

Hubungan Kedisiplinan Kerja Dan Inovasi Pembelajaran Dengan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha

Wijani , bcittajaya@gmail.com 1,
Alexander Candra, Unja1986@yahoo.com 2

Program Pasca Sarjana Agama Buddha
Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta

ABSTRACT

Educator performance is an important element in education, besides that, it is also a determinant of the level of education quality. Good discipline reflects a person's sense of responsibility for the tasks assigned to him. This study aims to determine there is a relationship between work discipline and lecturer performance in Buddhist religious colleges. (2) There is a Relationship between Learning Innovation and Lecturer Performance in Buddhist Religious Universities. The population in this study were Lecturers at the Buddha Religious College. The number of samples was 60 respondents. The activity counter uses SPSS version 26 software. Multiple linear regression analysis is a method used to analyze the data in this study. The results showed that work discipline and lecturer welfare had a positive and significant effect on lecturer performance by 0.714 (75%) which was the value of R Square and the remaining 25% was influenced by other variables in this study.

Key words : *Work discipline, Lecturer Welfare, Lecturer Performance.*

ABSTRAK

Kinerja pendidik merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Ada Hubungan Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha. (2) Ada Hubungan Inovasi Pembelajaran dengan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha. Jumlah sampel sebanyak 60 responden. Penghitung kegiatan menggunakan software SPSS versi 26. Analisis regresi linier berganda merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kesejahteraan dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 0,714 (75%) yang merupakan nilai R Square dan sisanya 25% dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kedisiplinan kerja, Kesejahteraan Dosen, Kinerja Dosen.

Riwayat Artikel : Diterima: Juli 2020 Disetujui: Oktober 2020

Alamat Korespondensi:

Wijani, Alexander Chandra

Program Pascasarjana Pendidikan Keagamaan Buddha

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta

Jln. Pulo Gebang Permai, No.107 Pulo Gebang, Cakung, Jakarta Timur 13950

E-mail: penulis

Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan suatu pembelajaran dan ilmu pengetahuan yang selalu berkembang mengikuti alur zaman. Di zaman yang sudah lebih maju ini tentunya pendidikan juga memberikan banyak inovasi baru dalam sistem pembelajarannya. Salah satu jenjang pendidikan yang harus memiliki inovasi baru dalam sistem pembelajarannya adalah Perguruan Tinggi, karena perguruan tinggi bertanggung jawab untuk menghasilkan sarjana – sarjana yang berkompeten dan dapat bersaing secara global di dunia pekerjaan nanti. Oleh karena itu, untuk menunjang mutu pendidikan di perguruan tinggi salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan menjalankan sistem pembelajaran yang baik dan optimal, sangat diperlukan oleh pendidik (dosen) yang memiliki kinerja dan mutu yang baik pula dalam menjalankan sistem pembelajaran dan pada saat menyampaikan materi kepada mahasiswa sehingga diharapkan mahasiswa dapat merasa puas dengan pembelajaran yang disampaikan (Devita Listyaningrum, Santoso Sri Handoyo, 2016).

Karena dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 60 tahun 1999 mengatur ketentuan tentang pendidikan tinggi yang di dalamnya terdapat unsur-unsur dosen. Aspek terpenting yang mengkaitkan secara langsung dengan

pengembangan kualitas dosen untuk mengupayakan peningkatan kualitas lulusan sebuah perguruan tinggi yaitu hal yang berkaitan dengan tujuan yang telah diselenggarakannya pendidikan yang tinggi (Priatna, 2018).

Meurut Huffman, Tomas dan Lawrenz (2013) berbicara tentang kelulusan sebuah perguruan tinggi, tidak bisa lepas dari aktivitas tenaga pengajar (dosen). Dikatakan demikian, mengingat terjadinya suatu proses pendidikan di lingkungan perguruan tinggi, dosen inilah yang berinteraksi langsung dengan mahasiswa lulusan perguruan tinggi yang bersangkutan.

