi, dan } e=\text{kesalahan (error),}$$

diambil 10% yang dapat ditoleransi terhadap ketidak tepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi. Dari formula diatas didapatkan,

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,1)^2} = 66,6 \text{ orang (dibulatkan menjadi 70 orang)}$$

E. Operasional variabel

1. Kedisiplinan Dosen

Kedisiplinan Dosen, merupakan variabel bebas (X_1) dalam penelitian ini dibagi dalam 4 (empat) dimensi yang terdiri dari :

- a. Kesadaran Dosen,
- b. Kesiediaan dalam menjalankan Tugas,
- c. Sikap Dosen, dan
- d. Ketaatan dalam menjalankan Tugas

Dimensi kesadaran Dosen ditentukan oleh Indikator : kesadaran Dosen hadir tepat waktu, pulang tepat waktu, tugas dan tanggung jawab, dan sikap baik dalam menjalankan proses belajar mengajar. Dimensi kesiediaan dalam menjalankan tugas terdiri dari Indikator : sikap dan tingkah laku Dosen, perbuatan yang baik, dan pengabdian. Dimensi sikap Dosen terdiri dari Indikator : kesetiaan, peka pada lingkungan kerja, persamaan dan

kesetaraan, keteladanan Dosen, keadilan, dan ketegasan Dosen. Sedangkan dimensi ketaatan dalam menjalankan tugas terdiri dari indikator : taat pada peraturan dan sanksi hukum. Instrumen penelitian dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 3.1 Instrument Penelitian kedisiplinan Dosen

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kedisiplinan Dosen (X ₁) Hasibuan (2001)	Kesadaran Dosen	- Hadir tepat waktu - Pulang tepat waktu - Tugas dan tanggung jawab - Sikap baik dalam bekerja	-ordinal -ordinal -ordinal -ordinal
	Kesediaan dalam melaksanakan tugas	- Sikap/tingkah laku Dosen - Perbuatan yang baik - Pengabdian	-ordinal -ordinal -ordinal
	Sikap Dosen	- Kesetiaan - Peka pada lingkungan kerja - Persamaan dan kesetaraan - Keteladanan - Keadilan - Ketegasan	-ordinal -ordinal -ordinal -ordinal -ordinal
	Ketaatan dalam melaksanakan tugas	- Taat pada peraturan - Sanksi hukuman	-ordinal -ordinal

2. Kompetensi dosen

Definisi Konseptual : Artinya kompetensi Dosen merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait yang memperngaruhi jabatan yang diduduki seseorang (peran dan tanggung jawab), berkolerasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-satandar yang diterima serta dapat ditingkatkan melalui

upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Definisi Operasional : adalah skor penilaian kompetensi Dosen yang diukur dari trait (karateristik), fleksibilitas, kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*). Secara lebih terperinci uraian mengenai variabel kompetensi Dosen, dimensi, indikator, skala, dan indikator di tabelkan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Dimensi, indikator, dan skala variabel Kompetensi dosen (X_2)

Variabel	Indikator	Nomor Butir Angket
Kompetensi dosen (X_2)	a. <i>Trait</i> (Karateristik)	1. Pengendalian Emosi 2. Kondisi 3. Kemampuan analitikal 4. Ketajaman Naluri
	b. <i>Fleksibilitas</i>	5. Menerima pendapat orang lain 6. Pengembangan Organisasi 7. Pengembangan individu
	c. <i>Skill</i> (Kemampuan)	8. Jaringan Komunikasi 9. Rotasi Pegawai 11. Prestasi kerja 12. Motivator
	d. <i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	13. Wawasan yang luas 14. Kemampuan menduduki jabatan 15. Diklat Struktural

Prihadi, 2004 : 91

3. Kinerja Dosen

Variabel Kinerja dosen mempunyai 4 (empat) dimensi Menurut Gomes (2001:165), yaitu : 1) usaha, 2) motivasi, 3) kemampuan, dan 4) kesempatan dan kejelasan tujuan kinerja. Secara lebih terperinci uraian mengenai variabel kinerja pegawai, dimensi, indikator, dan skala indikator di tabelkan pada Tabel 3.3

Tabel 3.3 Dimensi, indikator, dan skala variabel kinerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y) Gomes (2001:165)	Usaha	1. Visi 2. Misi 3. Tujuan yang akan dicapai 4. Sasaran yang akan dicapai	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
	Motivasi	5. Kepemimpinan 6. Disiplin 7. Loyalitas kerja	Ordinal Ordinal Ordinal
	Kemampuan	8. Kecakapan 9. Mentalitas 10. Kerjasama 11. Pengetahuan jabatan 12. Strategi	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
	Kesempatan dan kejelasan tujuan kinerja	13. Prestasi kerja 14. Tanggung jawab 15. Mutu kerja	Ordinal Ordinal Ordinal

F. Rancangan Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

1. Uji validitas Data

Tujuan dilakukannya Uji validitas pada data yang digunakan adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner/angket yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid. Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan setiap butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi pearson (r_{hitung}) lebih besar daripada r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid dan jika berlaku hal sebaliknya pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak diikuti sertakan pada perhitungan

selanjutnya. Pada penelitian ini untuk melakukan pengujian validitas digunakan paket program statistik, SPSS versi 14.

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Konsistensi disini berarti alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau gejala dari suatu kondisi ke kondisi lain. Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliable jika *nilai reliabilitas* > 0,600. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan paket program statistik, yaitu SPSS versi 14.

3. Uji Normalitas Data

Setelah diadakan uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan pengujian normalitas data, dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Salah satu persyaratan dalam penggunaan statistik parametrik adalah bahwa data harus terdistribusi normal. Pengujian normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normal tidaknya suatu data variabel dapat menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Aturan untuk menetapkan kenormalan suatu data adalah

data dikatakan terdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada output SPSS lebih besar dari *level of signifikan* (0.05), sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal dan data penelitian harus diulang kembali. Analisis untuk pengujian normalitas menggunakan bantuan paket program statistik SPSS versi 14

G. Persamaan Regresi dan Uji Hipotesis

Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap ditentukan dengan uji-t dua sisi (*two-tailed t-test*). Uji-t menentukan daerah kritis dari variabel bebas kedisiplinan Dosen dan kompetensi Dosen secara parsial yang mempengaruhi variabel terikat kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa. Untuk mengetahui signifikansi variabel bebas nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} sebagai berikut,

1. Pengaruh kedisiplinan Dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

Persamaan regresi untuk menentukan pengaruh kedisiplinan Dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa adalah sebagai berikut, $Y = a_1 + b_1X_1$, dengan Y = kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa, X_1 = kedisiplinan Dosen. Sedangkan a_1 = konstanta, b_1 , = koefisien regresi untuk kedisiplinan Dosen. Untuk dapat menyatakan apakah persamaan regresi

sederhana ini signifikan atau tidak dilakukan uji-t dengan hipotesis sebagai berikut,

Hipotesis 0 (H_0 : Tidak ada pengaruh), dipenuhi jika $b_1 = 0$.

Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H_0 diterima atau ditolak adalah dengan melakukan uji-t dengan kriteria uji menurut menurut Agung (2001 : 308) adalah sebagai berikut, jika nilai $t_{hit} \leq t_{tabel}$ atau nilai $t_{hit} \geq -t_{tabel}$ dikatakan bahwa tidak ada pengaruh kedisiplinan Dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

Hipotesis 1 (H_1 : Ada pengaruh), dipenuhi jika $b_1 \neq 0$.

Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H_1 diterima atau ditolak adalah dengan melakukan uji-t dengan kriteria uji menurut menurut Agung (2001 : 308) sebagai berikut, jika nilai $t_{hit} \geq t_{tabel}$ atau nilai $t_{hit} \leq -t_{tabel}$. Dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan Dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

2. Pengaruh Kompetensi dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

Persamaan regresi untuk pengaruh Kompetensi dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa adalah sebagai berikut, $Y = a_2 + b_2X_2$, dengan Y = kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa, X_2 = Kompetensi dosen. Sedangkan a_2 = konstanta, b_2 , = koefisien regresi untuk Kompetensi dosen. Untuk dapat menyatakan apakah persamaan regresi

sederhana ini signifikan atau tidak dapat dilakukan dengan uji-t dengan hipotesis sebagai berikut,

Hipotesis 0 (H_0 : Tidak ada pengaruh), dipenuhi jika $b_2 = 0$. Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H_0 diterima atau ditolak adalah dengan melakukan uji-t dengan kriteria uji menurut menurut Agung (2001 : 308) sebagai berikut, jika nilai $t_{hit} \leq t_{tabel}$ atau nilai $t_{hit} \geq -t_{tabel}$ dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh Kompetensi dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

Hipotesis a (H_a : Ada pengaruh), dipenuhi jika $b_2 \neq 0$. Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H_a diterima atau ditolak adalah dengan melakukan uji-t dengan kriteria uji menurut menurut Agung (2001 : 308) sebagai berikut, jika nilai $t_{hit} \geq t_{tabel}$ atau nilai $t_{hit} \leq -t_{tabel}$ dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompetensi dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

Nilai t_{hitung} dapat dicari dengan rumus : (Damodar Gujarati, 2003 : 114)

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien Regresi } (b_i)}{\text{Standard Error (Deviasi), } SD_i}$$

3. Regresi Ganda (Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y)

Disebabkan karena variabel yang dianalisis lebih dari 1(satu) variabel sehingga model persamaan regresi linier yang paling cocok adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression*). Pemodelan regresi linier berganda

yang menganalisis pengaruh variabel bebas (*independen*) kedisiplinan Dosen (X_1) dan Kompetensi dosen (X_2), sebagai variabel terikatnya adalah kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y). Persamaan Regresi /Formula yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dengan Y = kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa, X_1 = kedisiplinan Dosen, X_2 = Kompetensi dosen. Sedangkan a = konstanta, b_1 , dan b_2 = koefisien regresi untuk X_1 dan X_2 . Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis yang dilakukan adalah Uji-F untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau bersama-sama signifikan atau tidak signifikan. Formula uji F, adalah :

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

keterangan: R^2 = Koefisien Determinasi;

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Hipotesis uji statistik F (*F-test*) dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis 0 (H_0 : Tidak ada pengaruh) akan dipenuhi jika koefisien regresi $b_1=b_2=0$. Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H_0 diterima atau ditolak adalah dengan melakukan uji-F dengan kriteria sebagai berikut, jika nilai $F_{hit} \leq F_{tabel}$ atau nilai $F_{hit} \geq -F_{tabel}$. Dapat dikatakan bahwa tidak

terdapat pengaruh secara simultan dari seluruh variabel bebas kedisiplinan Dosen dan Kompetensi dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

Hipotesis a (H_1 : Ada pengaruh) dipenuhi jika koefisien regresi $b_1 \neq b_2 \neq 0$.

Uji statistik yang digunakan untuk menyatakan H_a diterima atau ditolak adalah dengan melakukan uji-F, kriteria uji adalah sebagai berikut, jika nilai $F_{hit} \geq F_{tabel}$ atau nilai $F_{hit} \leq -F_{tabel}$. Dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas kedisiplinan dosen dan Kompetensi dosen terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa. Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan sebesar $\alpha = 0,05$ dengan mengikuti kriteria uji seperti diatas seperti yang dilakukan oleh Iqbal Hasan (2002 : 264).

B A B IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran sejumlah daftar pernyataan (kuesioner) yang diberikan kepada responden (70 orang) Dosen. Rumusan pertanyaan yang termuat di dalam kuesioner mengacu kepada variabel penelitian, yaitu variabel Kedisiplinan Dosen (X_1), dan Kompetensi Dosen (X_2) sebagai variabel bebas, dan variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y) sebagai variabel terikat. Agar data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan, maka daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan dirancang sedemikian rupa agar memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut :

1. Subtansi pertanyaan disusun berdasarkan pada acuan teoritis, disesuaikan dengan dimensi dan indikator-indikator variabel sebagaimana yang diuraikan dalam definisi operasional variabel, dengan maksud untuk memberikan jawaban secara objektif dan akurat.
2. Setiap pertanyaan (kuesioner) diberi nomor urut dengan lima alternatif jawaban yang tersedia bagi setiap responden.

3. Setiap butir jawaban responden dipindahkan ke dalam format skor jawaban yang memuat butir-butir pertanyaan dan skor jawaban responden, kemudian dilakukan penjumlahan skor untuk masing-masing variabel.
4. Untuk memudahkan perhitungan lebih lanjut, maka jumlah skor untuk masing-masing variabel dari seluruh angket yang masuk, disusun ke dalam format rekapitulasi skor jawaban melalui proses tabulasi data.
5. Untuk memudahkan dalam proses kuantifikasi data, setiap alternatif jawaban diberi bobot 1, 2, 3, 4 dan 5, Jumlah butir kuesioner sebanyak 15 yang diberikan kepada responden, maka sudah dapat diduga bahwa rentang nilai skor yang diperoleh berkisar antara 15 sampai dengan 75.

B. Data Analisis

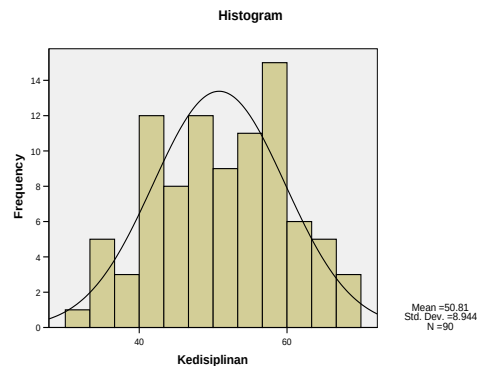
1. Variabel Kedisiplinan Dosen (X_1)

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel Kedisiplinan Dosen (X_1) sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa memiliki olahan statistik sebagai berikut :

Tabel 4.1 statistik variabel Kedisiplinan Dosen (X_1)

Statistics		
Kedisiplinan		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		50.81
Std. Deviation		8.944
Minimum		33
Maximum		69
Sum		4573

Agar mudah dibaca dan untuk menggambarkan frekuensi skor data hasil penelitian dari variabel Kedisiplinan Dosen (X_1), dapat disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut :



Gambar 4.1
Histogram distribusi frekwensi skor variabel Kedisiplinan Dosen (X_1)

2. Variabel Kompetensi Dosen (X_2)

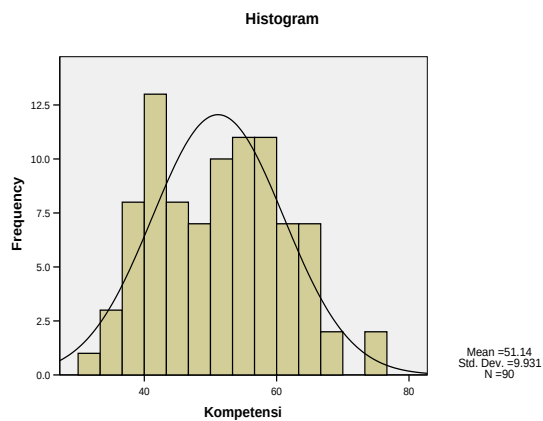
Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel Kompetensi Dosen (X_2) sebagai salah satu faktor yang berpengaruh

terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa memiliki olahan statistik sebagai berikut :

Tabel 4.2 statistik variabel Kompetensi Dosen (X_2)

Statistics		
Kompetensi		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		51.14
Std. Deviation		9.931
Minimum		32
Maximum		75
Sum		4603

Agar mudah dibaca dan untuk menggambarkan frekuensi skor data hasil penelitian dari variabel Kompetensi Dosen (X_2) , dapat disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut :



Gambar 4.2
Histogram distribusi frekwensi skor variabel Kompetensi Dosen (X_2)

3. Variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y) yang merupakan variabel terikat memiliki olahan statistik sebagai berikut :

