### **SKRIPSI**

# PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Diajukan <mark>Seb</mark>agai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar <mark>Sar</mark>jana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau



SIDIQ SETIAWAN NPM:175210501

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU 2021

### **ABSTRAK**

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

### Oleh:

## Sidiq Setiawan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebanyak 34 dosen. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan metode sesus yang artinya seluruh populasi mejadi sampel. Metode analisis data yang dilakukan menggunakan alat regresi linier sederhana dengan SPSS25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Dosen

### **ABSTRACT**

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF LEKTURERS AT THE FACULTY OF ISLAMIC RELIGION ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU

### BY: SIDIQ SETIAWAN

This study was conducted to determine the effect of work motivation on the permormance of lectureres at the faculty os islamic religion, Islamic University Of Riau. The population in this study were all 34 lecturers of the faculty of islamic religion, Islamic University Of Riau. Determination of the number of samples in this study using the sesus method, which means that the etire population is a sample. The data analysis method was carried out using a sample linear regression tool with SPSS25. The results of this study indicate that work motivation has a positive and signifikant effect on the performance of lectures at the Faculty of Islamic Religion, Islamic University of Riau.

Keyword: Work motivation, Lecturer performance

### KATA PENGATAR

Alhamdulillah segala puji sukur atas limpahan rahmat serta karunia allah SWT yang telah memberikan penulis kelancaran dalam melakukan penulisan skripsi sehingga sekripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM RIAU dapat terselesaikan dengan baik. Skeipsi ini ditulis sebagai pemenuhan persaratan dalam upaya mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi SE pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

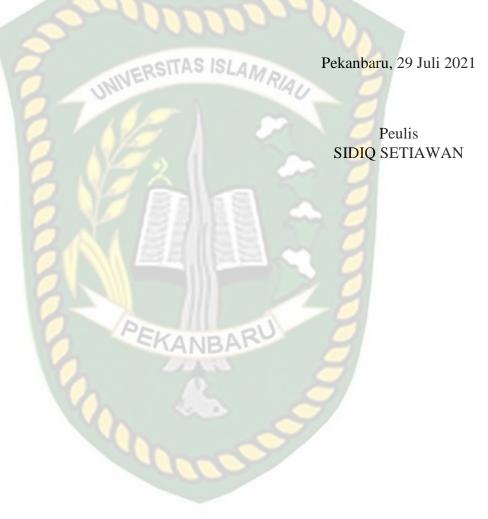
Penulis meyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam melakukan penulisan skripsi ini baik dari segi isi maupun dari kaidah penulisan sehingga skripsi jauh dari kata sempurna. Oleh karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat menjadikan tulisan ksripsi ini dapat lebih baik lagi.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pahak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

- Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. RCBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
- Bapak Abd Razak Jer, SE.,M.Si selaku ketua program studi Manajemen S1
   Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
- Bapak Awlya Afwa, SE.,MM selaku sekertaris program studi Manajemen S1
   Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

- 4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE.,MA selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sepenuh hati dari awal sampai ahir penulisan sehingga terselesaikan skripsi ini.
- 5. Ibu Yul Efnita SE.,MM selaku dosen pengasuh akademik yag selalu membimbing dam memberika masukan yang berharga selama masa perkuliahan.
- 6. Bapak dan ibu dosen serta seluruh karyawan Fakultas Ekoomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu dan mengajar dengan sangat baik selama dalam masa perkuliahaan.
- 7. Terutama beribu syukur dan terimakasih kepada kedua sosok yang sangat luar biasa bagi kehidupan penulis yaitu ayah santoso dan ibu sutimah yang selalu mendukung, mendoakan dan sebagai semangat kehidupan yang telah memeberikan curahan kasih sayang dan cintanya serta seluruh keluarga.
- 8. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah sama-sama berjuang semasa perkuliahan, yang selalu memotivasi dan saling memberikan nasihat satu sama lain.
- 9. Terimakasih kepada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah membatu dalam upaya penyelesaian skripsi ini.

Dan ahirnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang selalu mendukung dan mendoakan yang tidak dapat penulis sebutkan semuanya penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga kripsi yang penulis tulis dapat bermanfaat bagi pembaca dan berbagai pihak amin.



### DAFTAR ISI

ABTRAK	.i
KATA PENGATARi	ii
DAFTAR ISI	/ <b>i</b>
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBARxi BAB I PEDAHULUAN	ii
BAB I PEDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pe <mark>rum</mark> usan <mark>Masala</mark> h	
1.3 Tu <mark>jua</mark> n Da <mark>n Man</mark> faat Peelitian	5
BAB II TEL <mark>aah Pusta</mark> ka	7
2.1 Motivasi	
2.1.1 Pengertian Motivasi	7
2.1.2 Teori-Teori Motivasi	8
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi1	2
2.2 Kinerja 1	5
2.2.1 Pegertian Kinerja1	5
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja1	6
2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan1	7
2.2.4 Kinerja Dosen	8
2.3 Penelitian Terdahulu	0
2.4 Kerangka Pemikiran	4
2.5 Hipotesis	5

BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Lokasi Penelitian	26
3.2 Operasioal Variabel	26
3.3 Populasi Dan Sampel	27
3.3.1 Populasi	27
3.3.2 Sampel	28
3.4 Jenis Dan Sumber Data	28
3.4.1 Data Primer	
3.4.2 Data Skunder	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	28
3. <mark>5.1 Kusioner</mark>	
3.6 Analisis Data	28
3.6. <mark>1 Uji Validitas Dan Reliabilitas</mark>	29
3.6.2 Uji Statistik	30
3.6.3 Koefisien Detreminasi	30
3.6.4 Uji t	31
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	32
4.1 Sejarah Singkat Fakultas Agama Islam Uiversitas Islam Riau	32
4.2 Visi, Misi Dan Tujuan Fakultas Agama Islam UIR	33
4.2.1 Visi	33
4.2.2 Misi	33
4.2.3 Tujuan	34
4.3 Struktur Organisasi	36

5.1 Identivikasi Responden	38
5.1.1 Identifikasi Berdasarka Jeis Kelamin	39
5.1.2 Identifikasi Berdasarkan Usia	40
5.1.3 Identifikasi Berdasarkan Pedidikan Terahir	41
5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas	42
5.2.1 Uji Validitas	42
5.2.2 Uji Reliabilitas	44
5.3 Analisis Deskriptif	44
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel (X) Motivasi Kerja	44
5.3.1.1 dimensi keluarga	
5.3.1.2 dimensi pendidikan	47
5.3.1.3 dimensi lingkungan kerja	
5.3.1.4 dimensi gaji	
5.3.1.5 dimensi fasilitas	54
5.3.1.6 dimensi tanggug jawab	56
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel (Y) Kinerja	60
5.3.2.1 dimensi pendidikan dan pengajaran	61
5.3.2.2 dimensi penelitian	64
5.3.2.3 dimensi pengabdian masyarakat	66
5.3.2.4 dimensi dakwah islamiah	68
5.4 Uji Statistik	73

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....38

5.4.2 Uji Regresi Linier Sederhana	74
5.4.3 Analisis Koefisien Detremiasi (R <sup>2</sup> )	76
5.4.4 Uji Parsial (t)	77
5.5 Pembahasan	79
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	81
6.1 Kesimpulan	81
6.1 Kesimpulan	81
DAFTAR PUSTAKA	83



### DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jabatan dosen
Tabel 1.2	Jeis kelamin dan tingkat pendidikan dosen
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu
Tabel 3.1	Operasional variabel
Tabel 5.1	Identifikasi respoden berdasarkan jenis kelamin39
Tabel 5.2	Identifikasi responden berdasarkan usia
Tabel 5.3	Identifikasi responden berdasarkan pendidikan41
Tabel 5.4	Uji validitas
Tabel 5.5	Uji relibialitas
Tabel 5.6	Tanggapan responden atas pernyataan dukungan d <mark>ari</mark> lingkup keluarga
	dapat membantu dalam melakukan pekerjaan sebagai dosen45
Tabel 5.7	Tanggapan responden atas pernyataan tanggung jawab atas kehidupan
	keluarga menjadikan lebih bersemangt dalam bekerja46
Tabel 5.8	Tanggapan responden atas pernyataan semakin tinggi jenjang
	pedidikan akan semakin mempermudah pekerjaan47
Tabel 5.9	Tanggapan responden atas pernyataan Tingkat pendidikan membantu
	jenjang karir48
T 1 15 10	
1 abel 5.10	Tanggapan responden atas pernyataan kehadiran pimpinan mendorong
	pekerjaan mejadi lebih baik dalam melaksanakanya49
Tabel 5.11	Tanggapan responden atas pernyataan memiliki rekan kerja yang ramah
	dan bersahabat50

Tabel 5.12	Tanggapan responden atas pernyataan peraturan kerja yang fleksibel
	dan meyenangkan51
Tabel 5.13	Tanggapan responden atas pernyataan kebutuhan finansial terjamin dari
	gaji yang diperoleh
Tabel 5.14	Tanggapan responden atas pernyataan dengan gaji yang diterima
	merasa semakin bersemangt dalam melakukan tugas sebagai dosen53
Tabel 5.15	Tanggapan responden atas pernyataan ruangan kerja cukup
	menyenangkan54
Tabel 5.16	Tanggapan responden atas pernyataan ketersedian fasilitas kerja yang
	baik seperti computer, ATK, dan p3k55
Tabel 5.17	Tanggapan responden atas pernyataan posisi kedudukan di lingkungan
	kerja menjadikan rasa semngt dalam melakuka pekerjaan56
Tabel 5.18	Tanggapan responden atas pernyataan selalu disiplin atas waktu,
	pekerjaan dan tanggung jawab yang di emban57
Tabel 5.19	Rekapitulasi jawaban responden variabel X tentang motivasi kerja58
Tabel 5.20	Tanggapan responden atas pernyataan tingkat jenjang pendidikan
	membatu dalam melakukan pengajaran61
Tabel 5.21	Tanggapan responden atas pernyataan sebagai dosen saya merasa
	kecermatan dalam mengajar begitu penting dan selalu dilakukan62

Tabel 5.22	Tanggapan responden atas pernyataan selalu memaksimalkan waktu
	yang ada dalam mengajar63
Tabel 5.23	Tanggapan responden atas pernyataan sebagai dosen melakukan
	penelitian sesuai degan bidang keilmuan64
Tabel 5.24	Tanggapan responden atas pernyataan telah menyelasaikan beberapa
	penelitian (lebih atau sama degan 2)65
Tabel 5.25	Tanggapan responden atas pernyataan membuat beberapa program
	untuk pengabdian masyarakat
Tabel 5.26	Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu melakukan
	pengembangan terhadap masyarakat sesuai dengan keilmuan yang
	dimiliki67
Tabel 5.27	Tanggapan responden atas pernyataan melakukan dakwah terhadap
	mahasiswa saat jam perkuliahan maupun di luar perkuliahan68
Tabel 5.28	Tanggapan responden atas pernyataan melakukan taggung jawab moral
	dakwah terhadap <mark>lingkungan masyara</mark> kat69
Tabel 5.29	Tanggapan responden atas pernyataan memberikan contoh nyata
	terhadap mahasiswa atas dakwah yang saya lakukan70
Tabel 5.30	Rekapitulasi jawaban responden variabel Y tentang kinerja71
Tabel 5.31	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test74
Tobal 5 22	Analisis Pagrasi Sadarhana 75

Tabel 5.33 Analisis Koefisien Detreminasi (R <sup>2</sup> )	7
Tabel 5.34 Uji t	8
DAFTAR GAMBAR	
Gambar Dokumentasi Kuesioer9	8



### **BABI**

### **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan di era sekarang memasuki dalam tahap dimana penuh tantangan dalam mencetak sumberdaya manusia yang mumpuni. Tuntutan dari banyak pihak baik dari pemerintah sampai dunia kerja mengharuskan lembaga pendidikan berupaya keras untuk memperbaiki kualitas pendidikan hingga dapat melahirkan sumberdaya manusia yang berkopetensi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi maka lembaga pendidikan perguruan tinggi harus dapat meningkatkan kualitas dari segi kurikulum, hingga tenaga pengajar yaitu dosen..

Dosen sebagai tenaga pengajar sangat berperan aktif dalam lembaga pendidikan dalam rangka mewujudkan cita-cita dan harapan yang diinginkan lembaga pendidikan, pemerintah maupun dunia kerja. Output yang dihasilkan oleh lembaga perguruan tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh kurikulum yang di terapkan dalam perguruan tinggi tersebut namun juga bagai mana kualitas dan kapasitas dari dosen yang ada didalamnya mampu dan memiliki kinerja yang baik.

Kinerja yang baik dapat diukur dengan seberapa mampu dosen dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Adapun tugas dosen dalam melakukan kerjanya sesuai dengan catur dharma perguruan tinggi yang diterapkan di Universitas Islam Riau adalah mengenai bagai mana dosen mampu menerapkan dengan baik pendidikan dan pengajaran terhadap mahasiswa, bagaimana dosen

dalam menjalankan tugas pengabdian kepada masyarakatnya, bagaimana dosen melakukan penelitian dan pengembangan terhadap penelitiannya, dan yang terahir adalah melakukan dakwah islamiah. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pemicu yang menjadikannya lebih baik, diantaranya adalah motivasi.