Hasil penelitian Mochammad (2012) menunjukkan kemampuan intelektual, pembelajaran organisasi dan internal locus of control memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dan juga tidak langsung, pengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi, sedangkan kompetensi memiliki langsung, signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dari hasil penelitian tersebut menjadikan motivasi buat peneliti dalam melaksanakan penelitian untuk mengetahui kinerja dosen yang mengarahkan kepada penguasaan dosen tentang teknologi informasi (IT) di STAB. Hal ini dilakukan karena di STAB masi banyak dosen-dosen yang belum bisa menguasai teknologi informasi (IT), sehingga berdampak pada dosen ketika mengajar, kemudian kinerja setiap masing-masing dosen memiliki kemampuan intelektual yang berbeda dalam proses belajar dan mengajar. Jadi bila dosen tidak memiliki kredibilitas atau kemampuan yang memadai, maka kegiatan pendidikan tidak akan bisa berjalan ideal yang mana lulusannya tidak akan berkualitas dan sesuai dengan yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kondisi sekarang yang sudah membumi bahwa lulusan perguruan tinggi di Indonesia kurang mempunyai kemampuan untuk bersaing atau tidak memiliki keunggulan kompetitif disaat tingkat persaingan sangat tajam dan tuntutan perkembangan teknologi semakin tinggi (Priatna, 2018).

Kinerja dosen perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan sekaligus dapat memperbaiki/ meningkatkan mutu perguruan tinggi. Pengembangan kompetensi dosen perguruan tinggi sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan dan persaingan dalam dunia pendidikan yang semakin maju, dengan mengembangkan kompetensi diharapkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dapat meningkatkan profesionalisme di bidang pendidikan.

Dosen yayasan di perguruan tinggi swasta belum seluruhnya berlatar belakang pendidikan Strata 3 yang mengajar mahasiswa S2, kemudian latar belakang pendidikan Strata 2 juga masih ada yang mengajar mahasiswa S2. Sebenarnya hal ini tidak diperbolehkan lagi sebagaimana diatur dalam peraturan DIKTI, namun karena tuntutan organisasi yang mengharuskan seperti itu, maka tidak terlihat kepuasan kerja dosen dalam mendidik mahasiswa dan kualitas yang dimiliki oleh dosen kurang maksimal meningkatkan kinerja dosen. Dosen diharuskan mempunyai kualifikasi yang diperlukan dalam hal penyampain ilmunya kepada mahasiswa. Tenaga dosen yang berkualitas akan memudahkan penyampaian ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga yang disampaikan kepada mahasiswa lebih mudah dipahami dan dikembangkan sesuai dengan kemampuan mahasiswa dengan kajian bidang ilmu yang digelutinya.

Perguruan Tinggi yang memiliki tenaga dosen yang berkualitas akan banyak diminati oleh masyarakat pada saat ini dan dimasa yang akan datang. Perguruan Tinggi yang tidak mau mengikuti perkembangan perubahan sekarang dan dimasa mendatang akan ditinggalkan oleh masyarakat, cepat atau lambat akan mengalami kemunduran, yang akhirnya akan mengalami penutupan Perguruan Tinggi tersebut. Dosen sebagai kunci keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh semua sumber daya pendidikan yang ada. Oleh sebab itu, untuk menciptakan tentang yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, di antaranya adalah faktor yang berhubungan dengan kemampuan intelektual, faktor yang berhubungan dengan inovasi pembelajaran yaitu kedisiplinan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Asri, 2018) menunjukkan Rata-rata diatas 80% mahasiswa menyatakan setuju bahwa dosen sudah memenuhi kinerjanya dengan baik, hanya saja untuk katagori korelasi antara mata kuliah dengan program studi memiliki persentasi paling rendah sebanyak 68%. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Devita Listyaningrum, Santoso Sri Handoyo, 2016) menyatakan bahwa Kinerja dosen pengajar bukan merupakan faktor mutlak yang mempengaruhi kepuasan belajar mahasiswa untuk tingkat keberhasilan mahasiswa tetapi dilihat juga dari mahasiswa dalam melaksanakan kewajiban belajar sebagai mahasiswa. Hal yang sama juga dijlaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Razak, 2016) menunjukkan bahwa dosen, sebagai tenaga pendidik dalam perguruan tinggi dituntut meningkatkan kualitas diri dengan memahami dan meningkatkan kompetensi diri, memiliki keterampilan dalam mengajar, inovasi dan kreatifitas yang tinggi sehingga proses pembelajaran yang dilaksanakan dalam perguruan tinggi berjalan dengan baik, secara efektif dan efisien,

Penelitian terdahulu menjadi referensi dalam penelitian ini dengan topik penelitian yang sama yaitu mengenai meningkatkan kinerja dosen dan perbedaan penelitian sebelumnya yaitu fokus permasalahan penelitian mengenai inovasi pembelajaran dan kedisiplinan kerja dosen, sehingga dampak pada kinerja dosen.