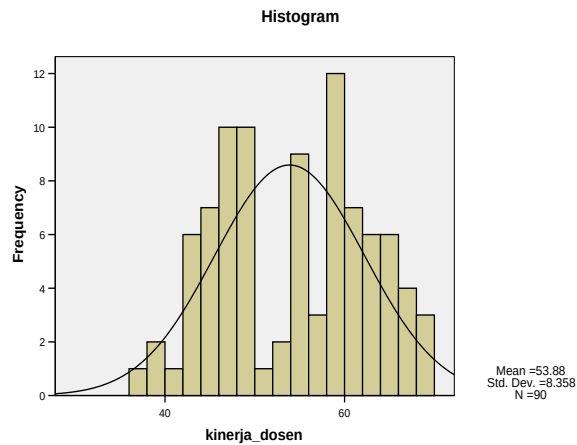
Tabel 4.3
Statistik Variabel Kinerja Dosen
Universitas Tama Jagakarsa (Y)

Statistics

kinerja_dosen

N	Valid	70
	Missing	0
Mean		53.88
Std. Deviation		8.358
Minimum		36
Maximum		70
Sum		4849

Agar mudah dibaca dan untuk menggambarkan frekuensi skor data hasil penelitian dari variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y), dapat disajikan dalam bentuk histogram sebagai berikut :



Gambar 4.3.
Histrogram distribusi frekwensi skor variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)

C. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

1. Variabel Kedisiplinan Dosen

Data kuesioner variabel Kedisiplinan Dosen (X_1) terdiri dari 15 (limabelas) buah pertanyaan dapat dilihat pada lampiran data. Variabel ini diuji validitasnya, validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen (alat ukur) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Tujuan pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun adalah benar dalam mengukur gejala sehingga dapat dihasilkan data yang valid. Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan antara skor butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara total. Suatu butir pertanyaan

dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian data variabel

Kedisiplinan Dosen (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4-4 Hasil Uji validitas Variabel Kedisiplinan Dosen (X_1)

No. Pertanyaan	$r_{pearson}$	r_{tabel}	Keterangan validasi
kedisiplinan_01	.681(**)	0,306	valid
kedisiplinan_02	.670(**)	0,306	valid
kedisiplinan_03	.797(**)	0,306	valid
kedisiplinan_04	.692(**)	0,306	valid
kedisiplinan_05	.605(**)	0,306	valid
kedisiplinan_06	.324(**)	0,306	valid
kedisiplinan_07	.642(**)	0,306	valid
kedisiplinan_08	.719(**)	0,306	valid
kedisiplinan_09	.597(**)	0,306	valid
kedisiplinan_10	.549(**)	0,306	valid
kedisiplinan_11	.825(**)	0,306	valid
kedisiplinan_12	.535(**)	0,306	valid
kedisiplinan_13	.639(**)	0,306	valid
kedisiplinan_14	.643(**)	0,306	valid
kedisiplinan_15	.623(**)	0,306	valid

Hasil pengolahan dengan SPSS 14.0

Hasil pengujian menunjukan bahwa semua variabel bebas Kedisiplinan Dosen adalah valid, karena untuk ketelitian 0,01 (1%) $r_{tabel} = 0,306$ sedangkan nilai korelasi pearson yang dihitung seperti yang disajikan pada Tabel 4-4, semuanya lebih besar dari 0,306.

2. Variabel Kompetensi Dosen

Data kuesioner variabel Kompetensi Dosen (X_2) terdiri dari 15 (limabelas) buah pertanyaan dapat dilihat pada lampiran data. Variabel ini diuji validitasnya, validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen (alat ukur) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Tujuan

pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun adalah benar dalam mengukur gejala sehingga dapat dihasilkan data yang valid. Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan antara skor butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara total (data ada pada Lampiran data). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian data variabel Kompetensi Dosen (X_2) disajikan pada Tabel 4-5 sebagai berikut berikut,

Tabel 4-5 Hasil Uji validitas Variabel Kompetensi Dosen (X_2)

No. Pertanyaan	$r_{pearson}$	r_{tabel}	Keterangan validasi
kompetensi_01	.757(**)	0,306	valid
kompetensi_02	.792(**)	0,306	valid
kompetensi_03	.786(**)	0,306	valid
kompetensi_04	.802(**)	0,306	valid
kompetensi_05	.812(**)	0,306	valid
kompetensi_06	.698(**)	0,306	valid
kompetensi_07	.630(**)	0,306	valid
kompetensi_08	.704(**)	0,306	valid
kompetensi_09	.665(**)	0,306	valid
kompetensi_10	.688(**)	0,306	valid
kompetensi_11	.780(**)	0,306	valid
kompetensi_12	.809(**)	0,306	valid
kompetensi_13	.675(**)	0,306	valid
kompetensi_14	.685(**)	0,306	valid
kompetensi_15	.653(**)	0,306	valid

Hasil pengolahan dengan SPSS 14.0

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel bebas Kompetensi Dosen adalah valid, karena untuk ketelitian 0,01 (1%) $r_{tabel} =$

0,306 sedangkan nilai korelasi pearson yang dihitung seperti yang disajikan pada Tabel 4-4, semuanya lebih besar dari 0,306

3. Variable Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa

Seperti variabel Kedisiplinan dosen dan kompetensi dosen, Hasil pengujian validasi data variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y) disajikan pada Tabel 4-6 sebagai berikut,

Tabel 4.6 Hasil Uji validitas Variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)

No. Pertanyaan	r_{pearson}	r_{tabel}	Keterangan validasi
kinerja_dosen_01	.613(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_02	.684(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_03	.691(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_04	.726(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_05	.804(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_06	.716(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_07	.710(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_08	.606(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_09	.601(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_10	.723(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_11	.747(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_12	.810(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_13	.782(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_14	.723(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_15	.679(**)	0,306	valid

Hasil pengolahan dengan SPSS 14.0

Hasil pengujian menunjukan bahwa semua variabel bebas Kinerja Perusahaan Jasa adalah valid, karena untuk ketelitian 0,01 (1%) $r_{\text{tabel}} = 0,306$ sedangkan nilai korelasi pearson yang dihitung seperti yang disajikan pada Tabel 4.6. semuanya lebih besar dari 0,306.

D. Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Setelah data diuji validitasnya, langkah berikut adalah menguji reliabilitasnya, reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Konsistensi disini berarti alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau gejala dari suatu kondisi ke kondisi lain. Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliable jika *nilai reliabilitas* $> 0,600$.

Berikut ini disajikan hasil perolehan *Cronbach's Alpha*, variabel bebas Kedisiplinan Dosen, Kompetensi Dosen dan variabel terikat Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan menggunakan SPSS 14.0 yang disajikan pada Tabel 4-7, 4-8 dan 4-9

Tabel 4-7 Hasil perhitungan *Cronbach Alpha* variabel Kedisiplinan Dosen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	15

Tabel 4-8 Hasil perhitungan *Cronbach Alpha* variabel Kompetensi Dosen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	15

Tabel 4-9
Hasil perhitungan *Cronbach Alpha* Kinerja Dosen
Universitas Tama Jagakarsa

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	15

Ketiga variabel diatas dinyatakan reliabel, karena *cronbach's Alpha* semuanya menunjukan angka lebih besar dari 0,600 seperti yang dilihat pada tabel rangkuman dibawah ini.

Tabel 4-10 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas	r _{tabel}	Keterangan
Kedisiplinan Dosen	.897	0,600	Reliabel
Kompetensi Dosen	.936	0,600	Reliabel
Kinerja Perusahaan Jasa	.927	0,600	Reliabel

Rangkuman dari hasil pengolahan dengan SPSS 14.0

E. Pengujian Normalitas Instrumen Penelitian

1. Pengujian normalitas Variabel Kedisiplinan Dosen (X_1)

Hasil pengujian normalitas data variabel Kedisiplinan Dosen dapat dilihat pada output SPSS-14.0 Kolmogorov-Smirnov seperti yang disajikan pada Tabel 4.11

Tabel 4.11 Pengujian Normalitas Data Variabel Kedisiplinan Dosen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kedisiplinan
N		70
Normal Parameters(a,b)	Mean	50.81
	Std. Deviation	8.944
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.088
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.867
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan output SPSS tersebut nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,441 lebih besar dari *level of signifikan* (0,05), dengan demikian data variabel Kedisiplinan Dosen dapat dikatakan *Normal*. Seperti yang tercantum pada tanda _a dibawah Tabel 4.11

2. Pengujian normalitas Variabel Kompetensi Dosen (X_2)

Hasil pengujian normalitas data variabel Kompetensi Dosen (X_2) dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov seperti yang terlihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12 Pengujian Normalitas Data Variabel Kompetensi Dosen (X_2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kompetensi
N		70
Normal Parameters(a,b)	Mean	51.14
	Std. Deviation	9.931
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.836
Asymp. Sig. (2-tailed)		.487

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Berdasarkan output SPSS tersebut besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,487 lebih besar dari *level of signifikan* (0,05), dengan demikian data variabel Kompetensi Dosen dapat dikatakan *Normal*. Seperti yang tercantum pada tanda _a dibawah Tabel 4.12

3. Pengujian normalitas Variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)

Selanjutnya hasil pengujian normalitas data variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov seperti pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Pengujian Normalitas Variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		kinerja_dosen
N		70
Normal Parameters(a,b)	Mean	53.88
	Std. Deviation	8.358
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.246
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Berdasarkan output SPSS tersebut besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,090 Jika dibandingkan ternyata nilai *Asymp. Sig (0,110) > level of signifikan (0,05)*, dengan demikian data variabel Kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa dapat dikatakan *Normal*.