Motivasi merupakan suatu dorogan yang timbul dari eksteren maupun interen diri seseorang untuk dapat melakuka sesuatu. Dorongan inilah yang menjadikan dosen dapat bekerja dengan lebih maksimal dalam melakanakan tugastugasnya. Dapat dikatakan dosen yang bekerja kurang disiplin dan tidak terlalu bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan tidak ada motovasi atau hanya sedikit motivasi yang dimiliki dosen dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau berjumlah tiga pulih empat (34) orang. Yang memiliki (5) jabatan dengan beberapa tingkat pendidikan dan jenis kelamin. Adapun datanya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1 Jabatan Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

No	Jabatan	Jumlah (orang)	
1	Guru besar	-	
2	Kepala lektor	2	
3	Lektor	9	
4	Asisten ahli	9	
5	NF	14	

Sumber, TU FAI

Tabel 1.2 Jenis Kelamin Dan Tigkat Pendidikan Dosen Fakultas Agamaislam Uiversitas Islam Riau

SITAS ISLAM

	Civersia			
No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)		
1	Laki-laki	21		
2	Perempuan	13		

No	Tingkat pedidikan	Jumlah (orang)	
1	S2	28	
2	S3	6	

Sumber, TU FAI

Dari informasi yang terdapat pada tabel 1.1 dan 1.2 diatas dapat kita lihat bahwa terdapat satu jabatan yang begitu penting yang ternyata masih kosong yaitu jabatan guru besar dan juga pedidikan ahir dosen terlihat dengan tamatan S2 lebih banyak di banding S3 dengan perbedaan jumlah yang cukup besar. Dapat dikatan bahwa seorang guru besar memiliki peran yang penting dan tanggung jawab yang besar terhadap perguruan tinggi kehadirannya dapat menjadikan motivasi bagi dosen lainnya dan sosok panutan sehingga kehadirannya mampu memberikan energi positif untuk mendorong rekan dosen lainnya untuk dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Dengan kata lain dilihat dari data yang ada dapat dikatakan motivasi dosen di Fakutas Agama Islam Unuversitas Islam Riau untuk jenjag pedidikan yang mereka miliki masih kurang baik dimana belum adaya satupun dosen yang memilikai jabatan sebagai guru besar dan dilihat dari jenjang pendidikan terahir dosen terlihat dengan tamatan S2 lebih banyak di banding S3 dengan perbedaan jumlah yang cukup besar.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen dalam upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang mampu bersaing dalam dunia kerja, memiliki karakter dan moral yang baik, berperan aktif dalam kehidupan sosial, dan

berkomiten dan bertangug jawab atas amanah yang diembannya, dosen harus mampu mengembangkan strategi dan model pembelajaran yang efektif sehingga dapat mentransformasikan ilmu yang disampaikan dengan baik. Namun hal tersebut akan sulit terjadi apa bila dorongan dalam diri dosen itu sendiri tidak ada. Tidak akan pernah ditemukan formulasi strategi dan metode pembelajaran yang baik jika motivasi yang dimiliki masih belum ada, sehingga pengajaran yang dilakukan hanya sebagai rutinitas yang harus diselesaikan oleh dosen itu sendiri, yang berdampak tidak akan terwujudnya cita-cita penciptaan sumberdaya manusia yang berkopetensi. Maka dari itu motivasi sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja dosen. Salah satunya adalah sosok panutan yang mejadi pendorong motivasi dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan tingkat jenjang pendidikan yang baik.

Motivasi sendiri dapat di peroleh dari berbagai sumber mulai dari dorongan eksteren atau pihak luar bisa juga dari dalam diri sediri yaitu interen. Dari hasil observasi yang dilakukan kondisi motivasi dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dapat dikatakan, terdapat motivasi yang mendorong mereka dalam melaksanaka tugasnya. Hal ini dapat di lihat dari profesionalitas dosen dalam mengajar mahasiswa yang berjalan baik meski dalam kondisi pandemi dangan pembagian waktu kerja. Namun ternyata tidak semua dosen memiliki motivasi yang baik. Hal ini terlihat ketika masih adanya ketidak disiplinan dalam hal ketepatan waktu kedatangan saat jam kerja.

Dari uraian dan hasil observasi di atas terlihat bahwa terdapat perbadaan motivasi dari dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Dimana

sebagian dosen memiliki motivasi sementara ada sebagian lain yang tingkat motivasinya sangat rendah. Sementara itu disisi lain Menurut Mitchell kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Berdasarkan latarbelakang masalah dan venomena yang terjadi di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian karya ilmiah yang berbentuk skripsi untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kierja dosen. Oleh karenaya peneliti membuat satu judul penelitian degan judul ; Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau?

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang motivasi dan kinerja pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen pada
   Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

### a. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan motivasi dan kinerja serta khususnya dibidang ilmu MSDM.

### b. Bagi Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

Memberikan masukan kepada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dengan permasalahan pada motivasi dan kinerja sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadi masukan dimasa yang akan datang.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama



### BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1 Motivasi

### 2.1.1 Pengertian Motivasi kerja

Menurut Hasibuan, 1999 dalam Edy Sutrisno, (2009:110) mengatakan bahwa, motivasi kerja kerja mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dari defenifi diatas dapat kita lihat bahwa motivasi kerja kerja terjadi dari arah atasan menuju bawahan, artinya motivasi kerja kerja seperti ini adalah motivasi kerja kerja eksteren. Dimana individu mendapatkan kekuatan atau terdorong untuk melakukan sestuatu dengan maksimal dengan baik akibat dari adanya arahan atu dorongan dari atasannya. Disini dapat kita lihat bahwa pimpinan dalam organisasi juga berperan aktif dalam upaya meningkatkan motivasi kerja bawahannya agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dari sisilain ada yang mengatakan bahwa, motivasi kerja kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, Stepen P. Robbins, Timothy A. Judge (2015:127). Dari sini dapat kita lihat motivasi kerja kerja merupakan sebuah kekuatan dimana kekuatan ini dapat didapat dari diri sendiri dan dari pihak eksteren atau faktor lain yang merangsang seseorang untuk memiliki gairah dan kekuatan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Setelah itu diperkuat dengan harus adanya ketekunan yang menjadikan seseoroang dapat optimal dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Dapat kita simpulkan bahwa kekuatan atau gairah yang didapat dari eksteren atau orang lain tidak akan efektif apabila tidak dibarengi dengan ketekunan dari dalam diri sendiri yang menjadi faktor penting untuk pencapaian tujuannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat kita ambil kesimpulan bahwa, motivasi kerja kerja merupakan suatu bentuk dorongan dari interen maupun eksteren yang membuat seseorang dapat lebih bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan dengan optimal.

### 2.1.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Dalam suatu perusahaan ataupun organisai diperlukan motivasi kerja kerja sebagai alat pemicu pegawai agar dapat lebih optimal dalam bekerja. Dalam hal ini terdapat beberapa teori dari para ahli mengenai motivasi kerja kerja, diantaranya adalah.

### a. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut teori yang dikembangkan Abraham Maslow dalam Stepen

- P. Robbins, Timothy A. Judge (2015:128) terdapat 5 hirarki kebutuhan manusia dalam teori motivasi kerjanya, yaitu:
- Kebutuhan fisiologis, meliputi kebutuhan atas kebutuhan fisik seprti makan, minum, olah raga, kebutuhan tempat perlindungan dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman ini melputi keamanan serta perlindungan atas fisik dan emosional dari seorang pegawai.

- 4. Kebutuhan penghargaan, setiap orang akan merasa bersemangat dengan pencapaian atas yang iya lakukan. Penghargaan atas pencpaian yang telah dilakukan juga menjadi kebutuhan setiap orang agar terus berkembang dan dapat termotiasi untuk melakukan hal yang lebih lagi.
- 5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa. Meliputi pemenuhan dan pertambahan kualitas diri, pemcapaian potensi yang dimiliki, pertumbuhan atas diri sendiri.

Dari uraian diatas Maslow memisahkan kebutuhan dalam 5 tingkatan yang berbeda. Dimana kebutuhan fisiologis menjadi kebutuhan pertama yang paling rendah hingga kebutuhan aktualisasi diri menjadi kebutuhan yang paling tinggi dalam teorinya. Dari sini dapat dilihat bahwa Maslow dalam upaya memenuhi kebutuhan pegawai perlu diketahui terlebih dahulu berada pada level mana pegawai tersebut sekarang berada. Sehingga pemenuhan kebutuhan sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai agar mereka dapat termotivasi kerja dengan baik.

### b. Teori Kesesuaian Diri

Teori kesesuaian diri dalam, Stepen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2015:134) mengatakan bahwa, alasan seseorang mencapai suatu tujuan adalah sejalan dengan minat dan nilai utama mereka.

Nilai utama dari diri pegawai adalah ketika apa yang menjadi keahlian yang mereka miliki dan hal yang ingin mereka lakukan sejalan dengan orientasi pekerjaan yang meraka lakukan. Para pekerja yang merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan didalam kontrol mereka dan sebagai hasil dari pilihan yang bebas maka para pegawai akan lebih cenderung termotivasi kerja dan memiliki komitmen dalam pekerjaan mereka.

Komitmen pegawai dalam suatu pekerjaan akan berdampak sangat baik dalam perusahaan ataupun instansi. Hasil pekerjaan yang memuaskan dari sisi perusahaan, prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang akan semakin memotivasi kerja pegawai agar bekerja dengan lebih baik lagi.

### c. Teori motivasi kerja prestasi

Teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh David Mc Clelland dalam Edy Sutrisno, (2019:128) mengatakan bahwa, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi kerja orang bekerja yaitu, kebutuhan akan:

 Need For Achiefment (kebutuhan untuk berprestasi), merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang

- Need For Affiliation (kebutuhan untuk hubungan), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- 3. *Need For Power* (kebutuhan untuk kekuatan), merupakan kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi orang lain.

Dalam teori ini ketiga kebutuhan diatas apabila tingkahlaku dalam kehidupannya dipengaruhi oleh 3 kebutuhan diatas maka tinggkah lakunya akan seperti berikut.

- 1. Didorong oleh kebutuhan berprestasi
  - a) Berusaha melakukan sesuatu dengan hal baru (kreatif)
  - b) Mencari umpan balik
  - c) Memilih resiko yang sedang
  - d) Memilih tanggung jawab pribadi atas perbuatannya
- 2. Didorong oleh kebutuhan persahabatan
  - a) Lebih mementingkan segi hubungan pribadi dibanding tugas pekerjaan.
  - b) Pekerjaan akan efektif apa bila dilakukan secara bersama
  - c) Mencari kesepakatan dari orang lain
  - d) Lebih suka bekerja sama dari pada sendiri
- 3. Didorong oleh kebutuhan berkuasa
  - a) Berusaha menolong orang lain
  - b) Aktif menentukan arah kegiatan organisasi

 Sangat peka terhadap struktur antar pribadi dari kelompok atau organisasi

### 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja sebagai suatu proses psikologis dari seseorang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dimana faktor-faktor tersebut yang memicu timbulnya motivasi kerja yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor interen dan eksteren dari karyawan, Edy Sutrisno, (2019:116)

### a. Faktor Interen

Faktor interen merupakan faktor yang berasal atau bersumber dari diri sendiri yang dapat memengaruhi motivasi kerja pada seseorang. Adapun faktor-faktornya adalah sebagai berikut.

- 1. Keinginan untuk dapat hidup. Setiap individu sudah hakikatnya memiliki insting untuk bertahan hidup. Oleh karenanya seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu untuk memenuhinya. Adapun kebutuhan untuk bertahan hidup meliputi:
  - a) Pekerjaan yang aman dan nyaman
  - b) Kompensasi yang memadai
  - c) Pekerjaan yang tetap
- 2. Keinginan untuk dapat memiliki. Sebuah keinginan untuk dapat memiliki sesuatu akan mendorong seseorang melakukan pekerjaan. Seseorang akan

- 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Penghargaan, penghormatan merupakan hal yang melekat dalam diri manusia. Dimana seseorang akan bekerja keras jika ingin mendapatkan penghargaan tersebut.
- 4. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Seseorang yang ingin dipilih menjadi kepala atau pimpinan akan cenderung memperlihatkan segala kemampuan agar dianggap layak untuk memimpin sehingga mereka akan bekerja keras untuk mencapainya.

Selain empat poin diatas terdapat hal-hal yang umum yang dapat memotivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik dan mendapatkan kepuasan kerjanya diantaranya adalah;

- 1. Hak otonomi
- 2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
- 3. Kesempatan untuk dapat menyampaikan pendapat dan ide
- 4. Umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukan

### b. Faktor Eksteren

Faktor eksteren meruakan faktor yang timbul dari luar individu. Faktor ini juga sangat penting dan mempengaruhi motivasi kerja dari seorang pegawai, diantaranya adalah:

- Kondisi lingkungan kerja, lingkunga kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, termasuk juga hubungan kerja antar rekan kerja dlam perusahaan
- Kompensasi yang memadai, seorang pegawai akan termotivasi kerja jika pekerjaan yang dilakukannya seimbang dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
- 3. Supervisi yang baik, supervisi merupakan posisi yang paling dekat dengan karyawan dengan tugasnya yang mengawasi, membimbing dan mengarahkan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Supervisi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dibanding dengan supervisi yang angkuh dan kurang berahabat.
- 4. Adanya jaminan pekerjaan, jaminan karir yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan gairah karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan akan cenderung berkomitmen apa bila jenjang karir didalam perusahaan dapat berkembang dengan baik.
- 5. Status dan tanggung jawab, dalam hal ini meliputi jabatan, kesempatan dalam mengemban tangung jawab akan menjadikan karyawan lebih termotivasi kerja karena ia merasa dianggap didalam perusahaan tersebut.
- 6. Peraturan yang fleksibel, peraturan mencerminkan suasana dalam linkungan kerja, dalam hal ini peraturan bersifat melindungi, dan dapat memberikan motviasi terhadap karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

### 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Dickdikck Sodikin, Djaka Permana, dan Suhenda Adia (2017:130) kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas sumberdaya yang dihasilkan oleh perguruan tinggi berpengaruh erat dari kualitas kinerja yang dimiliki dosen sebagai tenaga pengajar.