Kenyataan, di Sekolah Tinggi Agama Buddha peneliti menemukan beberapa permasalahan yaitu: interaksi antara dosen dan mahasiswa belum sepenuhnya terpenuhi, jumlah dosen yang berpendidikan S2 di STAB yaitu 40 dosen dan S3 20 masih bervariasi dan pada umumnya belum memadai sesuai kebutuhan, relevansi latar belakang pendidikan keilmuan seorang dosen dengan mata kuliah yang diberikan masih relatif belum terpenuhi dan pembinaan terhadap dosen-dosen muda masih bervariasi, ada yang sudah baik dan ada yang masih kurang. Karena dari keempat permasalahan sebagaimana disebutkan itu tentu saja akan sampai pada kualitas lulusan, artinya jika masalah tersebut tidak ditangani dengan baik, niscaya akan menghasilkan lulusan yang tidak berbobot secara sosial edukatif maupun sosial ekonomis, keterangan ini memberikan indikasi adanya usaha yang harus dilakukan oleh sesuatu perguruan tinggi dalam pengembangan SDM-nya, tepatnya dosen guna meningkatkan kualitas pendidikan dan kerjanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2020) dimensi-dimensi yang mengukur kinerja dosen meliputi: (1) pendidikan dan pengajaran, dengan indikator: (a) sikap dosen dalam memotivasi mahasiswa, (b) menyusun buku teks sebagai bahan ajar, (c) membuat silabi pelajaran, (d) memberikan tugas terstruktur kepada mahasiswa, (e) interaksi dosen dengan mahasiswa dalam penguasaan bahan dan metodologi, (f) mengevaluasi hasil belajar; (2) penelitian, dengan indikator: (a) aplikasi hasil penelitian, penyusunan rencana dan pelaksanaan penelitian, (c) pelaporan penelitian melalui jurnal, (d) melibatkan mahasiswa dalam penelitian, (e) publikasi hasil penelitian melalui koran, (f) frekuensi melakukan penelitian; (3) pengabdian kepada masyarakat, dengan indikator: (a) penyusunan rencana pengabdian kepada masyarakat dengan melibatkan mahasiswa, (b) kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaporkan pada publikasi ilmiah, (c) menawarkan kegiatan dengan mahasiswa, (d) mengaplikasikan hasil perkuliahan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat, (e) frekuensi melakukan kegiatan.

Mengingat keterbatasan kemampuan dan waktu peneliti, sehingga tidak semua dimensi yang berhubungan dengan mengukur kinerja dosen di perguruan tinggi akan dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini akan dibatasi pada dua variabel yaitu kedisiplinan (X1), kesejahteraan dosen (X2) sebagai variabel bebas dan meningkatkan kinerja dosen di PTAB (Y) sebagai variabel terikat. Dengan demikian penelitian ini hanya memfokuskan pada kontribusi ada hubungan kedisiplinan kedisiplinan dosen dengan pendidikan di PTAB dan ada hubungan disiplin dosen dengan kesejahteraan dosen di PTAB. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian “Hubungan Kedisiplinan Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha”.

Tinjauan Pustaka Kedisiplinan Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan, hal ini mendorong timbulnya semangat kerja dan tujuan yang akan dicapai. Disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana orang-orang tunduk pada peraturan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hartatik, 2014).

Disiplin kerja termasuk dalam sikap dan mental seseorang terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan, oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan, khususnya bagi kedisiplinan dosen dalam bekerja karena akan berakibat pada reputasi diri untuk mencapai keberhasilan.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Cherington (2010) menunjukkan bahwa pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas waktu, maka pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dapat digolongkan menjadi dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan dan keahlian). Artinya seorang dosen yang profesional memiliki kecerdasan tinggi, dengan pendidikan tinggi dan kemampuan yang tinggi seharusnya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Disiplin kerja dosen adalah merupakan keharusan yang harus ditaati oleh seorang dosen, karena disiplin itu adalah bagian dari bentuk kinerja. Disiplin juga merupakan sikap dan perilaku yang sangat berpengaruh dengan keberhasilan suatu pekerjaan. Dimana seorang dosen itu adalah teladan dan panutan mahasiswa, jadi dalam menjalankan pekerjaannya harus benar-benar disiplin (Listryarini, 2017). Jadi dalam penelitian ini ada hubungan positif disiplin kerja dan kinerja dosen. Tanpa suatu disiplin pasti kinerja tidak baik.