Berdasarkan analisis statistik untuk ketiga variabel Kedisiplinan Dosen, Kompetensi Dosen dan Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa semua menunjukkan distribusi normal. Oleh karena itu analisis dengan statistik parametrik dapat dilanjutkan untuk mencari persamaan regresi sederhana dan persamaan regresi ganda. Hal ini dapat diketahui karena jaminan akan signifikannya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sudah dipenuhi dari pengujian data pengamatan.

F. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan Dosen (X_1) terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)

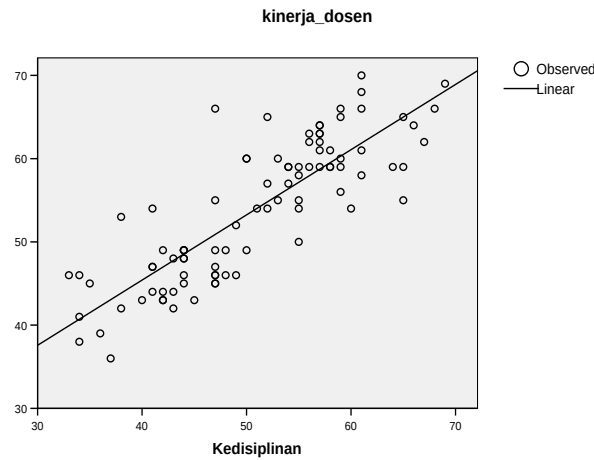
Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kedisiplinan Dosen (X_1) terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y), maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS for Windows Versi 14,0. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai konstan (a_1) dan nilai koefisien regresi (b_1) masing-masing adalah 14,070 dan 0,783 seperti yang disajikan pada Tabel 4-14 berikut ini

Tabel 4.14 Koefisien Regresi (X_1 terhadap Y)

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.070	2.801		5.023	.000
	Kedisiplinan	.783	.054	.838	14.427	.000

a. Dependent Variable: kinerja_dosen

Dengan demikian persamaan regresinya adalah, $Y = 14,070 + 0,783 X_1$. Secara grafis persamaan regresi ini dapat dilihat pada Gambar 4.5 sebagai berikut :



Gambar 4.4 Pengaruh X_1 terhadap Y

Harga-harga tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai $a = 14,070$ adalah bilangan konstan, artinya apabila nilai kedisiplinan Dosen diabaikan, maka Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa nilainya 14,070 .
- b. $b_1 = 0,783$; adalah nilai koefisien regresi, artinya setiap ada kenaikan nilai Kedisiplinan Dosen sebesar 1 (satu) unit, maka akan meningkatkan nilai Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa sebesar 0,783 unit.

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Kedisiplinan Dosen tersebut cukup signifikan atau tidak, dilakukan uji signifikansi melalui uji t pada taraf 1%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 1% dengan db = 68 adalah 2,382. Berdasarkan yang terlihat

pada Tabel 4-14, koefisien regresi didapatkan $t_{hitung} = 14.427$. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($14,427 > 2,382$), artinya **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Dengan demikian nilai koefisien regresi Kedisiplinan Dosen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan keabsahan sebesar 99%.

Setelah persamaan regresi ditemukan maka langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya koefisien determinan (R^2). Koefisien determinan (R^2) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Kedisiplinan Dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dalam bentuk persen. Berdasarkan output SPSS besarnya koefisien determinan adalah 0,703 seperti yang disajikan pada Tabel 4-15 berikut ini :

Tabel 4.15
Koefisien Determinan (R Square) X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838(a)	.703	.699	4.582

a Predictors: (Constant), Kedisiplinan

Nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan Dosen memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa sebesar 70,3 %, sedangkan sisanya sebesar 29,7% ditentukan oleh faktor lain yang belum diketahui/tidak masuk dalam model penelitian.

2. Pengaruh Kompetensi Dosen (X_2) terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)

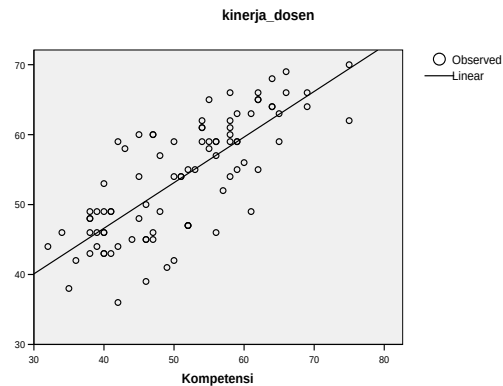
Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa, maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer software SPSS for Windows versi 14,0. Dari hasil analisis data dengan menggunakan bantuan komputer, diperoleh nilai konstan (a_2) dan nilai koefisien regresi (b_2) masing-masing adalah 20,526 dan 0,652 seperti yang terlihat pada Tabel 4-16 berikut ini :

Tabel 4.16 Koefisien Regresi (X_2 terhadap Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.526	2.955		6.947	.000
	Kompetensi	.652	.057	.775	11.496	.000

a. Dependent Variable: kinerja_dosen

Dengan demikian persamaan regresinya adalah : $Y = 20,526 + 0,652 X_2$, seperti yang disajikan pada Gambar 4-6 dibawah berikut,



Gambar 4.5
Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa

Harga-harga tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a.** $a_2 = 20,526$ adalah bilangan konstan, artinya apabila nilai Kompetensi Dosen diabaikan , maka Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa nilainya 20,526
- b.** $b_2 = 0,652$; adalah nilai koefisien regresi, artinya setiap ada kenaikan nilai Kompetensi Dosen 1 (satu) unit, maka akan meningkatkan nilai Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa sebesar 0,652 unit.

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Kompetensi Dosen tersebut cukup signifikan atau tidak dilakukan uji signifikansi melalui uji t pada taraf 1%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 1% dengan db = 68 adalah 2,382. Berdasarkan nilai koefisien regresi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4-17, nilai t_{hitung}

adalah sebesar 11.496. Selanjutnya t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($11.496 > 2,382$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi Kompetensi Dosen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan ketelitian 99%.

Setelah persamaan regresi diketemukan maka langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya koefisien determinan (R^2). Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dalam bentuk prosen. Berdasarkan output SPSS besarnya koefisien determinan seperti yang disajikan pada Tabel 4-17 adalah 0,600

Tabel 4.17 Koefisien Determinan (R Square) X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775(a)	.600	.596	5.314

a Predictors: (Constant), Kompetensi

Nilai tersebut membuktikan bahwa Kompetensi Dosen memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

3. Pengaruh Kedisiplinan Dosen (X_1), dan Kompetensi Dosen (X_2) terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)

Untuk mengetahui adanya pengaruh Kedisiplinan Dosen, dan Kompetensi Dosen secara simultan terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa digunakan analisis regresi berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 14.0, dan diperoleh nilai-nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} a &= 12,005 \\ b_1 &= 0,555 \\ b_2 &= 0,267 \end{aligned}$$

Seperti yang terlihat output SPSS, pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.18 Koefisien Regresi Ganda (X_1 , dan X_2 terhadap Y)

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.005	2.673		4.492	.000
	Kedisiplinan	.555	.079	.594	6.988	.000
	Kompetensi	.267	.072	.318	3.740	.000

a. Dependent Variable: kinerja_dosen

Pengaruh Kedisiplinan Dosen, dan Kompetensi Dosen secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 12,005 + 0,555 X_1 + 0,267 X_2$$

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. $a = 12,005$; adalah bilangan konstan menunjukkan nilai Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan, Kedisiplinan Dosen, dan Kompetensi Dosen nilainya dianggap nol
- b. $b_1 = 0,555$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan/penambahan nilai Kedisiplinan Dosen sebesar satu unit akan meningkatkan nilai Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa sebesar 0,555 unit.
- c. $b_2 = 0,267$; adalah nilai koefisien regresi b_2 , artinya setiap kenaikan/penambahan nilai Kompetensi Dosen sebesar satu unit akan meningkatkan nilai Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa 0,267 unit.

