



PENGARUH DISPLIN DAN MOTIVASI KERJA SERTA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) SAMORA PEMATANGSIANTAR

Lydia Madona*

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to look at how discipline, work motivation, and organizational commitment affect the performance of STAI Samora Pematangsiantar lecturers, either partially or concurrently. This study employs the dissemination of questionnaires as well as a quantitative method to research. Multiple linear regression analysis was utilized, as well as hypothesis testing (F-test, t-test, and coefficient of determination) (R²). In this study, 49 lecturers were used as a sample. The information in this study is based on primary sources. A questionnaire was used to gather information. The F-test was employed in conjunction with the t-test to test the hypothesis. The findings of the t-test of work discipline style have a significant impact on lecturer performance, motivation, and organizational commitment. Meanwhile, the F-test results, discipline and job motivation, as well as organizational commitment, all have an impact on lecturers' performance. According to the Coefficient of Determination (R²), X₁, X₂, and X₃ account for 57.4% of the lecturer's performance, with the remaining 42.6 percent impacted by other variables.

ARTICLE HISTORY

Submitted 18 February 2022
Revised 25 February 2022
Accepted 28 February 2022
Published 03 March 2022

KEYWORDS

discipline; motivation; organizational commitment; lecturer performance; STAI Samora Pematangsiantar.

CITATION (APA 6th Edition)

Madona, L. (2022). Pengaruh Displin dan Motivasi Kerja Serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, dan Ilmu-Ilmu Sosial*. 6(1), 16-23.

*CORRESPONDANCE AUTHOR

lydia.madona75@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i1.5018>

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perilaku yang menggambarkan kemampuan dalam tugas secara realistis dan menunjukkan sikap yang diputuskan pada konteks pekerjaan. Sikap tersebut untuk menegaskan deskripsi yang menjadi kebutuhan organisasi yang diinginkan. Oleh sebab itu, kinerja dalam bentuk individu maupun kelompok selanjutnya dievaluasi untuk mendapatkan standar keberhasilan. Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada enam indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja (Sagala, 2007, p. 180).

Di perguruan tinggi, dosen bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan mengarahkan mahasiswa kepada hal-hal yang baik. Salah satunya adalah mampu menanamkan sikap kedisiplinan kerja, baik untuk diri sendiri atau kepada mahasiswa. Tanpa adanya sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya, tidak heran bila tujuan yang akan dicapai tidak akan berhasil. Hal ini akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di perguruan tinggi. Jika dosen memiliki sikap kedisiplinan, tentunya dapat ditularkan kepada mahasiswanya (Sulasmi, 2020).

Disiplin diperlukan untuk mengatur tindakan kelompok atau anggota agar dapat mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan. Hal ini juga berlaku pada semua dosen untuk patuh pada aturan yang ditetapkan oleh perguruan tinggi. Dalam melaksanakan ketetapan dan peraturan harus realistis dan bersifat adil bagi seluruh para dosen (Harahap, 2016). Indikator disiplin kerja, meliputi disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif merupakan usaha meningkatkan kemauan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan kerja yang berlaku. Dalam hal ini instansi meyakinkan dan menyadarkan dosen agar memiliki rasa memiliki terhadap kampus. Sedangkan, disiplin korektif adalah suatu usaha dalam meningkatkan kemauan seseorang untuk mampu berdisiplin dengan mematuhi segala peraturan yang berlaku pada instansi (Mangkunegara, 2007, p. 129).



Seorang pendidik yang berkomitmen atas organisasinya, akan mudah mencapai tujuan organisasi tersebut. Hal ini sangat penting dalam sebuah perguruan tinggi yang belum mendapatkan dosen dengan kualifikasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, komitmen organisasi dijadikan sebagai hal penentu dosen dan penghargaan apa yang didapatkan pada level kinerja di dalam organisasi pendidikan. Komitmen yang dibentuk sebelum memulai perkuliahan harus jelas sehingga kinerja dosen akan terlihat baik. Kurangnya rasa memiliki kampus oleh dosen menjadi gambaran bukti kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki (Dirwan, [2016](#), p. 2).

