

**PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN
DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA**

TESIS

OLEH
ABDULLAH
NIM 18710048



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN
DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA**

Tesis
Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam menyelesaikan Program Magister
Manajemen Pendidikan Islam

OLEH
ABDULLAH
NIM 18710048

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Abdullah

NIM : 18710048

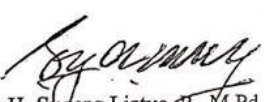
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di
Institut Agama Islam Negeri Madura

Setelah diperiksa dan dilakukan perbaikan seperlunya, tesis dengan judul
sebagaimana diatas disetujui untuk diajukan kesidang Ujian Tesis

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. H. Sugeng Listyo, P., M.Pd.
NIP. 196905262000031003


Dr. H. Abdul Bashith, M.Si.
NIP. 197610022003121003

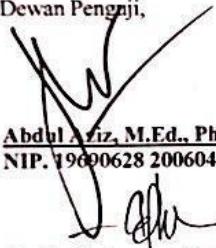
Malang, 17/06/2022
Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Islam,


Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.
NIP. 198010012008011016

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Institut Agama Islam Negeri Madura” ini telah di periksa dan diuji serta dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 1 Juli 2022.

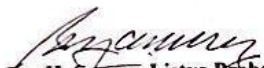
Dewan Penguji,


Abdul Aziz, M.Ed., Ph.D
NIP. 19690628 200604 1 004

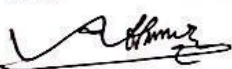
Ketua Sidang


Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag
NIP. 19750310 200312 1 004

Penguji Utama


Dr. H. Sugeng Listyo Prabowo., M.Pd
NIP. 19690526 200003 1 003

Pembimbing 1


Dr. Abdul Rashith, M.Pd
NIP. 197610022003121003

Pembimbing 2

Mengetahui
Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., Ak
NIP. 19690303 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Nama : Abdullah

NIM : 18710048

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di
Institut Agama Islam Negeri Madura

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun atau pihak manapun.

Malang, 17 / 6 / 2022
Penulis,



Abdullah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil Alamin, atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik, guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih, kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof Dr. Wahid Murni, M. Pd, AK., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Sugeng Listyo.P., M.Pd., selaku Pembimbing I Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. H. Abdul Bashith, M.Si., selaku Pembimbing II Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Dr. H. Mohammad Kosim, M. Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Madura.
7. H. Abd. Jalal dan Hj. Sanima, selaku kedua orang tua yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan ataupun kesalahan. Oleh karenanya, kritik dan saran akan saya tunggu dari para pembaca khususnya.

Malang, 17 Juni 2022
Penulis,

Abdullah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
MOTTO	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRCK.....	xiv
نبذة مختصرة	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Kajian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian	9
F. Definisi Operasional Variabel	17
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 19
A. Konsep Diklat	19
B. Konsep Motivasi Kerja	27
C. Konsep Kinerja Dosen	34
D. Hubungan Variabel Diklat, Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen	38
E. Kerangka Berpikir	39

BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan dan Jenis	40
B. Variabel	40
C. Populasi dan Sampel	40
D. Sumber Data	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian	43
G. Pengujian Instumen Penelitian	44
H. Teknik Analisis Data	47
 BAB IV HASIL PENELITIAN	 50
A. Statistik Deskriptif	50
B. Uji Asumsi Klasik	56
C. Model Analisis Regresi Berganda	58
D. Uji Hipotesis	59
E. Koefisien Determinasi (R^2)	60
 BAB V PEMBAHASAN	 61
A. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Dosen di IAIN Madura	61
B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di IAIN Madura	65
C. Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di IAIN Madura	69
 BAB VI PENUTUP	 73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Orisinalitas Penelitian	11
Tabel 2.1	Tridharma Perguruan Tinggi	36
Tabel 3.1	Populasi Sampel Penelitian.....	41
Tabel 3.2	Proporsional Sample	41
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	43
Tabel 3.4	Hasil Uji Coba Angket Validitas Diklat (X_1)	45
Tabel 3.5	Hasil Uji Coba Angket Validitas Motivasi Kerja (X_2)	45
Tabel 3.6	Hasil Uji Coba Angket Validitas Kinerja Dosen (Y)	46
Tabel 3.7	Hasil Uji Coba Angket Reliabilitas Variabel Penelitian	47
Tabel 4.1	Data Responden Penelitian	50
Tabel 4.2	Hasil Uji Angket Validitas Diklat (X_1)	53
Tabel 4.3	Hasil Uji Angket Validitas Motivasi Kerja (X_2).....	53
Tabel 4.4	Hasil Uji Angket Validitas Diklat (Y)	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Angket Reliabilitas Variabel Penelitian	54
Tabel 4.6	Data Sekunder 66 Responden Pada Variabel Penelitian	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Mutikolinieritas	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Heterokedastisitas	57
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas X_1 ke Y	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas X_2 ke Y	58
Tabel 4.12	Hasil Uji Model Analisis Regresi Berganda	58
Tabel 4.13	Hasil Uji Hipotesis Parsial (T)	59
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)	59
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 ke Y	60
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_2 ke Y	60
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 ke Y	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)	39
Gambar 4.1 Data Kuesioner Variabel Diklat (X_1).....	51
Gambar 4.2 Data Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X_2)	52
Gambar 4.3 Data Kuesioner Variabel Kinerja Dosen (Y)	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Pengantar Angket Penelitian	93
Lampiran 2	Data Yang Ingin Diambil dan Diperoleh	94
Lampiran 3	Instrumen Angket Penelitian	95
Lampiran 4	Surat Keterangan Izin Survei	98
Lampiran 5	Surat Keterangan Selesai Survei	99
Lampiran 6	Surat Permohonan Izin Penelitian	100
Lampiran 7	Surat Keterangan Selesai Penelitian	101
Lampiran 8	Hasil Kuisisioner Uji Coba Angket Penelitian ke 30 Responden	102
Lampiran 9	Hasil Kuisisioner Uji Angket Penelitian ke 66 Responden	104
Lampiran 10	Data Sekunder Diklat, Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen 5 Tahun Terakhir pada 66 Responden Penelitian	107

MOTTO

عن أبي هريرة قال رسول الله : من لا يثكر الناس فلا يشكر الله

Artinya

Dari Abu Khuraiha, berkata Rasulullah SAW: barang siapa yang tidak bersyukur (berterimakasih) kepada manusia, maka tidak bersyukur kepada Allah SWT.¹

¹Muhammad Murtaza Bin Aish, *Kumpulan 70 Hadits Pilihan*. (Jakarta: Buku Elektronik, 2019) 15.

ABSTRAK

Abdullah, 2022. *Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura*. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. H. Sugeng Listyo. P., M.Pd dan Dr. H. Abdul Bashith, M.Si.

Kata Kunci: Diklat, Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen

Dosen menjadi salah satu kunci utama di sebuah lembaga perguruan tinggi. Untuk itu, rektor sebagai pimpinan tinggi harus senantiasa mengikutsertakan dosen ke berbagai kegiatan yang dapat menunjang kinerjanya, diantaranya: diklat dan motivasi kerja. Dengan begitu, dosen cenderung lebih terampil dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh variabel diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen di IAIN Madura. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif berdasarkan survei melalui instrument angket. Populasi penelitian ini 262 menjadi 66 sampel (dosen telah mengajar lebih dari 2 tahun) melalui teknik *stratified proportionate random sampling*. Analisis data dilakukan melalui: statistik deskriptif, asumsi klasik, model regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS 24.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: *pertama*, secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $T_{hitung} = 2,666 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig. $0,010 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,840 atau 8,4%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. *Kedua*, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $T_{hitung} = 2,710 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig. $0,009 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,870 atau 8,7%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. *Ketiga*, secara simultan, diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $F_{hitung} = 6,888 > F_{tabel} = 3,14$ pada taraf sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,179 atau 17,9%, selebihnya dipengaruhi variabel lain.

ABSTRCK

Abdullah, 2022. *The Effect of Training and Work Motivation on Lecturer Performance at the Madura State Islamic Institute*. Thesis, Master of Islamic Education Management Study Program Postgraduate State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor: Dr. H. Sugeng Listyo. P., M.Pd and Dr. H. Abdul Bashith, M.Si.

Keywords: Training, Work Motivation and Lecturer Performance

Lecturers are one of the main keys in a higher education institution. For this reason, the Chancellor as a high leader must always involve lecturers in various activities that can support their performance, including: training and work motivation. That way, lecturers tend to be more skilled in carrying out the tridharma of higher education.

This study aims to measure, test and analyze the effect of the variables of training, work motivation and lecturer performance at IAIN Madura. The researcher uses a quantitative approach with associative research type based on a survey through a questionnaire instrument. The population of this study was 262 to 66 samples (lecturers had taught more than 2 years) through the stratified proportionate random sampling technique. Data analysis was carried out through: descriptive statistics, classical assumptions, multiple linear regression models, hypothesis testing and coefficient of determination (R^2) with the help of SPSS 24 program.

The results in this study indicate that: first, the training and education partially has a positive and significant effect on the performance of lecturers at IAIN Madura with a value of $T_{\text{count}} = 2.666 > T_{\text{table}} = 1.998$ at the sig level. $0.010 < 0.05$ and the coefficient of determination R Square is 0.840 or 8.4%, the rest is influenced by other variables. Second, partially, work motivation has a positive and significant effect on the performance of lecturers at IAIN Madura with a value of $T_{\text{count}} = 2.710 > T_{\text{table}} = 1.998$ at the sig level. $0.009 < 0.05$ and the coefficient of determination R Square is 0.870 or 8.7%, the rest is influenced by other variables. Third, simultaneously, training and work motivation have a positive and significant effect on the performance of lecturers at IAIN Madura with a value of $F_{\text{count}} = 6.888 > F_{\text{table}} = 3.14$ at the sig level. $0.002 < 0.05$ and the coefficient of determination R Square is 0.179 or 17.9%, the rest is influenced by other variables.

نبذة مختصرة

عبد الله ، 2022. أثر التدريب وتحفيز العمل على أداء المحاضر في المعهد الإسلامي لولاية مادورا. رسالة ماجستير في برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية الدراسات العليا جامعة الدولة الإسلامية مولانا عبد الباشيث ، سوجينج ليستيو ..مالك إبراهيم مالانج المشرف: د

الكلمات المفتاحية: التدريب ، التحفيز على العمل ، أداء المحاضر

المحاضرون هم أحد المفاتيح الرئيسية في مؤسسة التعليم العالي. لهذا السبب ، يجب على المستشار كقائد رفيع دائمًا إشراك المحاضرين في الأنشطة المختلفة التي يمكن أن تدعم أدائهم ، بما في ذلك: التدريب للتعليم العالي وتحفيز العمل. بهذه الطريقة ، يميل المحاضرون إلى أن يكونوا أكثر مهارة في تنفيذ

تهدف هذه الدراسة إلى قياس واختبار وتحليل تأثير متغيرات التدريب وتحفيز العمل وأداء المحاضر في يستخدم الباحث المنهج الكمي مع نوع البحث النقابي بناءً على المسح من خلال أداة IAIN Madura. الاستبيان. كان مجتمع هذه الدراسة من 262 إلى 66 عينة (درس المحاضرون أكثر من عامين) من خلال تقنية أخذ العينات العشوائية الطبقية المتناسبة. تم تحليل البيانات من خلال: الإحصاء الوصفي والافتراضات بمساعدة برنامج (R2) الكلاسيكية ونماذج الانحدار الخطي المتعددة واختبار الفرضيات ومعامل التحديد SPSS 24.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن: أولاً ، التدريب والتعليم لهما تأثير إيجابي وهام جزئي على أداء على مستوى $T_{count} = 2.666 > T_{table} = 1.998$ بقيمة IAIN Madura المحاضرين في معهد المربع هو 0.840 أو 8.4٪ ، والباقي يتأثر بالمتغيرات الأخرى. R ومعامل التحديد $0.010 < 0.05$ sig. بقيمة IAIN Madura ثانيًا ، جزئيًا ، يكون لتحفيز العمل تأثير إيجابي وهام على أداء المحاضرين في مربع R ومعامل التحديد $0.009 < 0.05$ sig. على مستوى $T_{count} = 2.710 > T_{table} = 1.998$ هو 0.870 أو 8.7٪ ، والباقي يتأثر بالمتغيرات الأخرى. ثالثًا ، في نفس الوقت ، يكون للتدريب وتحفيز $F_{count} = 6.888 >$ بقيمة IAIN Madura العمل تأثير إيجابي وهام على أداء المحاضرين في مربع هو 0.179 أو 17.9٪ ، R ومعامل التحديد $0.002 < 0.05$ sig. على مستوى $F_{table} = 3.14$ والباقي يتأثر بالمتغيرات الأخرى.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan salah satu satuan pendidikan yang didalamnya menyelenggarakan pendidikan tinggi.² Untuk menyelenggarakannya, dapat dilakukan dengan menyusun perencanaan, pengaturan, pengawasan dan evaluasi yang akan dijalankan.³ Kegiatan ini, penting untuk dilakukan bagi sebuah lembaga pendidikan yang di dalamnya menjalankan pendidikan tinggi.

Dilingkungan perguruan tinggi, istilah dosen dikenal sebagai pengajar pada suatu bidang keilmuannya.⁴ Keberadaan dosen amat penting dan menentukan, karena mengemban tugas untuk mencapai dan mewujudkan tujuan pendidikan secara nasional.⁵ Sikap, moral dan keilmuannya amat dipertaruhkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Setiap dosen berkewajiban menjalankan tugasnya, meliputi: pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan beban kerja 12-16 sks pada setiap semesternya sesuai dengan jadwal periode akademik sebagaimana yang telah ditetapkan dan ditentukan oleh pihak lembaga perguruan tinggi.⁶ Tugas pokok ini dikenal dengan istilah tridharma perguruan tinggi di Indonesia.

²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Pasal 1 Ayat 6. Tentang Pendidikan Tinggi, 4.

³Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, 1.

⁴Lijan Poltak Sinambela, *Profesionalisme Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi*. Jurnal Populis. Vol, 2. No, 4 (2017) 584.

⁵Natasya Virgia Leuwol & dkk, *Pengembangan Sumberdaya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep Fakta dan Gagasan*. Cet, 1 (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020) 71.

⁶Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 72 Ayat 1 dan 2 Tentang Guru dan Dosen, 30.

Kinerja seseorang dapat dilihat dari tingkat pengaplikasiannya terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.⁷ Sedangkan bentuk pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh seorang dosen, erat kaitanya dengan bentuk pencapaiannya terhadap pengaplikasiannya terhadap tridharma perguruan tinggi.⁸ Kinerja dosen ini, nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi hasil kerja yang dilakukan secara keberlanjutan oleh lembaga pendidikan tinggi.

Kinerja penting dan perlu untuk diperhatikan, karena nantinya dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkannya,⁹ kompensasi yang akan diterimanya,¹⁰ meningkatkan mutu lembaga pendidikannya,¹¹ memperbaiki kualitas layanan publik bagi lembaga pendidikannya,¹² mendorong prestasi belajar peserta didiknya,¹³ mendorong motivasi belajar peserta didiknya,¹⁴ dan menciptakan rasa kepuasan peserta didiknya.¹⁵ Hasil penelitian dari variabel diatas menunjukkan bahwa, kinerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseluruhan variabel yang telah disebutkan.

⁷Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Cet, 1 (Jakarta: PT. Gramedia, 2017) 23.

⁸Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motifasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Cet, 1 (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2018) 23.

⁹Heri Purwana, *Pengaruh Kinerja dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Kelompok Kerja*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol, I. No, 1 (2013) 53.

¹⁰Umi Mardiyati & Monica Shinta Devi, *Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Shareholder Payout terhadap Kompensasi Eksekutif*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol, 4. No, 2 (2013) 180.

¹¹Yusran Razak & dkk, *Kepemimpinan, Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol, 1. No, 2 (2016) 40.

¹²Roro Rukmini Widiaswari, *Pengaruh kinerja Aparatur Pemerintah Terhadap Kualitas pelayanan Publik di Kecamatan Banjar baru*. Jurnal Spread. Vol, 2. No, 2 (2012) 178-179.

¹³Mohamad Sodik & dkk, *Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran-Hadis*. Jurnal Penelitian Pendidikan Islam. Vol, 7. No, 1 (2019) 110.

¹⁴Fitri Nugraheni, *Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa*. Jurnal Sosial dan budaya. Vol, 5. No, 1 (2012) 23-24.

¹⁵Meilya Karya Putri, *Pengaruh Kinerja Dosen dan Pelayanan Administratif terhadap Kepuasan Mahasiswa*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 7. No, 4 (2018) 20.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yang membentuknya, diantaranya: kompetensi yang dimilikinya,¹⁶ kepemimpinan organisasi,¹⁷ budaya kerja organisasi,¹⁸ motivasi kerja,¹⁹ pengalaman kerja dan diklat,²⁰ kompensasi, disiplin dan komitmen kerjasama organisasi,²¹ penghargaan,²² sertifikasi,²³ profesionalisme dalam bekerja.²⁴ Hasil penelitian dari variabel diatas menunjukkan bahwa, keseluruhan variabel yang disebutkan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya.

Terlepas dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja dosen diatas, Keith Davis menyatakan bahwa: kemampuan (diklat) dan dorongan (motivasi kerja) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap pencapaian kinerja seseorang.²⁵ Pernyataan ini, didukung oleh pernyataan Umstot yang menyatakan bahwa, setiap orang harus memiliki kemampuan (diklat) dan dorongan (motivasi kerja) dalam menjalankan pekerjaannya.²⁶

¹⁶Sudarmin Manik & Nova Syafrina, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Vol, 11.No, 1 (2018) 5.

¹⁷Purwanto S.K, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi*. Jurnal Manajemen. Vol, 19. No, 01 (2015) 55-56.

¹⁸Tatik Fidowaty & Poni Sukaesih Kurniati, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Komputer Indonesia*. Jurnal IPK. Vol, 5. No, 2 (2015) 75.

¹⁹Sakinah Ubudiyah Siregar & dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu*. Jurnal Visipena. Vol, 11. No, 1 (2020), 176.

²⁰M. Asbullah, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa*. Jurnal Analisis Ekonomi Utama. Vol, 10. No, 2 (2016) 7-8.

²¹Sitti Rizki Mulyani, *Analisis Pengaruh Kompenasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Univerita Putra Indonesia*. Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi. Vol, 5. No, 1 (2016) 84.

²²Sakinah Ubudiyah Siregar, *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu*. Jurnal Pembelajaran dan Ilmu Civic. Vol, 1. No, 1 (2020) 18.

²³Tiurlina Siregar & Auldry F. Walukow, *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia. Vol, 2. No, 2 (2014) 9.

²⁴Abdul Aziz Nugraha Pratama, *Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga*. Jurnal Sosial Keagamaan. Vol, 8. No, 2 (2014) 433.

²⁵Tasnim & dkk, *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Cet, 1 (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020) 83.

²⁶Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi*. Cet, 1 (Yogyakarta: Cv. Budi Utama, 2019) 169.

Diklat sebagai proses kegiatan pembelajaran bertujuan untuk memperoleh tambahan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya.²⁷ Seseorang yang telah mengikuti diklat, cenderung lebih terampil dalam bekerja dari pada tidak mengikutinya.²⁸ Dosen perlu mengikuti berbagai kegiatan diklat untuk meningkatkan dan memperbaiki hasil kerjanya.

Diklat penting dan perlu untuk diperhatikan, karena nantinya dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan,²⁹ pemenuhan kompetensi kerjanya,³⁰ memperbaiki pengembangan karirnya,³¹ meningkatkan produktivitas kerjanya,³² meningkatkan prestasi kerjanya,³³ meningkatkan profesionalisme kerjanya,³⁴ memberikan motivasi dalam bekerja,³⁵ memperbaiki kualitas pelayanan kerja yang dihasilkan,³⁶ meningkatkan kualitas sumber daya manusia.³⁷ Hasil penelitian dari variabel diatas menunjukkan bahwa, diklat dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseluruhan variabel yang telah disebutkan.

²⁷Muhammad Ridha Albar & dkk, *Evaluasi Pengelolaan Diklat Teknis*. Cet, 1 (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019) 3.

²⁸Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet, 4 (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) 120.

²⁹Widhayu Ningrum & dkk, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol, 6. No, 2 (2013) 5-6.

³⁰Muhammad Subandi, *Pengaruh Diklat Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas*. Jurnal Ilmu Sosial. Vol, 5. No, 1 (2016) 33-34.

³¹Ni Putu Asri Sumadewi & Gusti Made Suwandana, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir*. Jurnal Manajemen Unud, Vol, 6. No, 8 (2017) 4092.

³²Jusmi Akbar & dkk, *Pengaruh Diklat, Kedisiplinan Pegawai, dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen. Vol, 1. No, 3 (2018) 7.

³³Fajar Hidayat Fahmi & dkk, *Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Administrasi Publik, Vol, 3. No, 11 (2015) 1812.

³⁴Daniel & dkk, *Pengaruh Diklat dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru*. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik. Vol, 1. No, 4 (2018) 6-7.