Kualitas Pembelajaran Dosen

Nilai keberhasilan pendidikan sangat tergantung dari mutu mengajarnya. Sebagai pendidik, contoh terbaik dari dosen pada mahasiswanya wajib, agar memiliki karakter dan menjunjung tinggi nilai moral serta kode etik (Fitriana, 2018).

Kompetensinya antara lain: 1) orientasi untuk berprestasi; 2) perhatian terhadap kerapian, mutu dan ketelitian; 3) inisiatif; 4) pencarian dan pengumpulan informasi. Realitas dalam pembelajaran di kampus, kualitas pembelajaran dosen dalam melakukan proses kurang melibatkan mahasiswa dalam kajian keilmuan juga kurang memiliki kemampuan dalam melakukan penelitian sehingga proses pembelajaran antara dosen dengan mahasiswa mengalami stagnan dalam penyampaian keilmuan. Kualitas pembelajaran dosen dapat berpengaruh baik bersama-sama ataupun individu dalam peranannya yang cukup penting dalam proses pendidikan. Standar kompetensi diperlukan dari seorang dosen.

Selain penguasaan materi pembelajaran, memahami kebijakan-kebijakan dalam pendidikan, paham pada karakteristik serta isi bahan pembelajaran, penguasaan konsep, paham konteks ilmu tersebut dengan masyarakat dan lingkungannya, paham pada dampak serta realisasi ilmu dalam kehidupan masyarakat dikaitkan dengan ilmu lainnya. Dan penunjang untuk mendorong mutu pendidikan pada perguruan tinggi salah satunya yakni akreditasi program studi. Dosen harus memiliki syarat khusus dalam profesinya. Personalisasi beberapa perilaku yang dibekali dengan berbagai ilmu pendidikan sebagai dasar menyatu dalam pribadinya mampu mentransformasikannya pada diri mahasiswa dan mampu merubah perilaku mahasiswanya. "Guru dan dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi mahasiswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dan pendidikan berkelanjutan." (Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005). Studi lanjut, pelatihan-pelatihan, sertifikasi, terkait dengan peningkatan kualitas dosen serta mutu pendidikan bisa memberi kontribusi untuk mahasiswa secara wajar juga benar, diharapkan memberi sumbangsih bagi perubahan dan perbaikan pendidikan. Peran dan tugas dosen sebagai pengajar, motivator, supervisor, konselor, pemimpin kelas juga pembimbing mahasiswa dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. Dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 dinyatakan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dasar direfleksikan dalam kegiatan berpikir dan bertindak. Oleh karenanya kompetensi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian serta profesional.

(Nana Sudjana: 2014) menyampaikan hal-hal yang perlu diperhatikan oleh dosen yaitu: 1) kemampuan menjelaskan pokok bahasan; 2) kemampuan memberikan contoh relevan; 3) kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain; 4) kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik diajarkan dengan konteks kehidupan; 5) penguasaan akan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan; 6) penggunaan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan; 7) pelibatan mahasiswa dalam kajian/penelitian; 8) kemampuan menggunakan beragam teknologi komunikasi. Dari uraian pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas pembelajaran dosen tidak hanya kemampuan secara teori dan praktik akan tetapi banyak penunjang lain yang terkait dengan kualitas pengajaran sosok seorang dosen.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Dosen

Realita dosen merupakan faktor penting yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya faktor tersebut terdiri dari faktor internal karyawan (personal/individu) atau para dosen dan faktor eksternal, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Faktor personal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu dosen. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas rektor atau dekan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada dosen (Yasir, 2018).

Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok, dan kecerdasan anggota tim dosen. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dosen atau infrastruktur yang diberikan oleh Universitas. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan di antaranya adalah: Komitmen moralitas yang harus diperhatikan, sistem dan iklim. Harus ada kedisiplinan. Menghargai waktu kerja keras, sanksi dan reward juga harus ada, budaya dosen dan mahasiswa. Dosen harus berprestasi, termasuk peningkatan seni budaya. Mahasiswa tidak ngerumpi tapi menggalakkan diskusi. Perilaku sehari-hari sejalan dengan Islam: gaya berpakaian, jenis aktivitas dan sebagainya harus mengarah kepada

amaliah Islam, jajaran pimpinan harus berorientasi kemanfaatan kepada masyarakat, menjadikan Perguruan Tinggi sebagai kumpulan para sarjana dan peneliti (Yasir, 2018).