Pengertian komitmen organisasi adalah suatu sikap di mana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan dan harapan organisasi. Individu tersebut juga berusaha dalam menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Steers, [1980](#), p. 442). Menurut Lincoln dan Bashaw, ada tiga faktor indikator yang dimiliki komitmen organisasi yaitu: (1) Kesetiaan karyawan; di mana dosen sebagai bawahan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian di dalam organisasi; (2) Kebanggaan karyawan; dengan telah menjadi bagian dari organisasi yang di ikutinya dan rasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dari hidupnya karyawan/ dosen akan merasa bangga; (3) Kemauan karyawan; adanya keinginan karyawan/dosen untuk mengusahakan kepentingan organisasi dapat tercapai (Sopiah, [2008](#), p. 43)

Selain itu, motivasi kerja dapat memacu dosen untuk bekerja keras dalam meningkatkan produktivitas kerja dan berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan. Ada yang termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau promosi kenaikan pangkat. Tapi ada pula yang dikarenakan perasaan puas akan pencapaian kerja, bukan diperoleh dari status sosial atau intensif yang tinggi. Bagi mereka, kepuasan adalah usaha untuk mencapai hasil kerja itu sendiri. Untuk itu motivasi kerja harus dilakukan dengan tepat agar memacu daya penggerak seseorang bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Selain itu, motivasi menjadi penyebab perilaku seseorang sehingga orang untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Luthans, Purwanti, and Yuwono, [2006](#)).

Motivasi kerja adalah kekuatan yang ada pada diri seseorang sebagai daya penggerak untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Sardiman, 2007, p. 73). Menjadi seorang pendidik disebabkan adanya keinginan dan kemauan untuk memberikan pengajaran. Bila tidak mempunyai keinginan dan motivasi, maka tidak mungkin berhasil untuk mendidik atau mengajar. Dosen yang termotivasi dalam bekerja maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya. Beberapa indikator motivasi kerja guru adalah suka terhadap pekerjaan, keinginan untuk mengembangkan diri, tanggung jawab, keinginan untuk memperoleh imbalan, kesungguhan dalam bekerja (Suyanto and Jihad, [2013](#), p. 48).

Kewajiban seorang dosen adalah melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, pengabdian kepada masyarakat dan penelitian. Beberapa faktor seperti tingkat kedisiplinan dosen yang masih rendah, komitmen organisasi yang masih minim, motivasi kerja dosen yang belum optimal dalam melakukan tugas Tri Dharma sehingga hasil kinerja dosen masih belum maksimal di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar. Kondisi suasana kerja yang baik tentunya akan gairah kerja bagi para dosen dan akan berdampak pada kinerja dosen. Perlu dilakukan perbaikan untuk meningkatkan gairah bekerja dosen dalam proses belajar mengajar. Fenomena inilah yang menjadi gambaran permasalahan yang menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar”

Permasalahan dalam penelitian ini adalah; (1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar? (2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar? (3) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berfokus pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Cara pandang peneliti dengan mengadopsi desain penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, menguji hipotesis atau teori, dan melakukan generalisasi fenomena sosial yang diteliti (Moleong, 2018, pp. 36–37). Lokasi penelitian ini adalah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar. Populasi dan sampel berjumlah 49 dosen dengan metode penarikan sampel jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Total sampling adalah pengambilan data yang disebabkan populasi tidak lebih 100 orang (Arikunto, 2002, p. 56). Teknik pengumpulan data dengan metode wawancara, studi pustaka, dan penyebaran angket/kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Sebelum melakukan uji sampel, peneliti melakukan uji validitas terlebih dahulu ke Perguruan Tinggi sejenis. Metode analisis data yang peneliti gunakan adalah *Ordinary Least Square* (OLS) metode regresi linier berganda dengan melewati uji asumsi klasik terlebih dahulu, dan uji hipotesis yaitu uji parsial (Uji-t), Uji simultan (Uji-F) dan Koefisien determinasi (R^2) (Sugiyono, 2011, p. 24).