³⁵Emel Mayabari & dkk, *Pengaruh Diklat, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja PNS*. Jurnal Ekonomi. Vol, 25. No, 2 (2017) 114-115.

³⁶Muh. Askal Basir, *Pengaruh Diklat, Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Dinas*. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol, 1. No, 1 (2016) 101.

³⁷Shonia Lingga Pratiwi & Hendry Cahyono, *Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kualitas SDM*. Jurnal Ekonomi Islam. Vol, 1. No, 2 (2018) 151.

Motivasi kerja dijadikan sebagai salah satu bentuk dorongan yang ada pada diri seorang untuk memberikan semangat kerja.³⁸ Motivasi kerja ini, dapat menimbulkan gairah, hasrat dan keinginan dalam mempengaruhi pekerjaannya.³⁹ Motivasi kerja penting bagi dosen dalam mempengaruhi sikap, perilaku yang ditimbulkan dan diperbuatnya untuk mencapai hasil kerjanya.

Motivasi kerja penting dan perlu untuk diperhatikan, karena nantinya dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan,⁴⁰ meningkatkan kedisiplinan kerja,⁴¹ memberikan kepuasan kerja,⁴² memberikan dukungan moral terhadap komitmen organisasi,⁴³ memperbaiki produktivitas kerja yang akan dihasilkan,⁴⁴ memberikan semangat kerja,⁴⁵ meningkatkan prestasi dalam bekerja,⁴⁶ meningkatkan hasil belajar peserta didiknya.⁴⁷ Hasil penelitian dari variabel diatas menunjukkan bahwa, motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseluruhan variabel yang telah disebutkan.

³⁸Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*. Cet, 3 (Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2006) 23.

³⁹Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Cet, 1 (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) 58.

⁴⁰Luis Aparicio Guterres & Wayan Gede Supartha, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol, 5. No, 3 (2016) 446.

⁴¹Said Muhammad Rizal & Radiman, *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Jurnal Magister Manajemen Homepage. Vol, 2. No, 1 (2019) 125.

⁴²Mauritz D.S Lumentut & Lucky O.H Dotulong, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal EMBA. Vol, 3. No, 1 (2015) 84.

⁴³Nurul Qomarianing Purnama, dkk. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol, 40. No, 2 (2016) 46.

⁴⁴Denok Sunarsi, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Semarak, Vol, 1. No, 1 (2018) 81.

⁴⁵Yordy Wisnu Kusuma & Mashariono, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol, 5. No, 2 (2016) 14.

⁴⁶Bahrudi Efendi Damanik, *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol, 1. No, 1 (2018) 26.

⁴⁷Anis Fauzi dan Duriyat, *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah*. Al Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian. Vol, 13. No, 1 (2018) 34.

IAIN Madura merupakan peralihan STAIN Pamekasan yang didirikan pada 21 Maret 1997 dan kini sudah beralih status berdasarkan PP. No. 28 Tahun 2018 yang diresmikan oleh Menteri Agama Republik Indonesia Lukman Hakim Saifuddin pada 5 Juli 2018.⁴⁸ Peralihan ini, menjadi kebanggaan tersendiri bagi masyarakat madura, khususnya para dosen dan mahasiswa.

IAIN Madura menjadi salah satu rujukan perguruan tinggi yang diminati, khususnya bagi masyarakat madura. Pada tahun pertama peralihan, IAIN Madura menempati ranking kedua (2) dari calon pendaftar mahasiswa baru terbanyak dari 59 PTKIN di Indonesia.⁴⁹ Kampus ini menjadi daya tarik tersendiri, mengingat IAIN Madura adalah perguruan tinggi negeri kedua di Madura.

Tingginya minat masyarakat terhadap kampus direspon oleh para petinggi IAIN Madura. Hal ini, dilakukan dengan melibatkan dosen dalam berbagai kegiatan: workshop, diklat, motivasi kerja, studi lanjut, dan perekrutan dosen.⁵⁰ Kegiatan Ini, dilakukan untuk menunjang kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai pengajar di perguruan tinggi.

Kinerja dosen sangat penting dan perlu untuk diperhatikan, sebab mereka yang akan menjalankan tugas pokoknya terkait pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura.

⁴⁸Profil IAIN Madura, *Sejarah Singkat*. Diakses pada 4 September 2020 melalui: <http://iainmadura.ac.id>.

⁴⁹Kabar Madura, *Pendaftar Mahasiswa Baru*. Diakses pada 5 September 2020 melalui: <https://kabarmadura.id/iain-madura-tempati-ranking-dua-jumlah-pendaftar-ptkin-nasional>.

⁵⁰LPM IAIN Madura, *Pengembangan dan Pengadaan SDM*. Diakses pada 6 September 2020 melalui: <http://lpm.iainmadura.ac.id> dan <http://iainmadura.ac.id>.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh diklat terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura?
3. Bagaimana pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura.
2. Untuk mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura.
3. Untuk mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dosen dengan memaksimalkan diklat dan motivasi kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan terkait pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi rektor, hasil yang tersajikan dalam penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan evaluasi dalam melihat dan menilai pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.
- b. Bagi para dosen, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi dosen agar selalu berusaha meningkatkan kinerjanya khususnya melalui diklat dan motivasi kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan informasi terkait pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen yang dapat digunakan sebagai data pembanding dan rujukan untuk menyempurnakan penelitian ini.

E. Kajian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Berikut ini adalah sebelas (11) penelitian tentang diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen yang peneliti temukan:

1. Indrarini: pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan populasi 251 menjadi 101 sampel dan dihitung melalui SPSS. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁵¹
2. Maryadi: pengaruh motivasi, diklat, organisasi, kompetensi terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan populasi 4.330 menjadi 201 sampel dan dihitung melalui AMOS. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁵²
3. Victorianus dan Wahjuningsih: pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dengan kepuasan sebagai variabel (z). Pendekatan kuantitatif dengan populasi sampel 152 dan dihitung melalui SPSS. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁵³
4. M. Asbullah: pengaruh pengalaman kerja dan diklat terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan populasi 151 menjadi 60 sampel dan dihitung melalui SPSS. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁵⁴
5. Indah dan Djohan: pengaruh diklat dan motivasi kerja (z) terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan populasi sampel 66 dan dihitung melalui SPSS. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁵⁵

⁵¹Indrarini, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang*. Tesis (Universitas Negeri Semarang, 2009) 47-115.

⁵²Maryadi, *Pengaruh Motivasi, Diklat, Ilkim Organisasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah*. Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar. Vol, 2. No, 1 (2012), 59-66.

⁵³Victorianus Aries Siswanto dan Tri Pudji Wahjuningsih, *Dampak Sertifikasi Dosen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan sebagai variabel (z) di Perguruan Tinggi Kota Pekalongan*. Prosiding Seminar Nasional Kebangkitan Teknologi Tahun 2015, 123-134.

⁵⁴M. Asbullah, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa*. Jurnal Analisis Ekonomi Utama. Vol, 10. No, 2 (2016) 1-8.

6. Rina dan Aditya: pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan populasi sampel 255 dan dihitung melalui SEM. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁵⁶
7. Alfi Nugraha: pengaruh diklat dan kompensasi finansial terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan populasi sampel 55 dan dihitung melalui SEM. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁵⁷
8. Mustikawati, Ansar dan Yahya: pengaruh kepemimpinan, kompensasi, diklat terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan populasi sampel 85 dan dihitung melalui SPSS. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁵⁸
9. Kurniawan, Fredy dan Alfin: pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan populasi sampel 67 dan dihitung melalui SEM. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁵⁹
10. Salman Faris: pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan populasi 450 menjadi 221 dan dihitung melalui SPSS. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁶⁰

⁵⁵Indah Ayu Johanda Putri & Djohan Mashudi, *Analisis Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Doktor Ekonomi. Vol, 1. No, 1 (2016) 99-114.

⁵⁶Rina dan Aditya Halim Perdana Kusuma, *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar*. jurnal riset edisi xix. Vol, 3.No, 08 (2017) 88-99.

⁵⁷Alfi Nugraha, *Pengaruh Diklat & Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Dosen*. LENSEA: Jurnal Universitas Pramita Indonesia. Vol, 3. No, 46 (2018) 17-23.

⁵⁸Mustikawati, Ansar dan Yahya, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Dosen STMIK Handayani Makassar*. YUME: Journal of Management, Vol. 2, No. 3 (2019) 1-18.

⁵⁹Thoriq Kurniawan & dkk, *Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia*. Lensea: Jurnal Universitas Pramita Indonesia. Vol, 1. No, 47 (2019) 9-14.

⁶⁰Salman Faris, *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada universitas Prima Indonesia*. JUPI. Vol, 4. No. 1 (2020) 16-23.

11. Rukayah: pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dengan populasi sampel 42 dan dihitung melalui SPSS. Hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.⁶¹

Tabel 1.1
Orisinalitas Penelitian

No	Nama	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1.	Indrarini (2009).	- Sama mengukur variabel motivasi, dan kinerja. - Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. - Menggunakan bantuan SPSS. - Penelitian dilakukan diperguruan tinggi. - Kinerja dosen diukur berdasarkan tridharma perguruan tinggi.	- Penelitian ini juga mengukur variabel kepuasan kerja - Responden penelitiannya adalah dosen Akademi Swasta Kota Semarang. - Menggunakan teknik Random Sampling dari 251 menjadi 101 sampel. - Pengukuran motivasi berdasarkan Usmara, 2006.	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional sapling dari 262 populasi menjadi 66 sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.
2.	Maryadi (2012).	- Sama mengukur variabel diklat, motivasi, dan kinerja. - Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. - Penelitian	- Penelitian ini juga mengukur variabel iklim organisasi dan kompetensi. - Responden penelitiannya adalah dosen perguruan tinggi swasta kopertis	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional

⁶¹Rukayah Noprilan Siagian, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Fkip Di Universitas Simalungun Pematangsiantar*. Jurnal Pendidikan, Sejarah Dan Ilmu Sosial. Vol, 6. No, 1. (2022) 8-14.

		dilakukan diperguruan tinggi. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan Tridarma Perguruan Tinggi.	wilayah VI jawa tengah. - Menggunakan proportional sapling dari 4.330 menjadi 201 sampel dan dihitung melalui AMOS. - Pengukuran diklat berdasarkan Neo, 2008.	sapling dari 262 populasi menjadi 66 sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.
3.	Victorianus dan Tri Pudji (2015).	- Sama mengukur variabel motivasi, dan kinerja. - Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. - Menggunakan bantuan SPSS. - Penelitian dilakukan diperguruan tinggi. - Kinerja dosen diukur berdasarkan tridharma perguruan tinggi.	- Penelitian ini juga mengukur variabel sertifikasi, dan kepuasan kerja. - Responden penelitiannya adalah dosen Perguruan Tinggi Kota Pekalongan. - Menggunakan Populasi sampel berjumlah 152. - Pengukuran motivasi berdasarkan Ambar T Sulistyani, 2003.	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional sapling dari 262 populasi menjadi 66 sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.
4.	M.Asbullah (2016).	- Sama mengukur variabel diklat, dan kinerja. - Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis	- Penelitian ini juga mengukur Pengalaman kerja. - Responden penelitiannya adalah dosen	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini

		penelitian asosiatif. - Menggunakan bantuan SPSS. - Penelitian dilakukan diperguruan tinggi.	Universitas Tama Jagakarsa. - Menggunakan proportional sapling dari 151 menjadi 60 sampel. - Pengukuran diklat berdasarkan Wursanto, 2001. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan Prawirosentono, 2002.	adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional sapling dari 262 populasi menjadi 66 sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.
5.	Indah Ayu Johanda Putri dan Djohan Mashudi (2016).	- Sama mengukur variabel diklat, motivasi dan kinerja. - Penelitian dilakukan diperguruan tinggi. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan Tridarma Perguruan Tinggi.	- Penelitian ini Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian <i>explanatory research</i> . - Responden penelitiannya adalah dosen Politeknik Pelayaran Surabaya. - Menggunakan Populasi sampel berjumlah 66 Menggunakan bantuan PLS. - Pengukuran diklat berdasarkan Menpan, 2009.	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional sapling dari 262 populasi menjadi 66 sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.
6.	Rina dan Aditya Halim Perdana	- Sama mengukur variabel motivasi, dan kinerja.	- Penelitian ini juga mengukur variabel Kompetensi dan	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap

	Kusuma (2017).	- Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. - Penelitian dilakukan diperguruan tinggi. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan Tridarma Perguruan Tinggi.	Budaya Organisasi. - Responden penelitiannya adalah dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar. - Menggunakan proporsional sampel dari 255 menjadi 162 dan dihitung melalui SEM. - Pengukuran motivasi berdasarkan Widodo, 2015.	kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional sapling dari 262 populasi menjadi 66 sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.
7.	Alfi Nugraha (2018).	- Sama mengukur variabel diklat, dan kinerja. - Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. - Penelitian dilakukan diperguruan tinggi.	- Penelitian ini juga mengukur kompetensi finansial. - Responden penelitiannya adalah dosen Universitas Pramita Indonesia. - Menggunakan Populasi sampel berjumlah 55 dan dihitung melalui SEM. - Pengukuran diklat berdasarkan Simamora, 2004. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan Prawirosentono, 2007.	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional sapling dari 262 populasi menjadi 66 sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.

8.	Mustikawati, Ansar dan Yahya (2019).	- Sama mengukur variabel diklat dan kinerja. - Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. - Menggunakan bantuan SPSS. - Penelitian dilakukan diperguruan tinggi.	- Penelitian ini juga mengukur variabel kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi. - Responden penelitiannya adalah dosen perguruan tinggi swasta kopertis wilayah VI jawa tengah. - Menggunakan Populasi sampel berjumlah 88. - Pengukuran diklat berdasarkan Notoadmodjo, 2009. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan Supayan, 2007.	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional sapling dari 262 populasi menjadi 66 sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.
9.	Thoriq Kurniawan, dkk. (2019).	- Sama mengukur variabel diklat, motivasi, dan kinerja. - Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. - Penelitian dilakukan diperguruan tinggi.	- Responden penelitiannya adalah dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia. - Keseluruhan populasi dijadikan sampel berjumlah 67 dan dihitung melalui SEM. - Pengukuran diklat berdasarkan Siagian, 2008. - Pengukuran motivasi berdasarkan Mangkunegara dalam Brahmasari, 2008.	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional sapling dari 262 populasi menjadi 66 sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen

			- Pengukuran kinerja dosen berdasarkan Wilson Bangun, 2012.	berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.
10.	Salman Faris. Jurnal (2020).	- Sama mengukur variabel motivasi, dan kinerja. - Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. - Menggunakan bantuan SPSS. - Penelitian dilakukan diperguruan tinggi. - Kinerja dosen diukur berdasarkan tridharma perguruan tinggi.	- Penelitian ini juga mengukur variabel pelatihan dan kompetensi. - Responden penelitiannya adalah dosen tetap universitas Prima Indonesia. - Menggunakan proporsional Sampling dari 492 menjadi 221 sampel. - Pengukuran motivasi berdasarkan Hasibuan, 2010.	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional sapling dari 262 populasi menjadi 66sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.
11.	Rukayah Noprihan Siagian (2022).	- Sama mengukur variabel motivasi, dan kinerja. - Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. - Menggunakan bantuan SPSS. - Penelitian dilakukan diperguruan tinggi. - Kinerja dosen diukur berdasarkan tridharma perguruan tinggi.	- Penelitian ini juga mengukur variabel kepemimpinan, kompetensi. - Responden penelitiannya adalah dosen fkip di universitas simalungun pematangsianta. - Menggunakan Populasi sampel berjumlah 42. - Pengukuran motivasi berdasarkan Iskandar, 2018.	- Peneliti ingin mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. - Responden penelitian ini adalah dosen yang telah mengajar lebih dari 2 tahun. - Menggunakan proportional sapling dari 262 populasi menjadi 66sampel dan dihitung melalui SPSS. - Pengukuran diklat: 1) Pendidikan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2) Pelatihan berdasarkan: Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga

				kerjaan. - Pengukuran motivasi kerja berdasarkan: Santoso Soeroso, 2016. - Pengukuran kinerja dosen berdasarkan berdasarkan: Tridarma Perguruan Tinggi Kemenag RI, 2011.
--	--	--	--	--

Penelitian yang mengkaji tentang variabel diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen memang telah banyak dilakukan, akan tetapi yang membahas pengaruh diklat dan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja dosen masih belum banyak dilakukan. Maka dari itu, peneliti merasa tertarik dengan mengangkat judul “Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura.”

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berusaha menjelaskan maksud dari setiap variabel penelitian yang ingin dikaji dan dibahas dalam penelitian ini. Disamping itu, definisi operasional dijadikan sebagai salah satu unsur penting dalam memahami bidang kajian penelitian yang ingin dibahas dalam penelitian. Berikut tiga (3) variabel yang dimaksud:

1. Diklat adalah adalah tambahan kegiatan pembelajaran bagi dosen untuk memperoleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Madura yang diukur melalui dua (2) hal berikut: *pertama*, pendidikan (kognitif dan afektif). *Kedua*, pelatihan (psikomotorik).

2. Motivasi kerja adalah dorongan yang ada pada diri seseorang dosen untuk memperoleh semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Madura yang diukur melalui dua (2) hal berikut: *pertama*, motivasi instrinsik (pribadi individu). *Kedua*, motivasi ekstrinsik (Lembaga Perguruan Tinggi).
3. Kinerja dosen adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang dosen dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya berdasarkan Tridharma Perguruan Tinggi di Institut Agama Islam Negeri Madura yang diukur melalui tiga (3) hal berikut: *pertama*, pendidikan dan pengajaran. *Kedua*, penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. *Ketiga*, pengabdian kepada masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Diklat

1. Pengertian Diklat

Diklat terdiri dari dua kata yaitu, pendidikan dan pelatihan.⁶² Diklat diartikan sebagai sebuah kegiatan pembelajaran yang diberikan kepada para pegawai untuk memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dilakukan secara professional sesuai dengan kebutuhan instansi.⁶³

Mamik mengartikan diklat sebagai proses belajar yang dilakukan oleh pihak lembaga organisasi terhadap sumber daya manusia yang ada didalamnya dengan tujuan untuk memberikan tambahan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.⁶⁴

Jan Bella, Hasibuan mengartikan diklat sebagai upaya yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kecakapan dalam bekerja, sehingga nantinya dapat memperbaiki kualitas kerjanya yang dihasilkan.⁶⁵ Gintings menyampaikan bahwa, kegiatan diklat yang telah diberikan nantinya disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja, teknis pekerjaan dan perkembangan organisasi.⁶⁶

⁶²Ahmad Faozan, *Peningkatan Kinerja Guru PAI Melalui Superfisi Akademik* (Serang: Empat, 2022) 78.

⁶³Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, 1-3.

⁶⁴Mamik, *MSDM*. Cet, 1 (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016) 183-184.

⁶⁵Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi dan Implemtasi Manajemen Peningkatan Kinerja*. Cet, 1 (Jakarta: Prenada Media, 2016) 249.

⁶⁶Abdorrakhman Gintings, *Esensi Praktis: Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Cet, 1 (Bandung: Humaniora Utama Press, 2011) 8.

Diklat dipandang sebagai salah satu bentuk kegiatan pembelajaran yang diupayakan oleh perguruan tinggi terhadap para dosen untuk memperoleh tambahan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya terkait tugas dan tanggung jawabnya disebuah instansi masing-masing sesuai dengan kondisi, teknis dan perkembangan lembaga organisasi.

2. Pengukuran Diklat

Martoyo membagi pengukuran diklat menjadi 4 yaitu: materi yang diberikan, metode yang digunakan, menentukan jadwal kegiatan dan hasil yang ingin dicapai.⁶⁷ Hasibuan membagi pengukuran diklat menjadi 6 yaitu: kurikulum yang digunakan, relevansi kegiatan pembelajaran, efektifitas sasaran program kegiatan, membangun integritas peserta dan menjalin komunikasi.⁶⁸

Sofyandi membagi pengukuran diklat menjadi 6 yaitu: kesesuaian materi, metode, sikap, keterampilan instruktur, waktu untuk memberikan materi dan fasilitas dalam penyelenggaraan diklat.⁶⁹ Hardiati membagi pengukuran diklat menjadi 3 hal yaitu: *pertama*, penilaian meliputi analisis kebutuhan, dan analisa kesiapan individu. *Kedua*, pelaksanaan meliputi: target peserta program, instruktur program, media, prinsip program akan dilaksanakan. *Ketiga*, evaluasi meliputi: penyusunan kriteria penilaian, menentukan metode yang akan digunakan dan menetapkan pencapaian tujuan kegiatan.⁷⁰ Pasal 1 Ayat 1 No 20 Tahun 2003

⁶⁷I Nyoman Jaka & Ketut Sintaasih, *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM*. Jurnal MSBK. Vol. 7, No. 2 (2013) 130.

⁶⁸Indra Syahputra & Jufrizen, *Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2, No. 1, (2019) 107-108.

⁶⁹Herman Jaya & dkk, *Pengaruh Kompensasi dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir*. Jurnal AkMen, Vol. 17, No. 2 (2020) 311.