Hipotesis

- H₁ : Ada hubungan kedisiplinan dan Pendidikan Dosen
- H₂ : Ada hubungan kualitas dosen dan Pendidikan Dosen

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen di STAB. Pengambilan sampling digunakan teknik purposive sampling dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 60 responden.

Dalam melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan untuk mencapai suatu kesimpulan, penulis melakukan perhitungan pengolahan dan penganalisaan dengan bantuan dari program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16.0 untuk windows yaitu Analisis Deskriptif dan Uji Hipotesis.

Pada analisis deskriptif ini dilakukan pembahasan mengenai analisis terhadap rasio-rasio untuk mencari nilai dari variabel disiplin dosen (X₁), kesejahteraan dosen (X₂), terhadap penelitian dependennya yaitu kinerja dosen (Y). Yang terdiri dari : uji Asumsi Klasik, Uji normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana hubungan disiplin dosen (X₁), kesejahteraan dosen (X₂), terhadap kinerja dosen (Y). Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Koefisien Determinasi (R²),

Menurut Agus Suyatna (2017) pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Penelitian ini juga menggunakan Adjusted R Square (Adj R²) karena terdapat lebih dari satu variabel independen dan apabila hanya ada satu variabel independen maka menggunakan R Square (R²) dalam menjelaskan pengaruh variabel independennya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini merupakan hasil jawaban responden dalam mengisi pertanyaan pada instrumen penelitian yang disebar. Pada analisis penelitian, diuraikan berdasarkan kepada operasionalisasi variabel penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur skala sikap yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Deskripsi dan operasionalisasi konsep-konsep dalam instrumen penelitian ini dilakukan berdasarkan pengamatan terhadap gejala-gejala dilapangan. Dipaparkan dan diberikan penjelasan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah diklasifikasikan dalam kategori variabel secara deskriptif. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel kedisiplinan kerja (X₁), Variabel kesejahteraan dosen (X₂), dan Variabel Kinerja Dosen (Y). Untuk mengetahui gambaran mengenai persepsi 60 responden terhadap variabel kedisiplinan (X₁) dan kesejahteraan dosen (X₂) digunakan analisis deskriptif secara statistik.

Karakteristik Responden

Dari 60 responden, jumlah responden dilihat dari jenis kelamin didominasi oleh pria sejumlah 30 orang dan berjenis kelamin wanita sejumlah 30 orang. Pembagian responden berlandaskan pendidikan bisa dikategorikan antara lain pendidikan S1 sejumlah 5 orang, pendidikan S2 sejumlah 25 orang, pendidikan S3 sejumlah 30 orang.

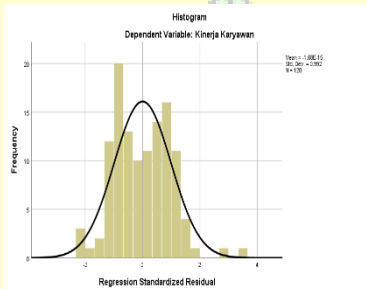
Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Kedisiplinan kerja (X1)	0.660	0,60	Reliabel
2	kesejahteraan dosen (X2)	0.538	0,60	Reliabel
3	Kinerja Dosen (X3)	0.423	0,60	Reliabel

Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Hasil pengujian validitas bisa ditinjau pada tabel 1-3 berlandaskan tabel tersebut dapat melihat bahwa nilai koefisien korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan memiliki nilai yang lebih tinggi daripada r tabel. Oleh sebab itu, penelitian ini dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk melihat reaksi uji nilai reliabilitas bisa ditinjau di tabel 4 berlandaskan ternyata nilai Cronbach Alpha bagi tiap-tiap variabel memiliki nilai > 0,60. Oleh sebab itu bisa diambil kesimpulan instrumen berisi atas penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil uji normalitas dengan kurva histogram