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Kedisiplinan Dosen, dan koefisien regresi Kompetensi Dosen tersebut berpengaruh cukup signifikan atau tidak dilakukan uji signifikansi melalui uji t pada taraf 1%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 1% dengan db = 67 adalah 2,383. Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Kedisiplinan Dosen adalah sebesar 6,988. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,988 > 2,383$), artinya **H_0 ditolak dan H_1 diterima** Dengan demikian nilai koefisien regresi Kedisiplinan Dosen berpengaruh

secara signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan ketelitian 99%. Nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Kompetensi Dosen adalah sebesar 3.740. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.740 > 2,383$), artinya **H_0 ditolak dan H_1 diterima** Dengan demikian nilai koefisien regresi Kompetensi Dosen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan ketelitian 99%.

Setelah persamaan regresi diketemukan maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinan untuk regresi ganda R^2 . Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar variabel Kedisiplinan Dosen, dan variabel Kompetensi Dosen mampu menjelaskan variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dalam bentuk persen. Namun untuk regresi ganda sebaiknya menggunakan R^2 yang sudah disesuaikan atau tertulis ***Adjusted R Square***, karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan output SPSS besarnya nilai koefisien determinan yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,738, seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4-19 Adjusted R Square X_1 , dan X_2 , terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863(a)	.744	.738	4.277

a Predictors: (Constant), Kompetensi, Kedisiplinan

Nilai tersebut membuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Kedisiplinan Dosen, dan variabel Kompetensi Dosen mampu menjelaskan variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa sebesar 73,8%. sedangkan sisanya sebesar 26,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Untuk membuktikan apakah pengaruh tersebut cukup signifikan atau tidak, dilakukan uji hipotesis (uji signifikansi) melalui uji F pada taraf 1%, dengan ketentuan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 1% dengan db pembilang 2 dan db penyebut 67 adalah 3,134. Besarnya nilai F_{hitung} dapat dilihat tabel Anova di bawah ini :

Tabel 4-20 Tabel Anova Regresi Ganda

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4625.856	2	2312.928	126.413	.000(a)
	Residual	1591.800	87	18.297		
	Total	6217.656	89			

a Predictors: (Constant), Kompetensi, Kedisiplinan

b Dependent Variable: kinerja_dosen

Ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($126,413 > 3,134$), artinya **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Dengan demikian variabel Kedisiplinan Dosen, dan Kompetensi Dosen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan pembahasan pada Bab IV dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain bahwa berdasarkan penelitian regresi sederhana dan regresi ganda dua faktor yang dianggap berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa. (Y) adalah Kedisiplinan Dosen, dan Kompetensi Dosen. Secara terperinci dapat disimpulkan bahwa :

1. Kedisiplinan Dosen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta dengan keabsahan 99% **(Hipotesis 1 terbukti)**.
2. Kompetensi Dosen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta dengan keabsahan 99% **(Hipotesis 2 terbukti)**.
3. Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi Dosen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa Jakarta **(Hipotesis 3 terbukti)** dengan keabsahan 99%.

B. Saran-saran

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam pengambilan keputusan oleh pihak Rektorat Universitas Tama Jagakarsa, terutama mengenai pengaruh Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi Dosen, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama
2. Disebabkan karena pengaruh Kedisiplinan Dosen lebih besar dari pada pengaruh Kompetensi Dosen, hendaknya pihak Rektorat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap variabel Kedisiplinan Dosen.
3. Walaupun pengaruh Kompetensi Dosen lebih kecil dari pada Kedisiplinan Dosen, namun jika kedua variabel bebas Kedisiplinan Dosen dan Kompetensi Dosen dilakukan secara bersama-sama akan menghasilkan pengaruh yang lebih besar (secara bersama-sama pengaruhnya 73,8% sedangkan secara terpisah pengaruh Kedisiplinan Dosen adalah 70,3% dan pengaruh Kompetensi Dosen adalah 60%).

DAFTAR PUSTAKA

- Aan syurahman, (2009), Master tesis, Program Strata 2, Magister Manajemen konsentrasi SDM, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta.
- Agung, I., Gusti Ngurah, (2001), Statistika Analisis Hubungan Kausal Berdasarkan Data Kategorik, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Ahdiah, (2008), Master tesis, Program Strata 2, Magister Manajemen konsentrasi SDM, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta.
- Ametembun , N., A., (2000), Kepemimpinan Pendidikan Modern : suatu Acuan Studi Eksploratif, Suri, Bandung.
- Bambang Soepono, (2000), Statistik Terapan, Pt. Persada, Jakarta.
- Damodar Gujarati, (2003), *Basic Econometrics (Internasional Edition)*. Singapore: Mc Graw Hill, 2003
- Dessler, Garry. (2004). Human Resource Management. Prentice-Hall Inc.
- Faisal Iskandar, (2006), Master tesis, Program Strata 2, Magister Manajemen konsentrasi SDM, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta.
- Gomes, F., C., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hornby dan Thomas dalam Prihadi , S.,F., (2004) Prihadi, *Assessment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Iqbal, M., Hasan, (2002), Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif). Edisi kedua, Bumi Aksara, Jakarta.

konferensi pakar SDM di Johannesburg, dalam Prihadi , (2004) *Assessment Centre* : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Lucia dan Lepsiger dalam Prihadi (2004), *Assessment Centre* : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Moenir, (2000) Manajemen Pelayanan Publik, Bina Aksara, Jakarta.

Moh. Agus Tulus, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, P.T Gramedia Utama Jakarta.

Nitisesmito Alex, S., (2001), Manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), edisi keempat ,Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nurhayati (2006), Master tesis, Program Strata 2, Magister Manajemen konsentrasi SDM, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta.

Prawirosentono Suyadi (2002), Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia.

Prawirosentono S, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta

Prihadi, S., F., (2004), *Assessment Centre* : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Prihartoto (2011), Master tesis, Program Strata 2, Magister Manajemen konsentrasi SDM, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta.

Primertiningsih (2011), Master tesis, Program Strata 2, Magister Manajemen konsentrasi SDM, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta.

Ranupandojo Heidjrachman, (2002) , *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, BPFE, Yogyakarta

Ridho (2008) Master tesis, Program Strata 2, Magister Manajemen konsentrasi SDM, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta.

Ruky A.S, (2003), *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Siagian, Sondang P, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh, Radar Jaya Offset, Jakarta.

Silalahi, Bennet N.B., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI

Simanjuntak Payaman, J., (2003), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Program Pascasarjana, Unkris, Jakarta

Stonner, Jamer A.F., Edward Freeman, R., Daniel R., Gilbert, JR., (2001), *Manajemen Jilid II*, Prenhalindi, Jakarta.

Tate dalam Prihadi, S., F., (2004), *Assessment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kedisiplinan Dosen*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

---- Renstra Universitas Tama Jagakarsa 2010-2015

---- Statuta Universitas Tama Jagakarsa

---- Kumpulan SK. Rektor Universitas Tama Jagakarsa

---- Buku Panduan Akademis Fakultas Ekonomi, Universitas Tama Jagakarsa

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER UNTUK DOSEN UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA JAKARTA SELATAN

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mengisi angket ini cukup dengan membubuhkan tanda ceklis (✓) pada salah satu kolom yang telah disediakan sebelah kanan pertanyaan;
2. Mohon mengisi angket ini sesuai dengan atau menurut Bapak/Ibu/Sdr sarakan selama menjalankan tugas kantor sehari-hari;
3. Setelah mengisi angket ini, mohon diperiksa kembali agar tidak sampai ada pengisian item yang terlewat;
4. Pengisian dibenarkan hanya pada satu alternatif jawaban.