⁷⁰Hidayat & Nurasyiah, *Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol. 6, No. 1 (2017) 77.

dijelaskan bahwa, esensi kegiatan pendidikan mencakup 6 hal yaitu: spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak dan keterampilan.⁷¹ Lebih lanjut, dalam Pasal 1 Ayat 9 No 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa, esensi kegiatan pelatihan mencakup 4 hal yaitu: produktivitas kerja, disiplin kerja, sikap kerja, dan etos kerja.⁷²

Dalam penelitian ini, penulis akan memilih pengukuran diklat sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat 1 No. 20 Tahun 2003 dan Pasal 1 Ayat 9 No. 13 Tahun 2003. Peneliti beranggapan bahwa, untuk mengukur pencapaian kegiatan diklat yang telah diberikan dan diikuti oleh para dosen diperguruan tinggi dapat diukur melalui dua (2) hal pokok yaitu: *pertama*, pendidikan terkait (kognitif dan afktif). *Kedua*, pelatihan terkait (psikomotorik).

a. Pendidikan

1) Spiritual Keagamaan

Spiritual keagamaan adalah kemampuan yang berhubungan antara dirinya dengan tuhan yang diaplikasikan dalam bentuk perkataan maupun perbuatan dalam kehidupan sehari-hari.⁷³ Hanna mengidentifikasikan spiritualitas keagamaan meliputi: kepercayaan diyakini sebagai kebenaran, memandang materialisme dengan sifat yang sementara dan tidak memandang rendah orang lain.⁷⁴

⁷¹Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, 2.

⁷²Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Sistem Ketenaga Kerjaan*, 3.

⁷³Sukidi, *Kecerdasan Spritual, Inteletual dan Emosioal*. Cet, 2 (Jakarta: PT. Gramedia Putaka Utama, 2004) 82.

⁷⁴Irwan Ardian, *Konsep Spiritual dan Relgisitas dalam Konteks Keperawatan Diabetes Melitus Tipe 2*. Jurnal Keperawatan dan Pemikiran Ilmiah. Vol, 2. No, 5 (2016) 4-5.

2) Pengendalian diri

Gilliom mengartikan pengendalian diri sebagai kemampuan yang dimiliki individu dalam mengontrol dirinya sendiri dan orang lain dalam menjalankan kegiatan pekerjaan yang dilakukannya mencakup: menghindari tingkahlaku yang menyakiti, mengikuti aturan, menjalin kerjasama dan mengungkapkan pendapat secara baik tanpa menolak kritik orang lain.⁷⁵

3) Kepribadian

Kepribadian diartikan sebagai sesuatu yang dapat menggambarkan pribadi seseorang berdasarkan perilaku yang ditunjukkan dan diperbuatnya dalam menghadapi suatu situasi dan kondisi disekitar lingkungannya.⁷⁶ Warpen dan Kartono membagi kepribadian yang dimiliki seseorang meliputi: karakter kemanusiaan, intelektual, tempramen, moralitas, dan sikap yang diitunjukkan.⁷⁷

4) Kecerdasan

Kecerdasan adalah pengarahan segala potensi yang ada didalam akal pada masing-masing manusia untuk merespon segala bentuk keadaan yang terjadi dilingkungan sekitarnya.⁷⁸ Lebih lanjut, Zohar dan Maseshall membagi kecerdasan menjadi tiga (3) yaitu sebagai berikut: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.⁷⁹

⁷⁵Singgih & Gunarsa, *Anak Usia Dini Sampai Usia Lanjut: Bunga Rampai Psikologi Anak*. Cet, 1 (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2004) 251.

⁷⁶Herlan Suherlan & Yono Budhiono, *Psikologi Pelayanan, Media Perubahan* (Bandung: CV. Budi Utama, 2013) 10.

⁷⁷Aries Eva Ganelli & dkk, *Kepribadian Perempuan Aceh Yang Tangguh Kemaren, Sekarang dan Esok*. Cet, 1 (Medan: USU Press, 2010)5.

⁷⁸Yusep Solihudien, *Strategi Melesatkan Trio Raksasa Kecerdasan Anak*. Cet, 1 (Pasuruan: CV. Qiara Media, 2020) 69.

⁷⁹Rahmat Astuti & dkk, *Kecerdasan Spiritual*. Cet, 9 (Bandung: Mizan Media Utama, 2007) 267.

5) Akhlak

Imam Al-Ghazali dalam Mahyuddin mengartikan akhlak sebagai suatu sifat pada diri manusia, baik dalam bentuk perkataan maupun perbuatan.⁸⁰ Ciri seseorang yang memiliki akhlak diantaranya meliputi: berperilaku baik dan berkata jujur, amanah, menjaga kehormatan dirinya dan orang lain, bersikap rendah hati, bertegur sapa dan tidak memandang rendah orang lain.⁸¹

6) Keterampilan

Ahmad Tafsir mengartikan keterampilan sebagai salah satu bentuk kegiatan yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk melatih dan mengembangkan dirinya dalam membuat suatu kegiatan yang dianggap baru.⁸² Setidaknya, terdapat tiga (3) keterampilan terkait aktifitas kegiatan pekerjaan yang dilakoninya yaitu: keterampilan teknis, keterampilan manajerial dan keterampilan sosial.⁸³

b. Pelatihan

1) Produktivitas kerja

Harsiwi mengartikan produktivitas kerja sebagai salah satu bentuk pencapaian kerja seseorang dalam bekerja sesuai dengan ketetapan dan ketepatan waktu yang telah ditentukan.⁸⁴ Nitisemito, produktivitas kerja meliputi: memotifasi diri, rasa percaya diri, bertanggungjawab, memberikan kontribusi dan memiliki potensi dalam menjalankan pekerjaannya.⁸⁵

⁸⁰Afriantoni, *Prinsip Pendidikan Akhlak Generasi: Percikan Pemikiran Ulama Sufi Bediuzzaman Said Nursi*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2015)11.

⁸¹Abu Bakar Jabir Al-Jazairi. *Minhajul Muslim*. Cet, 1 (Jakarta: Al-Kautsar, 2015) 250.

⁸²Suprihatiningsing, *Perspektif Manajemen Pembelajaran Program Keterampilan*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016) 7.

⁸³Dian Sudianti, *Leader and Culture: Strategi Meningkatkan Kinerja Layanan Publik*. Cet, 1 (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2020) 59.

⁸⁴Edi Hartoyo & dkk, *Sarapan Pagi dan Produktifitas*. Cet, 1 (Malang: UB Press, 2015) 98.

⁸⁵Sisca & dkk, *Teori MSDM*. Cet, 1 (Sidoarjo: Yayasan Kita Menulis, 2020) 60.

2) Disiplin kerja

Siswanto mengartikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku dilingkungan pekerjaan dan telah disepakati secara bersama oleh semua pihak yang berkepentingan dilembaga organisasi.⁸⁶ Helmi membagi disiplin kerja meliputi: jumlah jam kerja, jumlah hari kerja dan jumlah hari izin kerja.⁸⁷

3) Sikap dalam bekerja

Sikap adalah pola perilaku yang ditampakkan oleh seseorang dalam menyesuaikan diri dan merespon keadaan yang ada dilingkungan sekitar.⁸⁸ Sikap dalam bekerja yang harus dimiliki oleh seorang pegawai diantaranya meliputi: loyalitas dalam bekerja, dapat membantu kesulitan yang dialami oleh pegawai lain, dan berpartisipasi untuk menjalin kerja sama.⁸⁹

4) Etos kerja

Etos kerja adalah kondisi kerja yang ditimbulkan oleh seseorang dalam mempengaruhi pekerjaannya.⁹⁰ Ali membagi etos kerja yang ada pada diri seseorang dapat dilihat dari beberapa hal berikut: memiliki dedikasi dalam bekerja, dapat bekerja sama, kualitas pekerjaan, bertanggung jawab, kretifitas, semangat, dan memilik nilai kerja.⁹¹

⁸⁶Sumanto, *Manajemen Sumber Daya Memasuki Revolusi 4.0*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2020) 311.

⁸⁷Muhammad Busro, *Teori MSDM*. Cet, 1 (Jakarta: Prenada Media Group, 2018) 303.

⁸⁸Syarwani Ahmad & Zahrudin Hodsay, *Profesi Kependidikan dan Keguruan*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020) 52.

⁸⁹Syamsul Bahri, *Manajemen Sumber Daya Aparatur Negara*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019) 83.

⁹⁰Akmal Mundiri & Jailani, *Kepemimpinan dan Etoskerja Dilembaga Pendidikan Islam: Konsep dan Implemntasi*. Cet, 1 (Pamekasan: Duta Media Publshing, 2019) 31.

⁹¹Hamsani, *Organizational Citizanship Behavior di Bank Syariah*. Cet, 1 (Surabaya: PT. Scopndo Media Pustaka, 2020) 24.

3. Tujuan dan Manfaat Diklat

Handoko, Desler, James, Josephat, mengatakan bahwa ada tiga macam tujuan dalam kegiatan diklat yaitu: 1) mengurangi gap antara kompetensi yang dimiliki dengan permintaan jabatan. 2) meningkatkan efisiensi dan keefektifan kinerja. 3) mengupdate untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tuntutan kebijakan dan perkembangan zaman.⁹²

Mukijat dalam Kamil, secara umum diklat bertujuan untuk mengembangkan keahlian, mengembangkan pengetahuan, sikap. Secara khusus, diklat bertujuan untuk memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan, mengurangi waktu belajar, memecah permasalahan operasional, mempersiapkan karyawan terhadap organisasi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.⁹³

Abdurrahmat menyatakan bahwa, tujuan diadakannya diklat untuk pembiaian tenaga kerja agar dapat meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat, meningkatkan mutu dan kemampuan, dan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas, merencanakan, ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.⁹⁴

Sementara itu, dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 tentang diklat pegawai pada pasal 2 disebutkan bahwa diklat bertujuan untuk : 1) meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas jabatan secara profesional dilandasi kepribadian dan etika

⁹²Ahmad Faozan, *Peningkatan Kinerja Guru PAI Melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi Dalam Kelompok Kinerja Guru*. Cet, 1 (Indramayu: A-Empat, 2022) 82-85.

⁹³Samsul Alam, *Pengembangan Keterampilan Menulis*. Cet, 1 (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2021) 83.

⁹⁴Syaikhul Alim, *Mendongkrak Kompetensi Guru: Analisis Faktor-Faktor Determinan Yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Guru*. Cet, 1 (Tangerang: Pascal Books, 2022) 21.

sesuai dengan kebutuhan instansi. 2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan. 3) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat. 4) menciptakan kesamaan visi dan pola pikir dalam melaksanakan tugas.⁹⁵

Henry, manfaat diklat yaitu: 1) meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas. 2) mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja. 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan. 4) memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia. 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja. 6) membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.⁹⁶

4. Diklat dalam Perspektif Islam

Ayat Al-Qur'an dan Hadits yang berhubungan dengan kegiatan diklat diantaranya sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 انْشَرُّوا فَانْشَرُّوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan didalam majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan. (Al-Mujadalah: 11).⁹⁷

⁹⁵Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 tentang diklat pegawai pada pasal 2. Diakses melalui: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/53673/pp-no-101-tahun-2000>.

⁹⁶Jerry Indrawan dan Garcia, *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet, 1 (Surabaya: Cv Jakad Media Publishing, 2022) 84.

⁹⁷Al-Qur'a Nulkarim, *Miracle The Refrence* (Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2011) 1083.

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ سَلَكَ
طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Artinya: “Barang siapa menempuh satu jalan (cara) untuk mendapatkan ilmu, (maka Allah pasti mudahkan baginya jalan menuju surga)”. (Muslim).⁹⁸

Ayat dan Hadits diatas menjelaskan bahwa, Allah SWT berjanji kepada setiap hambanya yang mencari ilmu akan meningkatkan derajatnya dan memberikan kemudahan. Artinya, seorang dosen dituntut untuk senantiasa selalu belajar dan memperbaiki pengetahuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas dan bidang tanggung jawabnya sebagai pengajar dilingkungan perguruan tinggi.

B. Konsep Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata *movor* yang berarti dorongan yang ada pada diri seseorang dalam melakukan aktifitas yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.⁹⁹ Sedangkan Wursanto mengartikan motivasi sebagai dorongan, keinginan dan hasrat yang dimiliki seseorang pegawai dalam rangka melakukan suatu kegiatan yang diharapkan.¹⁰⁰

As’ad, ancok mengartikan motivasi kerja sebagai rasa semangat kerja yang dapat menimbulkan sebuah dorongan yang kuat pada dirinya untuk melaksanakan segala bidang pekerjaannya.¹⁰¹ Pinder mengartikan motivasi kerja sebagai hal

⁹⁸Abi Zakariya Mukhidin Yahya An-Nawawi, *Riyadlat Al-Sholihin*. Surabaya: Dar Al-Ilmi, 529, Tanpa Tahun Penerbitan.

⁹⁹Andi Makulawu Panyiw Kessi, *Motifasi, Kompetensi dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dosen*. Cet, 1 (Surakarta: Jakad Media Publishing, 2019) 9.

¹⁰⁰Desi Kristanti & Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Cet, 1 (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019) 2.

¹⁰¹Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Pegawai Dinas*. Cet, 1 (Papua: Qiara Media, 2019) 21.

positif yang berasal dari dalam dan luar untuk untuk menentukan sikap dan perilaku yang ditunjukkan.¹⁰²

Franco mengartikan motivasi kerja sebagai kerelaan, kemauan dan kesadaran yang dimiliki oleh seseorang pegawai dalam rangka menggunakan segala aktifitas kegiatannya terhadap tercapainya tujuan lembaga organisasi.¹⁰³ Motifasi kerja adalah kekuatan yang ada pada diri seseorang dalam rangka memberikan sebuah dorongan untuk menimbulkan rasa semangat dan antusiasme dalam melaksanakan tugas dilingkungan pekerjaannya.¹⁰⁴

Motivasi kerja merupakan rasa semangat dan minat kerja yang ada pada diri seseorang dalam melaksanakan segala bentuk tugas dan tanggung jawabnya disebuah instansi yang didasari atas rasa kemauan sendiri maupun melalui dorongan orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama sebagaimana yang diharapkan oleh lembaga organisasi melalui dirinya.

2. Pengukuran Motivasi Kerja

Hasibuan, membagi pengukuran motivasi kerja menjadi 6 yaitu: fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.¹⁰⁵ Wahjosumidjo dalam Yoesana, membagi pengukuran motivasi kerja menjadi 8 yaitu: perilaku, gairah dan semangat, kedisiplinan, prestasi, moral, tanggungjawab, produktivitas dan efisensi, loyalitas.¹⁰⁶ Hamzah B. Uno, motivasi kerja yang muncul pada diri

¹⁰²Timotius Duha, *Motivasi Untuk Kinerja*. Cet, 1 (Yogyakarta: Budi Utama, 2020) 42-43.

¹⁰³Harsuko Riniwati, *Aktifitas Utama dan Pengembangan SDM*. Cet, 1 (Malang: UB Press, 2016) 194.

¹⁰⁴Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan Pengelolaan Koperasi*. Cet 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2017) 49.

¹⁰⁵Yordy Wisnu Kusuma, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 2 (2016) 4.

¹⁰⁶Olyvia Yancomala, *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal AP, Vol. 2 No, 1 (2014) 537.

seseorang terbagi menjadi 2 yaitu: *pertama*, intrinsik: tanggungjawab, prestasi kerja, pengembangan diri, mandiri. *Kedua*, ekstrinsik: kondisi kerja, hubungan interpersonal, gaji, keamanan kerja, supervisi dan kebijakan.¹⁰⁷

Dalam penelitian ini, penulis akan memilih pengukuran motivasi kerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Hamzah B. Uno yang menyatakan bahwa, motivasi kerja yang ada pada diri seseorang dibagi menjadi 2 yaitu: *pertama*, intrinsik (dalam). *Kedua*, ekstrinsik (luar). Landasan ini, dianggap cocok oleh peneliti untuk mengukur motivasi kerja dosen di IAIN Madura.

a. Intrinsik

1) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sebuah keharusan dalam melaksanakan tugas secara maksimal dan tidak takut untuk dikritik, serta berani menerima setiap resiko yang diperbuatkannya.¹⁰⁸ Ciri orang bertanggung jawab meliputi: memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja, dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, dan kendala bukan dijadikan sebuah alasan.¹⁰⁹

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja pencapaian yang diperoleh seorang dalam menjalankan pekerjaannya terkait besarnya tinggi dan rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan.¹¹⁰ Sim dan Szilagy menyatakan bahwa, prestasi

¹⁰⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Cet, 1. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 73-74.

¹⁰⁸Kasdin Sihotang, *Kerja Bermartabat: Kunci Meraih Sukses*. Cet, 1 (Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2019) 114.

¹⁰⁹Adnan M. Baralemba, *Bahan Penunjang Penguatan Pendidikan Karakter*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018) 26-27.

¹¹⁰Edy Sutrisno, *MSDM*. Cet, 9 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017) 151.

kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan: kualitas kerja, kuantitas kerja, keahlian, berusaha dan prestasi yang dihasilkan.¹¹¹

3) Pengembangan diri

Abraham Maslow mengartikan pengembangan diri sebagai salah satu bentuk usaha individu untuk menjadi lebih baik lagi yang disesuaikan dengan kebutuhannya.¹¹² Pengembangan diri dapat dilakukan melalui perbaikan terhadap perkembangan terhadap pengetahuan, sikap, manajemen, produktifitas kerja, membangun relasi dan memperluas jaringan kerja.¹¹³

4) Mandiri

Mandiri adalah bentuk salah satu bentuk sikap tanpa ketergantungan orang lain.¹¹⁴ Familia menyatakan bahwa, orang yang memiliki kemandirian dalam tugas meliputi: bisa memecahkan permasalahan, mempertimbangkan setiap keputusan yang diambil dan berani menerima resiko, bangga atas asil yang diperolehnya, dan memiliki kontrol yang baik dalam bertindak.¹¹⁵

b. Ekstrinsik

1) Kondisi kerja

Kondisi kerja diartikan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya disekitar lingkungan kerjanya terkait pelaksanaan tugas dan

¹¹¹Sutanto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cet, 4 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015) 78.

¹¹²Ade Suprayitno, *Pedoman dan Penyusunan Pengembangan Diri Bagi Guru*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019) 26.

¹¹³Puji Hastuti & dkk, *Kewirausahaan dan UMKM*. Cet, 1 (Sidoarjo: Yayasan Kita Menulis, 2020) 56-57.

¹¹⁴Zaim Uchrowi, *Karakter Pancasila: Membangun Pribadi dan Bangsa Bermartabat*. Cet, 1 (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2012) 155.

¹¹⁵Soefema & dkk, *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Masyarakat*. Cet, 1 (Jakarta: Edu Publisher, 2020) 77.

kewajibannya.¹¹⁶ Supardi membagi kondisi kerja meliputi: jam kerja yang baik, fasilitas kerja, kondisi lingkungan, rasa nyaman dan memiliki rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja.¹¹⁷

2) Hubungan interpersonal

Higgins mengartikan hubungan interpersonal sebagai segala bentuk hubungan interaksi didalam sebuah organisasi yang bersifat mengikat.¹¹⁸ Rahmat menyebutkan bahwa faktor yang dapat menumbuhkan hubungan interpersonal diantaranya meliputi: memiliki rasa percaya diri yang tinggi, suportifitas dan sikap keterbukaan.¹¹⁹

3) Gaji

Dalam Pasal 1 Ayat 6 No. 37 Tahun 2009 dijelaskan bahwa gaji adalah hak yang diterima pegawai dan diperoleh secara berkala sesuai dengan ketentuan.¹²⁰ Lebih lanjut, pada Pasal 5 Ayat 1 No. 37 Tahun 2009 dijelaskan bahwa komponen gaji yang diterima oleh pegawai meliputi tiga hal yaitu: 1) gaji pokok 2) gaji pokok dan tunjangan tetap, 3) gaji pokok dan tunjangan tidak tetap.¹²¹

4) Keamanan kerja

Keamanan adalah penunjang yang dapat mendukung suasana dilingkungan tempat bekerja, baik dari segi kenyamanan dan ketenangan yang berbentuk

¹¹⁶Beni Agus Setiono & Tri Andjarwati, *Keselamatan: Budaya, Kepemimpinan, Pelatihan, Iklim dan Kinerja*. Cet, 1 (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019) 143.

¹¹⁷Eka Kumiasih & dkk, *Teaching Factory*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2020) 44.

¹¹⁸A.Y. Andi Gani, *Understanding Entrepreneurship: Memaham Makna Secara Cerdas Dengan Sebenarnya*. Cet, 1 (Malang: UB Press, 2014) 97.

¹¹⁹Reni Agustina Harahap & Fauzi Eka Putra, *Buku Ajar Omunikasi Kesehatan*. Cet, 1 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019) 85.

¹²⁰Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 Tahun 2009 Tentang Dosen, 2.