Kinerja menurut Agus Tulus dalam Indrastuti, (2014:107) merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut kartini kartono (1992:32) dalam Indrastuti (2014:125) kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan keseluruhan hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan dalam menyelasaikan tugas dengan efektif dan tepat pada waktunya merupakan tingkat kinerja yang baik. Pengukuran kinerja seorang dosen dengan karyawan dapat dilihat dengan bagai mana dosen dengan karyawan dapat enyelesaikan dengan baik apa yang menjadi tugas yang telah diberikan kepadanya. Dimana tugas dan tanggung jawab dosen tercantum dalam catur dharma perguruan tinggi yang diterapkan di

Universitas Islam Riau yaitu mengenai; melaksanakan pendidikan tingi dan pengajaran terhadap mahaiswa, penelitin, pengabdian terhadap masyarakat dan dakwah islamiah.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut mahmudi (2005:21) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1. Faktor personal, faktor ini meliputi faktor yang berasal dari diri individu itu semdiri seperti; pengetahuan, kepercayaan diri, motivasi kerja serta komitmen yang dimiliki setiap individu.
- 2. Faktor kepemimpinan, kepemimpinan sebagai pihak yang berperan sebagai pemicu semangat dengan kemampuan pemimpin memotivasi kerja dan mendorong pegawai agar dapat bekerja dengan baik sehingga memiliki hasil kinerja yang efektif.
- 3. Faktor team, merupakan kualitas atas dukungan serta semangat yang diberikan team, yang mana memengaruhi kekompakan team, kepercayaan antar satu sama lain anggota team yang dapat meningkatkan efektifitas dalam kinerja.
- 4. Faktor sistem, faktor ini meliputi budaya kerja dalam organisasi, peraturan yang diterapkan, fasilitas kerja yang diberikan dalam organisasi.

Selain keempat faktor diatas terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adapun faktor yang mempegaruhinya adalah faktor kemampuan atau *obility* dan faktor mativasi atau *matovation* yang di kemukakan oleh Keith Davis dalam Mangku negara (2017:67).

### 1. Kemampuan (*obility*)

Kemampuan seorang karyawan dapat dilihat dari IQ atau kemampuan potesial yang dimiliki karyawan. Kemampuan potensial ini dapat dikembangkan lagi menjadi skil atau kemampuan husus yang dimiliki karyawan. Dimana dalam perusahaan karyawan yang memiliki IQ dan skil di atas rata-rata akan akan mendapatkan posisi pekerjaan yang baik yang sesuai dengan bidang yang di kuasainya. Artinya dengan kemampuan itu karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang baik apabila ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawa tersebut.

### 2. Motivasi k<mark>erj</mark>a (*motivation*)

Motivasi kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana karyawan mendapat dorongan, arahan yang membangkitkan semngat kerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai denga baik.

### 2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan tentunya dapat dilihat dari indikatorindikator yang memengaruhi kinerja itu sendiri. Menurut Roobin, (2006:260) terdapat lima indikator yang dapat dilihat dalam penilaian kinerja karyawan. Meliputi:

 Kualitas, kualitas kinerja karyawan dapat di ukur dari kesempurnaan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, keterampilan karyawan, serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya dan kemampuan karyawan.

- Kuantitas, kuantitas sendiri dapat diukur dengan seberapa banyak jumlah unit yang diselesaikan atau seberapa banyak aktifitas yang telah di lakukan dalam upanya penyelesaian tugas dari pekerjaan karyawan.
- 3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat efesiensi dalam penggunaan waktu, yaitu berapa lama karyawan menyelasaikan aktifitas atau pekrjaannya, dengan waktu yang telah ditentukan.
- 4. Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumberdaya organisasi yang dimaksimalkan penggunaannya yang dimaksudkan untuk meningkatkan unit setiap sumber daya yang digunakan. Adapun sumberdaya yang digunakan seperti tenaga, uag, bahan baku, serta teknologi.
- 5. Kemandirian, kemandirian ini dapat diukur dengan melihat seberapa besar komitmen karyawan terhaap organisasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya.

### 2.2.4 Kinerja Dosen

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta peraturan Pemerintah

Republik Indonesia nomor 37 tahun 2009 tetang dosen, disimpulkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas tama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (http://kompetensi.info/kopetensi-dosen/dosen-menurut-uu.html)

Profesi dosen adalah bidang pekerjaan khusus yang dilakuka berdasarkan prinsip berikut:

- 1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
- 2. Memiliki komitmen dalam upaya peningkatan kualitas mutu pendidikan, ketakwaan, keimanan serta ahlak mulia
- Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang linier dengan bidang dan tugas
- 4. Memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan bidang dan tugas
- 5. Memilki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofrsionalan
- 6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
- 7. Memiliki kesempatan utuk dapat terus engembangkan keprofesionalan dengan belajar sepanjag hayat
- 8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan

Kualifikasi akademik yang harus dimiliki oleh dosen diperoleh dari lembaga perguruan tinggi program pascasarjana yang terakeditasi sesuai dengan bidang keahlian minimum.

- 1. Lulusan program magister untuk program diploma atau sarjana
- 2. Lulusa program doktor untuk program pascasarjana

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan sebagai dosen, dosen memilki kewajiban sebagai berikut.

 Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat.

- Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan meng evaluasi hasil pembelajaran.
- 3. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan yang sejalan dengan perkembangan ilmu teknologi dan seni.
- 4. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif
- 5. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik serta nilai-nilai agama dan etika.
- 6. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bagasa.

Dari informasi yang disajikan diatas dapat di ketahui bahwa kinerja dosen dalam suatu perguruan tinggi dapat dilihat dengan bagai mana dosen tersebut menjalankan tri dharma perguruan tinggi yang terdapat pada perguruan tinggi tersebut. Apabila perguruan tinggi menerapkan catur dharma perguruan tinggi seperti Universitas Islam Riau maka pengukukuran kinerjanya pun mengikuti catur dharma yang diterapkan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Tujuan	Alat analisis	Hasil
peneliti	penelitian	penelitian		penelitian
(th)				
Yuyun	Pengaruh	1. Mengetahui	Analisis	Terbukti
Yunarti	Motiasi Kerja	sejauh mana	regresi linier	bahwa
	Terhadap	pengaruh	berganda, dan	terdapat
	Kinerja Dosen	dari faktor	dianalisis	pengaruh

# Dokumen ini adalah Arsip Milik: Perpustakaan Universitas Islam Riau

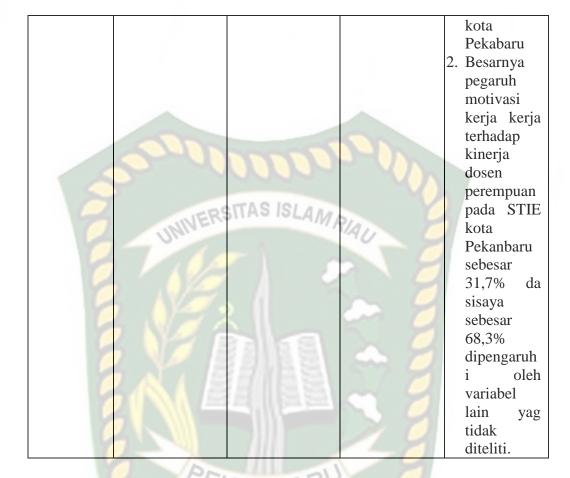
Separation of the second of th	Dan Karyawan Dalam Mengenbangka n Sistem Informasi Akademik Di STAIN Jurai Siwo	motivasi kerja kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam mengemban gkan sistem informasi akademik di STAIN Jurai Siwo Metro 2. Mengetahui faktor motivasi kerja yang paling dominan terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam mengemban gkan sistem informasi akademik di STAIN Jurai Siwo Metro	menggunaka n uji F untuk membuktikan hipotesis pertama, dan uji T untuk pembuktuan hasil hipotesis ke dua. Dengan menggunaka n SPSS versi 17	dengan variabel motivasi kerja yang terdiri dari keberhasil an pekerjaan x1, pengakua n prestasi x2, pekerjaan itu sendiri x3, tanggung jawab x4, dan pengemba ngan x5. Terhadap kinerja dosen dan karyawan dengan tanggung jawab dan pengemba ngan tangtung jawab dan karyawan dengan tangtung jawab dan pengemba ngan memuliki kontribusi terbesar dengan nilai 72,93% dan sisanya dipengaru
		4		-
Lukmanul	Pengaruh		Korelasi	1. Terdapat
Hakim	Motivasi kerja		pearson,	hubungan
	Kerja Terhadap		korelasi	dan
	Kinerja Dosen		berganda dan	pengaruh
	STIE Total		regresi linier	dari
	Win Semarang		berganda	faktor-
	., III Somarang	I	1 Joi Santau	101101

# Dokumen ini adalah Arsip Milik: Perpustakaan Universitas Islam Riau

SPSS 15.0  koefisie (r) dibawał angka 0.05. meskipu nilainya kecil ini ju menunju n bah variabel variabel bebas secara bersama mampu menjela an pengaru ya terhadar variabel terkait.	ata n hal liga lika wa -
Sakinah Pegaruh Mengetahui Motivas Ubudiyah Motivasi kerja bagaimana kerja ke	
Siregar, Kerja Terhadap pegaruh dan berpeng	
Sri Kinerja Dosen hubugan uh Milfayetti, Perguruan variabel langsun	OT.
Milfayetti, Perguruan variabel langsun Ibnu Tinggi Swasta tersebut terhadap	_
Hajar, Labuhan Batu (motivasi kerja kinerja	•
Akmaludd kerja) terhadap dosen	
in (2020) kinerja dosen Perguru	an
di Perguruan Tinggi	
Tinggi Swasta Swasta Labuha Batu	

# Dokumen ini adalah Arsip Milik: Perpustakaan Universitas Islam Riau

				Labuhan
Normala Sari (2015)	Pengaruh Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja Dosen Kontrak IAIN Antasari Banjarmasin	1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin 2. Untuk mengetahui pandangan ekonomi islam terhadap motivasi kerja kerja dan kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin	Megguakan alat analisis statistik dengan bantuan SPSS 16 for windows untuk pengujian validitas dan reabilitas.	Batu  1. Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasi n. Degan tingkat signifikansi sebesar 0,364 > 0,05.
Elida gultom	Pegaruh Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempua Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Di Kota Pekanbaru	Ingin membuktika n apakah motivasi kerja kerja dosen perempuan mempegaruh i kinerja dosen dalam melaksanaka n tridaarma pergurua tinggi	Mengguaka regresi linier sederhana degan batuan alat spss(statistic al package for social science)17	1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja kerja terhadap kinerja dosen perempuan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di



# 2.4 Kerangka Pemikiran

kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan keseluruhan hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kemampuan dalam menyelasaikan tugas dengan efektif dan tepat pada waktunya merupakan tingkat kinerja yang baik. Pengukuran kinerja seorang dosen dapat dilihat dengan bagai mana dosen dengan karyawan dapat enyelesaikan dengan baik apa yang menjadi tugas yang telah diberikan kepadanya.

Adapun hal-hal yang mendorong seseorang untuk dapat melaksanakan kinerjanya denga baik diantaranya adalah faktor kemampuan atau *obility* dan faktor

mativasi atau *matovation* yang di kemukakan oleh Keith Davis dalam Mangku negara (2017:67).

Maka dapat dikatakan motivasi kerja sangat diperlukan untuk dapat mencapai kinerja yang baik. Apa bila seseorang memiliki kemampuan yang cukup baik untuk dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya namun apabila tidak terdapat dorongan ataupun motivasi yang timbul dari diri sendiri maupun orang lain dapat dikatakan hasil kinerjanya akan menjadi kurang maksimal.

Oleh karenanya berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dapat dibuat sebagai berikut.



# 2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

Diduga "Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universutas Islam Riau".

# **BAB III**

# **METODE PENELITIAN**

# 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Fakultas Agama Islam Uniersitas Islam Riau.

# 3.2 Operasional Variabel

# TABEL 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja, Menurut Dickdikck Sodokin, Djaka Permana, dan Suhenda Adia (2017:130) kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai	Caturdarma • Pendidikan dan pengajaran	<ul> <li>Tingkat pendidikan</li> <li>Kecermatan dalam mengajar</li> <li>Waktu yang digunakan</li> </ul>	Ordinal
seorang karyawan dalam melaksanakan	• Penelitian	<ul><li>Penelitian yang dilakukan</li><li>Jumlah penelitian</li></ul>	Ordinal
tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Y)	<ul> <li>Pengabdian masyarakat</li> </ul>	<ul> <li>Pengabdian masyarakat yag telah dilakukan</li> <li>Program yang dilakukan</li> </ul>	Ordinal
	Dakwah islamiah	<ul><li>Dakwah terhadap mahasiswa</li><li>Lingkungan masyarakat</li><li>contohnyata</li></ul>	Ordinal
Motivasi kerja, motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan dari	<ul> <li>Keluarga</li> </ul>	<ul><li>Dukungan keluarga</li><li>Tanggug jawab</li></ul>	Ordinal
interen maupun eksteren yang membuat seseorang dapat lebih bergairah dalam melakukan sesuatu	Pendidikan	<ul> <li>Tingkat jenjang pendidikan</li> <li>Keselarasan pendidikan dengan pengajaran</li> </ul>	Ordinal

pekerjaan dengan optomal.(X)		Jenjag karir	
	Lingkungan kerja	<ul><li>Pimpinan</li><li>Rekan kerja</li><li>Peraturan</li></ul>	Ordinal
33000	Gaji	<ul> <li>Jaminan         kebutuhan         finansial</li> <li>Kepuasan</li> </ul>	Ordinal
S UNIV	Fasilitas	<ul> <li>Keadaan ruang kerja</li> <li>Ketersediaan komputer</li> <li>P3k</li> </ul>	Ordinal
2 12	Tanggung jawab	<ul><li>Posisi jabatan</li><li>Kedisiplinan</li></ul>	Ordinal

# 3.3 Populasi Dan Sampel

# 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan universum yang berupa orang, benda, gejala atau wilayah yang ingin diketahui oleh peneliti. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah Dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dengan besarnya populasi sebanyak 34 orang.