Pilihan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Catatan :

Bila ada pembatalan dari jawaban semula, cukup jawaban semula diberi tanda sama dengan (✓) lalu diganti dengan jawaban baru.

SS	S	N	TS	STS
✓				

Sebelum diperbaiki

SS	S	N	TS	STS
✓	✓			

Setelah diperbaiki

KUESIONER UNTUK VARIABEL KEDISIPLINAN DOSEN (X_1)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Dosen hadir tepat waktu setiap hari kerja.					
2	Dosen pulang tepat waktu setiap hari					
3	Dosen melaksanakan kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.					
4	Dosen harus melaksanakan sikap yang baik dalam bekerja					
5	Dosen bertingkah laku sesuai dengan peraturan.					
6	Perbuatan Dosen sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam bekerja.					
7	Dosen penuh pengabdian dalam bekerja.					
8	Dosen harus mempunyai kesetiaan dalam bekerja.					
9	Dosen peka terhadap lingkungan kerja					
10	Dosen mempunyai persamaan dan kesetaraan dengan pegawai lain.					
11	Dosen dapat menjadi teladan bagi mahasiswa.					
12	Dosen dapat bersikap adil kepada mahasiswa					
13	Dosen tegas dalam mengambil keputusan sesuai dengan ketentuan.					
14	Dosen taat pada ketentuan maupun peraturan yang berlaku.					
15	Dosen menjadi panutan masiswa					

KUESIONER UNTUK VARIABEL KOMPETENSI DOSEN (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	TS	N	TS	STS
1	Bagaimana menurut anda apakah pengendalian emosi diperlukan untuk peningkatan kinerja Dosen					
2	Kondisi lingkungan kerja sangat mendukung kompetensi Dosen					
3	Kemampuan analitikal Dosen sangat mendukung pelaksanaan tugas.					
4	Ketajaman naluri diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan					
5	Menerima pendapat orang lain adalah sifat yang dapat membuat Dosen lebih terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan jabatannya?					
6	Pengembangan Organisasi sangat mendukung kompetensi Dosen					
7	Pengembangan individu sangat mendukung kompetensi Dosen					
8	Jaringan Komunikasi sangat mendukung pelaksanaan tugas Dosen.					
9	Bagaimana menurut anda, rotasi Dosen dapat menyegarkan süssana di lingkungan kerja dan dapat menambah wawasan Dosen					
10	Prestasi kerja sangat mendukung kompetensi Dosen					
11	Bagaimana menurut anda apakah motivator membantu menambah wawasan Dosen					
12	Bagaimana menurut anda, apakah wawasan yang luas membuat Dosen lebih terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan jabatannya?					
13	Bagaimana menurut anda, apakah pengalaman kerja sebelumnya telah membuat Dosen lebih terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan jabatannya?					
14	Bagaimana menurut anda, apakah diklat yang pernah diikuti mendukung kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dituntut oleh jabatan yang diduduki oleh Dosen?					
15	Bagaimana menurut anda, apakah diklat struktural yang pernah diikuti mendukung kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dituntut oleh jabatan yang diduduki oleh Dosen?					

KINERJA DOSEN (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Dosen harus mengetahui visi sebagai dasar untuk melaksanakan tugas.					
2.	Dosen yang melaksanakan tugas harus sesuai dengan misi agar tujuan organisasi tercapai.					
3.	Dosen yang akan melaksanakan tugasnya harus melaksanakan tujuan yang akan dicapai dalam jangka waktu yang telah ditentukan.					
4.	Sasaran yang akan dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan					
5	Dosen harus melaksanakan program-program yang telah ditetapkan.					
6.	Pengetahuan yang dimiliki Dosen dapat meningkatkan kinerjanya.					
7.	Sikap kepemimpinan yang baik diterapkan pimpinan kepada Dosennya.					
8.	Adanya kerjasama yang dijalin antara Dosen dengan sesama Dosen ataupun dengan pimpinan					
9.	Loyalitas kerja dari Dosen dapat meningkatkan kinerjanya					
10.	Kepraktisan yang dimiliki Dosen dalam meningkatkan kinerjanya					
11	Kecakapan kerja yang dimiliki Dosen dapat meningkatkan kinerja dari Dosen tersebut.					
12	Sikap mentalitas yang tinggi dari Dosen dapat meningkatkan kinerja dari Dosen tersebut.					
13	Dosen harus dapat mempertanggung jawabkan tindakan dalam melaksanakan tugas.					
14	Prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap Dosen akan meningkatkan kinerja Dosen.					
15	Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja Dosen.					

HASIL ANGKET UNTUK PERTANYAAN KEDISIPLINAN DOSEN (X₁)

Res	Hasil jawaban angket pertanyaan nomor															SKOR X ₁
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	66
2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	2	61
3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	69
4	5	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	4	5	65
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	67
6	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
7	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	57
8	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	56
9	2	2	3	4	3	2	5	5	4	2	3	3	3	3	3	47
10	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	64
11	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	47
12	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	42
13	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	2	44
14	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	44
15	2	3	2	3	3	4	4	3	1	3	2	3	3	1	4	41
16	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	54
17	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	35
18	2	3	1	1	2	3	4	4	4	3	1	4	3	3	3	41
19	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	37
20	3	1	1	1	2	2	2	1	3	4	1	4	3	3	3	34
21	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	54
22	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
23	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	44
24	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	47
25	2	2	2	4	4	5	5	3	4	4	3	2	3	2	4	49
26	3	2	2	2	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	47
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
28	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	48
29	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	2	5	5	53
30	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	34
31	4	2	2	3	3	5	4	3	2	2	2	2	3	2	3	42
32	3	3	2	3	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	4	50
33	3	3	2	3	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	4	50

34	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	53
35	2	5	2	3	5	5	5	5	3	5	4	2	3	5	4	58
36	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	55
37	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	52
38	2	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47
39	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	33
40	2	2	2	4	5	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	44
41	4	3	2	4	3	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	49
42	2	3	1	3	3	5	4	3	3	4	2	2	2	3	2	42
43	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	34
44	3	2	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	47
45	3	2	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	47
46	3	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	56
47	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
48	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
49	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	59
50	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	55
51	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	43
52	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	45
53	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	38
54	3	1	1	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	40
55	4	2	3	2	1	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	36
56	4	4	1	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	3	41
57	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	57
58	4	2	2	4	3	3	2	1	2	3	2	1	4	2	3	38
59	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	55
60	4	2	2	2	4	5	5	3	3	4	4	2	3	2	5	50
61	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	57
62	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	5	5	3	57
63	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59
64	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	4	2	4	4	4	57
65	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	4	5	4	4	4	57
66	5	5	5	5	2	3	5	3	3	3	4	2	4	4	4	57
67	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	58
68	5	5	2	5	3	2	4	3	4	4	3	3	4	5	3	55
69	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	58
70	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	55

HASIL ANGKET UNTUK PERTANYAAN KOMPETENSI DOSEN (X₂)

Res	Hasil jawaban angket pertanyaan nomor															SKOR X ₂
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	69
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	55
7	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	65
8	3	3	4	5	5	4	2	3	4	4	5	3	4	4	5	58
9	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
10	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	65
11	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	40
12	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	3	38
13	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39
14	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	38
15	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	52
16	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	55
17	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	4	3	44
18	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	45
19	2	2	1	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	42
20	3	2	4	4	3	4	5	4	2	3	4	3	4	2	2	49
21	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	48
22	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	50
23	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	46
24	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	52
25	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	5	5	5	57
26	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
27	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	39
28	4	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	4	48
29	3	5	5	4	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	3	59
30	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	34
31	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	41
32	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	45
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	47