¹²¹Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, 5.

materil dan non materil.¹²² Kemanan kerja meliputi: kondisi keamanan kerja para pegawai, pemantauan lingkungan kondisi kerja, dan akses sistem pelaporan jika ada ketidak nyamanan dalam bekerja.¹²³

5) Supervisi

Sahertian mengartikan supervisi sebagai usaha supervisor untuk memperbaiki, meningkatkan dan mengevaluasi terkait kinerja.¹²⁴ Adapun kegiatan dalam supervisi ini, meliputi: supervisi klinis (bidang pengajaran), non klinis (pengecekan secara keseluruhan) dan diberikan kegiatan ekstrakurikuler yang dapat membangun dan memberikan tambahan keilmuannya.¹²⁵

6) Kebijakan

Tilaar menyatakan bahwa, kebijakan adalah keseluruhan proses dan hasil perumusan dan dijabarkan melalui visi, misi dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan oleh sebuah lembaga organisasi.¹²⁶ Bentuk kebijakan diantaranya meliputi: penetapan program yang akan dijalankan, penetapan aturan sistem organisasi dan manajemen organisasi.¹²⁷

3. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Saydam, tujuan pemberian motivasi kerja untuk: mengubah perilaku karyawan, meningkatkan semangat kerja, disiplin, prestasi kerja, tanggung jawab,

¹²²Mokh Afifuddin, *Prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Cet, 1 (Puwodadi: CV. Sarnu Untung, 2019) 80.

¹²³Suhariono, *Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Cet, 1 (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019) 36.

¹²⁴Awaluddin Sitorus & Siti Kholipah, *Supervisi Pendidikan*. Cet, 1 (Lampung: CV. Perahu Litera Group, 2018) 56.

¹²⁵Sri Marmoah, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Teori dan Praktek*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016) 219.

¹²⁶Sukarman Purba & dkk, *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Cet, 1 (Surabaya: Yayasan Kita Menulis, 2021) 7.

¹²⁷Sulistyowati Irianto, *Otonomi Perguruan Tinggi*. Cet, 2 (Jakarta: YPOI, 2012) 11.

produktivitas, loyalitas.¹²⁸ Hasibuan, tujuan motivasi kerja yaitu: meningkatkan moral, kepuasan kerja, produktifitas, kestabilan karyawan, kedisiplinan, pengadaan, menciptakan hubungan kerja yang baik, loyalitas, kreativitas, partisipasi, kesejahteraan karyawan, tanggung jawab, mengefisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹²⁹ Suwatno, manfaat motivasi kerja yaitu: mendorong semangat kerja, meningkatkan moral, kepuasan kerja, produktifitas kerja, loyalitas, kestabilan, kedisiplinan, pengadaan karyawan, menciptakan hubungan kerja yg baik, dan meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.¹³⁰

4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Ayat Al-Qur'an dan Hadits yang berhubungan dengan motivasi kerja diantaranya sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung"(Al-Jumu'ah:10).¹³¹

عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ ، عَنِ الْمِقْدَامِ ، رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - ، قَالَ : مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ ، عَلَيْهِ السَّلَامُ ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ .

Artinya: "Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Daud As memakan panganan dari jerih payahnya sendiri." (Bukhari).¹³²

¹²⁸Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Cet, 1 (Jakarta: Pt Alex Komputindo, 2017) 85-86

¹²⁹Desi Kristanti dan Rialestari, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Cet, 1 (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019) 14-15.

¹³⁰August N Chatton, *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. Cet 1 (Yogyakarta: Laksana, 2017) 36-40.

¹³¹Al-Qur'anulkarim, *Miracle The Refrence* (Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2011) 1105.

¹³²Abi Al-Fadil Sayyid Abul Muati' An-Naury, *Musnad Jami' Al-Mu'alal*. (Maktabah As-Syamilah: Juz 30, hlm 439).

Ayat dan hadits diatas menganjurkan manusia untuk berusaha dalam mencari nikmat dan karunia yang telah berikan kepadanya dengan caranya sendiri. Dalam hal ini, dosen dituntut untuk memiliki semangat dan keinginan yang dapat membangun kemandirian dalam menjalankan suatu pekerjaannya dengan cara menggunakan dan memanfaatkan waktu kerja semaksimal mungkin.

C. Konsep Kinerja Dosen

1. Pengertian Kinerja Dosen

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam bekerja.¹³³ Kinerja ini merupakan pencapaian terhadap hasil kerja, baik individu maupun kelompok terkait pengaplikasiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana yang telah ditentukan berdasarkan kurun waktu secara legal.¹³⁴

Elly Sukmanasa mengartikan kinerja dosen sebagai salah satu bentuk tingkat pencapaian terhadap hasil kerjanya terkait tugas dan tanggung jawabnya diperguruan tinggi.¹³⁵ Lebih lanjut, Sanusi dan Nata Widjaja mengatakan bahwa, kinerja dosen mencakup aspek kemampuan profesional, aspek kemampuan sosial dan kemampuan kepribadian.¹³⁶

Kinerja dosen diartikan sebagai bentuk hasil kerja seorang dosen yang telah diperoleh selama bekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang

¹³³Onita Sari Sinaga & dkk, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Cet, 1 (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020) 44.

¹³⁴Indah Kusuma Dewi & Ali Mashar, *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Cet, 1 (Jogjakarta: CV. GRE Publishing, 2019) 113.

¹³⁵Elly Sukmanasa, *Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pakuan*. JIP. Vol, 1. No. 2 (2017) 4.

¹³⁶Salju & Suhardi M. Anwar, *Melentingkan Kinerjadosen di Era Digital melalui Motivasi, Kepribadian, dan Kepemimpinan*. Cet, 1 (Banten:CV. AA. Rizky, 2019) 3-4.

nantinya dapat diukur, dinilai dan diketahui berdasarkan besarnya tingkat kualitas maupun kuantitas pekerjaannya yang digapai terkait pengaplikasiannya terhadap tugas pokoknya yang dikenal istilah tridharma perguruan tinggi.¹³⁷

Kinerja dosen merupakan suatu kondisi kerja seseorang dosen yang dapat diketahui dan dikonfirmasi oleh perguruan tinggi untuk mengetahui besar dan kecilnya tingkat kinerjanya terkait pengaplikasiannya terhadap tugas pokoknya yakni tridharma perguruan tinggi yang meliputi: pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

2. Pengukuran Kinerja Dosen

Gomes membagi pengukuran kinerja menjadi 8 yaitu: jumlah kerja, kualitas kerja, pengetahuan dan keterampilan, keaslian tugas pekerjaan, mampu bekerjasama, memiliki kesadaran dan dapat dipercaya, semangat dan memiliki ketampilan interpersonal.¹³⁸ Umar membagi pengukuran kinerja menjadi 11 yaitu: mutu, kejujuran, inisiatif, absensi, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan, tanggung jawab dan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.¹³⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia membagi pengukuran kinerja dosen diseluruh perguruan tinggi islam tercakup tabel berikut ini.¹⁴⁰

¹³⁷Suryaman & Hamdan, *Pengukuran Kinerja Dosen Unsera Dengan Pendekatan Balanced Scorecard*. Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran. Vol. 10. No. 2 (2016) 182.

¹³⁸Yarsi Efendi, *Performance Kinerja Dosen Di Lingkungan Universitas Riau Kepulauan Ditinjau Dari Aspek Supervisi Dekan*. Jurnal Unrika, Vol. 3, No. 1 (2016), 2.

¹³⁹I Ketut Dartha, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi Modernisasi, Vol. 6, No. 2 (2010) 147.

¹⁴⁰Kementerian Agama Republik Indonesia. *Pedoman Beban Kerja Dosen (BKD) dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Bagi Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) Tahun 2011*, 18-21.

Tabel 2.1
Tridarma Perguruan Tinggi

No	Dimensi	Idikator
1.	Pendidikan dan pengajaran	Melaksanakan perkuliahan.
		Menyelenggarakan kegiatan pendidikan praktik pengajaran.
		Membimbing seminar mahasiswa.
		Membimbing kuliah kerja nyata dan praktik kerja lapangan.
		Membimbing tugas akhir mahasiswa.
		Menjadi penguji pada ujian akhir.
		Mengembangkan bahan pengajaran.
		Mengembangkan program perkuliahan.
		Membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik dan kemahasiswaan.
		Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya.
		Melaksanakan detasering, sabbatical leave, dan pencangkakan.
2.	Penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan	Menghasilkan karya penelitian.
		Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
		Mengedit/menyunting karya ilmiah.
		Membuat rancangan, karya teknologi, dan karya seni.
		Menyampaikan orasi ilmiah dan pembicaraan seminar.
3.	Pengabdian kepada masyarakat	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
		Memberi latihan/penataran/penyuluhan/ceramah kepada masyarakat.
		Memberi pelayanan secara langsung kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan.
		Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

Sumber: Kementerian Agama Republik Indonesia

Dalam penelitian ini, penulis akan memilih pengukuran kinerja dosen sebagaimana dijelaskan oleh Kemenag RI bahwa, kinerja dosen tercakup dalam tridharma perguruan tinggi. Landasan ini, dianggap cocok oleh peneliti untuk mengukur kinerja yang dihasilkan oleh dosen di IAIN Madura.

3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Dosen

Mangkuprawira, tujuan penilaian kinerja yaitu: perbaikan prestasi kerja, Penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, pengembangan keahlian, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasi, identifikasi kesalahan pekerjaan, kesempatan kerja, tantangan

eksistensi.¹⁴¹ Riva'i dan Sagala, kegunaan penilaian kinerja yaitu: posisi kerja, perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, evaluasi proses staffing.¹⁴²

4. Kinerja Dosen dalam Perspektif Islam

Ayat Al-Qur'an dan Hadits yang berhubungan dengan kegiatan kinerja dosen dalam bekerja diantaranya sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl: 97).¹⁴³

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه البيهقي في شعب الإيمان)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja mengerjakannya secara profesional.”¹⁴⁴

Berdasarkan ayat dan hadits diatas menjelaskan bahwa, Allah SWT akan memberikan jaminan kepada setiap hambanya yang menjalankan pekerjaannya dengan penuh kesungguhan akan mendapatkan balasan. Dalam hal ini, hendaknya seorang dosen haruslah bekerja dengan penuh kesungguhan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dilembaga perguruan tinggi yang dilakoninya.

¹⁴¹Annisa Fathoroni dan Dkk, *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Cet, 1 (Jakarta: Cv Kretif Industri Nusantara, 2020) 31-32.

¹⁴²Moh. Saiful bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Cet, 1 (Surabaya: Jakad Publishing, 2018) 17-18.

¹⁴³Al-Qur'anulkarim, *Miracle The Refrence* (Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2011) 553.

¹⁴⁴Muhammad Zaky Hadhori, *Al-Istiqamat Fi Miati Hadits Nabawi*. (Maktabah As-Syamilah: Juz 1, hlm 54).

D. Hubungan Antara Variable Diklat, Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen

1. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Dosen

Maryadi,¹⁴⁵ M. Asbullah,¹⁴⁶ Indah dan Djohan,¹⁴⁷ Alfi Nugraha,¹⁴⁸ Mustikawati,¹⁴⁹ dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, H:1 penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat terhadap kinerja dosen.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Indrarini,¹⁵⁰ Victorianus dan Pudji,¹⁵¹ Rina dan Aditya,¹⁵² Salman Faris,¹⁵³ Rukayah,¹⁵⁴ dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, H:2 penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

¹⁴⁵Maryadi, *Pengaruh Motivasi, Diklat, Ilkim Organisasi, Komptensi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah*. Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar. Vol, 2. No, 1 (2012) 66.

¹⁴⁶M. Asbullah, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa*. Jurnal Analisis Ekonomi Utama. Vol, 10. No, 2 (2016) 7.

¹⁴⁷Indah & Djohan, *Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja (z)*. Jurnal Doktor Ekonomi. Vol, 1. No, 1 (2016) 112.

¹⁴⁸Alfi Nugraha, *Pengaruh Diklat & Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Dosen*. LENSE: Jurnal Universitas Pramita Indonesia. Vol, 3. No, 46 (2018) 23.

¹⁴⁹Mustikawati, Ansar dan Yahya, *Kepemimpinan, Kompensasi, diklat Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Dosen STMIK Handayani Makassar*. Management, Vol. 2, No. 3 (2019) 8-11.

¹⁵⁰Indrarini, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang*. Tesis (Universitas Negeri Semarang, 2009) 69.

¹⁵¹Victorianus dan Pudji, *Sertifikasi Dosen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Sebagai Variabel (z) di PT Kota Pekalongan*. PSNKT (2015) 132-133.

¹⁵²Rina dan Aditya, *Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen PTS di Kota Makassar*. Jurnal Riset Edisi XIX. Vol, 3.No, 08 (2017) 97-98.

¹⁵³Salman Faris, *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada universitas Prima Indonesia*. JUPI. Vol, 4. No. 1 (2020) 20-23.

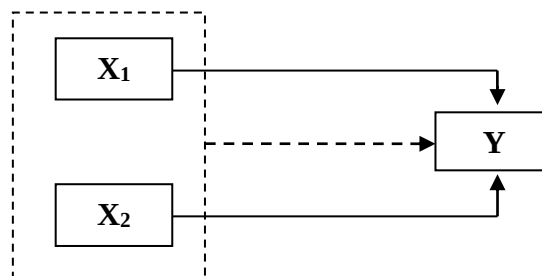
¹⁵⁴Rukayah, *Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fkip Di Universitas Simalungun Pematangsiantar*. JPSIS. Vol, 6. No, 1 (2022) 13-14.

3. Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen

Thoriq, Anzar dan Alfin dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.¹⁵⁵ Artinya, H:3 diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

E. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Pengaruh Variabel Bebas (X_1 & X_2) Terhadap Variabel Terikat (Y)



Keterangan:

- X_1 = Diklat berdasarkan: Pasal 1 Ayat 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan Pasal 1 Ayat 9 Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.
- X_2 = Motivasi kerja berdasarkan: Hamzah B. Uno 2007.
- Y = Kinerja dosen berdasarkan: Kemenag RI Tahun 2011
- = Pengaruh diklat terhadap kinerja dosen dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen.
- > = Pengaruh diklat dan motivasi terhadap kinerja dosen.

¹⁵⁵Thoriq Kurniawan & dkk, *Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia*. Lensa: JUPI. Vol. 1. No, 47 (2019) 14.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis

Pendekatan kuantitatif, menganalisis angka melalui rumus statistik.¹⁵⁶ Jenis penelitian ini, asosiatif (korelasional antar variabel).¹⁵⁷ Hasil yang diharapkan, digunakan untuk menguji suatu teori yang dapat berfungsi sebagai penjelasan, prediksi dan mampu mengontrol gejala yang ditimbulkan dari variabel diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura.

B. Variabel

Variable adalah karakteristik yang mengacu pada makna, maksud dan tujuan tersendiri dalam penelitian.¹⁵⁸ Variable berdasarkan jenisnya, independent (bebas) dan dependent (terikat).¹⁵⁹ Dalam penelitian ini, diklat (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja dosen (Y) sebagai variabel terikat.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Peneliti memilih populasi target yang mengacu pada seluruh kelompok dan dipilih berdasarkan karakteristiknya.¹⁶⁰ Populasi target dalam penelitian ini adalah keseluruhan dosen di IAIN Madura yang telah mengajar lebih dari 2 tahun.

¹⁵⁶Iwan Herhemawan, *Metpen Kuantitatiif, Kalitatif dan Methode*. Cet, 1 (Kuningan: Hidayatul Kuningan, 2019) 16.

¹⁵⁷Muslich Anshori, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cet, 1 (Surabaya: Airlangga University Press, 2017)13.

¹⁵⁸Qamariyatus Sholihah, *Pengantar Metodologi Peneltan*. Cet, 1 (Malang: UB Press, 2020) 69.

¹⁵⁹Sudaryono, *Metpen Pendidikan*. Cet, 1 (Jakarta: Kencana Prenada, 2016) 49.

¹⁶⁰Irfan Nuddin, *Cara Sistematis Berlatih Meneliti*. Cet, 1 (Jakarta: Rayyana Komunikasindo, 2019) 80.

Tabe 3.1
Populasi Sample Penelitian

No	Fakultas	Jumlah Dosen	DTMS	DMS
1.	Tarbiyah	143	20	123
2.	Syari'ah	59	9	50
3.	Ekonomi dan Bisnis	56	11	45
4.	Ushuluddin dan Dakwah	35	6	29
5.	Pascasarjana	15	-	15
Total		308	46	262

Sumber: IAIN Madura 2020

Tabel diatas diketahui bahwa, populasi berjumlah 308 dosen, sedangkan dosen yang tidak memenuhi syarat berjumlah 46 dosen. Jadi, jumlah keseluruhan populasi dosen yang memenuhi syarat berjumlah 262 dosen.

2. Sampel

Subagyo, sampel diambil berdasarkan banyak dan luasnya penelitian, apabila kurang dari 100 diambil semua, jika sebaliknya diambil 10-25%.¹⁶¹ Karena populasi yang memenuhi persyaratan sample berjumlah 262, maka peneliti mengambil 22 % dari jumlah populasi, sehingga sample dalam penelitian ini berjumlah 66 dosen. Peneliti memilih teknik *stratified proportionate random sampling* (acak berdasarkan proporsi).¹⁶² Sedangkan teknik penentuan jumlah proporsional sampel dihitung berdasarkan tabel berikut:

Tabe 3.2
Proporsional Sample Penelitian

No	Fakultas	Jumlah DMS	Jumlah Sampel
1.	Tarbiyah	123	$= \frac{123}{262} \times 66 = 31$
2.	Syari'ah	50	$= \frac{50}{262} \times 66 = 12$
3.	Ekonomi dan Bisnis	45	$= \frac{45}{262} \times 66 = 11$

¹⁶¹Agrosamdhyo, *Pengembangan Karir di Era Globalisasi*. Cet, 1 (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020) 27.

¹⁶²Nurwulan Purnasari, *Metodologi Peneltian*. Cet, 1 (Jakarta: Guepedia, 2021) 77.

4.	Ushuluddin dan Dakwah	29	$= \frac{29}{262} \times 66 = 8$
5.	Pascasarjana	15	$= \frac{15}{262} \times 66 = 4$
Total		262	66

Sumber: IAIN Madura 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa, dari 262 populasi menjadi 66 responden yang telah diproportionalkan pada setiap fakultas di IAIN Madura. Dosen yang menjadi sampel telah memenuhi kreteria mengajar lebih dari 2 tahun, karena dianggap sudah lama mengajar dan berkontribusi terhadap perguruan tinggi.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data pokok dari objek penelitian.¹⁶³ Peneliti akan menguji hasil angket pada variabel diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen di IAIN Madura.

2. Data Skunder

Data skunder adalah kumpulan data pendukung.¹⁶⁴ Peneliti akan meminta dokumen yang dapat menunjang penelitian pada variabel diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen di IAIN Madura.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan setelah membangun pemahaman pada aspek yang akan diamati oleh peneliti.¹⁶⁵ Peneliti menggunakan survei langsung kepada para dosen (sampel) di Institut Agama Islam Negeri Madura.

¹⁶³Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Aproach*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018) 6.

¹⁶⁴R.A Supriyono, *Akuntansi keperilakuan*. Cet, 1 (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018) 48.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dijadikan alat bantu pengambilan data untuk menganalisa hasil penelitian.¹⁶⁶ Instrumen, angket tertutup dengan bentuk penilaian melalui skala likert: 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Ragu-ragu), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju).¹⁶⁷ Responden akan diminta memilih jawaban dari skala satu 1-5 untuk mengetahui perolehan skor dari variabel diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen IAIN Madura berdasarkan tabel berikut:

Tabe 3.4
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Varabel	Dimensi	Indikator	Butir
1.	Diklat (X ₁)	Pendidikan (Kognitif dan afektif)	Spiritual keagamaan	1
			Pengendalian diri	2
			Kepribadian	3
			Kecerdasan	4
			Akhlak	5
			Keterampilan	6
		Pelatihan (Psikomotorik)	Produktivitas kerja	7
			Disiplin kerja	8
			Sikap kerja	9
			Etos kerja	10
2.	Motivasi Kerja (X ₂)	Intrinsik (Pribadi Individu)	Tanggung jawab kerja	11
			Prestasi kerja	12
			Pengembangan diri	13
			Mandiri	14
		Ekstrinsik (Lembaga Perguruan Tinggi)	Kondisi kerja	15
			Hubungan interpersonal	16
			Gaji	17
			Keamanan kerja	18
			Supervisi	19
			Kebijakan kerja	20
3.	Kinerja Dosen (Y)	Pendidikan dan Pengajaran	Perkuliahan	21
			Praktik pengajaran	22
			Seminar mahasiswa	23
			Kuliah kerja nyata (KKN) dan praktik kerja lapangan (PKL)	24
			Tugas akhir penelitian mahasiswa.	25

¹⁶⁵Jogiyanto Hatono, *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Cet, 1 (Yogyakarta: Andi Offset, 2018) 31.

¹⁶⁶Dhian Tyas Untari, *Penelitian Kontemporer Bidang Ekonomi dan Bisnis*. Cet, 1 (Purwokerto: CV. Pena Persada, 2018) 40.

¹⁶⁷Azuar & dkk, *Metodelogi Peneliti Bisnis: Konsep dan Alikasi*. Cet, 1 (Medan: Umsu Press, 2014) 70.