# 3.3.2 Sampel

Besarnya sampel pada penelitian ini adalah 34 sampel. Dengan demikian metode pengabilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus. Dimana seluruh populasi menjadi sampel pada penelitian ini. Pada penelitian ini peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 34 kuesioner namun yang

mengembalikan dan mengisinya hanya sebayak 31 orang sehingga pada penelitiaan ini sampel yang diolah oleh peneliti sebanyak 31 sampel.

#### 3.4 Jenis Dan Sumberdata

# 3.4.1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang didapatkan dengan cara mengumpulkan langsung data tersebut dari responden dengan cara memberikan kuisioner kepada responden.

#### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui arsip-arsip yang berhubugan dengan kinerja dosen.

# 3.5 Teknik Pengumpulan Data

# 3.5.1 Kuesioner

Yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dalam hal ini yang mejadi responden adalah dosen Fakultas Agama Islam Unifersitas Islam Riau.

#### 3.6 Analisis Data

Pada bagian ini peneliti menggunakan metode kuantitatitatif dalam melakukan penelitian. Dengan alat perhitungan mengunakan regresi linier sederhana dengan aplikasi SPSS25. Dalam hal ini teknik perhitungannya adalah sebagai berikut:

# 3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam sebuah penelitaian ukuran ketepatan instrumen validitas atau reliabel merupakan hal yang penting dalam pengumpulan data. Data merupakan sumber informasi yang menentukan bermutu atau tidaknya hasil peneltitian. Oleh karenanya kebenaran data menjadi sangat penting. Disamping itu benar atau tidaknya suatu data itu tergantung benar atau tidaknya instrumen dalam melakukan pengumpulan data.

Dalam penelitian ilmiah, data dapat diperoleh dari berbagai macan metode, salah satunya adalah kuisioner. Kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan sebagai alat ukur dalam penelitian kuisioner haruslah memenuhi kriteria tertentu sehingga dapat membetikan informasi yang terpercaya, yaitu harus memiliki validitas dan realibilitas yang baik. Hendra Yudisaputro (2020).

# a. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukan tingkat ke validan atau kebenaran suatau instrumen yang diambil sebagai alat ukur variabel penelitian. Sebuah isntrumen dikatakan valid apabila:

 Jika r hitung > r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

# b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu isntrumen yang digunakan dalam penelitain sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Dapat

juga dikatakan bahwa reliabel dapat dipercaya dan di andalkan. Suatu isntrumen alat ukur dapat dikatakan riabel apa bila nilai cronbach alpha > dari 0.60 begitu juga sebaliknya jika nilai cronbach alpha < dari 0.60 maka tidak riabel suatu alat ukur.

# 3.6.2 Uji Statistik

# a. Model Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara motviasi terhadap kinerja dosen dan karyawan maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis dilakukan utuk dapat mengetahui arah hubungan variabel indepeden dengan variabel dependen. Apakah terdapat hubungan yang positif atau negatif antara dua vaiabel tersebut.

Y=a+bX

Dimana

Y = Kinerja

X = Motivasi kerja kerja

a = Konstanta regresi

b = Koefisien regresi

# 3.6.3 koefisien detreminasi $(R^2)$

Koefisien detreminasi pada intinya adalah bertujuan ujtuk mengukur seberapa jauh model dalam meneragkan variasi variabel depeden. Dimana nilai dari koefisien detreminasi adalah 0 dan 1, apabila nilai mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi-

variasi variabel depeden sangat rendah atau terbatas. Apa bila nilai R<sup>2</sup> mendekati 1 maka dapat dikatakan kemampuan variabel independen dalam menjelaska variabel dependen adalah baik. Uji ini juga dilakukan untuk dapat melihat sejauh mana hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

# 3.6.4 uji t

Uji t adalah sebuah pengujian secara parsial yang bertujuan untuk dapat mengetahui apakah variabel independen (motivasi kerja kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel depeden (kinerja) dengan taraf signifikansi sebesar 5% dengan ketetuan.

- a. Jika t<sub>hit</sub> > t tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak, Ha diterima). Begitu pula sebaliknya.
- b. Jika t<sub>hit</sub> < t tabel maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhdap variabel terikat (Ho di terima, Ha ditolak).

#### **BAB IV**

#### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

# 4.1 Sejarah Singkat Fakultas Agama Islam

Universitas Islam Riau (UIR) merupakan Universitas Islam tertua di Provinsi Riau. UIR Pekanbaru, yang terletak di pusat ibu kota profinsi Riau berkembang dan ikut serta dalam upaya pembangunan sumberdaya manusia. Dalam upaya ini tentunya UIR terus melakukan pegembangan kelilmuan yang dibutuhkan dikalangan masyarakat. Dalam upaya ini UIR memumculkan berbagai Fakultas sebagai renspon positif atas kebutuhan keilmuan dalam laju perkambaga zaman saat ini. Dari 8 fakultas yang ada didalam UIR salah satunya adalah Fakultas Agama Islam (FAI).

Fakultas Agama Islam (FAI) terus mengembangkan kiprahnya dalam mengembangkan kelilmuan yang dibutahkan di antaranya dengan upaya pembukaan berbagai program studi keislaman yang bertujuan untuk melahirkan sarjana muslim yang berkarakter islami dan profesional yang berwawasan luas tentang ilmu pendidikaN dan keislaman. Sebelum berubah mejadi Fakultas Agama Islam UIR Pekanbaru, Fakultas ini dulu bernama Fakultas Ushuluddin, adalah Fakultas tertua dan satu-satunya fakultas agama diantara tujuh fakultas yang ada dilingkungan UIR Pekanbaru. Fakultas Ushuluddin UIR Pekanbaru, sebagai cikal bakal munculnya FAI UIR Pekabaru. Secara resmi didirikan pada tahun 17 Mei 1969. Pada tahun pada tahun 1977dibuka program sarjana muda lengkap jurusan dakwah, dan pada tahun 1987/1988 mulai dibuka program sarjana lengkap degan menerapkan sistem kredit semester (SKS). Padatahun 1991 Fakultas Ushuluddin

meningkat menjadi disamakan sesuai dengan SK Mentri Agama Republik Indonesia nomor 257/1991 taggal 17 oktober 1991. Fakultas Ushuluddin yang mengasuh jurusan dakwah megalami perubahan karena jurusan dakwah mejadi Fakultas tersendiri dilingkungan Pergurunga Tinggi Agama Islam (PTAI) dengan dikeluarka SK Mentri Agama Islam Jurusan Aqidah Filsafat degan status disamakan dan Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam (Dakwah) berstatus terdaftar.

Seiring dengan perubahan nama Fakultas tersebut memberi peluang bagi pembukaan jurusan baru untuk merespon perkembagan zaman. Fakultas Agama Islam (FAI) UIR Pekabaru membuka jurusa baru yaitu; Prodi Ekoomi Syariah (Akreditasi B), Prodi Penddikan Agama Islam (Akreditasi A), Prodi Pendidikan Agama Islam Anak Usia Dini Akreditasi C), Prodi Perbankan Syariah (Akreditasi C), Prodi Pendidikan Bahasa Arab (Akreditasi C)

4.2 Visi, Misi Dan Tujuan Fakultas Agama Islam UIR

# 4.2.1 Visi

Visi Fakultas Agama Islam UIR Pekanbaru adalah "Pusat keunggulan studi ilmu-ilmu keislaman dan pengembangan sumberdaya manusia di indonesia tahu 2020"

#### 4.2.2 Misi

Adapun Misi FAI dalam rangka mewujudkan Visinya adalah sebagai berikut:

 Menyelanggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas dan unggul dalam ilmu-ilmu keislaman dengan metode moderen.

- Melakukan penelitian yang kreatif dan inovatif utuk memperkaya khazanah ilmu pegetahuan dan keislaman serta mempublikasikannya baik nasional, regional maupun internasional.
- 3) Menyelenggarakan pengabdian pada masyarakat sebagai tanggung jawab sosial kemasyarakatan secara berkesinambungan dalam rangka pengembagan ilmu-ilmu keislaman.
- 4) Meyelaggarakan dakwah islamiah dan meintegrsikan nilai-nilai keislaman dan ilmu pengetahuan serta membangun kreatifitas, etoskerja, dan kecakapan hidup sivitas akademika FAI.
- 5) Menyelenggarakan manajemen fakultas yang bersih, trasnparan dan akuntabel dengan pelayanan prima serta menyediakan sarana prasarna pendidikan bertekologi modern.
- 6) Menjalin kerjasama degan pemangku kebijakan yang saling menguntungkan, baik dalam maupun luar negri, berladaskan akhlakun karimah serta membagun jejaring alumi.

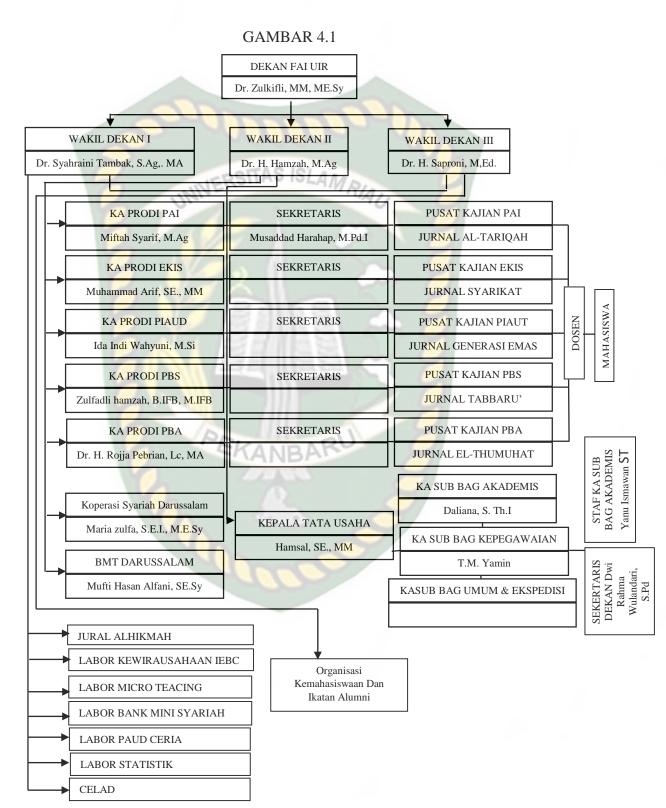
#### 4.2.3 Tujuan

#### Adapun tujuannya adalah:

- Menghasilkan lulusan yang berkualitas, memiliki kompetisi, berjiwa kewirausahaan dan berdaya saing tinggi baik di tingkat lokal, nasional maupun internasional
- 2) Menghasilkan penelitian yang kreatif, inovatif dan bermafaat bagi pengebangan iptek dan megarah pada publikasi nasional dan internasional.

- 3) Meghasilkan kegiatan pengabdian masyarakat yang mampu mendorong potensi SDM dan SDA dalan rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan lingkungan
- 4) Mewujudkan pembinaan nilai-nilai sepirtual yang terintegrasi dan terlaksananya budaya akademik yang kreatif, inovativ, memiliki etoskerja dan kecakapan hidup yang berguna di tengah msyarakat
- 5) Terwujudnya manajemen fakultas yang bersih, transparan dan akuntebel dengan pelayanan prima serta menyediakan sarana prasarana pendidikan berteknologi modern.
- 6) Menghasilkan kerja sama dengan lembaga pendidikan dan dunia usaha, baik pemerintah maupun swasta di tinggkat lokal, nasional maupun internasional serta terwujudnya silaturahim secara intensif dengan alumni untuk membangun kejayaan dan kelanggengan fakultas.

# 4.3 Struktur Organisasi



Adapun susunan organisasi mulai dari dekan hingga ketua program studi Fakultas Agama Islam adalah sebagai berikut:

- Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy adalah Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
- 2. Dr, Syahraini Tambak, S.Ag., MA adalah Wakil Dekan 1 Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
- 3. Dr. H. Hamzah, M.Ag adalah sebagai Wakil Dekan 2 Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
- 4. Dr. H. Saproi, M.Ed adalah sebagai Wakil Dekan 3 Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (Bidang Kemahasiswaan Dan Alumni)
- 5. Miftah Syarif, M.Ag adalah sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
- 6. Musaddad Harahap, M.Pd.I adalah sebagai Sekretaris Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
- 7. Muhammad Arief, SE, MM adalah sebagai Ketua Proram Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
- 8. Ida Widi Wahyuni, M.Si adalah sebagai Ketua Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
- 9. Zulfadli Hamzah, B.IFB, M.IFB adalah sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
- 10. Dr. H. Rojja Pebrian, Lc,. MA adalah sebagai Ketua Program Studi Pedidika Bahasa Arab Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

# BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian bab ini peneliti akan membahas dan menganalisis penelitian menganai pengaruh motivasi kerja kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Adapun tujuan peneliti melakukan analisis ini adalah untuk dapat mengatahui bagai mana kondisi pengaruh motivasi kerja kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

# 5.1 Identifikasi Respoden

Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen pada Fakultas Agama Islam Univwesitas Islam Riau. Dimana jumlah populasinya adalah seberar 34 orang. Adapun sampel pada penelitian ini adalah seluruh pupulasi sebanyak 34 orang dimana peneliti menggunakan teknik sensus sebagai alat menentukan besarnya sampel. Sensus merupakan instrumen dalam melakukan penentuan besarnya jumlah sampel dengan metode manjadikan seluruh popolasi sebagai sampel penelitian. Pada penelitian ini peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 34 kuesioner namun yang mengembalikan dan mengisinya hanya sebayak 31 orang sehingga pada penelitiaan ini sampel yang diolah oleh peneliti sebanyak 31 sampel. Berikut ini adalah indetifikasi respoden dengan klasifikasi jenis kelamin (gender), usia dan pendidikan terahir dari responden.