Deskripsi data penelitian yang pada penelitian ini merupakan gambaran umum tentang penyebaran data yang ada selama di lapangan. Adapun data yang dijadikan variabel adalah 3 variabel independen dan 1 variabel dependen dengan total 4 variabel yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan kinerja dosen (Y). Penyajian statistik deskriptif diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*mode*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (maksimum score), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 26.0 (Creswell, 2015, p. 35).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Disiplin dapat diartikan sebagai perilaku/sikap serta perbuatan yang mengikuti aturan organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Aturan atau tata tertib yang dimaksud seperti kehadiran, tepat waktu, serta kesediaan seseorang dalam mengikuti protokol kerja dengan baik. Seorang pendidik dapat menunjukkan kinerjanya dengan cara membuat perencanaan pembelajaran tepat waktu, menguasai materi, membuat media pembelajaran dan soal evaluasi sesuai dengan materi yang akan diajarkan serta mampu mengelola kelas. Dosen juga harus mampu mengembangkan kinerjanya sendiri sesuai dengan bidang keahliannya, melaksanakan tugas tepat waktu, dan melakukan perkuliahan sesuai dengan Rencana Program Semester (RPS) yang telah dibuat. Kinerja dosen juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yakni dosen sebagai pendidik harus melakukan kerja sama yang baik dengan dosen lainnya dan mampu membina keharmonisan dengan atasannya (Sudjana, n.d., p. 23).

Rutinitas yang dimiliki oleh dosen harus dipertimbangkan dengan baik dan secara tepat. Hal tersebut akan memicu disiplin kerja yang dituntut kepadanya. Kerja dosen dapat di lihat dari sikap yang dilakukannya saat pelaksanaan pekerjaannya. Dengan disiplin kerja yang baik akan tercermin dengan sikap taat aturan yang telah di tetapkan, menjunjung tinggi tata tertib dan berusaha untuk tidak melanggar aturan. Sarana prasarana yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi yang akan menunjang pekerjaan dosen. Ketersediaan pendukung proses mengajar seperti; ruang belajar, papan tulis, meja, kursi, buku panduan, spidol, dan media lainnya. Disiplin kerja dan kemampuan dosen juga tidak terlepas dari tanggung jawab yang besar terhadap kerja yang dihasilkan.

Kemampuan dan hasil kerja akan dipengaruhi beberapa faktor yang ada. Seorang dosen harus memperhatikan komitmen dan tanggung jawab yang di kerjakan, sehingga perkuliahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dosen juga harus menyadari bahwa tidak semua prestasi

belajar dapat dipengaruhi oleh pembelajaran. Namun, juga dapat dipengaruhi keselarasan pada proses kegiatan belajar mengajar serta mendapatkan hasil yang optimal (Fahlefi, 2018, p. 140).

Mengajar merupakan salah satu tugas dosen. Maka dalam landasan teori ini yang digunakan adalah teori motivasi kerja, dikarenakan orang melihat kerja dosen adalah mengajar. Ada bermacam bentuk dari motivasi kerja, namun pada dasarnya mempunyai makna yang sama. Motivasi kerja dalam kegiatan sehari-hari, dikaitkan melalui kompetensi pedagogi dosen dalam mempersiapkan administrasi perkuliahan. Di mana dengan adanya motivasi kerja tersebut akan menghasilkan kompetensi yang baik juga. Khususnya dalam kompetensi pedagogi dosen. Hal ini merupakan pencapaian yang baik sehingga dosen yang ada di depan mahasiswa lebih leluasa dan dapat memberikan yang terbaik. Serta bentuk keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan hal yang dapat memenuhi kompetensi pedagogi.

Menurut kesehariannya motivasi kerja dapat dipahami yaitu: motivasi sebagai cara dorongan, gerakan, keinginan, aspirasi, kebutuhan kerja keras untuk mengarahkan, mengontrol atau menjelaskan keadaan tingkah laku manusia untuk membangkitkan vitalitas pada diri makhluk hidup untuk mencapai tujuan. Bentuk motivasi kerja apa pun yang diterapkan oleh seorang dosen akan memberikan dampak baik terhadap perkembangan kompetensinya (Hakim, 2012).

Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen di STAI Samora Pematangsiantar

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti, gambaran umum dari Sekolah Tinggi Agama Islam Samora Pematangsiantar secara resmi berdiri pada tanggal 24 Februari 1995 berdasarkan Akta Notaris Mauliddin Shati, SH, yang berkedudukan di kota Medan, Nomor 87 tanggal 28 Maret 2016. Sekolah Tinggi Agama Islam Samora Pematangsiantar memperoleh ijin pendirian dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan berdasarkan SK Nomor: 101 tahun 1995. Pada saat borang ini disusun Sekolah Tinggi Agama Islam Samora Pematangsiantar memiliki 2 (dua) Program Studi, yang terdiri dari Prodi Pendidikan Agama Islam dan Prodi Akhwalussyakhsyiah. Berikut ini ditampilkan perhitungan statistik dasar keempat data variabel tersebut.