			Penguji ujian akhir/munaqosyah	26
			Program perkuliahan	27
			Bahan pengajaran	28
			Kegiatan akademik dan kemahasiswaan	29
			Membimbing dosen bawahan	30
			Detasering, sabbatical leave, dan pencangkakan dosen	31
		Penelitian dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan	Karya penelitian	32
			Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah	33
			Mengedit/menyunting karya ilmiah	34
			Membuat karya teknologi, dan karya seni	35
			Menyampaikan orasi ilmiah dan pembicara seminar	36
		Pengabdian Kepada Masyarakat	Pengembangan hasil pendidikan dan penelitian	37
			Latihan, penataran, penyuluhan dan ceramah	38
			Pelayanan kepada masyarakat	39
			Membuat dan menulis karya pengabdian kepada masyarakat	40

Tabel diatas menunjukkan bahwa, variabel diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen terdiri dari dimensi dan indikator. Total skor yang diperoleh dari setiap variabel penelitian nantinya akan berbeda, bergantung dari total jumlah pernyataan dalam angket.

G. Pengujian Instumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian yang telah dibuat oleh peneliti, nantinya akan diuji coba pada seluruh ketua prodi, dekan dan direktur pasca sarjana di IAIN Madura. Peneliti akan mengetahui tingkat validitas dan reabilitas pada setiap item pernyataan yang telah dibuat terkait diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen.

1. Validitas Uji Coba 30 Responden

Validitas, menunjukkan tingkat kehandalan suatu instrumen.¹⁶⁸ Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka pengukuran tersebut reliabel dan apabila sebaliknya, maka pengukuran tersebut tidak reliabel.¹⁶⁹

¹⁶⁸Dominikus, *Mentepen Kuantitatif*. Cet, 1 (Jakarta: Grafindo, 2019) 164.

Tabel 3.5
Hasil Uji Coba Angket Validitas Diklat (X₁)

Item Pernyataan	Nilai r hitung	R Tabel 5%	Keterangan
X _{1.1}	0,4778	0,349	Valid
X _{1.2}	0,5076	0,349	Valid
X _{1.3}	0,5723	0,349	Valid
X _{1.4}	0,6768	0,349	Valid
X _{1.5}	0,5125	0,349	Valid
X _{1.6}	0,5426	0,349	Valid
X _{1.7}	0,423	0,349	Valid
X _{1.8}	0,4028	0,349	Valid
X _{1.9}	0,564	0,349	Valid
X _{1.10}	0,3666	0,349	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji coba angket validitas diklat yang telah peneliti lakukan kepada 30 responden: seluruh ketua prodi, dekan dan direktur pascasarjana di IAIN Madura diketahui bahwa, 10 indikator pernyataan dinyatakan valid dan dapat dijadikan alat ukur untuk melakukan penelitian.

Tabel 3.6
Hasil Uji Coba Angket Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Item Pernyataan	Nilai r hitung	R Tabel 5%	Keterangan
X _{2.1}	0,4778	0,349	Valid
X _{2.2}	0,5076	0,349	Valid
X _{2.3}	0,5723	0,349	Valid
X _{2.4}	0,6768	0,349	Valid
X _{2.5}	0,5125	0,349	Valid
X _{2.6}	0,5426	0,349	Valid
X _{2.7}	0,423	0,349	Valid
X _{2.8}	0,4028	0,349	Valid
X _{2.9}	0,564	0,349	Valid
X _{2.10}	0,3666	0,349	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji coba angket validitas motivasi kerja yang telah peneliti lakukan kepada 30 responden: seluruh ketua prodi, dekan dan direktur pascasarjana di IAIN Madura diketahui bahwa, 10 indikator pernyataan dinyatakan valid dan dapat dijadikan alat ukur untuk melakukan penelitian.

¹⁶⁹Payadnya & Jayantika, *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisisstatistik dengan SPSS*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018) 31.

Tabel 3.7
Hasil Uji Coba Angket Validitas Kinerja Dosen (Y)

Item Pernyataan	Nilai r hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Y _{1.1}	0,4636	0,349	Valid
Y _{1.2}	0,5231	0,349	Valid
Y _{1.3}	0,549	0,349	Valid
Y _{1.4}	0,5528	0,349	Valid
Y _{1.5}	0,4702	0,349	Valid
Y _{1.6}	0,4702	0,349	Valid
Y _{1.7}	0,6609	0,349	Valid
Y _{1.8}	0,6261	0,349	Valid
Y _{1.9}	0,3749	0,349	Valid
Y _{1.10}	0,4226	0,349	Valid
Y _{1.11}	0,4702	0,349	Valid
Y _{1.12}	0,4226	0,349	Valid
Y _{1.13}	0,4592	0,349	Valid
Y _{1.14}	0,428	0,349	Valid
Y _{1.15}	0,4226	0,349	Valid
Y _{1.16}	0,4226	0,349	Valid
Y _{1.17}	0,4592	0,349	Valid
Y _{1.18}	0,3883	0,349	Valid
Y _{1.19}	0,4803	0,349	Valid
Y _{1.20}	0,4803	0,349	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji coba angket validitas kinerja dosen yang telah peneliti lakukan kepada 30 responden: seluruh ketua prodi, dekan dan direktur pascasarjana di IAIN Madura diketahui bahwa, 10 indikator pernyataan dinyatakan valid dan dapat dijadikan alat ukur untuk melakukan penelitian.

2. Reliabilitas Uji Coba 30 Responden

Reliabilitas, mengetahui kekonsistenan instrumen data.¹⁷⁰ Apabila nilai yang diperoleh *cronbach alpha* pada masing-masing variabel penelitian lebih besar dari (0,3061) maka pengukuran tersebut dikatakan reliable dan apabila sebaliknya, maka pengukuran tersebut tidak reliable.¹⁷¹

¹⁷⁰Sarmanu, *Dasar Metodologi Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan statistika*. Cet, 1 (Surabaya: Airlangga University Press, 2017) 9.

¹⁷¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cet, 15 (Jakarta: Rineka Cipta, 2013) 239.

Tabel 3.8
Hasil Uji Coba Angket Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbachs	R Tabel 5%	Keterangan
1.	Diklat	0,595	0,349	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,676	0,349	Reliabel
3.	Kinerja Dosen	0,814	0,349	Reliabel

Berdasarkan hasil uji coba angket yang telah peneliti lakukan kepada seluruh ketua prodi, dekan dan direktur pascasarjana di IAIN Madura kepada 30 responden diketahui bahwa, nilai Cronbach Alpha pada variabel penelitian lebih besar dari nilai R tabel (0,3061). Artinya, instrumen yang digunakan mempunyai tingkat kehandalan dan bisa digunakan sebagai alat ukur.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data, penafsiran dan verifikasi dengan mengelompokkan dan menyajikan data berdasarkan variabel yang sedang diteliti untuk menjawab rumusan masalah melalui perhitungan untuk menguji hipotesis.¹⁷² Berikut adalah teknik analisis data yang akan peneliti gunakan:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah menganalisis seperangkat data dengan cara meringkas, menyajikan dan memberikan penjelasan pada sebuah data.¹⁷³ Dalam hal ini, peneliti akan menampilkan dan mendeskripsikan informasi data yang telah diperoleh lapangan dengan menguraikan jawaban dari keseluruhan responden pada masing-masing variabel penelitian.

¹⁷²Sandu Siyoto & Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian*. Cet, 1 (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015) 109.

¹⁷³I Ketut Swarjana, *Statistik Kesehatan*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Andi Offset) 83.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dijadikan persyaratan statistik dalam mengolah data.¹⁷⁴ Pengujian dilakukan sebelum model analisis regresi berganda untuk pemeriksaan nilai dan dihitung dengan SPSS 24. Berikut empat (4) uji yang digunakan:

- a. Normalitas, mengetahui kenormalan data.¹⁷⁵ Jika kolmogrov smirnov mendapatkan nilai Asymp. Sig > nilai alpha (5%), maka data normal dan jika sebaliknya, maka data tidak normal.¹⁷⁶
- b. Multikolinearitas, mengetahui adanya korelasi variabel bebas.¹⁷⁷ Jika nilai VIF>10, maka terjadi multikoliniertitas terhadap data dan apabila VIF<10, maka terjadi multikoliniertitas terhadap data.¹⁷⁸
- c. Uji Heteroskedastisitas, mengetahui ketidak samaan varians.¹⁷⁹ Nilai sig. korelasi <0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila sig. korelasi >0,05 berarti telah terjadi non heteroskedastisitas.¹⁸⁰
- d. Uji Linearitas, mengetahui hubungan antar variabel (garis lurus).¹⁸¹ Jika nilai sig>0,05, maka variable X memiliki hubungan linear dengan Y dan apabila tidak, maka salah satu variabel diganti.¹⁸²

¹⁷⁴Kurniawan, *IBM SPSS*. Cet, 1 (Surabaya: Jakad Publishing, 2019) 49.

¹⁷⁵ Santoso, *Statistik Multivariat*. Cet, 1 (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2010) 43.

¹⁷⁶ Jonathan Sarwono, *Buku Pintar IBM SPSS 19*. Cet, 1 (Jakarta: PT. Elex, 2011) 236.

¹⁷⁷ Nikolaus Duli, *M.P. Kuantitatif*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019) 120.

¹⁷⁸ Wijaya & Debrina, *Pengantar Statistik Industri*. Cet, 1 (Malang: Ub Press, 2016) 246.

¹⁷⁹ Sutopo & Slamet, *Statistik Inferensial*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017) 113.

¹⁸⁰ Riyanto & Slamet, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Cet, 1 (Yogyakarta: Budi Utama, 2020) 209.

¹⁸¹ Nizamuddin, *Penelitian Berbasis Tesis dan Skripsi: Aplikasi dan Pendekatan Analisis Jalur*. Cet, 1 (Jakarta: Pantera Publishing, 2020) 202.

¹⁸² Sitanggang & dkk, *Strategi Meningkatkan Kualitas Lulusan Melalui Ketepatan Manajemen*. Cet, 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019) 99.

3. Model Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ke variabel terikat.¹⁸³ Peneliti menggunakan analisis regresi berganda menggunakan bantuan SPSS 24.

4. Uji Hipotesis

Berikut ini adalah dua uji hipotesis yang peneliti lakukan untuk mengetahui pengaruh diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen, yaitu:

- a. Uji Signifikansi Parsial (Uji-T) untuk membuktikan pengaruh dan signifikansi satu variabel bebas terhadap variabel terikat.¹⁸⁴ Keputusannya yaitu: 1) nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. 2) signifikansi $< 0,05$.¹⁸⁵
- b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F) untuk membuktikan pengaruh dan signifikansi keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.¹⁸⁶ Keputusannya yaitu: 1) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. 2) signifikansi $< 0,05$.¹⁸⁷

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, sedangkan nilai koefisien determinasi diantara 0-1 dan nilai R^2 berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.¹⁸⁸ Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variabel dependen.

¹⁸³Kurnia Sandi & dkk, *Tutorial PHP Machine Learning Menggunakan Regresi Linear Berganda*, 49.

¹⁸⁴Sugiono, *Penelitian Kuan, Kualdan R&D Cet*, 11 (Bandung: Alfabeta, 2008) 250.

¹⁸⁵Ana Sopanah & dkk, *Bunga Rampai Akuntansi Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik. Cet, 1* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) 68.

¹⁸⁶Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 257.

¹⁸⁷Harnovinsah & dkk, *Bunga Rampai Akuntansi Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik. Cet, 1* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) 68.

¹⁸⁸Dewisri Susanti, *Analisis Regresi dan Korelasi. Cet, 1* (Purwokerto: CV. Irdh, 2019) 53.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Statistik Deskriptif

1. Data Responden Penelitian

Tabel 4.1
Data Responden Penelitian

R	UMUR	L/P	PRODI	R	UMUR	L/P	PRODI
1	37	P	PAI	34	48	P	PS
2	38	L	MPI	35	39	P	ES
3	35	L	PBA	36	45	L	IADT
4	40	P	TBI	37	46	L	KDPI
5	43	L	BKPI	38	41	L	MPAI
6	39	L	PAUD	39	55	L	MHKI
7	50	P	PGMI	40	50	L	MES
8	39	P	TIPS	41	37	L	PAI
9	48	P	TBID	42	38	L	MPI
10	47	L	HES	43	35	P	PBA
11	45	L	HKI	44	40	P	TBI
12	53	P	HTN	45	43	L	BKPI
13	52	P	AS	46	39	P	PAUD
14	48	P	PS	47	50	L	PGMI
15	39	L	ES	48	39	P	TIPS
16	45	L	IADT	49	48	P	TBID
17	46	P	KDPI	50	47	P	HES
18	41	L	MPAI	51	45	L	HKI
19	55	P	MHKI	52	53	L	HTN
20	50	L	MES	53	52	L	AS
21	37	L	PAI	54	48	L	PS
22	38	L	MPI	55	39	L	ES
23	35	L	PBA	56	45	P	IADT
24	40	P	TBI	57	46	P	KDPI
25	43	L	BKPI	58	41	L	MPAI
26	39	P	PAUD	59	55	P	MHKI
27	50	P	PGMI	60	50	L	MES
28	39	L	TIPS	61	43	L	PAI
29	48	L	TBID	62	39	P	MPI
30	47	L	HES	63	50	P	PBA

31	45	L	HKI	64	39	L	ES
32	53	P	HTN	65	48	L	HES
33	52	P	AS	66	47	L	AS

Tabel diatas menunjukkan bahwa, jumlah dari kerseluruhan responden dalam penelitian ini berjumlah 66 dengan rincian sebagai berikut: *pertama*, pengelompokan umur: 35-40 (23), 41-45 (13), 46-50 (21), 51-55 (9). *Kedua*, jenis kelamin: laki-laki (38) dan perempuan (28). *Ketiga*, jatah responden pada masing-masing prodi: PAI (4), MPI (4), PBA (4), ES (4) HES (4), AS (4) dan prodi yang tidak disebutkan mendapatkan (3) responden.

2. Data Kuesioner Variabel Penelitian

Gambar 4.1
Data Kuesioner Variabel Diklat (X_1)

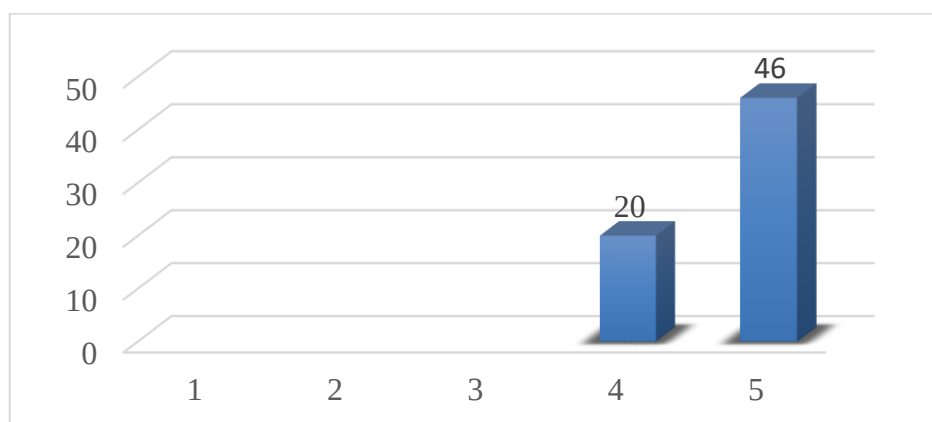


Diagram diatas menunjukkan bahwa, sebagian besar responden merasa sangat setuju dari setiap pernyataan kuisisioner diklat dengan perolehan nilai 46 dari 66 responden, sedangkan yang memberikan pernyataan setuju memperoleh nilai 20 dari 66 responden. Data yang ditunjukkan diatas dapat diberikan kesimpulan bahwa, pada umumnya dosen merasa sangat setuju terhadap kegiatan diklat sebagaimana yang telah di ikutinya.

Gambar 4.2
Data Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X₂)

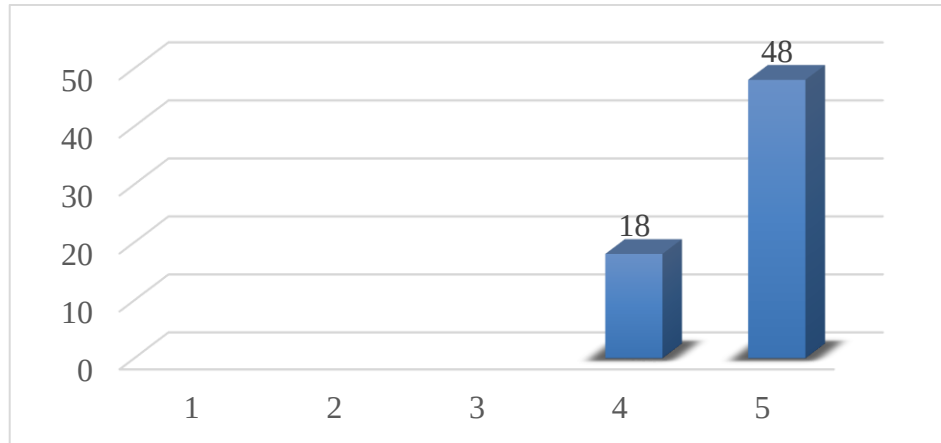


Diagram diatas menunjukkan bahwa, sebagian besar responden merasa sangat setuju dari setiap pernyataan kuisisioner motivasi kerja dengan perolehan nilai 48 dari 66 responden, sedangkan yang memberikan pernyataan setuju memperoleh nilai 18 dari 66 responden. Data yang ditunjukkan diatas dapat diberikan kesimpulan bahwa, pada umumnya dosen merasa sangat setuju terhadap motivasi kerja yang dimilikinya, juga dukungan dari perguruan tinggi.

Gambar 4.3
Data Kuesioner Variabel Kinerja Dosen (Y)

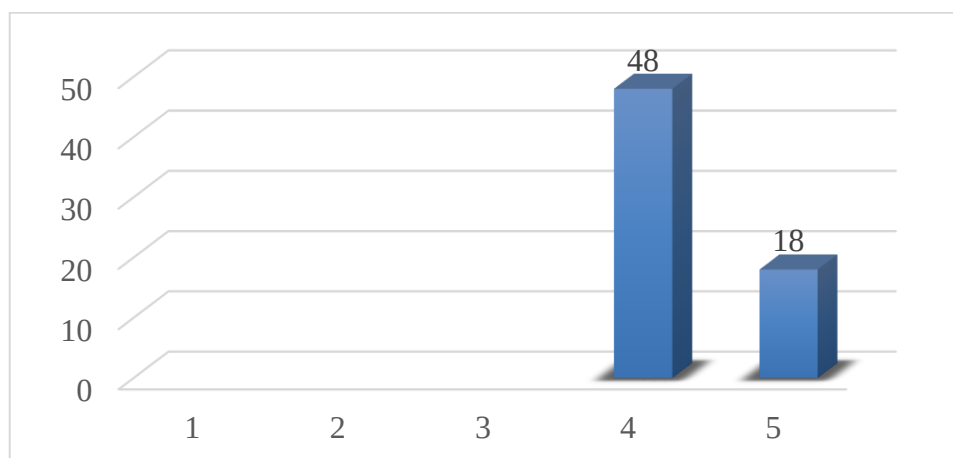


Diagram diatas menunjukkan bahwa, sebagian kecil responden merasa sangat setuju dari setiap pernyataan kuisioner kinerja dosen dengan perolehan nilai 18 dari 66 responden, sedangkan yang memberikan pernyataan setuju memperoleh nilai 48 dari 66 responden. Data yang ditunjukkan diatas dapat diberikan kesimpulan bahwa, pada umumnya dosen merasa setuju terhadap kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian 66 Responden

Tabel 4.2
Hasil Uji Angket Validitas Diklat (X₁)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
X _{1.1}	0,3731	0,3061	Valid
X _{1.2}	0,4281	0,3061	Valid
X _{1.3}	0,4645	0,3061	Valid
X _{1.4}	0,6588	0,3061	Valid
X _{1.5}	0,3963	0,3061	Valid
X _{1.6}	0,3916	0,3061	Valid
X _{1.7}	0,5795	0,3061	Valid
X _{1.8}	0,5374	0,3061	Valid
X _{1.9}	0,556	0,3061	Valid
X _{1.10}	0,448	0,3061	Valid

Berdasarkan hasil uji angket kepada 66 responden melalui instrumen variabel diklat dari 10 item pernyataan yang telah di isi dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Hasil Uji Angket Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
X _{2.1}	0,417	0,3061	Valid
X _{2.2}	0,464	0,3061	Valid
X _{2.3}	0,573	0,3061	Valid
X _{2.4}	0,3744	0,3061	Valid
X _{2.5}	0,6159	0,3061	Valid
X _{2.6}	0,6159	0,3061	Valid
X _{2.7}	0,432	0,3061	Valid
X _{2.8}	0,6159	0,3061	Valid
X _{2.9}	0,5608	0,3061	Valid
X _{2.10}	0,4506	0,3061	Valid

Berdasarkan hasil uji angket kepada 66 responden melalui instrumen variabel motivasi kerja dari 10 item pernyataan yang telah di isi dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Angket Validitas Kinerja Dosen (Y)

Item Pernyataan	Nilai R Hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Y _{1.1}	0,4170	0,3061	Valid
Y _{1.2}	0,464	0,3061	Valid
Y _{1.3}	0,573	0,3061	Valid
Y _{1.4}	0,374	0,3061	Valid
Y _{1.5}	0,6159	0,3061	Valid
Y _{1.6}	0,6159	0,3061	Valid
Y _{1.7}	0,4320	0,3061	Valid
Y _{1.8}	0,6159	0,3061	Valid
Y _{1.9}	0,5608	0,3061	Valid
Y _{1.10}	0,4506	0,3061	Valid
Y _{1.11}	0,4170	0,3061	Valid
Y _{1.12}	0,464	0,3061	Valid
Y _{1.13}	0,5732	0,3061	Valid
Y _{1.14}	0,3744	0,3061	Valid
Y _{1.15}	0,6159	0,3061	Valid
Y _{1.16}	0,6159	0,3061	Valid
Y _{1.17}	0,4320	0,3061	Valid
Y _{1.18}	0,6159	0,3061	Valid
Y _{1.19}	0,5608	0,3061	Valid
Y _{1.20}	0,4506	0,3061	Valid

Berdasarkan hasil uji angket kepada 66 responden melalui instrumen variabel diklat dari 20 item pernyataan yang telah di isi dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Angket Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Alpha Cronbachs	R Tabel 5%	Keterangan
1.	Diklat	0,620	0,3061	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,611	0,3061	Reliabel
3.	Kinerja Dosen	0,816	0,3061	Reliabel

Berdasarkan hasil uji angket yang dilakukan kepada 66 responden diketahui bahwa, nilai Alpha Cronbachs pada masing-masing varibel penelitian lebih besar dari nilai R tabel (0,3061) dan dinyatakan reliabel.