#### 5.1.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan dasar yang dapat terlihat. Jenis kelamin juga dapat berpengaruh terhadap gaya dan kinerja pada responden dalam melakukan tugasnya sebagai seorang dosen. Dimana perbedaan dasar sifat alamiah laki-laki dan perempuan yang berbeda yang memengaruhinya.

Untuk meliat jenis kelamin dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenes Kelamin

Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

NO	Jumlah	Frequency	Percent
1	Laki-laki	18	58.1%
2	Perempuan	13	41.9%
3	Total	31	100.0

Data olahan SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar (58.1%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar (41.9%).

Berdasarkan penyajian tabel di atas dapat dikatakan bahwa jumlah dosen laki-laki pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau lebih banyak dibandingkan dengan dosen perempua yang mengajar.

#### 5.1.2 Identifikasi Berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu faktor penting dalam melakukan pengajaran sebagai dosen mengingat produktifitas dosen dalam mengajar sangat penting untuk hasil yang maksimal dalam mengajar. Adapun tingkat usia dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dapat dilihat dalam tabel 5.2 berikut.

Tabel 5.2

Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	frequency	Percent
1	<30	2	6,6%
2	30-40	16	51,6%
3	41-50	10	32,3%
4	51-60	2	6,6%
5	>60	1	3,2%
6	Total	31	100%

Data olahan EXCEL 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat dilihat bahwa usia dosen yang paling dominan adalah di antara rentang 30-40 tahun sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar (51,6%) kemudian selanjutnya adalah pada usia rentang 41-50 tahun sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar (32,3%) kemudian usia dengan rentang paling muda dan tua dengan jumlah yang sama yaitu 2 orang dengan persentase sebesar (6,6%) dan yag terahir adalah dosen dengan usia paling tua yaitu >60 sebanyak 1 orang dengan besarnya persentase sebanyak (3,2%).

Berdasarkan informasi diatas dapat di ketahui dosen dengan usia muda yang paling dominan. Hal ini dilakukan dikarenakan di usia muda produktifitas akan lebih baik sehingga dapat meingkatkan kualitas belajar mengajar di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sementara itu sosok senior dengan usia yang lebih tua diperlukan sebagai penyemangat contoh bagi yang berusia muda.

#### 5.1.3 Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terahir

Tingkat pendidikan adalah hal yang penting bagi seorang dosen semakin tinggi jenjag pendidikan yang di tempuh akan mempermudah dalam melakukan tugas dan tanggug jawab sebagai dosen. Hal ini dikarenakan profesi sebagai dosen sebagai tenaga pendidik haruslah memiliki pendidikan yang mempui. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka akan semakin baik pula dalam mengajar dikarenakan keilmuan yang dimiliki lebih luas dan mempuni.

Untuk dapat melihat jenjang pedidikan dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dapat dilihat dalam tabel 5.3 sebagai berikut.

Tabel 5.3

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan
dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

No	Tingkat pendidikan	Frequency	Percent
1	S2	22	78.6%
2	S3	6	21.4%
3	Total	28	100.0%

Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat dilihat bahwa jenjang pedidikan dosen Fatultas Agama Islam Universitas Islam Riau dengan jenjang perdidikan terahir S2 sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar (78.6%) dan jejang pendidikan terahir S3 sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (21.4%).

Berdasarkan penyajian tabel diatas dapat dikatakan bahwa dosen dengan jenjang pendidikan terahir S2 lebih banyak dibadingkan degan S3. Hal ini juga dapat dikatakan cukup baik dikarenakan jenjag pedidikan terahir dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau telah memenuhi syarat sebagai dosen.

# 5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam sebuah penelitaian ukuran ketepatan instrumen validitas atau reliabel merupakan hal yang penting dalam pengumpulan data. Data merupakan sumber informasi yang menentukan bermutu atau tidaknya hasil peneltitian. Oleh karenanya kebenaran data menjadi sangat penting. Disamping itu benar atau tidaknya suatu data itu tergantung benar atau tidaknya instrumen dalam melakukan pengumpulan data.

# 5.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukan tingkat ke validan atau kebenaran suatau instrumen yang diambil sebagai alat ukur variabel penelitian. Sebuah isntrumen dikatakan valid jika r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Utuk dapat melihat kevalidan kuesioner yang peneliti gunakan dapat di lihat melalui tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.4 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Status
	X.1	0.420	0.3550	VALID
	X.2	0.591	0.3550	VALID
	X.3	0.528	0.3550	VALID
A TOTAL	X.5	0.613	0.3550	VALID
3	X.6	0.542	0.3550	VALID
Mativasi Irania	X.7	0.498	0.3550	VALID
Motivasi kerja Kerja	X.8	0.522	0.3550	VALID
Kerja	X.9	0.802	0.3550	VALID
	X.10	0.777	0.3550	VALID
7 1/2	X.11	0.574	0.3550	VALID
	X.12	0.503	0.3550	VALID
	X.14	0.789	0.3550	VALID
	X.15	0.598	0.3550	VALID
	Y.1	0.410	0.3550	VALID
	Y.2	0.367	0.3550	VALID
	Y.3	0.413	0.3550	VALID
	Y.4	0.569	0.3550	VALID
Kinerja	Y.5	0.553	0.3550	<b>V</b> ALID
Kilicija	Y.6	0.603	0.3550	<b>V</b> ALID
14	Y.7	0.653	0.3550	VALID
The second	Y.8	0.422	0.3550	VALID
	Y.9	0.526	0.3550	VALID
	Y.10	0.609	0.3550	VALID

Data olahan SPSS25 2021

Dari tabel 5.4 hasil olahan ke dua setelah dilakukan skorsig dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya dapat di ketahui bahwa item item yang di gunakan dalam kuesioner adalah valid. Maka atas dasar validnya item kuesioner yang di gunakan, kuesioner dapat digunakan sebagai acuan penelitian selajutnya.

# 5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu isntrumen yang digunakan dalam penelitain sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Dapat juga dikatakan bahwa reliabel dapat dipercaya dan di andalkan. Suatu isntrumen alat ukur dapat dikatakan riabel apa bila nilai cronbach alpha > dari 0.60 begitu juga sebaliknya jika nilai cronbach alpha < dari 0.60 maka tidak riabel suatu alat ukur. Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut.

Tabel 5.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Crobaceh's alpha	Batas reabel	Status
Motivasi kerja Kerja	0.847	0.60	Reliabel
Kinerja	0.684	0.60	Reliabel

Data olahan, SPAA25 2021

Berdas<mark>ark</mark>an tabel 5.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai Crobaceh's alpha > 0.60 maka dapat di simpulkan bahwa alat ukur yang di gunakan reliabel.

#### 5.3 Analisis Deskriptif

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel (X) Motivasi kerja Kerja

Motivasi kerja kerja merupakan suatu bentuk dorongan dari interen maupun eksteren yang membuat seseorang dapat lebih bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan dengan optimal. Dalam hal ini untuk mengukur motivasi kerja kerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau peneliti menggunakan beberapa dimensi yaitu; keluarga, pendidikan, lingkungan kerja, gaji,

fasiltas dan tanggung jawab. Selanjutnya untuk dapat melihat tanggapan para responden atas kuesioner yang di sebarkan dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini.

# 5.3.1.1 Dimensi Keluarga

Tabel 5.6

Tanggapan responden atas pernyataan dukungan dari lingkup keluarga dapat membantu dalam melakukan pekerjaan sebagai dosen

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidakSetuju	- 17	90 -
2	Tidak setuju	-	- 0
3	Netral	7	
4	Setuju	3	9.7%
5	sangat setuju	28	90.3%
4	Total	31	100%

Data olahan, SPSS25 2021

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden sangat setuju adalah yang tertinggi sebanyak 28 orang dengan persetase sebesar (90.3%). Setelah itu jawaban setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (9.7%) sementara untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju datak ada yang memilih atau 0. Maka atas dasar informasi diatas dapat dikatakan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan dukungan dari lingkup keluarga dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan sebagai dosen.

Dilihat dari tanggapan responden bahwa mayoritas sangat setuju jika dukungan keluarga sangat membantu mereka dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan mereka merasa termotivasi kerja apabila mendapatkan dukungan dengan baik dari keluarga. Dukungan ini akan menjadikan energi positif yang berdampak timbulnya rasa semangat dalam melakukan tugas-tugas yang diemban.

Sedangkan sebagian kecil lainnya mengatakan setuju ini menegaskan bahwa peran dan dukugan keluarga sangat peting bagi mereka dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai dosen.

Tabel 5.7

Tanggapan responden atas pernyataan tanggung jawab atas kehidupan keluarga menjadikan lebih bersemangt dalam bekerja

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	-	70
2	Tidak setuju	- ~	
3	Netral	2	6.5%
4	Setuju	11	35.5%
5	sangat setuju	18	58.1%
	Total	31	100%

Data olahan, SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat dilihat bahwa jawaban tertinggi responden atas pernyataan tanggung jawab atas kehidupan keluarga menjadikan lebih bersemangat dalam bekerja terdapat pada jawaban sangat setuju degan jumlah jawaban sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar (58.1%) selanjutnya jawaban setuju sebanyak 11 orang dengan persetase sebesar (35.5%) dan jawaban netral sebanyak 2 orang dengan persetase sebesar (6.5%). Sedangka untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih atau 0. Maka dapat di kategiorikan responden sangat setuju denga pernyataan ini.

Dari informasi diatas dapat di ketahui bahwa dosen moyoritas sangat setuju dengan pernyataan tanggung jawab atas kehidupan keluarga menjadikan saya lebih bersemangat dalam bekerja dan ada sebagian juga yang mengatakan setuju. Artinya dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau termotivasi kerja

untuk dapat bekerja dengan baik sebagai dosen dikareakan ada taggungjawab dalam meghidupi keluarganya dirumah. Sedangkan ada sebagian kecil yang mejawab netral kemungkinan karena mereka bukan bertindak sebagai tulang puggung keluarga segingga tidak begitu bertangunggubng jawab atas kehidupa keluarga.

# 5.3.1.2 Dimensi Pendidikan

Tabel 5.8

Tanggapa<mark>n responden atas perny</mark>ataan semakin tinggi je<mark>nj</mark>ang pedidikan akan semakin mempermudah pekerjaan

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju		
2	Tidak setuju	-	
3	Netral	2	6.5%
4	Setuju	11	35.5%
5	Sangat setuju	18	58.1%
V	Total	31	100%

Data olahan, SPSS25 2021

Berdasarka tabel 5.8 dapat di ketahui bahwa jawaban responden atas pernyataan saya merasa semakin tinggi jenjang pedidikan akan semakin mempermudah pekerjaan saya memiliki 3 jawaban yag berbeda. Dimana jawaban tertinggi yang dipilih oleh responden adalah sangat setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 18 dengan persentase sebesar (58.1%), kemudian jawaban tertingi kedua adalah setuju denga jumlah jawaban sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar (35.5%) dan yang terahir respoden yang mejawab netral sebanyak 2 orang dengan

persentase sebesar (6.5%). Kemudian tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarka informasi diatas dapat di simpulkan bahwa dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sangat setuju bahwa semakin tinggi jenjang pedidikan akan semakin mempermudah pekerjaan mereka sebagai dosen. Hal ini dapat terjadi dikarenakan semakin tinggi jenjang pendidikan seorang dosen akan semakin luas pemahaman keilmuan yang mereka miliki dengan demikian mereka akan merasa akan lebih mudah dalam melakukan pengajaran terhadap mahasiswa yang mereka ajar.

Tabel 5.9

Tanggapan responden atas pernyataan tingkat pendidikan membantu jenjang karir

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	BARU	
2	Tidak setuju	- 15%	5-4
3	Netral	-	
4	Setuju	16	51.6%
5	Sangat setuju	15	48.4%
	Total	31	100.%

Data olahan, SPSS25, 2021

Dilihat dari tabel 5.9 diatas dapat di ketahui bahwa jawaban tertinggi responden atas pernyataan tingkat pendidikan membantu jenjang karir saya adalah pada pilihan setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (51.6%), lalu kemudian jawaban sangat setuju sebanyak 15 oarang dengan persentase sebesar (48.4%). Sementara itu untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Berdasarkan informasi di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai tingkat pendidikan membantu jenjang karir saya setuju dan sangat setuju dominan. Artinya dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menyakini bahwa jenjang pendidikan sangat membantu karir mereka sebagai dosen. Hal ini terjadi dikarenakan sebagai tenaga pendidik tentunya hal yang paling uatama adalah latar belakang dan jenjang pendidikan mereka.