Tabel 1. Hasil Deskripsi Data Penelitian

		X ₁	X ₂	X ₃	Y
N	Valid	49	49	49	49
	Missing	0	0	0	0
Mean		62,57	79,29	65,45	88,24
Median		61,00	79,00	65,00	89,00
Mode		56	71 ^a	59 ^a	80
Std. Deviation		5,564	6,449	5,362	7,702
Variance		30,958	41,583	28,753	59,314
Skewness		,140	,106	,132	,105
Std. Error of Skewness		,340	,340	,340	,340
Kurtosis		-1,637	-1,461	-1,380	-1,413
Std. Error of Kurtosis		,668	,668	,668	,668
Minimum		56	70	57	77
Maximum		70	90	75	100
Sum		3066	3885	3207	4324
Percentiles	25	56,50	73,00	60,00	80,00
	50	61,00	79,00	65,00	89,00
	75	68,00	85,00	70,50	94,00

Berdasarkan tabel di atas hasil variabel disiplin kerja diperoleh data dengan skor terendah 56 dan skor tertinggi adalah 70. Adapun nilai *mean* variabel disiplin kerja adalah 62,57 dengan *median* 61 dan *modus (mode)* senilai 56, varians senilai 30,958, simpangan baku (standar deviasi) senilai 5,564. Variabel motivasi kerja diperoleh data dengan skor terendah 70 dan skor tertinggi adalah 90. Adapun nilai *mean* variabel motivasi kerja adalah 79,29 dengan *median* 79 dan *modus (mode)* senilai 71, varians senilai 41,583, simpangan baku (standar deviasi) senilai 6,449. variabel komitmen organisasi diperoleh data dengan skor terendah 57 dan skor tertinggi adalah 75. Adapun nilai *mean* variabel motivasi kerja adalah 65,45 dengan *median* 65 dan *modus (mode)* senilai 59, varians senilai 28,753, simpangan baku (standar deviasi) senilai 5,363. variabel kinerja dosen diperoleh data dengan skor terendah 77 dan skor tertinggi adalah 100. Adapun nilai *mean* variabel motivasi kerja adalah 88,24 dengan *median* 89 dan *modus (mode)* senilai 80, varians senilai 59,314, simpangan baku (standar deviasi) senilai 7,702.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized
	Coefficients
	B
1 (constant)	2,018
X ₁	0,470
X ₂	0,354
X ₃	0,440

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 2,018 + 0,470 X_1 + 0,354 X_2 + 0,440 X_3$$

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 2,018 menunjukkan bahwa walaupun tanpa adanya variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi nilai kinerja dosen itu sebesar 2,018 satuan.
- 2) Nilai b₁ sebesar 0,470 untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa, setiap terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja dosen 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,470.
- 3) Nilai b₂ sebesar 0,354 untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa, setiap terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja dosen 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,354.
- 4) Nilai b₃ sebesar 0,440 untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa, setiap terjadi peningkatan pada variabel komitmen organisasi dosen 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0,440.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda (Uji t) Disiplin Kerja (X₁) Kinerja Dosen (Y)

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,018	11,162		,181	,857
Disiplin Kerja	,470	,149	,339	3,162	,003

Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 3,162, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan nilai t_{tabel} dalam lampiran sebesar 2,014. Maka nilai t_{hitung} sebesar $3,162 > \text{nilai } t_{tabel} 2,014$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, di mana terdapat kontribusi antara variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap variabel

Kinerja dosen (Y). Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen dapat dituliskan dalam rumus $Y = 2,018 + 0,470 X_1$ yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja dosen sebesar 2,018 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X_1 maka nilai kontribusinya bertambah sebesar 0,470.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda (Uji t) Motivasi kerja (X_2) Kinerja Dosen (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2,018	11,162		,181	,857
Motivasi Kerja	0,354	0,168	,296	2,102	,041

Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,102, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan nilai t_{tabel} dalam lampiran sebesar 2,014. Maka nilai t_{hitung} sebesar $2,102 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ } 2,014$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, dimana terdapat kontribusi antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja dosen (Y). Kontribusi motivasi kerja terhadap Kinerja Dosen dapat dituliskan dalam rumus $Y = 2,018 + 0,354 X_2$ yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja dosen sebesar 2,018 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X_2 maka nilai kontribusinya bertambah sebesar 0,354.