4. Data Sekunder 66 Responden Pada Variabel Penelitian

Tabel 4.6
Data Sekunder 66 Responden Pada Variabel Penelitian

R	Jenis Diklat			ITEM												K E T		
				Absensi					Tridarma									
									Tahun					Pengajaran			Penelitian	
N O	K	F	T	16	17	18	19	20	RPM	KPM	PPL	R	N	I				
1.	4	4	2	A	A	B	A	A	√	√	√	7	2	1	5	SB		
2.	-	4	2	-	-	A	A	A	√	√	√	2	1	-	3	B		
3.	4	4	2	B	A	A	B	A	√	√	√	6	3	1	5	SB		
4.	1	3	2	-	-	B	B	A	√	√	√	1	2	-	3	CB		
5.	2	4	2	-	A	A	A	A	√	√	√	4	3	1	4	B		
6.	-	2	2	-	-	-	A	A	√	√	√	1	1	-	2	CB		
7.	4	4	2	B	A	A	B	B	√	√	√	5	4	1	5	SB		
8.	4	4	2	A	A	A	B	A	√	√	√	6	3	1	5	SB		
9.	2	2	2	-	-	A	A	A	√	√	√	1	2	-	3	CB		
10.	1	4	1	-	-	B	A	A	√	√	√	1	2	-	3	CB		
11.	1	3	-	-	-	-	A	A	√	√	√	1	1	-	2	CB		
12.	4	4	2	A	A	B	B	B	√	√	√	4	5	1	5	SB		
13.	3	3	2	-	B	A	A	A	√	√	√	5	3	-	4	SB		
14.	4	4	2	A	B	B	A	A	√	√	√	8	1	1	5	SB		
15.	3	3	-	-	-	A	A	A	√	√	√	2	1	-	3	CB		
16.	-	4	-	-	-	-	A	A	√	√	√	1	1	-	2	CB		
17.	4	4	2	A	A	A	B	A	√	√	√	5	4	1	5	SB		
18.	4	4	2	B	B	A	A	A	√	√	√	7	2	1	5	SB		
19.	-	4	2	-	-	A	B	B	√	√	√	1	2	-	3	CB		
20.	2	4	2	-	A	A	A	A	√	√	√	3	4	1	4	B		
21.	-	2	2	-	-	-	A	B	√	√	√	1	1	-	2	CB		
22.	2	4	2	-	A	A	A	A	√	√	√	3	4	1	4	B		
23.	2	2	2	-	-	B	A	A	√	√	√	1	2	-	3	CB		
24.	2	3	1	-	-	A	B	A	√	√	√	2	1	-	3	CB		
25.	2	4	2	-	A	A	A	B	√	√	√	4	4	-	4	B		
26.	3	3	-	-	-	A	B	A	√	√	√	2	1	-	3	CB		
27.	4	4	-	-	B	B	A	A	√	√	√	3	4	1	4	B		
28.	4	4	2	B	A	A	A	B	√	√	√	6	3	1	5	SB		
29.	-	4	2	-	-	A	B	A	√	√	√	1	2	-	3	CB		
30.	4	3	1	-	A	A	B	B	√	√	√	6	2	-	4	B		
31.	-	4	2	-	-	A	A	A	√	√	√	1	2	-	3	CB		
32.	4	4	2	A	B	A	B	B	√	√	√	5	4	1	5	SB		
33.	-	4	2	-	-	A	A	A	√	√	√	3	-	-	3	CB		
34.	-	2	2	-	-	-	A	B	√	√	√	1	1	-	2	CB		
35.	4	4	2	A	A	B	B	A	√	√	√	7	2	1	5	SB		
36.	2	4	2	-	B	B	B	B	√	√	√	5	2	1	4	B		
37.	3	4	1	-	A	A	A	A	√	√	√	4	4	-	4	B		
38.	1	3	2	-	-	A	B	A	√	√	√	1	2	-	3	CB		
39.	-	4	2	-	-	A	A	A	√	√	√	1	2	-	3	CB		
40.	4	4	2	A	A	B	B	B	√	√	√	4	5	1	5	B		
41.	1	4	1	-	-	A	A	A	√	√	√	2	1	-	3	CB		
42.	-	4	2	-	-	A	B	B	√	√	√	3	-	-	3	CB		

43.	1	3	2	-	-	B	B	A	√	√	√	2	1	-	3	CB
44.	4	4	2	B	B	A	A	A	√	√	√	6	3	1	5	SB
45.	-	4	2	-	-	A	A	B	√	√	√	3	-	-	3	CB
46.	-	2	2	-	-	-	B	A	√	√	√	1	1	-	2	CB
47.	4	4	2	A	A	A	A	A	√	√	√	8	1	1	5	SB
48.	4	4	2	B	B	B	A	A	√	√	√	6	3	1	5	SB
49.	-	2	2	-	-	-	B	A	√	√	√	1	1	-	2	CB
50.	4	4	2	A	B	A	B	B	√	√	√	3	6	1	5	B
51.	4	4	2	A	B	B	A	A	√	√	√	4	5	1	5	SB
52.	-	4	2	-	-	A	B	A	√	√	√	2	1	-	3	CB
53.	4	4	2	A	A	A	B	A	√	√	√	3	2	-	5	B
54.	2	3	1	-	-	B	B	B	√	√	√	3	-	-	3	CB
55.	-	2	2	-	-	-	A	A	√	√	√	1	1	-	2	CB
56.	4	4	2	A	A	A	A	A	√	√	√	7	2	1	5	SB
57.	4	4	2	B	B	B	B	A	√	√	√	4	5	1	5	SB
58.	4	4	2	A	A	A	A	A	√	√	√	6	3	1	5	SB
59.	4	4	2	A	B	A	B	A	√	√	√	3	7	-	5	SB
60.	-	4	2	-	-	A	A	B	√	√	√	2	1	-	3	CB
61.	1	2	1	-	-	-	A	A	√	√	√	-	2	-	2	CB
62.	4	4	2	A	A	B	B	B	√	√	√	2	7	1	5	SB
63.	4	4	2	A	B	A	A	A	√	√	√	3	6	1	5	SB
64.	3	3	2	-	B	B	A	A	√	√	√	3	5	-	4	B
65.	4	4	2	A	B	A	A	A	√	√	√	3	6	1	5	SB
66.	-	4	2	-	-	A	A	B	√	√	√	1	2	-	3	CB

Data sekunder 66 Responden penelitian dapat dikategorikan menjadi tiga (3) yaitu: *pertama*, 23 dosen dengan kategori sangat baik. *Kedua*, 13 dosen dengan kategori baik. *Ketiga*, 30 dosen dengan kategori cukup baik.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N			66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		4.0978
	Std. Deviation		2.20119
Most Extreme Differences	Absolute		.159
	Positive		.098
	Negative		-.159
Test Statistic			.159
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.062 ^d
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.057
		Upper Bound	.067

Tabel diatas menunjukan bahwa, nilai kolmogorov-smirnov $>0,05$ dan nilai Asyp signifikansi $>0,05$. Artinya, data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Mutikolinieritas

Tabel 4.8
Hasil Uji Mutikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
X ₁	.989	1.011
X ₂	.989	1.011

a. Dependent Variabel: Y

Nilai VIF = 1,011 < 10 . Artinya, tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independent pada data penelitian ini.

3. Heterokedastisitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig
1. (Constant)	-5.535	7.542		-.734	.466
X ₁	.212	.122	.216	1.747	.086
X ₂	.001	.127	.001	.010	.992

a. Dependent Variabel: Abs_Res

Keputusan X₁ dan X₂ diketahui melalui nilai T hitung dan signifikansi $>0,05$. Artinya, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

4. Linearitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Y ke X₁

ANOVA Table							
Model			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X ₁	Between Groups	(Combined)	125.838	9	13.982	.567	.818
		Linearity	80.774	1	80.774	3.278	.076
		Deviation from Linearity	45.064	8	5.633	.229	.984
	Within Groups		1380.101	56	24.645		
	Total		1505.939	65			

Keputusan Y diketahui melalui nilai F hitung dan $\text{sig} > 0,05$. Artinya, terdapat hubungan linear variabel X_1 terhadap Y.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Y ke X_2

ANOVA Table							
Model			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y* X ₂	Between Groups	(Combined)	285.041	10	28.504	1.284	.262
		Linearity	5.460	1	5.460	.246	.622
		Deviation from Linearity	279.581	9	31.065	1.399	.211
	Within Groups		1220.898	55	22.198		
	Total		1505.939	65			

Keputusan Y diketahui melalui nilai F hitung dan $> 0,05$. Artinya, terdapat hubungan linear variabel X_2 terhadap Y.

C. Model Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.12
Hasil Uji Model Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.296	12.597		2.802	.007
	X1	.609	.228	.305	2.666	.010
	X2	.689	.254	.310	2.710	.009

a. Dependent Variable: Y

$$Y = (35.296 + 0,609x_1 + 0,689x_2)$$

Keterangan:

1. Konstanta = 35.296, artinya jika X_1 dan $X_2 = 0$, maka Y sebesar 35.296.
2. Koefisien regresi variabel $X_1 = 0,609$. Artinya jika X_2 nilainya tetap dan X_1 naik 1%, maka Y naik sebesar 0,609. Artinya, koefisien bernilai positif antara X_1 dengan Y (Semakin naik X_1 maka semakin nilai Y).

3. Koefisien regresi variabel $X_2 = 0,689$. Artinya jika variabel X_1 nilainya tetap dan X_2 naik 1%, maka Y naik sebesar 0,689. Artinya, koefisien bernilai positif antara X_2 dengan Y (Semakin naik X_2 maka semakin naik nilai Y).

D. Uji Hipotesis

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.296	12.597		2.802	.007
	X1	.609	.228	.305	2.666	.010
	X2	.689	.254	.310	2.710	.009
a. Dependent Variable: Y						

a. Dependent Variable: Y

- **Diklat:** Terdapat pengaruh X_1 terhadap Y dengan perolehan nilai $T_{hitung} = 2,666 > T_{tabel} = 1,998$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$.
- **Motifasi Kerja:** Terdapat pengaruh X_2 terhadap Y dengan perolehan nilai $T_{hitung} = 0,2710 > T_{tabel} = 1,998$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3387.934	2	1693.967	6.888	.002 ^b
	Residual	15492.566	63	245.914		
	Total	18880.500	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

- **Diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen:** terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y dengan perolehan nilai $F_{hitung} = 6,888 > F_{tabel} = 3,14$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 ke Y

Amodel Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimate
1	.290 ^a	.084	.070	16.440
a. Predictors: (Constant), X_1				

Nilai koefisien determinasi R Square diklat terhadap kinerja dosen sebesar 0,084 atau 8,4%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_2 ke Y

Amodel Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimate
1	.290 ^a	.087	.073	16.413
a. Predictors: (Constant), X_2				

Nilai koefisien determinasi R Square motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,087 atau 8,7%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 ke Y

ANOVA ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.179	.153	15.682
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1				
b. Dependent Variable: Y				

Nilai koefisien determinasi R square diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,179 atau 17,9%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Dosen di IAIN Madura

Data yang telah diolah dari 66 responden dosen IAIN Madura menunjukkan bahwa, diklat (kognitif, afektif dan psikomotorik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan PKM) dengan nilai $T_{hitung} = 2,666 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig. $0,010 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,084 atau 8,4%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. Hasil dari penelitian ini, mendukung penelitian sebelumnya sebagaimana yang disajikan dalam kajian terdahulu dan kajian pustaka, yaitu:

Maryadi dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat (pengetahuan, keahlian dan perilaku) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan PKM) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 5,943 > T_{tabel} = 2,565$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,370 atau 37%.¹⁸⁹

M. Asbullah dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat (pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan sikap) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pola kerja, proses kerja dan hasil kerja) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 6,738 > T_{tabel} = 2,392$ pada taraf sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,439 atau 43%.¹⁹⁰

¹⁸⁹Maryadi, *Motivasi, Diklat, Ilkim Organisasi, Komptensi Terhadap Kinerja Dosen PTS Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah*. Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar. Vol, 2. No, 1 (2012) 59-66.

¹⁹⁰M. Asbullah, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa*. Jurnal Analisis Ekonomi Utama. Vol, 10. No, 2 (2016) 1-7.

Indah dan Djohan dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat (jenis program, materi, pelatih dan sarpras) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan PKM) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 5,910 > T_{tabel} = 1,960$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,275 atau 27%.¹⁹¹

Alfi Nugraha dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat (pengetahuan dan keahlian) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (efektifitas, efisiensi, wewenang, disiplin dan inisiatif) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 4,230 > T_{tabel} = 1,960$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,220 atau 22%.¹⁹²

Mustikawati, Ansar dan Yahya dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat (intelektual dan kepribadian) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (prestasi kerja dan kapasitas kerja) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 5,384 > T_{tabel} = 2,379$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,641 atau 64%.¹⁹³

Perguruan tinggi perlu memperhatikan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki seorang dosen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkannya melalui beberapa kegiatan yang dapat menunjangnya. Berikut ayat Al-Qur'an dan hadits yang berhubungan dengan kegiatan diklat:

¹⁹¹Indah & Djohan, *Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Doktor Ekonomi. Vol, 1. No, 1 (2016) 99-114.

¹⁹²Alfi Nugraha, *Diklat & Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Dosen*. LENSEA: Jurnal Universitas Pramita Indonesia. Vol, 3. No, 46 (2018) 17-23.

¹⁹³Mustikawati, Ansar dan Yahya, *Kepemimpinan, Kompensasi, diklat Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Dosen STMIK Handayani*. Journal Management, Vol. 2, No. 3 (2019) 1-18.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Wahai orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan didalam majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan. (Al-Mujadalah: 11).¹⁹⁴

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مِنْ سَلَكِ
 طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ (رَوَاهُ مُسْلِمٌ)

Artinya: "Barang siapa menempuh satu jalan (cara) untuk mendapatkan ilmu, (maka Allah pasti mudahkan baginya jalan menuju surga)." (Muslim).¹⁹⁵

Jan Bella dan Hasibuan, diklat dijadikan salah satu upaya untuk meningkatkan kecakapan pegawai dalam bekerja, sehingga nantinya dapat memperbaiki kualitas kerjanya yang dihasilkan.¹⁹⁶ Mamik, diklat yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk memberikan tambahan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya dalam menjalankan tugasnya.¹⁹⁷

Handoko, Desler, James, Josephat, mengatakan bahwa ada tiga macam tujuan dalam kegiatan diklat yaitu: 1) mengurangi gap antara kompetensi yang dimiliki dengan permintaan jabatan. 2) meningkatkan efisiensi dan keefektifan kinerja. 3) mengupdate untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tuntutan kebijakan dan perkembangan zaman.¹⁹⁸

¹⁹⁴Al-Qur'a Nulkarim, *Miracle The Refrence* (Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2011) 1083.

¹⁹⁵Abi Zakariya Mukhidin Yahya An-Nawawi, *Riyadlat Al-Sholihin*. Surabaya: Dar Al-Ilmi, 529.

¹⁹⁶Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi dan Implemtasi Manajemen Peningkatan Kinerja*. Cet, 1 (Jakarta: Prenada Media, 2016) 249.

¹⁹⁷Mamik, *MSDM*. Cet, 1 (Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2016) 183-184.

¹⁹⁸Ahmad Faozan, *Peningkatan Kinerja Guru PAI Melalui Supervisi Akademik, Diklat dan Partisipasi Dalam Kelompok Kinerja Guru*. Cet, 1 (Indramayu: A-Empat, 2022) 82-85.

Mukijat dalam Kamil, secara umum diklat bertujuan untuk mengembangkan keahlian, mengembangkan pengetahuan, sikap. Secara khusus, diklat bertujuan untuk memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan, mengurangi waktu belajar, memecah permasalahan operasional, mempersiapkan karyawan terhadap organisasi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.¹⁹⁹

Abdurrahmat menyatakan bahwa, tujuan diadakannya diklat untuk pembiaian tenaga kerja agar dapat meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat, meningkatkan mutu dan kemampuan, dan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas, merencanakan, ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.²⁰⁰

Sementara itu, dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 tentang diklat pegawai pada pasal 2 disebutkan bahwa diklat bertujuan untuk : 1) meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas jabatan secara profesional dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan instansi. 2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan. 3) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat. 4) menciptakan kesamaan visi dan pola pikir dalam melaksanakan tugas.²⁰¹

¹⁹⁹Samsul Alam, *Pengembangan Keterampilan Menulis*. Cet, 1 (Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2021) 83.

²⁰⁰Syaikhul Alim, *Mendongkrak Kompetensi Guru: Analisis Faktor-Faktor Determinan Yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Guru*. Cet, 1 (Tangerang: Pascal Books, 2022) 21.

²⁰¹Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 tentang diklat pegawai pada pasal 2. Diakses melalui: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/53673/pp-no-101-tahun-2000>.

Henry, manfaat diklat yaitu: 1) meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas. 2) mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja. 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan. 4) memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia. 5) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja. 6) membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.²⁰²

Dari beberapa pemaparan diatas dapat diambil pengertian bahwa, diklat (kognitif, afektif dan psikomotorik) dapat menunjang kinerja dosen (pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian kepada masyarakat). Semakin sering dosen di ikutsetakan dalam berbagai kegiatan diklat, maka kinerja yang dihasilkan oleh dosen akan semakin baik. Untuk itu, setiap dosen perlu menyadari bahwa kegiatan diklat itu penting bagi dirinya dalam menunjang kinerja yang dihasilkan dilingkungan perguruan tinggi, hal ini disebabkan karena tuntutan dalam merespon perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang dari mengingat ilmu pengetahuan dapat berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi dan informasi.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di IAIN Madura

Data yang telah diolah dari 66 responden dosen IAIN Madura menunjukkan bahwa, motivasi kerja (pribadi individu dan lembaga perguruan tinggi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan PKM) dengan nilai $T_{hitung} = 2,710 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig.

²⁰²Jerry Indrawan dan Garcia, *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cet, 1 (Surabaya: Cv Jakad Media Publishing, 2022) 84.

0,009<0,05 dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,087 atau 8,7%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. Hasil dari penelitian ini, mendukung penelitian sebelumnya sebagaimana yang disajikan dalam kajian terdahulu dan kajian pustaka, yaitu:

Indrarini dalam hasil penelitiannya, secara parsial motivasi kerja (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi jabatan dan memahami pertumbuhan lembaga perguruan tinggi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan PKM) dengan memperoleh nilai $T_{hitung}=4,585>T_{tabel}=2,478$ pada taraf sig. $0,000<0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,175 atau 17,5%.²⁰³

Victorianus dan Wahjuningsih dalam hasil penelitiannya, secara parsial motivasi kerja (fisiologis, kemananan kerja, harga diri, diberikan aktualisasi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dengan memperoleh nilai $T_{hitung}=2,046>T_{tabel}=1,792$ pada taraf sig. $0,043<0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,696 atau 69,6%.²⁰⁴

Rina dan Aditya dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial motivasi kerja (fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, pengakuan dan aktualissi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dengan memperoleh

²⁰³Indrarini, *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang*. Tesis (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009) 69-116.