# 5.3.1.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Tabel 5.10

Tanggapan responden atas pernyataan kehadiran pimpinan mendorong pekerjaan mejadi lebih baik dalam melaksanakanya

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	- 1	
2	Tidak setuju	ABU	
3	Netral	11	35.5%
4	Setuju	14	45.2%
5	sangat setuju	6	19.4%
	Total	31	100%

Data olahan, SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat dilihat bahwa jawaban tertinggi responden terletak pada jawaban setuju degan jumlah jawaban sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar (45.2%), kemudian jawaban kedua tertinggi adalah netral dengan jumlah jawaban sebayak 11 orang dengan persentase sebesar (35.5%), kemudian jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang (19.4%). Sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih atau 0.

Dari informasi diatas dapat dilihat bahwa jawaban dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau atas pernyataan kehadiran pimpinan mendorong pekerjaan saya mejadi lebih baik dalam melaksanakanya yang paling dominan adalah setuju. Artinya kehadiran pimpinan membuat mereka termotivasi kerja untuk dapat melakukan tugas-tugas sebagai dosen dijalankan denga baik. Sebagian lainnya menjawab netral dikarenakan profesi sebagai dosen adalah sebagai tenaga pengajar yang artinya dengan atau tanpakehadiran pimpinan mereka juga tetap melakukan pengajaran terhadap mahasiswa.

Tabel 5.11

Tanggapan responden atas pernyataan memiliki rekan kerja yang ramah dan bersahabat

No	Jawaban responden	Frequency	Percent	
1	Sangat tidak setuju	Ucia		
2	Tidak setuju	BAR		
3	Netral	- C		
4	Setuju	27	87.1%	
5	sangat setuju	4	12.9%	
	Total	31	100%	

Data olahan, SPSS25 2021

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat dilihat bahwa responden yang setuju dengan pernyataan saya merasa memiliki rekan kerja yang ramah dan bersahabat sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar (87.1%) kemudian responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (12.9%) sedangkan untuk jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih atau 0. Artinya setuju menjadi jaaban yang palig dominan.

Dilihat dari informasi diatas dapat dikatakan bahwa dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau memiliki rekan kerja sesama dosen yang bersahabat dan salig mendukung sehingga membuat mereka dapat lebih baik dan bersemangat dalam melakukan tugas dan kewajiban sebagi dosen.

Tabel 5.12

Tanggapan responden atas pernyataan peraturan kerja yang fleksibel dan meyenangkan

	The Paris of State of				
No	Jawaban responden	Frequency	Percent		
1	Sangat tidak setuju		7		
2	Tidak setuju				
3	Netral	4	12.9%		
4	Setuju	23	74.2%		
5	sangat setuju	4	12.9%		
Total		31	100%		

Data olahan, SPSS25 2021

Berdasakan tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa jawaban tertinggi responden adalah setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 23 orang dengan persetase sebesar (74.2%) kemudian selanjutnya jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar (12.9%) sementara itu jawaba netral memiliki jawaban yang sama dengan sangat setuju yaitu sebanyak 4 orang dengan jumlah persetase sebesar (12.9%) dan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Dari informasi di atas dapat di simpulkan bahwa dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau cukup nyaman dan senag terhadap peraturan kerja yang ada di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Dapat dilihat bahwa jawaban setuju dominan ditambah lagi ada sebagian yang meyatakan sangat setuju yang menegaskan bahwa peraturan kerja di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dapat diterima dengan baik dan dosen merasa termotivasi kerja dikarenakan keadaan lingkugan kerja dan peraturan kerja yang cukup membuat mereka nyaman dan merasa senag.

5.3.1.4 Dimensi Gaji

Tabel 5.13

Tanggapan responden atas pernyataan kebutuhan finansial terjamin dari gaji yang diperoleh

No	Jawaba respoden	Frequency	Percent	
1	Sangat tidak setuju			
2	Tidak setuju	1	3.2%	
3	Netral	3	9.7%	
4	Setuju	22	71.0%	
5	sangat setuju	5	16.1%	
W	Total	31	100%	

Data olahan, SPSS25 2021

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa jawaban tertiggi responden adalah setuju dengan jumlah jawaban sebayak 22 orang dengan persentase sebesar (71.0%) kemudian jawaban ke dua yang tertiggi adalah sangat setuju dengan jumlah jawaban sebayak 5 orang dengan persentase sebesar (16.1%) setelah itu jawaban netral sebayak 3 orang dengan persentase sebesar (9.7%) dan yang terahir adalah jawaban tidak setuju dengan jawaban sebanyak 1 orang dengan

persestase sebesar (3.2%) dan untuk jawaban sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab atau 0.

Dari informasi diatas dapat kita lihat dan simpulka bahwa jawaban setuju atas pernyataan kebutuhan finansial saya terjamin dari gaji yang saya peroleh merupakan jawaban yang dominan artinya dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau merasa gaji yang di peroleh telah mencukupi kebutuhan finansial mereka. Hal ini menujukkan tingkat kesejahteraan dosen yang cukup baik sehingga hal ini dapat memotivasi kerja mereka dalam melakukan tugas sebagai dosen lebih bersemangat.

Tabel 5.14

Tanggapan responden atas pernyataan dengan gaji yang diterima merasa semakin bersemangt dalam melakukan tugas sebagai dosen

No	Jawaba responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	BARU	
2	Tidak setuju		
3	Netral	5	16.1%
4	Setuju	22	71.0%
5	sangat setuju	4	12.9%
Total		31	100%

Data olahan, SPSS25 2021

Berdasarkan tabel 5,14 diatas dapat di ketahui bahwa jawaban responden atas pernyataan dengan gaji yang saya terima saya merasa semakin bersemangat dalam melakukan tugas sebagai dosen, jawaban setuju menjadi yang ter tinggi yaitu sebayak 22 orang dengan persentase sebesar (71.0%) kemudian jawaban netral menjadi jawaban tertinggi ke dua dengan jumlah jawaban sebayak 5 oarang dengan persentase sebesar (16.1%) kemudian jawaban sangat setuju dengan jumlah

jawaban sebayak 4 oarang dengan persentase sebesar (12.9%) sementara itu untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 atau tidak ada yang menjawab.

Berdasarkan informasi diatas dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dapat mondorong kinerja dosen untuk lebih baik. Dapat dilihat bahwa jawaban setuju menjadi jawaban dominan di tambah lagi dengan beberapa yang menjawab sangat setuju. Hal ini dapat terjadi karena dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau merasa puas terhadap gaji yang diterimanya sebagai dosen.

#### 5.3.1.5 Dimensi Fasilitas

Tabel 5.15

Tanggapan responden atas pernyataan ruangan kerja cukup menyenangkan

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	-	
2	Tidak setuju	-	
3	Netral	12	38.7%
4	Setuju	17	54.8%
5	Sangat setuju	2	6.5%
Total		31	100%

Data olahan, SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai pernyataan ruangan kerja saya cukup menyenangkan memiliki tiga jawaban berbeda. Dapat diketahui bahwa jawaban setuju adalah yang tertiggi dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (54.8%) selanjutnya jawaban kedua yang terbanyak adalah netral dengan jumlah jawaban

sebanyak 12 orang degan persentase sebesar (38.7%) kemudian jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (6.5%) sementara itu tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dilihat dari informasi diatas dapat diketahui bahwa jawaban setuju adalah yang paling dominan artinya dapat disimpulkan bahwa ruangan kerja dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau meiliki fasilitas yang baik sehingga jawaban setuju menjadi sangat dominan ditambah lagi dengan beberapa dosen menjawab dengan sangat setuju hal ini menunjukkan kenyamanan ruang kerja yang mereka tempati. Adapun ada yang menjawab netral hal ini dapat terjadi dikarenakan perbedaan dari pendapat dari dosen mengenai ruangan kerja yang mereka tempati dimana setiap orang memiliki penilaian berbeda sesuai denga kriteria yang mereka miliki sendiri.

Tabel 5.16

Tanggapan responden atas pernyataan ketersedian fasilitas kerja yang baik seperti computer, ATK, dan p3k

PEKANBARU

no	Jawaban responden	Frequency	Percent	
1	Sangat tidak setuju		-	
2	Tidak setuju	-	-	
3	Netral	-	-	
4	Setuju	28	90.3%	
5	sangat setuju	3	9.7%	
Total		31	100%	

Data olahan, SPSS25 2021

Dapat dilihat berdasarkan tabel 5.16 diatas jawaban respoden yang paling dominan adalah setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 28 orang dengan

persentase sebesar (90.3%) kemudian jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang degan persetase sebesar (9.7%) dan tidak ada yang memilih jawaban netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan informasi diatas dapat diketahui bahwa ketersediaan fasilitas di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang terdiri dari computer, ATK dan P3K telah tersedia dengan baik. Hal ini terbukti dengan dominanya jawaban setuju dari dosen dan beberapa jawaban sangat setuju. hal ini mejunjukkan bahwa dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau puas dengan ketersediaan fasilitas yang baik, sehingga berdampak pada kemudahan dan termotivasi kerjanya dosen untuk dapat bekerja melakukan tugasnya dengan baik dan yaman.

# 5.3.1.6 Dimensi Tangguag Jawab

Tabel 5.17

Tanggapan respo<mark>nde</mark>n atas pernyataan posisi kedudukan di lingkungan kerja menjadikan rasa semangat dalam melakuka pekerjaan

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju		-
2	Tidak setuju	_	-
3	Netral	3	9.7%
4	Setuju	17	54.8%
5	sangat setuju	11	35.5%
Total		31	100%

Data olahan, SPSS25 2021

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden atas pernyataan posisi kedudukan saya di lingkungan kerja menjadikan

rasa semangat dalam melakukan pekerjaan terletak pada jawaban setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (54.8%) baru kemudian jawaban sangat setuju menjadi jawaban tertinggi kedua dengan jumlah jawaban sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar (35.5%) baru kemudian jawaban netral dengan jumlah jawaban sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (9.7%) sementara untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju menjadi alternatif jawaban yang tidak dipilih.

Dilihat dari informasi diatas dapat diketahui bahwa jawaban setuju adalah jawaban yang paling dominan setelahnya jawaban sangat setuju menjadi jawaban tertinggi ke dua. Hal ini menujukkan bahwa posisi dan jabatan yang di emban oleh dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menjadi dorongan atau motivasi kerja untuk dapat melakukan tangguang jawab pekerjaanya dengan baik dan optimal. Adapun sedikit dari dosen yang meyatakan netral bukan berarti menujukka ketidak setujuan melainkan sebuah situasi dimana kemungkinan akan setuju kemungkinan juga tidak.

Tabel 5.18

Tanggapan responden atas pernyataan selalu disiplin atas waktu, pekerjaan dan tanggung jawab yang di emban

No	Jawaban responden	Frequency	Percent	
1	Sangat tidak setuju	ı	-	
2	Tidak setuju	ı	-	
3	Netral	1	3.2%	
4	Setuju	21	67.7%	
5	sangat setuju	9	29.0%	
Total		31	100%	

Data olahan, SPSS25 2021

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi respondengn terhadap pernyataan saya selalu disiplin atas waktu, pekerjaan dan tanggung jawab yang di emban terdapat pada jawaban setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 21 orang denga jumlah persentase sebesar (67.7%) kemudian jawaban sangat setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (29.0%) setelah itu baru jawaban netral dengan jumlah jawaba sebanyak 1 orang degan persentase sebesar (3.2%) sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah jawaban yang tidak dipilih.

Dapat diketahui berdasarkan informasi diatas jawaban setuju adalah jawaban yang paling dominan arinya dengan senantiasa disiplin atas waktu, pekerjaan dan tanggung jawab yang di emban akan mejadikan dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau memiliki motivasi kerja yang baik untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini juga diperkuat degan adanya jawaban dosen yang menjadi jawaban tertinggi kedua setelah setuju yaitu sangat setuju.

Tabel 5.19

Rekapitulasi jawaban responden variabel X tentang motivasi kerja kerja

		SS	S	N	TS	STS	
NO	Indikator	5	4	3	2	1	SKOR
1	Dukungan keluarga	28	3				
	Bobot nilai	140	12	0	0	0	152
2	Tanggung jawab	18	11	2			
	Bobot nilai	90	44	6	0	0	140
3	Tingkat jenjang pendidikan	18	11	2			
	Bobot nilai	90	44	6	0	0	140
4	Jenjang karir	15	16				
	Bobot nilai	75	64	0	0	0	139
5	Pimpinan	6	14	11			
	Bobot nilai	30	56	33	0	0	119

6	Rekan kerja	4	27				
	Bobot nilai	20	108	0	0	0	128
7	Peraturan	4	23	4			
	Bobot nilai	20	92	12	0	0	124
8	Jaminan kebutuha finansial	5	22	3	1		
	Bobot nilai	25	88	9	2	0	124
9	Kepuasan	4	22	5			
	Bobot nilai	20	88	15	0	0	123
10	Keadaan ruang kerja	2	17	12			
	Bo <mark>bot</mark> nilai	10	68	36	0	0	114
11	Ketersediaan computer	2	28		À		
	Bobot nilai	10	112	0	0	0	122
12	Posi <mark>si ja</mark> batan	11	17	3	7		
	Bobot nilai	55	68	9	0	0	132
13	Kedisiplinan	9	21	1	7		
	Bobot nilai	45	84	3	0	0	132
	Sko	or total			$\sim$		1689
	Skor tertinggi = skor tertinggi x jumlah indikator x jumlah						2015
	responden						
	Skor terendah = $\frac{1}{2}$ skor terendah x jumlah indikator x jumlah						402
	respon <mark>de</mark> n						403

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui hasil rekapitulasi atas jawaban responden yaitu dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tentang motivasi kerja kerja. Dari informasi tabel diatas dapat dilihat bahwa skor total dari variabel motivasi kerja kerja adalah sebesar 1689. Degan skor maksimal sebesar 2015 dan skor minimal sebesar 403. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui besarnya interval koefisien adalah sebesar 322,4 dengan perhitungan sebagai berikut.