Uji Multikolinearitas

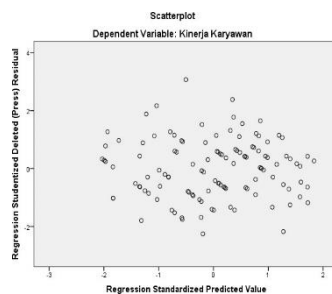
Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		VIF	Toleran
	Kedisiplinan kerja	3.886	0.257
	kesejahteraan dosen	3.886	0.257

Hasil Uji Multikolinieritas

Output yang didapatkan melalui uji multikolinieritas bisa diamati melalui tabell 6, berlandaskan tabel di atas setiap nilai variabel menyandang yang nilainya VIF < dari 10 serta nilai toleransi disetiap variabel mempunyai nilai > dari 0,1. Oleh sebab itu bisa disimpulkan ternyata pada model ini tidak menghasilkan multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil uji heteroskesdastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas terdapat di gambar 4 memperlihatkan bahwa titik-titik meluas ala random (acak), menyebar terletak di atas terletak dibawah sumbu Y angka 0. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.540	1.673		6.898	.000
	Kedisiplinan kerja	0.392	.065	.584	6.040	.000
	kesejahteraan dosen	0.256	.085	.292	3.018	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi ini, bisa diamati melalui tabel 6 berlandaskan tabel tersebut bisa dijabarkan hasil dari uji berikut ini:

- Nilai konstanta 11.540 dapat diartikan bahwa apabila Kedisiplinan kerja (X1), Kesejahteraan dosen (X2) adalah tetap (konstan) jadi perubahan variabel kinerja Dosen (Y) sebesar 11.540.
- Koefisien regresi pada variabel Kedisiplinan kerja sebesar 0.392 dapat diartikan bahwa jika Kedisiplinan kerja (X1) dinaikkan maka Kinerja Dosen (Y) akan meningkat.
- Koefisien regresi variable kesejahteraan dosen sebesar 0.392 artinya apabila kesejahteraan dosen (X2) ditingkatkan maka Kinerja Dosen (Y) akan meningkat

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.848 ^a	.719	.714	2.401	.719	149.595	2	117	.000

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan kerja, Kesejahteraan dosen

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai uji hasil koefisien determinasi dapat di ketahui melalui tabel 8. Berlandaskan tabel tersebut dapat melihat angka R² yang nilainya 0.714 (75%). Hal ini bisa di artikan bahwa variabel (Y) kinerja dosen dipengaruhi oleh (X1) kedisiplinan kerja, (X2) kesejahteraan dosen yang nilainya 75%, nilai yang lain senilai 25 % di akibatkan oleh variabel luar.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.540	1.673		6.898	.000
	Kedisiplinan kerja	0.392	.065	0.584	6.040	.000
	Kesejahteraan dosen	0.256	.085	0.292	3.018	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Hasil Uji (T)

Hasil uji T yang nilainya ditunjukkan pada tabel 8 di atas. Berlandaskan tabel tersebut, sehingga bisa mengetahui hasil uji terhadap (X1) Kedisiplinan kerja mempunyai signifikansi yang nilainya 0,000 dimana angka nominal seharusnya lebih rendah dari 0,05 dan nilai yang terdapat di t hitung 6.040 lebih tinggi dari t-tabel 1.657. Hasil uji terhadap (X2) Kesejahteraan dosen mempunyai signifikansi yang nilainya 0,003 dimana angka nominal

seharusnya lebih rendah dari 0,05 dan nilai yang terdapat di thitung 3.018 lebih tinggi dari t-tabel 1.657. Sehingga bisa menyimpulkan terdapat signifikasi (X1) Kedisiplinan kerja (X2) Kesejahteraan dosen ada pengaruh terhadap (Y) kinerja Dosen.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (F)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.848 ^a	.719	.714	2.401	.719	149.595	2	117	.000

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan kerja, Kesejahteraan dosen

Hasil Uji Secara Simultan (F)

Output dari uji f-hitung yang nilainya sejumlah 149.595 lebih besar daripada 3,07 dan nilai signifikasi 0,000 angka nominal < dibandingkan nilai alpha 0,05. Jadi H0 di tolak dan Ha di terima yaitu Kedisiplinan kerja, Kesejahteraan dosen ada pengaruh terhadap kinerja dosen.