²⁰⁴Victorianus dan Wahjuningsih, *Sertifikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan (z) di Perguruan Tinggi Kota Pekalongan*. PSNKT Tahun 2015, 123-134.

nilai $T_{hitung} = 2,518 > T_{tabel} = 1,960$ pada taraf sig. $0,012 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,439 atau 43,9%.²⁰⁵

Salman Faris dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial motivasi kerja (dorongan dari atasan, kemauan, kerelaan dalam berkerja, keterampilan kerja, menjalankan kewajiban dan menjapai tujuan yang diharapkan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 3,645 > T_{tabel} = 1,971$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,157 atau 15,7%.²⁰⁶

Rukayah Noprilan Siagian dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial motivasi kerja (kesejahteraan, fasilitas dan iklim kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 2,532 > T_{tabel} = 2,022$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,041 atau 4,1%.²⁰⁷

Setiap dosen di lingkungan perguruan tinggi perlu memperhatikan motivasi kerja yang ditunjukkan dalam mempengaruhi pekerjaannya terkait pemenuhan terhadap bidang tugas dan tanggungjawabnya untuk memberikan rasa semangat bagi dirinya dan lingkungan pekerjaannya. Berikut ini adalah ayat Al-Qur'an dan hadits yang berhubungan dengan motivasi kerja:

²⁰⁵Rina dan Aditya, *Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar*. jurnal riset edisi xix. Vol, 3.No, 08 (2017) 88-99.

²⁰⁶Salman Faris, *Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada universitas Prima Indonesia*. JUPL. Vol, 4. No. 1 (2020) 16-23.

²⁰⁷Rukayah Noprilan Siagian, *Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Fkip di Universitas Simalungun Pematangsiantar*. Jurnal Pendidikan, Sejarah dan Ilmu Sosial. Vol, 6. No, 1 (2022) 8-14.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung"(Al-Jumu'ah:10).²⁰⁸

عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ ، عَنْ الْمِقْدَامِ ، رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - ، قَالَ : مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ ، وَإِنْ نَبِيََّ اللَّهُ دَاوُدَ ، عَلَيْهِ السَّلَامُ ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ.

Artinya: "Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Daud As memakan panganan dari jerih payahnya sendiri." (Bukhari).²⁰⁹

As'ad, ancok mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja untuk memberikan dorongan lebih kuat dalam melaksanakan pekerjaannya.²¹⁰ Pinder mengartikan motivasi kerja sebagai kekuatan positif yang berasal dari dalam maupun dari luar individu untuk memulai dan menentukan perilaku terkait pekerjaannya.²¹¹

Saydam, tujuan pemberian motivasi kerja untuk: mengubah perilaku karyawan, meningkatkan semangat kerja, disiplin, prestasi kerja, tanggung jawab, produktivitas, loyalitas.²¹² Hasibuan, tujuan motivasi kerja yaitu: meningkatkan moral, kepuasan kerja, produktifitas, kestabilan karyawan, kedisiplinan, pengadaan, menciptakan hubungan kerja yang baik, loyalitas, kreativitas, partisipasi, kesejahteraan karyawan, tanggung jawab, menggefisiensi penggunaan

²⁰⁸Al-Qur'anulkarim, *Miracle The Refrence* (Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2011) 1105.

²⁰⁹Abi Al-Fadil Sayyid Abul Muati' An-Naury, *Musnad Jami' Al-Mu'alal*. (Maktabah As-Syamilah: Juz 30, hlm 439).

²¹⁰Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Pegawai Dinas*. Cet, 1 (Papua: Qiara Media, 2019) 21.

²¹¹Timotius Duha, *Motivasi Untuk Kinerja*. Cet, 1 (Yogyakarta: Budi Utama, 2020) 42-43.

²¹²Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Cet, 1 (Jakarta: Pt Alex Komputindo, 2017) 85-86.

alat-alat dan bahan baku.²¹³ Suwatno, manfaat motivasi kerja yaitu: mendorong semangat kerja, meningkatkan moral, kepuasan kerja, produktifitas kerja, loyalitas, kestabilan, kedisiplinan, pengadaan karyawan, menciptakan hubungan kerja yg baik, dan meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.²¹⁴

Dari beberapa pemaparan diatas dapat diambil pengertian bahwa, motivasi kerja (kognitif, afektif dan psikomotorik) dapat menunjang kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat). Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang dosen dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh dosen akan semakin baik. Untuk itu, setiap dosen perlu menyadari bahwa kegiatan motivasi kerja itu penting bagi dirinya dalam menunjang kinerja yang dihasilkan dilingkungan perguruan tinggi, hal ini disebabkan karena tuntutan dalam merespon perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang dari mengingat ilmu pengetahuan dapat berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi dan informasi.

C. Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di IAIN Madura

Data yang telah diolah dari 66 responden dosen IAIN Madura menunjukkan bahwa, diklat (kognitif, afektif dan psikomotorik) dan motivasi kerja (pribadi individu dan lembaga perguruan tinggi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dengan memperoleh nilai $F_{hitung} = 6,888 > F_{tabel} = 3,140$ pada

²¹³Desi Kristanti dan Rialestari, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Cet, 1 (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019) 14-15.

²¹⁴August N Chatton, *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. Cet 1 (Yogyakarta: Laksana, 2017) 36-40.

taraf sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,179 atau 17,9%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, mendukung penelitian sebelumnya sebagaimana yang disajikan dalam kajian terdahulu dan kajian pustaka, yaitu:

Thoriq, Fredy dan Alfin dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara simultan diklat (penentuan kebutuhan, sasaran, isi program, prinsip belajar, pelaksanaan program, identifikasi manfaat dan penilaian) dan motivasi kerja (pemenuhan kebutuhan dan menjalin komunikasi persuasif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (hasil pekerjaan dan standar pekerjaan) dengan memperoleh nilai $F_{hitung} = 625,51 > F_{tabel} = 2,650$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R^2 Square sebesar 0,860 atau 86%.²¹⁵

Setiap dosen perlu memperhatikan kinerjanya, karena hanya dengan begitu lembaga perguruan tinggi bisa melihat dan menilai hasil kerja yang telah dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik dan pengajar yang profesional di lembaga perguruan tinggi. Berikut ayat Al-Qur'an dan hadits yang berhubungan dengan kegiatan diklat:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (An-Nahl: 97).²¹⁶

²¹⁵Thoriq & dkk, *Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia*. Lensa: Jurnal Universitas Pramita Indonesia. Vol, 1. No, 47 (2019) 9-14.

²¹⁶Al-Qur'anulkarim, *Miracle The Refrence* (Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2011) 553.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ (رواه البيهقي في شعب الإيمان)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional.” (Bukhari).²¹⁷

Elly Sukmanasa mengartikan kinerja dosen sebagai salah satu bentuk tingkat pencapaian terhadap hasil kerjanya terkait tugas dan tanggung jawabnya diperguruan tinggi.²¹⁸ Lebih lanjut, Sanusi dan Nata Widjaja mengatakan bahwa, kinerja dosen mencakup aspek kemampuan profesional, aspek kemampuan sosial dan kemampuan kepribadian.²¹⁹

Mangkuprawira, tujuan penilaian kinerja yaitu: perbaikan prestasi kerja, Penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, pengembangan keahlian, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasi, identifikasi kesalahan pekerjaan, kesempatan kerja, tantangan eksistensi.²²⁰ Riva'i dan Sagala, kegunaan penilaian kinerja yaitu: posisi kerja, perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, evaluasi proses staffing.²²¹

²¹⁷Muhammad Zaky Hadhori, *Al-Istiqamat Fi Miati Hadits Nabawi*. (Maktabah As-Syamilah: Juz 1) 54.

²¹⁸Elly, *Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pakuan*. Jurnal Ilmiah Pendidikan. Vol, 1. No. 2 (2017) 4.

²¹⁹Salju & Suhardi M. Anwar, *Melentingkan Kinerjadosen di Era Digital melalui Motivasi, Kepribadian, dan Kepemimpinan*. Cet, 1 (Banten:CV. AA. Rizky, 2019) 3-4.

²²⁰Annisa Fathoroni dan Dkk, *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Cet, 1 (Jakarta: Cv Kretif Industri Nusantara, 2020) 31-32

²²¹Moh. Saiful bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Cet, 1 (Surabaya: Jakad Publishing, 2018) 17-18.

Dari beberapa pemaparan diatas dapat diambil pengertian bahwa, diklat (kognitif, afektif dan psikomotorik) dan motivasi kerja (pribadi individu dan lembaga perguruan tinggi) dapat menunjang kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat). Semakin sering dosen di ikutsetakan dalam berbagai kegiatan diklat dan motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang dosen dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh dosen akan semakin baik. Untuk itu, setiap dosen perlu menyadari bahwa kinerja dosen penting bagi dirinya dan perguruan tinggi sebagai bentuk kewajibannya sebagai pengajar, hal ini disebabkan karena tuntutan dalam merespon perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang dari mengingat ilmu pengetahuan dapat berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi dan informasi.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $T_{hitung} = 2,666 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig. $0,010 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,084 atau 8,4%, selebihnya dipengaruhi variabel lain.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $T_{hitung} = 2,710 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig. $0,009 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,087 atau 8,7%, selebihnya dipengaruhi variabel lain.
3. Diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $F_{hitung} = 6,888 > F_{tabel} = 3,140$ pada taraf sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,179 atau 17,9%, selebihnya dipengaruhi variabel lain.

B. Saran

Saran diajukan kepada IAIN Madura, dosen dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi IAIN Madura: hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi rektor, dekan dan kaprodi agar terus memberikan kegiatan diklat dan motivasi kerja positif bagi para dosen dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Dosen: hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi dirinya agar selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana mengoptimalkan kinerjanya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Semoga hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan batu loncatan untuk mengetahui pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dilingkungan perguruan tinggi. Penulis berharap, dikemudian hari ada peneliti yang lebih jauh mendalami variabel diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen misalnya dengan mencari sisa variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini melalui ruang lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

AL-Qur'an:

Al-Qur'anulkarim, *Miracle The Refrence*. Bandung: Syamil Al-Qur'an, 2011.

Buku:

Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Gramedia, 2017.

Alam, Samsul. *Pengembangan Keterampilan Menulis*. Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2021.

Alim, Syaikhul. *Mendongkrak Kompetensi Guru: Analisis Faktor-Faktor Determinan Yang Berpengaruh Terhadap Kompetensi Guru*. Tangerang: Pascal Books, 2022.

Afiantoni, *Prinsip Pendidikan Akhlak Generasi: Percikan Pemikiran Ulama Sufi Bediuzzaman Said Nursi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2015.

Agrosamdhyo, *Pengembangan Karir Di Era Globalisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020.

Al-Jazairi, Jabir, Bakar, Abu, *Minhajul Muslim*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015.

An-Nawawi, Yahya, Mukhidin, Abi Zakariya, *Riyadlat Al-Sholihin*. Surabaya: Dar Al-Ilmi tanpa tahun.

An-Naury, Muati', Abul, Sayyid, Al-Fadil, Abi. *Musnad Jami' Al-Mu'alal*. Maktabah As-Syamilah: Juz 30.

Andjarwati, Tri & Setiono, Agus, Beni. *Keselamatan: Budaya, Kepemimpinan, Pelatihan, Iklim dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2019.

Afifuddin, Mokh. *Melaksanakan Prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Puwodadi: CV. Sarnu Untung, 2019.

Anwar, M, Suhardi & Salju. *Melentingkan Kinerja dosen di Era Digital melalui Motivasi, Kepribadian, dan Kepemimpinan*. Banten: CV. AA. Rizky, 2019.

Anshori, Muslich. *Metode penelitian kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Baralemba, M, Adnan. *Bahan Penunjang Penguatan Pendidikan Karater*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018.
- Bahri, Saiful, Moh. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motifasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2018.
- Bahri, Syamsul, *Manajemen Sumber Daya Aparatur Negara*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.
- Busro, Muhammad, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2018.
- Budhiono, Yono & Suherlan, Herlan, *Psikologi Pelayanan, Media Perubahan*. Bandung: CV. Budi Utama, 2013.
- Debrina & Wijaya. *Aplikasi Komputer dan Pengolahan Data: Pengantar Statistik Industri*. Malang: Ub Press, 2016.
- Dkk & Purba, Sukarman. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Surabaya: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Dkk & Juliandi, Azuar. *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Alikasi*. Medan: Umsu Press, 2014.
- Dkk & Sinaga, Sari, Onita. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Dkk & Virgia, Leuwol, Natasya. *Pengembangan Sumberdaya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep Fakta dan Gagasan*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Dkk & Tasnim. *Pengantar Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Dkk & Albar, Ridha, Muhammad. *Evaluasi Pengelolaan Diklat Teknis*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Dkk & Ganelli, Eva, Aries, *Kepribadian Perempuan Aceh Yang Tangguh Kemaren, Sekarang dan Esok*. Medan: USU Press, 2010.

- Dkk & Astuti, Rahmat, *Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan Media Utama, . 2007.
- Dkk & Hartoyo, Edi, *Sarapan Pagi dan Produktifitas*. Malang: UB. Press, 2015.
- Dkk & Sisca, *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Dkk & Ansofino. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016.
- Dkk & Sitanggang, Nathanael. *Strategi Meningkatkan Kualitas Lulusan Melalui Ketepatan Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.
- Dkk & Wijaksana, Khaustara, Wildan. *Regresi Linear Untuk Prediksi Jumlah Pengunjung Terhadap Jumlah Petugas Dalam Menentukan Penjadwalan Penjagaan*. Bandung: CV. Kreatif Industri Nusantara, 2020.
- Dkk & Harnovinsah. *Bunga Rampai Akuntansi Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Dkk & Sopanah, Ana. *Bunga Rampai Akuntansi Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Dkk & Hastuti, Puji. *Kewirausahaan dan UMKM*. Sidoarjo: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Dkk, Annisa, Fathoroni. *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Jakarta: Cv Kreatif Industri Nusantara, 2020.
- Dkk & Soefema. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Masyarakat: Literasi Digital Pendidikan Masyarakat dalam Mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGS)*. Jakarta: Edu Publisher, 2020.
- Dkk & Kumiasih, Eka. *Teaching Factory*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2020.
- Duli, Nikolaus. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019.
- Duha, Timotius, *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Budi Utama, 2020.
- Faozan Ahmad, *Peningkatan Kinerja Guru PAI Melalui Superfisi Akademik*. Serang: A-Empat, 2022.
- Firdaus, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Riau: Dotplus Publisher, 2021.

- Gani, Andi, A.Y. *Understanding Entrepreneurship: Memahami Makna Secara Cerdas Dengan Sebenarnya*. Malang: UB Press, 2014.
- Garcia, Jerry dan Indrawan, *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cv Jakad Media Publishing, 2022.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Gintings, Abdorrahman. *Esensi Praktis: Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Humaniora Utama Press, 2011.
- Gunarsa & Singgih, *Anak Usia Dini Sampai Usia Lanjut: Bunga Rampai Psikologi Anak*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2004.
- Hadhori, Zaky, Muhammad. *Al-Istiqamat Fi Miati Hadits Nabawi*. Maktabah As-Syamilah: Juz 1.
- Hasibuan, S.P, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Hatono, Jogiyanto. *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Andi Offset, 2018.
- Hatmawan, Andhita, Aglis & Riyanto, Slamet. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020.
- Hasim, Djamil, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Pegawai Dinas*. Papua: Qiara Media, 2019.
- Hamsani, *Organizational Citizenship Behavior di Bank Syariah*. Surabaya: PT. Scopndo Media Pustaka, 2020.
- Herhemawan, Iwan. *Metodelogi Peneltian Pendidikan Kuantitatiif, Kalitatif dan Methode*. Kuningan: Hidayatul Kuningan, 2019.
- Hodsay, Zahrudin & Ahmad, Syarwani, *Profesi Kependidikan dan Keguruan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2020.
- Irianto, Sulstyowati. *Otonomi Perguruan Tinggi Suatu Keniscayaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2012.
- Jailani & Mundiri, Akmal, *Kepemimpinan dan Etoskerja Dilembaga Pendidikan Islam: Konsep dan Implemntasi*. Pamekasan: Duta Media Publshing, 2019.

- Jyantika, Trisna, Ngurah, Agung, Gusti, I & Payadnya, Andre, Ade, Putu, I. *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018.
- Kessi, Panyiw, Makulawu, Andi, *Motifasi, Kompetensi dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja Dosen*. Surakarta: Jakad Media Publishing, 2019.
- Kholipah, Siti & Sitorus, Awaluddin. *Supervisi Pendidikan: Teori dan Pengaplikasian*. Lampung: CV. Perahu Litera Group, 2018.
- Marmoah, Sri. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Teori dan Praktek*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016.
- Mashar, Ali & Dewi, Kusuma, Indah. *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Jogjakarta: CV. GRE Publishing, 2019.
- Mamik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet, 1. Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016.
- Murtaza, Muhammad, Bin Aish, *Kumpulan 70 Hadits Pilihan*. Jakarta: Buku Elektronik, 2019.
- Nizamuddin. *Penelitian Berbasis Tesis dan Skripsi: Aplikasi dan Pendekatan Analisis Jalur*. Jakarta: Pantera Publishing, 2020.
- N Chatton, August. *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. Yogyakarta: Laksana, 2017.
- Nuddin, Irfan. *Cara Sistematis Berlatih Meneliti*. Jakarta: Rayyana Komunikasindo, 2019.
- Nisfiannoor, Muhammad. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika, 2009.
- Pangastuti, Lestari, Ria & Kristanti, Desi, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Putra, Eka, Fauzi & Harahap, Agustina. Reni. *Buku Ajar Omunikasi Kesehatan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Purnasari, Nurwulan. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Guepedia, 2021.
- Purwanto, Djoko. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2006.

- Riniwati, Harsuko, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktifitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press, 2016.
- Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Aproach*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018.
- Rialestari, Kristanti dan Desi. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariat*. Cet, 1. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2010.
- Sarwono, Jonathan. *Buku Pintar IBM SPSS Statistik 19*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2011.
- Saiful, Moh. Bahri. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing, 2018.
- Sarmanu. *Dasar Metodologi Penelitian kuantitatif, Kualitastif dan statistika*. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Sitorus, Tua, Maruli, Raja. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Sihotang, Kasdin. *Kerja Bermartabat: Kunci Meraih Sukses*. Jakarta: Universitas Atma Jaya, 2019.
- Susanto, Ahmad. *Konsep, Strategi dan Implemtasi Manajemen Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Sukidi, *Kecerdasan Spiritual SQ, IQ dan EQ*. Jakarta: PT. Gramedia Putaka Utama, 2004.
- Sudianti, Dian, *Leader and Culture: Strategi Meningkatkan Kinerja Layanan Publik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2020.
- Susanto, Yohanes, *Peran Kepemimpinan Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2017.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Suhariono. *Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Ponorogo: Uwais Insppirasi Indonesia, 2019.

- Slamet, Achmad & Sutopo, Yeri, Eng. *Statistik Inferensial*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017.
- Sumanto, *Manajemen Sumber Daya Memasuki Revolusi 4.0*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2020.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Susanti, Dewisri. *Analisis Regresi dan Korelasi*. Purwokerto: CV. Irdh, 2019.
- Supriyono, R. A. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2018.
- Sudaryono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Suprihatiningsing, *Perspektif Manajemen Pembelajaran Program Keterampilan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016.
- Sodik, Ali & Siyoto, Sandu. *Dasar metode penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Solihudien, Yusep, *Strategi Melesatkan Trio Raksasa Kecerdasan Anak*. Pasuruan: CV. Qiara Media, 2020.
- Siregar, Syofian, *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Sholihah, Qamariyatus, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Malang: UB Press, 2020.
- Uchrowi, Zaim. *Karakter Pancasila: Membangun Pribadi dan Bangsa Bermartabat*. Jakarta: PT. Balai Pustaka (Persero), 2012.
- Uno, B. Hamzah. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Untari, Tyas, Dhian. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kontemporer Bidang Ekonomi dan Bisnis*. Purwokerto: CV. Pena Persada, 2018.
- Unaradjan, Dolet, Dominikus. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Grafindo, 2019.
- Wardan, Khusnul. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama, 2019.

Wardana, Fikri. C. *Meningkatkan Kinerja Melalui Evaluasi dan Coaching Medical*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2008.

Wijono, Sutanto. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Cet, 4. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.

Tesis dan Jurnal Penelitian:

Asbullah, M. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa*. Jurnal Analisis Ekonomi Utama. Vol, 10. No, 2. Diakses pada 4 Juni 2020, melalui: https://node1.123dok.com/dt03pdf/123dok/003/517/3517548.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=7PKKQ3DUV8RG19BL%2F20220514%2F%2Fs3%2Faws4request&X-Amz-Date=20220514T140109Z_&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=2f16e735445937de980d7453b3e0e6cb1797cfab0d81bf678ab99bed34c4df_d8.

Ardian, Irwan. 2016. *Konsep Spiritual dan Religisitas dalam Konteks Keperawatan Diabetes Melitus Tipe 2*. Jurnal Keperawatan dan Pemikiran Ilmiah. Vol, 2. No, 5. Diakses 12 Juni , melalui: <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jnm/article/download/2234/1698.pdf>.

Basir, Askal, Muh, 2016. *Pengaruh Diklat, Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Dinas*. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol, 1. No, 1. Diakses pada 7 Juni 2020, melalui: <https://governmentjournal.org/index.php/jip/article/view/20/4.pdf>.