Interval koevisien =  $\underline{\text{skor maksimal}} - \underline{\text{skor minimal}}$ 

Skor

= 2015 - 403/5

= 322,4

Untuk dapat mengetahui kualitas hasil kuesioner berdasarkan rekapitulasi dapat dilihat berdasarkan ketentuan sebagai berikut.

Sangat baik : 1695 - 2017

Baik : 1372 - 1694

Cukup baik : 1049 - 1371

Kurag baik : 726 - 1048

Tidak baik : 403 – 725

Berdasarkan informasi di atas dapat diketahui bahwa jawaban respoden secara keseluruhan mengenai motivasi kerja kerja atau variabel X adalah baik. Dengan nilai 1689 yang berada diantara nilai 1372 – 1694. Dari pemaparan dan informasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja kerja dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau masuk dalam kategori baik.

## 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel (Y) Kinerja

kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini untuk megukur kinerja dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner dengan beberapa dimensi, antara lain; pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian

masyarakat dan dakwah islamiah. Selanjutnya untuk dapat melihat tanggapan para responden atas kuesioner yang di sebarkan dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini.

# 5.3.2.1 Dimensi pendidikan dan pengajaran

Tabel 5.20

Tanggapan responden atas pernyataan tingkat jenjang pendidikan membatu dalam melakukan pengajaran

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	-	
2	Tidak setuju	58	
3	Netral	1	3.2%
4	Setuju Se	7	22.6%
5	sangat setuju	23	74.2%
4	<b>T</b> otal	31	100%

Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat dilihat bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan tingkat jenjang pendidikan membatu saya dalam melakukan pengajaran adalah sangat setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar (74.2%) kemudian jawaban setuju sebanyak 7 orang degan persentase sebesar (22.6%) setelah itu terdapat jawaban netral sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (3.2%) sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah jawaban yang tidak dipilih.

Dapat dilihat dari pemaparan diatas bahwa jawaban sangat setuju adalah jawaban yang paling dominan. Artinya dapat dikatakan jenjang pedidikan dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tergolong dalam kondisi baik. Hal

ini didapat dari jawaban responden yang sangat dominan degan jawaban sangat setuju ditambah lagi beberapa jawaban setuju dan hanya ada sedikit dengan jawaban netral.

Tabel 5.21

Tanggapan responden atas pernyataan sebagai dosen saya merasa kecermatan dalam mengajar begitu penting dan selalu dilakukan

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	3	
2	Tidak setuju		_
3	Netral	2	6.5%
4	Setuju	2	6. <mark>5%</mark>
5	sangat setuju	27	87 <mark>.1%</mark>
	Total	31	100%

Data olahan SPSS25, 2021

Dapat dilihat berdasarkan tabel 5.21 diatas jawaban tertinggi responden terletak pada alternatif jawaban sangat setuju dengan jumlah jawaban sebayak 27 orang dengan persentase sebesar (87.1%) kemudian jawaban setuju degan jumlah jawaban sebanyak 2 orang dengan persentase (6.5%) dan terdapat jawaban netral sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (6.5%) sedangkan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah alternatif jawaban yang tidak dipilih.

Berdasarkan informasi diatas dapat di simpulkan bahwa dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau melakukan kecermatan mengajar dengan baik degan tujuan agar tersampaikan tujuan pembelajaran dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari jawaban respoden yang dominan dengan jawaban sangat sangat setuju dan setuju sementara terdapat sedikit jawaban netral yang tidak berarti menjelaskan

ketidak setujuan atas pernyataan sebagai dosen saya merasa kecermatan dalam mengajar begitu penting dan selalu saya lakukan.

Tabel 5.22

Tanggapan responden atas pernyataan selalu memaksimalkan waktu yang ada dalam mengajar

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	ISLANGE	}
2	Tidak setuju	TIVI R	411 -
3	Netral	-	
4	Setuju	13	41.9%
5	Sangat setuju	18	58.1%
1	Total	31	100%

Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 diatas dapat dilihat bahwa jawaban sangat setuju adalah jawaban terbesar dengan jumlah jawaban sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar (58.1%) kemudian jawaban setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar (41.9%) sementara netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilih.

Dari informasi diatas dapat dilihat bahwa hanya terdapat dua jawaban yang di pilih oleh responden dan keduanya adalah jawaban yang menyatakan setuju namun yang palig dominan adalah jawaban sangat setuju. hal ini menggambarkan bahwa dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau selalu memanfaatkan watu yang ada dengan baik dalam mengajar mahasiswanya.

#### 5.3.2.2 Dimensi Peneletian

Tabel 5.23

Tanggapan responden atas pernyataan sebagai dosen melakukan penelitian sesuai degan bidang keilmuan

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	-	24./
2	Tidak setuju	ISLAMA	- Y
3	Netral	3	9.7%
4	Setuju	18	58.1%
5	Sangat setuju	10	32.3%
4	Total	31	100%

Data olahan SPSS25, 2021

Dapat dilihat berdasarkan tabel 5.23 diatas bahwa jawaban tertinggi untuk pernyataan sebagai dosen saya melakukan penelitian sesuai degan bidang keilmuan saya adalah jawaban setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar (58.1%) selanjutnya jawaban sangat setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar (32.3%) kemudian jawaban netral dengan jumlah jawaban sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (9.7%). Dapat dilihat juga bahwa tidak ada yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan informasi di atas dapat disimpulkan bahwa dosen fakultas agama islam universitas islam riau melakukan penelitian yang selaras dengan bidang keilmuan dan keahlianya. Hal ini dapat terlihat dari hasil jawaban responden yang dominan adalah jawaban setuju dan sangat setuju. sementara itu pernyataan netral bukalah pernyataan yang menyatakan penolakan terhadap pernyataan yang ada dalam kuesoner. Sedangkan untuk pernyataan tidak setuju dan sangat tidak

setuju menjadi alternatif jawaban yang tidak dipilih hal ini terjadi dapat terjadi dikarenakan dosen tidak melakukan penelitian diluar bidang keilmuan yang dimiliki.

Tabel 5.24

Tanggapan responden atas pernyataan telah menyelasaikan beberapa penelitian (lebih atau sama degan 2)

No	Jawaban reponden	Frequency	Percent	
1	sangat tidak setuju	1	3.2%	
2	tidak setuju	4	12.9%	
3	Netral	5	16.1%	
4	Setuju	15	48.4%	
5	sangat setuju	6	19.4%	
	Total	31	100%	

Data olahan SPSS25, 2021

Dapat dilihat dari tabel 5.24 diatas bahwa jawaban setuju adalah mejadi jawaban tertinggi dari responden dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (48.4%) kemudian jawaban tertinggi ke-dua adalah jawaban sangat setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (19.4%) kemudian setelah itu jawaban netral memiliki jawaban sebanyak 5 dengan persentase sebesar (16.1%) selanjutnya jawaban tidak setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 4 orang dangan persentase sebesar (12.9%) dan jawaban sangat tidak setuju adalah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (3.2%).

Berdasarkan informasi diatas dapat di ketahui bahwa pernyataan Saya telah menyelasaikan beberapa penelitian (lebih atau sama degan 2), merupakan pernyataan dengan alternatif jawaban yang terlengkap yang di berikan oleh

responden. Dapat diketahui juga bahwa jawaban yang paling dominan adalah setuju dan jawaban sanagat setuju. artinya dapat di simpulkan bahwa sebagian besar dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau telah menyelesaikan dan melakukan tugas penelitian degan baik. Sementara untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju menunjukkan bahwa masih ada beberapa dosen yang belum atau tidak melakukan penelitian. Hal ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi Fakultas Agama Islam untuk meningkatkan kesadaran dosen agar melakukan penelitian sebagai salah satu tugas catur dharma perguruan ringgi Univesitas Islam Riau yang harus dilakukan oeh dosen.

# 5.3.2.3 Dimensi Pengabdian Masyarakat

Tabel 5.25

Tanggapan responden atas pernyataan membuat beberapa program untuk pengabdian masyarakat

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	-	-
2	Tidak setuju	1	3.2%
3	Netral	9	29.0%
4	Setuju	16	51.6%
5	sangat setuju	5	16.1%
Total		31	100%

Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.25 diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden untuk pernyataan saya membuat beberapa program untuk pengabdian msyarakat adalah setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (51.6%) kemudian netral dengan jumlah jawaban sebanyak 9

orang dengan persentase sebesar (29.0%) kemudian jawaban sangat setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 5 orang dengan persetase sebesar (16.1%) dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (3.2%). Dapat di lihat juga bahwa tidak ada yang memilih jawaba sangat tidak setuju.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau telah membuat program pengabdian masyarakat yang dilakukan. Hal ini dapat terlihat karena jawaban setuju merupakan jawaban yang palig dominan dan ada beberapa responden yang mejawab sangat setuju.

Tabel 5.26

Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu melakukan pengembangan terhadap masyarakat sesuai dengan keilmuan yang dimiliki

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	ARU	
2	Tidak setuju	PAT	
3	Netral	4	12.9%
4	Setuju	20	64.5%
5	sangat setuju	7	22.6%
	Total	31	100%

Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai peryataan saya selalu melakukan pengembangan terhadap masyarakat sesuai dengan keilmuan yang saya miliki memiliki jawaban tertinggi dengan alternatif jawaban setuju dengan jawaban sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar (64.5%) dan kemudian jawaban sangat setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (22.6%) dan yang terahir adalah jawaban netral dengan jumlah jawaban sebanyak 4 orang dengan persentae sebesar

(12.9%) dapat dilihat bahwa tidak ada yang memilih alternatif jawaban tidak setuju dan sanagat tidak setuju.

Berasarkan informasi diatas dapat diketahui bahwa dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau telah melakukan tugas pengabdian masyarakat dengan baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang paling dominan adalah setuju kemudian ada beberapa yang menjawab sangat setuju. sementara itu yang menjawab netral hanya beberapa orang dapat dikatakan juga telah melakukan pengabdian terhadap masyarakat.

## 5.3.2.4 Dimensi Dakwah Islamiah

Tabel 5.27

Tanggap<mark>an responden</mark> atas pernyataan melakukan da<mark>kw</mark>ah terhadap maha<mark>siswa saat jam perkuli</mark>ahan maupun di luar p<mark>er</mark>kuliahan

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	DARU	
2	Tidak setuju	BAI	3.2%
3	Netral	7	22.6%
4	Setuju	21	67.7%
5	sangat setuju	2	6.5%
	Total	31	100%

Data oalahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden atas pernyataan saya melakukan dakwah terhadap mahasiswa saat jam perkuliahan maupun di luar perkuliahan adalah setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar (67.7%) kemudian jawaban netral menjadi alternatif jawaban tertiggi kedua dengan jumlah jawaban sebayak 7 orang dengan persentase sebesar (22.6%) kemudian jawaban sangat setuju dengan jumlah

jawaban sebayak 2 orang dengan persentase sebesar (6.5%) dan dengan 1 jawaban tidak setuju dengan persentase sebesar (3.2%) dapat terlihat juga bahwa tidak ada yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju.

Berdasarkan informasi diatas dapat disimpulkan bahwa dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau telah melakukan dakwah yang dilakukan terhadap mahasiswa baik dalam masa belajar mengajar mapun tidak. Hal ini dapat diketahui dari hasil jawaban responden dimana jawaban setuju mejadi jawaban yang paling dominan dan terdapat jawaban sangat setuju. kemudian adapun yang menjawab netral hal ini dapat terjadi kemungkina dosen hanya melakukan dakwah pada saat melakukan pengajaran terhadap mahasiswa namun tidak di saat diluar prosesi belajar mengajar atau sebaliknya.

Tabel 5.28

Tanggapan responden atas pernyataan melakukan taggung jawab moral dakwah terhadap lingkungan masyarakat

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	- (	-
2	Tidak setuju		-
3	Netral	9	29.0%
4	Setuju	19	61.3%
5	sangat setuju	3	9.7%
Total		31	100%

Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.28 diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden atas pernyataan saya melakukan taggung jawab moral dakwah terhadap lingkungan masyarakat adalah jawaban setuju dengan jumlah jawaban sebayak 19

orang dengan persetase sebesar (61.3%) kemudian jawaban netral sebanyak 9 orang dengan persetase sebesar (29.0%) dan yang terahir adalah jawaban sangat setuju dengan jumlah jawaban sebayak 3 orang dengan persetase sebesar (9.7%) sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memilihnya.

Berdasarkan informasi diatas dapat di simpulkan bahwa dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau telah melakukan tanggung jawab dakwah sebagai betuk tanggung jawab moral terhadap lingkungan masyarakat. Hal ini dapat diketahui berdasarkan jawaban responden dimana jawaban setuju menjadi jawaban yang paling dominan dan ditambah dengan beberapa orang yang mejawab sangat setuju.