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda (Uji t) Komitmen organisasi (X_3) Kinerja Dosen (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,018	11,162		,181	,857
Komitmen Organisasi	,440	,214	,306	2,058	,045

Tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi sebesar 2,058, sedangkan nilai t_{tabel} berdasarkan nilai t_{tabel} dalam lampiran sebesar 2,014. Maka nilai t_{hitung} sebesar $2,058 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ } 2,014$ sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, di mana terdapat kontribusi antara variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel Kinerja dosen (Y). Kontribusi komitmen organisasi terhadap Kinerja Dosen dapat dituliskan dalam rumus $Y = 2,018 + 0,440 X_3$ yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja dosen sebesar 2,018 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X_3 maka nilai kontribusinya bertambah sebesar 0,440.

Hasil uji regresi linear multipel variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen (Y) menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Multipel (Uji F) X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1634,539	3	544,846	20,221	.000 ^b
Residual	1212,522	45	26,945		
Total	2847,061	48			

Tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 20,221 dengan probabilitas 0,000. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini juga berarti nilai koefisien determinasi R^2 tidak sama dengan Nol, atau signifikan dan terdapat kontribusi antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen (Y). Adapun hubungan variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Linear Multipel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,018	11,162		,181	,857
Disiplin	,470	,149	,339	3,162	,003
Motivasi	,354	,168	,296	2,102	,041
Komitmen	,440	,214	,306	2,058	,045

Kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama- sama terhadap kinerja dosen dapat dituliskan dalam rumus $Y = 2,018 + (0,470 X_1 + 0,354 X_2 + 0,440 X_3)$ yang berarti nilai konsistensi variabel X_1 , X_2 dan X_3 sebesar 2,018 dengan catatan setiap penambahan nilai 1% pada variabel X_1 bersama-sama dengan X_2 dan X_3 maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,470 pada X_1 , 0,354 pada X_2 dan 0,440 pada X_3 .

Adapun besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama- sama terhadap kinerja dosen dapat dilihat berdasarkan tabel Regresi berikut:

Tabel 8. Regresi Linear Multipel X_1 , X_2 dan X_3 Secara bersama-sama terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.546	5,191

Berdasarkan tabel di atas diketahui koefisien korelasi (R Square) variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen pada STAI Samora Pematangsiantar adalah sebesar 0,574. Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama- sama terhadap kinerja dosen STAI Samora Pematangsiantar adalah 57,4%. Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat (Siregar, 2014, p. 252).

Secara sederhana dapat dikategorikan berdasarkan nilai koefisien korelasi (R Square) dari *Guilford's Empirical Rules* berikut ini:

- 0,00 ≤ x < 0,20 : Pengaruh sangat lemah / rendah
- 0,20 ≤ x < 0,40 : Pengaruh rendah
- 0,40 ≤ x < 0,70 : Pengaruh sedang / cukup
- 0,70 ≤ x < 0,90 : Pengaruh kuat / tinggi
- 0,90 ≤ x < 1,00 : Pengaruh sangat kuat / tinggi

Berdasarkan kategorisasi di atas diketahui koefisien korelasi (R Square) variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama- sama terhadap kinerja dosen adalah sebesar

0,574. Oleh sebab itu kontribusi disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen tergolong sedang.

SIMPULAN

Hasil Uji Secara Parsial disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen STAI Samora Pematangsiantar. Hasil Uji Secara Simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen STAI Samora Pematangsiantar. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi memberikan sumbangan kontribusi 57,4% terhadap kinerja dosen sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti masukkan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dirwan, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21(1), 1–8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/jip.v21i1.6476>
- Fahlefi, D. R. (2018). Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial Ibu Kartini Semarang). *JURNAL STIE SEMARANG*, 8(2), 138–156.
- Hakim, L. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen STIE Totalwin Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 2(2).
- Harahap, Z. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa di Laboratorium Hotel Praktik Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *BARISTA: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 3(2).
- Luthans, F., Purwanti, S., and Yuwono, V. A. (2006). *Perilaku Organisasi: Edisi 10*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sagala, S. (2007). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, A. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manal & SPSS (Cetakan Kedua)*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenadamedia Group.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Steers, M. R. (1980). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana, N. (n.d.). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulasmu, E. (2020). *Konsep Pendidikan Humanis Dalam Pengelolaan Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: Bildung.
- Suyanto, and Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas di Era Globalisasi*. Jakarta: Esensi (Erlangga).