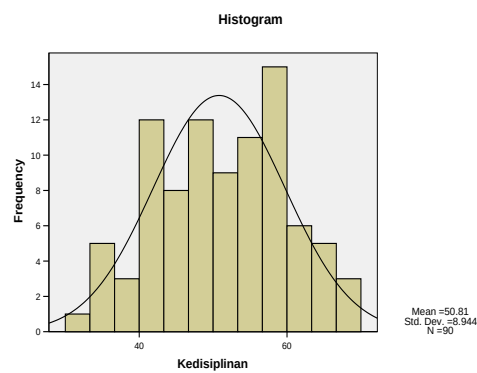
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	47
35	2	2	3	4	4	3	2	5	5	4	4	3	4	4	5	54
36	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	51
37	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	51
38	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	40
39	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	1	4	2	1	40
40	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	5	3	38
41	3	4	2	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	4	47
42	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	3	3	42
43	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	35
44	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	5	52
45	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	46
46	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	59
47	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	39
48	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	56
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	46
51	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
52	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	40
53	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	36
54	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	3	41
55	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	4	3	2	2	46
56	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	32
57	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	54
58	3	2	4	2	3	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	40
59	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	5	4	3	3	2	50
60	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	61
61	3	5	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	61
62	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	58
63	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	58
64	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	64
65	4	2	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	3	3	59
66	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	64
67	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	59
68	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	53
69	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	1	1	2	2	3	42
70	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	43

34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5	61
36	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	54
37	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	54
38	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	49
39	3	5	5	2	4	2	4	2	3	1	3	3	3	4	2	46
40	4	3	3	4	4	3	3	2	3	5	2	3	5	3	2	49
41	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
42	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	44
43	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	38
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	47
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
46	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	63
47	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	44
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	56
50	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	50
51	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	43
53	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	42
54	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	43
55	4	3	1	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	39
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
57	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	62
58	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	53
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
60	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	49
61	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
62	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	61
63	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	60
64	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	64
65	4	2	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	3	3	59
66	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	64
67	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	59
68	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	55
69	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	59
70	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58

LAMPIRAN 3 : Pengerjaan SPSS

Tabel 4.1 statistik variabel Kedisiplinan Dosen (X_1)

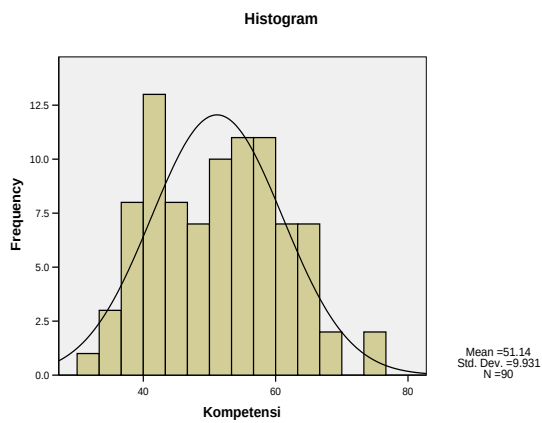
Statistics		
Kedisiplinan		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		50.81
Std. Deviation		8.944
Minimum		33
Maximum		69
Sum		4573



Gambar 4.1
Histogram distribusi frekwensi skor variabel Kedisiplinan Dosen (X_1)

Tabel 4.2 statistik variabel Kompetensi Dosen (X_2)

Statistics		
Kompetensi		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		51.14
Std. Deviation		9.931
Minimum		32
Maximum		75
Sum		4603



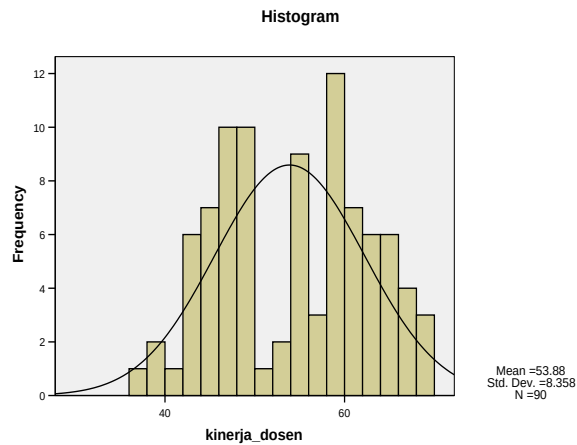
Gambar 4.2
Histrogram distribusi frekwensi skor variabel Kompetensi Dosen (X_2)

Statistik Variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)

Statistics

kinerja_dosen

N	Valid	70
	Missing	0
Mean		53.88
Std. Deviation		8.358
Minimum		36
Maximum		70
Sum		4849



Gambar 4.3.
Histrogram distribusi frekwensi skor variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)

Tabel 4-4 Hasil Uji validitas Variabel Kedisiplinan Dosen (X₁)

No. Pertanyaan	r _{pearson}	r _{tabel}	Keterangan validasi
kedisiplinan_01	.681(**)	r _{tabel}	valid
kedisiplinan_02	.670(**)	0,306	valid
kedisiplinan_03	.797(**)	0,306	valid
kedisiplinan_04	.692(**)	0,306	valid
kedisiplinan_05	.605(**)	0,306	valid
kedisiplinan_06	.324(**)	0,306	valid
kedisiplinan_07	.642(**)	0,306	valid
kedisiplinan_08	.719(**)	0,306	valid
kedisiplinan_09	.597(**)	0,306	valid
kedisiplinan_10	.549(**)	0,306	valid
kedisiplinan_11	.825(**)	0,306	valid
kedisiplinan_12	.535(**)	0,306	valid
kedisiplinan_13	.639(**)	0,306	valid
kedisiplinan_14	.643(**)	0,306	valid
kedisiplinan_15	.623(**)	0,306	valid

Hasil pengolahan dengan SPSS 14.0

Tabel 4-5 Hasil Uji validitas Variabel Kompetensi Dosen (X₂)

No. Pertanyaan	r _{pearson}	r _{tabel}	Keterangan validasi
kompetensi_01	.757(**)	r _{tabel}	valid
kompetensi_02	.792(**)	0,306	valid
kompetensi_03	.786(**)	0,306	valid
kompetensi_04	.802(**)	0,306	valid
kompetensi_05	.812(**)	0,306	valid
kompetensi_06	.698(**)	0,306	valid
kompetensi_07	.630(**)	0,306	valid
kompetensi_08	.704(**)	0,306	valid
kompetensi_09	.665(**)	0,306	valid
kompetensi_10	.688(**)	0,306	valid
kompetensi_11	.780(**)	0,306	valid
kompetensi_12	.809(**)	0,306	valid
kompetensi_13	.675(**)	0,306	valid
kompetensi_14	.685(**)	0,306	valid
kompetensi_15	.653(**)	0,306	valid

Hasil pengolahan dengan SPSS 14.0

Tabel 4.6 Hasil Uji validitas Variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa (Y)

No. Pertanyaan	r _{pearson}	r _{tabel}	Keterangan validasi
kinerja_dosen_01	.613(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_02	.684(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_03	.691(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_04	.726(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_05	.804(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_06	.716(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_07	.710(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_08	.606(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_09	.601(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_10	.723(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_11	.747(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_12	.810(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_13	.782(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_14	.723(**)	0,306	valid
kinerja_dosen_15	.679(**)	0,306	valid

Hasil pengolahan dengan SPSS 14.0

Tabel 4-7 Hasil perhitungan *Cronbach Alpha* variabel Kedisiplinan Dosen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	15

Tabel 4-8 Hasil perhitungan *Cronbach Alpha* variabel Kompetensi Dosen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	15

Tabel 4-9
Hasil perhitungan *Cronbach Alpha* Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	15

Tabel 4.11 Pengujian Normalitas Data Variabel Kedisiplinan Dosen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kedisiplinan
N		70
Normal Parameters(a,b)	Mean	50.81
	Std. Deviation	8.944
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.088
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.867
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.12 Pengujian Normalitas Data Variabel Kompetensi Dosen (X_2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kompetensi
N		70
Normal Parameters(a,b)	Mean	51.14
	Std. Deviation	9.931
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.836
Asymp. Sig. (2-tailed)		.487