Tabel 5.29

Tanggapan responden atas pernyataan memberikan contoh nyata terhadap mahasiswa atas dakwah yang saya lakukan

No	Jawaban responden	Frequency	Percent
1	Sangat tidak setuju	d	0
2	Tidak setuju	1	3.2%
3	Netral	10	32.3%
4	Setuju	15	48.4%
5	sangat setuju	5	16.1%
	Total	31	100%

Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.29 diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden adalah jawaban setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (48.4%) kemudian netral mejadi jawaban tertinggi kedua dengan jumlah jawaban sebayak 10 orang dengan persentase sebesar

(32.3%) setelah itu jawaban sangat setuju sebayak 5 orang dengan persentase sebesar (16.1%) dan setelahnya adalah tidak setuju dengan jumlah jawaban sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar (3.2%) dan tidak ada yang memilih jawaban sanagat tidak setuju

Berdasarkan informasi diatas dapat diketahui bahwa jawaban yang paling dominan untuk pernyataan saya memberikan contoh nyata terhadap mahasiswa atas dakwah yang saya lakukan adalah setuju kemudian ada beberapa responden dengan jawaban sangat setuju. hal ini dapat mejunjukkan bahwa tidak hanya dakwah yang diberikan namun juga contoh nyata yang sangat perlu dilakukan telah di lakukan oleh dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Tabel 5.30
Rekapitulasi jawaban responden variabel Y tentang kinerja

	MANIBA						
	AP III VI	SS	S	N	TS	STS	
NO	Indicator	5	4	3	2	1	SKOR
1	Tingkat pendidikan	23	7	1			
	Bobot nilai	115	28	3	0	0	146
2	Kecermatan dalam mengajar	27	2	2			
	Bobot nilai	135	8	6	0	0	149
3	Waktu yang digunakan	18	13				
	Bobot nilai	90	52	0	0	0	142
4	Penelitian yang dilakukan	10	18	3			
	Bobot nilai	50	72	9	0	0	131
5	Jumlah penelitian	6	15	5	4	1	
	Bobot nilai	30	60	15	8	1	114
6	Pengabdian masyarakat	5	16	9	1		
	Bobot nilai	25	64	27	2	0	118
7	Program yang dilakukan	7	20	4			
	Bobot nilai	35	80	12	0	0	127

8	Dakwah terhadap mahasiswa	2	21	7	1		
	Bobot nilai	10	84	21	2	0	117
9	Lingkungan masyarakat	3	19	9			
	Bobot nilai	15	76	27	0	0	118
10	Contoh nyata	5	15	10	1		
	Bob <mark>ot nil</mark> ai	25	60	30	2	0	117
	Skor total						
13	Skor tertinggi = skor tertinggi x jumlah indikator x jumlah						
V.	responden						
W	Skor terendah = skor terendah x jumlah indikator x jumlah						
	responden						

Berdasarkan tabel 5.30 diatas dapat diketahui hasil rekapitulasi atas jawaban responden yaitu dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tentang kinerja. Dari informasi tabel diatas dapat dilihat bahwa skor total dari variabel motivasi kerja kerja adalah sebesar 1279. Degan skor maksimal sebesar 1550 dan skor minimal sebesar 310. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui besarnya interval koefisien adalah sebesar 248 dengan perhitungan sebagai berikut.

Interval koevisien =  $\frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor minimal}}$ 

Skor

=1550-310/5

=248

Untuk dapat mengetahui kualitas hasil kuesioner berdasarkan rekapitulasi dapat dilihat berdasarkan ketentuan sebagai berikut.

Sangat baik : 1306 - 1554

Baik : 1057 - 1305

Cukup baik : 808 - 1056

Kurag baik : 559 - 807

Tidak baik : 310 - 558

Berdasarkan informasi di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden secara keseluruhan mengenai kinerja atau variabel Y adalah baik. Dengan nilai 1279 yang berada diantara nilai 1057 – 1305. Dari pemaparan dan informasi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau masuk dalam kategori baik.

5.4 Uji Statistik

5.4.1 Uji normalitas data

Uji normalitas dapat dilihat dari uji kolmogrov-smirnov test. Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah nilai residual data yang di gunakan berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dilakukan dikarenakan suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut.

- Jika nilai signifikansi > 0.05, maka dapat dikatakan nilai residual berdistribusi secara normal.
- 2. Jika nilai signifikansi < 0.05, maka dapat dikatakan nilai residual tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 5.31

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

		Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
0 ,000	Std. Deviation	2.29267647
Most Extreme Differences	Absolute	.131
NERSITAS	Positive	.102
UMIA	Negative	131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187°

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan uji normalitas dengan mengguakan metode kolmogrov-smirnov test diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0.187 > 0.05. maka berdasarkan informasi dari data yang di dapatkan dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

# 5.4.2 Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan maka digunakan analisis regresi inier sederhana. Analisis ini dilakukan utuk dapat mengetahui arah hubungan variabel indepeden dengan variabel dependen. Apakah terdapat hubungan yang positif atau negatif antara dua vaiabel tersebut. Adapun persamaan regresinya adalah.

Y=a+bx

Dimana

Y= Kinerja

X= Motivasi kerja Kerja

a= konstanta regresi

b= koefisien regresi

Setelah melakukan pengujian dengan menggunakan alat SPSS25 maka didapat model regresi sederhana sebagai berikut.

Tabel 5.32

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>							
		PEKI	MRARL	Standardized			
		Unstandardized Coefficients		Coefficients			
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	8.041	5.545		1.450	.158	
	motivasi kerja	.608	.101	.745	6.008	.000	
	kerja						

a. Dependent Variable: kinerja Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan output analisis regresi sederhana yang di olah mengguakan alat SPSS25 pada tabel 5.32 diatas maka didapatlah model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut.

Y = 8.041 + 0.608X

Dari hasil model persamaan diatas memperlihatkan hubungan atara variabel indepeden dengan variabel dependen secara parsial. Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut.

- Nilai konstanta adalah sebesar 8.041 artiya jika nilai motivasi kerja kerja sebagai variabel bebas nilainya tetap dan tidak ada perubahan maka, nilai kinerja dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau adalah sebesar 8.041.
- 2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja kerja adalah sebesar 0.608 artinya jika variabel motivasi kerja kerja mengingkat sebesar 1 satuan, maka vaiabel kinerja dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau akan meningkat sebesar 0.608. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel X yaitu motivasi kerja kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Yang artinya semakin baik motivasi kerja kerja dosen maka akan semakin baik pula kinerja mereka.

# 5.4.3 Analisis Koefisien Detreminasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien detreminasi pada intinya adalah bertujuan ujtuk mengukur seberapa jauh model dalam meneragkan variasi-variabel depeden. Dimana nilai dari koefisien detreminasi adalah 0 dan 1, apabila nilai mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi-variasi depeden sangat rendah atau terbatas. Apa bila nilai R<sup>2</sup> mendekati 1 maka dapat dikatakan kemampuan variabel independen dalam menjelaska variabel

dependen adalah baik. Uji ini juga dilakukan untuk dapat melihat sejauh mana hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk dapat melihat sejauh mana hubungan motivasi kerja kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dapat dilihat dalam tabel 5.34 dibawah ini.

**Tabel 5.33**Analisis Koefisien Detreminasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary						
5	MAC	•	Adjusted R	Std. Error of the		
Model	R	R Square	Square	Estimate		
1	.745a	.554	.539	2.332		

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja kerja Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.33 data olahan SPSS25 diatas dapat diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> yang didapatkan adalah sebesar 0.554, yang artinya adalah pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau adalah sebesar 55.4% sedagkan sisaya 45.6% dipengaruhi oleh variabel lain yag tidak diteliti pada penelitian ini.

### 5.4.4 Uji parsial (t)

Uji t adalah sebuah pengujian secara parsial yang bertujuan untuk dapat mengetahui apakah variabel independen (motivasi kerja kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel depeden (kinerja) dengan taraf signifikansi sebesar 5% dengan ketentuan.

- a. Jika t hit > t tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak, Ha diterima). Begitu pula sebaliknya
- b. Jika t hit < t tabel maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhdap variabel terikat (Ho di terima, Ha ditolak). Untuk dapat mengetahui nilai t<sub>tabel</sub> diguakan rumus sebagai berikut.

$$t = (a/2 : n-k-1)$$

t = 0.05/2 : 31-1-1

t = 0.025 : 29

 $t_{\text{tabel}} = 2,045$ 

Untuk dapat melihat apakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan uji t maka dapat dilihat tabel hasil olahan SPSS25 dibawah ini.

Tabel 5.34 Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
		ATT.	100	Standardized				
		Unstandardized Coefficients		Coefficients				
Model		В	Std. Error	Beta	Т	Sig.		
1	(Constant)	8.041	5.545		1.450	.158		
	motivasi kerja	.608	.101	.745	6.008	.000		
	kerja							
a. Dependent Variable: kinerja								

Data olahan SPSS25, 2021

Berdasarkan tabel 5.34 diatas dapat di lihat bahwa t<sub>hitung</sub> > t<sub>abel</sub> denga nilai 6.008 > 2.045, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja. Yang memiliki makna motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

## 5.5 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh Motivasi kerja Kerja terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Adapun hasil dari penelitian ini akan di paparkan kedalam pembahasan berikut.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial motivasi kerja kerja berpengeruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Untuk dapat memperkuat hasil penelitian ini dapat dilihat sesuai dengan pernyataan Mitchell yang mengatakan bahwa, kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja kerja yang baik. Dapat dilihat bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja agar lebih baik maka hal yang perlu dilakukan adalah memotivasi kerja para dosen dengan baik sehingga hasil kerja yang diharapkan dapat maksimal. Dapat dikatakan juga bahwa jika dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau tidak memiliki motivasi kerja kerja yang baik maka tidak akan pernah mencapai hasil kerja yang baik pula. Hal ini juga dapat di perkuat berdasarkan hasil penelitian dari Elida Gultom dengan hasil penelitaian, Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja kerja kerja

terhadap kinerja dosen perempuan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kota Pekanbaru.

Untuk dapat megetahui bersarnya pegaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen dapat dilihat melalui hasil dari analisis koefisien detreminasi (R²) telah didapat hasil pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau adalah sebesar 55.4% sedangkan sisaya 45.6% dipengaruhi oleh variabel lain yag tidak diteliti pada penelitian ini. Untuk dapat mendukung hasil dari penelitian ini dapat dilihat hasil penelitian dari Sakinah Ubudiyah Siregar, Sri Milfayetti, Ibnu Hajar, Akmaluddin (2020) yang memiliki hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

## **BAB VI**

#### KESIMPULAN DAN SARAN

## 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian dan pembahasan yang membahas mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Agama Islam Universutas Islam Riau dan juga dari rumusan masalah yang ada yaitu; Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau? maka didapat kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut.

- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
- 2. Secara parsial diketahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
- 3. Bersarnya pegaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau adalah sebesar 55.4% sedangkan sisanya 45.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulias berikan yang berhubungan dengan penelitia ini adalah.

 Diharapkan kepada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau untuk dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dosen dalam hal pendidikan yang mereka tempuh agar kinerja yang sudah ada menjadi lebih baik kemudian cita-cita perguruan tinggi dapat terlaksana dengan baik akibat dari kinerja yang baik dari dosen yang bekerja. Motivasi kerja ini dapat dilakukan dengan memerhatikan dan mendorong dosen untuk melanjutkan jenjang pendidikannya seperti, beasiswa, pelatihan, studi banding dan berbagai macam hal lainnya.

2. Untuk peneliti selajutnya sebaiknya melakukan penelitian dalam bidang motivasi kerja yang lebih mendalam agar dapat diketahui hasil penelitian yang lebih terinci dan lebih baik lagi.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Dickdick Sodikin, Djaka Permana dan Suhenda Adia, 2017, *Manajemen Sumberdaya Manusia : Membangun Pradifma Baru*, Selemba Empat, Jl. Raya Lenteng Agung No. 101 Jagakarsa, Jakarta Selatan 12610.
- Gultom, Elida, Pengaruh Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan Pada Seolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Di Kota Pekan Baru (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau)
- Indrastuti, Sri, 2014, Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik, UR Press, Jl. Pattimura No. 9 Gobah Pekanbaru, 28132.
- Kualifikasi Yang Harus Dimiliki, Hak Dan Kewajiban Serta Status dosen Menurut Undang Undang, <a href="http://kompetensi.info/kompetensi-dosen/dosen-menurut-uu.html">http://kompetensi.info/kompetensi-dosen/dosen-menurut-uu.html</a>, Diakses Pada 9 Juni 2020 Pukul 12.36.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMEJA ROSDAKARYA.
- P. Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Selemba Empat, Jl. Raya Lenteng Agung No. 101 Jagakarsa, Jakarta Selatan 12610.
- Riadi, muclisin, 2014, *Pengertian, Indikator, Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*, <a href="https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1">https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1</a>. Diakses Pada 9 Juni 2020 Pukul 13.00.
- Riadi, muchlisin, 2020, *Pengertian Dan Jenis Skala Pengukuran Dalam Penelitian*, <a href="https://www.kajianpustaka.com/2020/11/pengertian-dan-jenis-skala-pengukuran.html!?m=1">https://www.kajianpustaka.com/2020/11/pengertian-dan-jenis-skala-pengukuran.html!?m=1</a>, Diakses Pada 9 Juni 2020 Pukul 13.26.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Prenadamedia Group, Jl. Tambra Raya No. 23 Rawamangun, Jakarta 13220.
- Sugiono, 2017, *metode penelitian bisnis*, Alvabeta, Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.
- Yudisaputro, hendra, 2020, *Teori Uji Validitas Dan Reliabilitas*, <a href="https://berbagienergi.com/2020/04/22/teori-uji-validitas-dan-reliabilitas/">https://berbagienergi.com/2020/04/22/teori-uji-validitas-dan-reliabilitas/</a>
- 2014, *Ujivaliditas Dan Reliabilitas*, <a href="https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/">https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/</a>, Diakses Pada 9 Juni 2020 Pukul 16.00.
- 2016, Teori Manajeman Dan Organisasi, <a href="http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html?m=1">http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html?m=1</a>, Diakses Pada 9 Juni 2020 Pukul 14.12.