Pembahasan

Kedisiplinan kerja (X1) ada pengaruh terhadap kinerja Dosen (Y)

Output uji thitung sebesar 6.040 >1.657 dengan signifikansi sebesar 0.000<0,05. Hal tersebut menandakan yaitu Kedisiplinan kerja (X1) ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Dosen. Karena thitung < ttabel atau 6.040 >1.657 dengan taraf signifikansi atau 0.000< 0,05, hal ini berarti H1 diterima. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Budha. Hal ini didukung oleh penelitian (Arda, 2017) menemukan hasil adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal yang sama juga diteliti oleh (Syarkani, 2017) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dilakukan oleh (Mekel & Sendow, 2014) menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesejahteraan dosen (X2) ada pengaruh terhadap kinerja Dosen (Y)

Hasil Output uji thitung sebesar 3.018>1.657 dengan signifikansi sebesar 0.010< 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa variabel Kesejahteraan dosen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Dosen. Karena thitung < ttabel atau 3.018>1.657 dengan taraf signifikansi atau 0.010< 0,05 hal ini berarti H2 diterima. Artinya bahwa Kesejahteraan dosen dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Budha.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Bambang Giyanto, 2018) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal yang sama juga dilakukan oleh (Hamid, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh (Suyitno, 2017) membuktikan hasil bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai penelitian berikut ini:

1. Berlandaskan hasil dari nilai uji hipotesis pernyataan pertama (H1) nilai yang terdapat pada uji t (X1) Kedisiplinan kerja memiliki signifikasi yang nilainya 0.000, dimana nilai yang seharusnya rendah daripada nilai 0,05. Nilai hasil thitung yang terdapat nilainya 6.040, nilai tersebut merupakan angka nominal yang nilainya lebih besar daripada t-tabel 1.657. Hingga hipotesis mengesahkan bahwa (X1) Kedisiplinan kerja ada pengaruh terhadap kinerja Kedisiplinan kerja terbukti.
2. Berlandaskan hasil dari nilai uji hipotesis pernyataan kedua (H2) nilai yang terdapat pada uji t (X2) Kesejahteraan dosen memiliki signifikasi yang nilainya 0.010, dimana nilai yang seharusnya rendah daripada nilai 0,05. Nilai hasil t hiung yang terdapat nilainya 3.018, nilai tersebut merupakan angka nominal yang nilainya lebih besar daripada t tabel 1.657. Hingga hipotesis mengesahkan bahwa (X2) Kesejahteraan dosen ada pengaruh terhadap kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Budha terbukti.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Suyatna. (2017). Uji Statistik Berbantuan Spss Untuk Penelitian Pendidikan. Media Akademi.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Asri, Y. N. (2018). Hubungan Persepsi Mahasiswa Pada Kinerja Dosen Terhadap Tingkat Kelulusan Mahasiswa. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 129–136.
- Bambang Giyarto. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9), 1–11.
- Devita Listyaningrum, Santoso Sri Handoyo, R. E. M. (2016). Pengaruh Kinerja Mengajar Dosen Terhadap Kepuasan Belajar Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Fakultas Teknik Unj. *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, 5(2), Tersedia Online: <http://journal.unj.ac.id/unj/index>.
- Fitriana, A. (2018). Pengaruh Kualitas Pembelajaran Dosen Terhadap Keterampilan Mengajar Mahasiswa. *Ensains Journal*, 1(2), 112–117. <https://doi.org/10.31848/ensains.v1i2.105>
- Hamid, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326–335.
- Listryarini, D. (2017). Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang. *Bima Bingkai Manajemen*, 2(20), 27–39.
- Mekel, M. I. T. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Emba*, 2(2), 1594–1606.
- Priatna, A. (2018). Hubungan Pengembangan Profesionalisme Dan Kinerja Dosen Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Dosen Stkip – Subang*, 1(1), Issn 1412-565 X.
- Razak, Y. (2016). Kepemimpinan, Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi. *Tanzim Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2), Issn: 2548-3978.
- Saputra, Y. N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 18(1), 118–135.
- Suyitno, S. (2017). Effect Of Competence, Satisfaction And Discipline On Performance Of Employees In The Office Of Women Empowerment And Family Planning Of West Papua. *Asian Social Science*, 13(5), 144. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n5p144>
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Yasir, S. N. H. (2018). Manajemen Peningkatan Kualitas Dosen (Studi Kasus Pada Fakultas Tarbiyah Uin Malang). *Jrtie: Journal Of Research And Thought Of Islamic Education*, 1(1), 1–21.