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Tabel 4.13
Pengujian Normalitas Variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		kinerja_dosen
N		70
Normal Parameters(a,b)	Mean	53.88
	Std. Deviation	8.358
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		1.246
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090

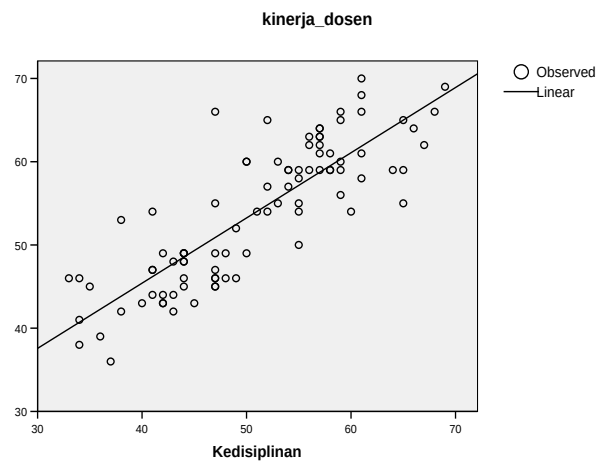
a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Tabel 4.14 Koefisien Regresi (X_1 terhadap Y)

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.070	2.801		5.023	.000
	Kedisiplinan	.783	.054	.838	14.427	.000

a. Dependent Variable: kinerja_dosen

Gambar 4.4 Pengaruh X_1 terhadap YTabel 4.15
Koefisien Determinan (R Square) X_1 terhadap Y

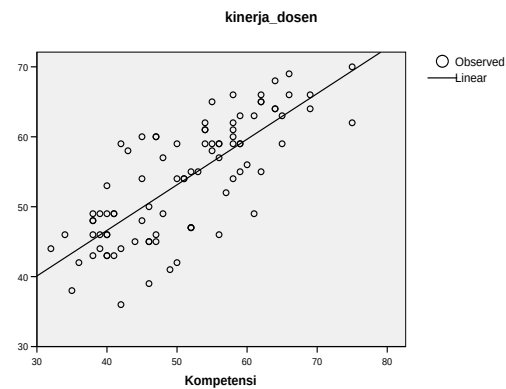
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838(a)	.703	.699	4.582

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

Tabel 4.16 Koefisien Regresi (X_2 terhadap Y)

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.526	2.955		6.947	.000
	Kompetensi	.652	.057	.775	11.496	.000

a. Dependent Variable: kinerja_dosen



Gambar 4.5
Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa

Tabel 4.17 Koefisien Determinan (R Square) X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775(a)	.600	.596	5.314

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Tabel 4.18 Koefisien Regresi Ganda (X_1 , dan X_2 terhadap Y)**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.005	2.673		4.492	.000
	Kedisiplinan	.555	.079	.594	6.988	.000
	Kompetensi	.267	.072	.318	3.740	.000

a Dependent Variable: kinerja_dosen

Tabel 4-19 Adjusted R Square X_1 , dan X_2 , terhadap Y **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863(a)	.744	.738	4.277

a Predictors: (Constant), Kompetensi, Kedisiplinan

Tabel 4-20 Tabel Anova Regresi Ganda

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4625.856	2	2312.928	126.413	.000(a)
	Residual	1591.800	87	18.297		
	Total	6217.656	89			

a Predictors: (Constant), Kompetensi, Kedisiplinan

b Dependent Variable: kinerja_dosen

Lampiran 4 :
Tabel r Pearson (*Product Moment*) , nilai t, dan nilai F
Tabel Nilai r Pearson (*Product Moment*)

N	5% (0,05)	1% (0,01)
1	-	-
2	-	-
3	0,997	0,999
4	0,950	0,990
5	0,878	0,959
6	0,811	0,917
7	0,754	0,874
8	0,707	0,834
9	0,666	0,798
10	0,632	0,765
11	0,602	0,735
12	0,576	0,708
13	0,553	0,684
14	0,532	0,661
15	0,514	0,641
16	0,497	0,623
17	0,482	0,606
18	0,468	0,590
19	0,456	0,575
20	0,444	0,561
21	0,433	0,549
22	0,423	0,537
23	0,413	0,526
24	0,404	0,515
25	0,396	0,505
26	0,388	0,496
27	0,381	0,487
28	0,374	0,478
29	0,367	0,470
30	0,361	0,463
31	0,355	0,456
32	0,349	0,449
33	0,344	0,442
34	0,339	0,436
35	0,334	0,430
36	0,329	0,424
37	0,325	0,418

N	5% (0,05)	1% (0,01)
38	0,320	0,413
39	0,316	0,408
40	0,312	0,403
41	0,308	0,398
42	0,304	0,393
43	0,301	0,389
44	0,297	0,384
45	0,294	0,380
46	0,291	0,376
47	0,288	0,372
48	0,284	0,368
49	0,281	0,364
50	0,279	0,361
55	0,266	0,345
60	0,254	0,330
65	0,244	0,317
70	0,235	0,306
75	0,227	0,296
80	0,220	0,286
85	0,213	0,278
90	0,207	0,270
95	0,202	0,263
100	0,195	0,256
125	0,176	0,210
150	0,159	0,210
175	0,148	0,194
200	0,138	0,181
300	0,113	0,148
400	0,098	0,128
500	0,088	0,115
600	0,080	0,105
700	0,074	0,097
800	0,070	0,091
900	0,065	0,086
1000	0,062	0,081

Sumber : Sugiyono, 2004

Tabel Nilai t *Sumber : Compute dari SPSS*

db	5% (0,05)	1% (0,01)	db	5% (0,05)	1% (0,01)
5	2,015	3,365	55	1,673	2,396
6	1,943	3,143	56	1,673	2,395
7	1,895	2,998	57	1,672	2,394
8	1,860	2,896	58	1,672	2,392
9	1,833	2,821	59	1,671	2,391
10	1,812	2,764	60	1,671	2,390
11	1,796	2,718	61	1,670	2,389
12	1,782	2,681	62	1,670	2,388
13	1,771	2,650	63	1,669	2,387
14	1,761	2,624	64	1,669	2,386
15	1,753	2,602	65	1,669	2,385
16	1,746	2,583	66	1,668	2,384
17	1,740	2,567	67	1,668	2,383
18	1,734	2,552	68	1,668	2,382
19	1,729	2,539	69	1,667	2,382
20	1,725	2,528	70	1,667	2,381
21	1,721	2,518	71	1,667	2,380
22	1,717	2,508	72	1,666	2,379
23	1,714	2,500	73	1,666	2,379
24	1,711	2,492	74	1,666	2,378
25	1,708	2,485	75	1,665	2,377
26	1,706	2,479	76	1,665	2,376
27	1,703	2,473	77	1,665	2,376
28	1,701	2,467	78	1,665	2,375
29	1,699	2,462	79	1,664	2,374
30	1,697	2,457	80	1,664	2,374
31	1,696	2,453	81	1,664	2,373
32	1,694	2,449	82	1,664	2,373
33	1,692	2,445	83	1,663	2,372
34	1,691	2,441	84	1,663	2,372
35	1,690	2,438	85	1,663	2,371
36	1,688	2,434	86	1,663	2,370
37	1,687	2,431	87	1,663	2,370
38	1,686	2,429	88	1,662	2,369
39	1,685	2,426	89	1,662	2,369
40	1,684	2,423	90	1,662	2,368
41	1,683	2,421	91	1,662	2,368
42	1,682	2,418	92	1,662	2,368
43	1,681	2,416	93	1,661	2,367
44	1,680	2,414	94	1,661	2,367
45	1,679	2,412	95	1,661	2,366
46	1,679	2,410	96	1,661	2,366
47	1,678	2,408	97	1,661	2,365
48	1,677	2,407	98	1,661	2,365
49	1,677	2,405	99	1,660	2,365
50	1,676	2,403	100	1,660	2,364

Tabel Nilai F (5%)

db Penyebut	db Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008

db Penyebut	db Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,940
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042	1,984	1,936
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041	1,983	1,935
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040	1,982	1,934
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038	1,981	1,933
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036	1,979	1,931
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035	1,978	1,930
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034	1,977	1,929
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033	1,976	1,928
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927

Sumber : Compute dari SPS