Cahyono, Hendry & Pratiwi, Lingga, Shonia, 2018. *Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kualitas SDM*. Jurnal Ekonomi Islam. Vol, 1. No, 2. Diakses pada 7 Juni 2020, melalui: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/24525.pdf>.

Damanik, Efendi, Bahrudi, 2018. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol, 1. No, 1. Diakses pada 8 Juni 2020, melalui: <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/42/31.pdf>.

- Dartha, I Ketut, 2010. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi Modernisasi, Vol. 6, No. 2. Diakses 4 Juni 2020, melalui: <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/36/618>.
- Dotulong, O.H, Lucky & Lumentut, D.S, Mauritz, 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal EMBA. Vol, 3. No, 1. Diakses pada 8 Juni 2020, melalui: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573/6095.pdf>.
- Devi, Shinta, Monica & Mardiyati, Umi, 2013. *Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance, dan Shareholder Payout terhadap Kompensasi Eksekutif*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol, 4. No, 2. Diakses pada 1 Juni 2020, melalui: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/784/693.pdf>.
- Duriyat dan Fauzi, Anis, 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah*. Al Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian. Vol, 13. No, 1. Diakses 19 Juni 2020, melalui: <https://ejournal.iainkendari.ac.id/al-izzah/article/download/895/783.pdf>.
- Indah & Djohan, 2016. *Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Doktor Ekonomi. Vol, 1. No, 1. Diakses 17 2020, melalui: <https://docplayer.info/64056487-Analisis-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-terhadap-kinerja-dosen-politeknik-pelayaran-surabaya-dengan-motivasi-kerja-sebagai-variabel-intervening.html>.
- Dkk & Purnama, Qomarianing, Nurul, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol, 40. No, 2. Diakses pada 8 Juni 2020, melalui: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1605/1988.pdf>.
- Dkk & Fahmi, Hidayat, Fajar, 2015. *Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Administrasi Publik, Vol, 3. No, 11. Diakses pada 6 Juni 2020, melalui: <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/1049/414.pdf>.
- Dkk & Sodik, Mohamad, 2019. *Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran*

- Alquran-Hadis*. Jurnal Penelitian Pendidikan Islam. Vol, 7. No, 1. Diakses pada 2 Juni 2020, melalui: <http://riset-iaid.net/index.php/jppi/article/view/359.pdf>.
- Dkk & Ningrum, Widhayu, 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol, 6. No, 2. Diakses pada 5 Juni 2020, melalui: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/303.pdf>.
- Dkk, Akbar, Jusmi, 2018. *Pengaruh Diklat, Kedisiplinan Pegawai, dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Manajemen. Vol, 1. No, 3. Diakses pada 6 Juni 2020, melalui: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/373.pdf>.
- Dkk & Daniel, 2018. *Pengaruh Diklat dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru*. Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik. Vol, 1. No, 4. Diakses pada 6 Juni 2020, melalui: <http://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/150.pdf>.
- Dkk & Mayabari, Emel, 2017. *Pengaruh Diklat, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja PNS*. Jurnal Ekonomi. Vol, 25. No, 2. Diakses pada 7 Juni 2020, melalui: <https://je.ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/viewFile/6046/5564.pdf>.
- Dkk, Siregar, Ubudiyah, Sakinah, 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu*. Jurnal Visi Pena. Vol. 11, No. 1. Diakses pada 4 Juni 2020, melalui: <https://ejournal.bbg.ac.id/visipena/article/view/1074/994.pdf>.
- Dkk, Kurniawan, Thoriq. 2019. *Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia*. Lensa: Jurnal Universitas Pramita Indonesia. Vol, 1. No, 47. Diakses pada 9 Juni 2020, melalui: <https://ijc.ilearning.co/index.php/LENSA/article/view/1207.pdf>.
- Dkk, Razak, Yusran, 2016. *Kepemimpinan, Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*. Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan. Vol, 1. No, 2. Diakses pada 2 Juni 2020, melalui: <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tanzhim/article/view/41/42.pdf>. Diakses Pada Tanggal 23 Juni 2020 Jam 18.23 WIB.

- Dkk & Jaya, Herman, 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir*. Jurnal AkMen, Vol. 17, No. 2. Diakses pada 11 Juni 2020, melalui: <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/892/887>.
- Efendi, Yarsi, 2016. *Performance Kinerja Dosen Di Lingkungan Universitas Riau Kepulauan Ditinjau Dari Aspek Supervisi Dekan*. Jurnal Unrika, Vol. 3, No. 1. Diakses 15 Juni 2020, melalui: <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/107/104>.
- Faris, Salman. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada universitas Prima Indonesia*. Jurnal Universitas Prima Indonesia. Vol, 4. No. 1. Diakses 9 Juni 2020, melalui: <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Agriprimatech/article/view/1317.pdf>.
- Hamdan & Suryaman, 2016. *Pengukuran Kinerja Dosen Unsera Dengan Pendekatan Balanced Scorecard*. Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran. Vol, 10. No, 2. Diakses 14 Juni 2020, melalui: <https://cendekia.soloclcs.org/index.php/cendekia/article/download/190/184.pdf>.
- Indrarini, 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang*. Tesis (Universitas Negeri Semarang). Diakses 14 Juli 2020 melalui: <https://adoc.pub/download/pengaruh-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-dosen-.html>.
- Jufrizen & Syahputra, Indra, 2019. *Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2, No. 1. Diakses pada 11 Juni 2020, melalui: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3364/3172>.
- Kusuma, Wisnu, Yordy, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 2. Diakses 13 Juni 2020, melalui: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/508/518>.
- Kusuma, Rina dan Aditya,, Halim, Perdana, 2017. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar*. Jurnal Riset Edisi XIX. Vol, 3. No, 08. Diakses

- 13 Juli 2020 melalui: <https://www.economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/download/131/129>.
- K. S. Purwanto. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi*. Jurnal Manajemen. Vol, 19. No, 01. Diakses 4 Juni 2020, melalui: <https://ecojoin.org/index.php/EJM/article/view/104/104.pdf>.
- Kurniati, Sukaesih, Poni & Fidowaty, Tatik. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Komputer Indonesia*. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi. Vol, 5. No, 2. Diakses pada 4 Juni 2020, melalui: <https://repository.unikom.ac.id/30953/1/jurnal-6.pdf>.
- Sinambela, Lijan, Poltak, 2017. *Profesionalisme Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi*. Jurnal Populis. Vol, 2. No, 4. Diakses 11 Juli 2020, Melalui: <http://journal.unas.ac.id/populis/article/view/347/243>.
- Mashariono & Kusuma, Wisnu, Yordy, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol, 5. No, 2. Diakses pada 8 Juni 2020, melalui: <http://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/508/518.pdf>.
- Mashudi, Djohan & Putri, Johanda, Ayu, Indah. 2016. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja (z)*. Jurnal Doktor Ekonomi. Vol, 1. No, 1. Diakses pada 10 Juni 2020, melalui: <https://docplayer.info/64056487-Analisis-pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-terhadapkinerja-dosen-politeknik-pelayaran-surabaya-dengan-motivasi-kerja-sebagai-variabel-intervenin g.html>.
- Mulyani, Rizki, Sitti. 2016. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Univerita Putra Indonesia*. Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi. Vol, 5. No, 1. Diakses pada 5 Juni 2020, melalui: <http://lppm.upiypk.ac.id/Ekobistek/index.php/EKOBISTEK/article/view/47.pdf>.
- Maryadi, 2012. *Pengaruh Motivasi, Diklat, Ilkim Organisasi, Komptensi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah*. Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar. Vol, 2. No, 1. Diakses 9 Juli 2020, melalui: <http://103.98.176.9/index.php/malihpeddas/article/view/497/450>.

- Mustikawati, Yahya dan Ansar, 2019. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Dosen STMIK Handayani Makassar*. YUME: Journal of Management, Vol. 2, No. 3. Diakses 10 Juli 2020, melalui: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/481.pdf>.
- Nurasyiah & Hidayat, *Pengaruh Diklat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol. 6, No. 1 (2017) 77. Diakses pada 11 Juni 2020, melalui: <https://media.neliti.com/media/publications/59148-ID-pengaruh-diklat-pendidikan-dan-pelatihan.pdf>.
- Nugraha, Alfi, 2018. *Pengaruh Diklat kompensasi Finansial terhadap Kinerja Dosen Pada universitas Pramita Indonesia*. LENSEA: jurnal Universitas Pramita Indonesia. Vol, 3. No, 46. Diakses pada 17 Juni 2020, melalui: <https://ijc.ilearning.co/index.php/LENESA/article/view/1148/274.pdf>.
- Nugraheni, Fitri. 2012. *Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi UMK)*. Jurnal Sosial dan budaya, Vol 5, No, 1. Diakses pada 3 Juni 2020, melalui: <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/sosbud/article/view/369/381.pdf>.
- Pratama, Nugraha, Aziz, Abdul. 2014. *Pengaruh Spiritualitas, Intelegktualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga*. Inferensi: Jurnal Sosial Keagamaan. Vol, 8. No, 2. Diakses pada 5 Juni 2020, melalui: <https://inferensi.iainsalatiga.ac.id/index.php/inferensi/article/view/180/140.pdf>.
- Putri, Karya, Meilya, 2018. *Pengaruh Kinerja Dosen dan Pelayanan Administratif terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (Stie-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, VII. No, 04. Diakses pada 3 Juni 2020, melalui: <https://journal.stieindragiri.ac.id/index.php/jmbi/article/view/18/11.pdf>.
- Purwana, Heri, 2013. *Pengaruh kinerja dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Kelompok Kerja*. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol, I. No, 1. Diakses 1 Juni 2020, melalui: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/viewFile/160/151.pdf>.

- Radiman & Muhammad, Said, Rizal , 2019. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Jurnal Magister Manajemen Homepage. Vol, 2. No, 1. Diakses 2 juni 2020 melalui: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3649>.
- Sunarsi, Denok, 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Semarak, Vol, 1. No, 1. Diakses pada 8 Juni 2020, melalui: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/1247/987.pdf>.
- Subandi, Muhammad, 2016. *Pengaruh Diklat Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal Ilmu Sosial. Vol, 5. No, 1. Diakses pada 5 Juni 2020, melalui: <http://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/mahakam/issue/view/54>.
- Suwandana, Made, Gusti & Sumadewi, Asri, Putu, Ni, 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir*. Jurnal Manajemen Unud, Vol, 6. No, 8. Diakses pada 6 Juni 2020, melalui: <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/30728/19595.pdf>.
- Sintaasih, Ketut & Jaka, Nyoman, I, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM*. Jurnal MSBK. Vol. 7, No. 2. Diakses pada 11 Juni 2020, melalui: <https://ocs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/download/6995/5244>.
- Siregar, Ubudiyah, Sakinah. 2020. *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu*. Civitas: Jurnal Pembelajaran dan Ilmu Civic. Vol, 1. No, 1. Diakses pada 5 Juni 2020, melalui: <http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/civic/article/view/1668.pdf>.
- Sukmanasa, Elly. 2017. *Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pakuan*. Jurnal Ilmiah Pendidikan. Vol, 1. No. 2. Diakses 14 Juli 2020, melalui: <https://journal.unpak.ac.id/index.php/pedagonal/article/view/390/317.pdf>.
- Supartha, Gede, Wayan & Guterres, Aparicio, Luis, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol, 2 No, 3. Diakses pada 18

- Juni 2020, melalui: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/15091/13326.pdf>.
- Siagian, Rukayah, Noprilan, 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Fkip Di Universitas Simalungun Pematangsiantar*. Jurnal Pendidikan, Sejarah dan Ilmu Sosial. Vol, 6. No, 1. Diakses 13 Juli 2020 melalui: <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mkd/article/download/4976/3662>.
- Syafrina, Nova & Sudarmin, Manik. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Vol, 11. No, 1. Diakses pada 3 Juni 2020, melalui: <https://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/72/649.pdf>.
- Tri, Pudji, Wahjuningsih dan Victorianus, Aries, Siswanto, 2015. *Dampak Sertifikasi Dosen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Di Perguruan Tinggi Kota Pekalongan*. Prosiding Seminar Nasional Kebangkitan Teknologi. Diakses 13 Juli 2020 melalui: http://eprints.umk.ac.id/4903/15/Buku_Prosiding_Dies_35_SeriIlmu_Sosial_Final2.123-134.pdf.
- Walukow, F, Auldry & Siregar, Tiurlina. 2014. *Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen IPA Jurusan P. MIPA UNCEN*. Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia. Vol, 2. No, 2. Diakses 5 Juni 2020, melalui: <http://ejournal.uncen.ac.id/index.php/JIPI/article/view/333/302.pdf>.
- Widiaswari, Rukmini, Roro, 2012. *Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Terhadap Kualitas Pelayanan Publikdi Kecamatan Banjar Baru*. Jurnal Spread. Vol, 2. No, 2. Diakses pada 2 Juni 2020, melalui: <http://journal.stei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jibk/article/view/92/89.pdf>.
- Wahjuningsih, Victorianus Aries Siswanto dan Tri Pudji, *Sertifikasi Dosen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan sebagai variabel (z) di Perguruan Tinggi Kota Pekalongan*. Prosiding Seminar Nasional Kebangkitan Teknologi Tahun 2015. Diakses melalui: <https://text-id.123dok.com/document/q2k7e4rq-dampak-sertifikasi-dosen-dan-motivasi-terhadap->

kinerja-dosen-dengan-kepuasan-sebagai-variabel-intervening-di-perguruan-tinggi-kota-pekalongan-victorianus-aries-siswanto-dan-tri-pudji-wahjuningsih.html.

Yancomala, Olyvia, 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal AP, Vol. 2 No, 1. Diakses 13 Juni 2020, melalui: <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3795/3028>.

Undang-undang:

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang *Guru dan Dosen*. Diakses 25 Mei 2020, melalui: <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Diakses 27 Mei 2020, melalui: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003.pdf>.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenaga Kerjaan*. Diakses 29 Mei 2020, melalui: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43013.pdf>.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang *Pendidikan Tinggi*. Diakses 27 Mei 2020, melalui: <http://diktis.kemenag.go.id/prodi/dokumen/UU-Nomor-12-Tahun-2012-ttg-Pendidikan-Tinggi.pdf>.

Peraturan Pemerintah:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 1 Tentang *Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi*. Diakses Pada Tanggal 25 Mei 2020, melalui: https://isi-ska.ac.id/pengumuman/wp-content/uploads/2015/03/PP_NO_4_2014.pdf.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 Tentang *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Diakses 2 Juni 2020, melalui: https://kepegawaian.polije.ac.id/data/peraturanpemerintah/PP_101_tahun_2000_diklat_pns.pdf.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang *Dosen*.

Diakses 3 Juni 2020, melalui: <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2009/37TAHUN2009PP.HTM>.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang

Pengupahan. Diakses 5 Juni 202, melalui: [https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/PP Nomor 78 Tahun 2015\(1\).pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/PP_Nomor_78_Tahun_2015(1).pdf).

Kementrian Agama:

Kementrian Agama Republik Indonesia. *Pedoman Beban Kerja Dosen (BKD) dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Bagi Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) Tahun 2011*. Diakses Pada 9 Juni 2020, melalui: <http://itjen.kemenag.go.id/sirandang/files/download/4480/fbaaf87ca87a29a0fe65947348036a06.pdf>.

Website:

Profil IAIN Madura, *Sejarah Singkat*. Diakses pada 4 September 2020 melalui: <http://iainmadura.ac.id>.

Kabar Madura, *Pendaftar Mahasiswa Baru*. Diakses pada 5 September 2020 melalui: <https://kabarmadura.id/iain-madura-tempati-ranking-dua-jumlahpendaf tar-ptkin-nasional>.

LPM IAIN Madura, *Pengembangan dan Pengadaan SDM*. Diakses pada 6 September 2020 melalui: <http://lpm.iainmadura.ac.id>.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

SURAT PENGANTAR ANGKET PENELITIAN

Kepada yth.
Responden dosen di IAIN Madura

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan ini, saya atas nama Abdullah, Mahasiswa Pascasarjana Magister Pendidikan Islam UIN Malang memohon kesediaannya untuk mengisi angket ini demi mendukung kelancaran tugas akhir tesis yang berjudul ***“Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura”***.

Penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah saja, untuk itu semua jawaban dari kaprodi dan wakil kaprodi akan dijamin kerahasiannya dan sama sekali tidak ada hubungannya dengan kepentingan dosen atau perguruan tinggi terkait. Atas perhatian, bantuan dan kesediaannya dalam mengisi angket ini, saya ucapkan terimakasih banyak.

Walaikumsalam Wr. Wb

Malang, 31 Maret 2021

Peneliti

DATA YANG INGIN DIAMBIL DAN DIPEROLEH

A. Data Primer

Dalam hal ini, peneliti akan menguji data primer yang diperoleh peneliti dari hasil penelitian berupa angket dengan menjawab dari setiap pernyataan pada variabel penelitian diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen di IAIN Madura.

B. Data Skunder

Dalam hal ini, peneliti akan meminta dokumen sebagai bentuk laporan yang dapat menunjang dari variabel penelitian terkait diklat, motivasi kerja dan kinerja dosen pada 66 responden penelitian di IAIN Madura.

- Jenis kegiatan diklat 66 dosen di 5 tahun terakhir.

Responden	Jenis Kegiatan		
	Kepemimpinan	Fungsional	Teknis
1-66			

- Absensi 66 dosen di 5 tahun terakhir

Responden	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
1-66					

- Tridarma 66 dosen di 5 tahun terakhir

Responden	Pendidikan dan Pengajaran			Karya Penelitian			Kegiatan PKM
	RPM	PKM	PPL	R	N	I	
1-66							

Malang, 31 Maret 2021

Peneliti

INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN
PENGARUH DIKLAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
DOSEN DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA

Identitas Responden

1. No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)
2. Nama : _____
3. Jenis Kelamin : Pria / Wanita * Usia : ____ Tahun
4. Program studi/fakultas : _____

Petunjuk Pengisian

1. Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata dan tidak akan mempengaruhi reputasi Bapak/ Ibu dosen.
2. Penilaian dilakukan kepada para dosen yang telah mengajar lebih dari dua (2) tahun dengan kriteria berikut:
 - Dosen telah mengikuti kegiatan diklat
 - Dosen telah diberikan motivasi kerja
 - Dosen telah melaksanakan tridharma perguruan tinggi
3. Bacalah soal dengan baik, teliti dan berilah tanda checklis ($\checkmark$) pada salah satu pilihan jawaban dan apabila salah memilih jawaban, dapat memberikan tanda (X) dengan kriteria penilaian sebagai berikut:
 - Sangat Sesuai (SS) = 5
 - Sesuai (S) = 4
 - Netral (N) = 3
 - Tidak Sesuai (TS) = 2
 - Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1
4. Berilah jawaban yang dianggap paling benar dari kelima alternatif pilihan jawaban berdasarkan pengamatan objektif Bapak/ibu selama ini

A. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X₁)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Menjalankan spiritual keagamaan dalam kehidupan sehari-hari					
2.	Mampu mengontrol diri dalam menjalankan pekerjaannya					
3.	Memiliki kepribadian yang baik dalam menjalin hubungan dilingkungan sekitar					
4.	Memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual dalam bekerja					
5.	Memiliki akhlak yang mulia kepada sesama, dan pimpinan					
6.	Memiliki keterampilan teknis, manajerial dan social dalam bekerja					
7.	Memiliki produktifitas kerja untuk memberikan kontribusi pada lembaga					
8.	Memiliki disiplin kerja dalam mentaati peraturan, tata tertib, norma, etika dan kebiasaan yang berlaku					
9.	Memiliki sikap loyalitas dan partisipatif dalam menjalankan pekerjaannya					
10.	Memiliki etos kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan bertanggung jawab					

B. Motivasi Kerja (X₂)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Memiliki sifat tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya					
2.	Memiliki prestasi kerja dalam menjalankan pekerjaannya					
3.	Mampu mengembangkan diri dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya					
4.	Memiliki sifat mandiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya					
5.	Memahami kondisi kerja yang ada di sekitar lingkungan organisasi					
6.	Memiliki hubungan interpersonal, suportifitas dan sikap keterbukaan					
7.	Gaji yang diberikan telah berkesesuaian dengan aturan yang berlaku					
8.	Telah diberikan keamanan kerja dalam menjalankan pekerjaannya					
9.	Diberikan supervisi dalam meningkatkan, memperbaiki dan mengevaluasi kinerjanya					
10.	Mengikuti kebijakan yang telah disepakati oleh perguruan tinggi					

C. Kinerja Dosen (Y)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Mampu melaksanakan kegiatan perkuliahan sesuai dengan jadwal pembelajaran					
2.	Menyelenggarakan kegiatan pendidikan praktik pengajaran					
3.	Membimbing kegiatan seminar mahasiswa di lembaga perguruan tinggi					
4.	Ikut serta dalam membimbing kuliah kerja nyata (KKN) dan praktik kerja lapangan (PKL).					
5.	Ikut serta dalam membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa dan laporan hasil penelitian akhir.					
6.	Terlibat langsung sebagai penguji pada ujian akhir					
7.	Mampu mengembangkan program perkuliahan secara efektif dan kreatif					
8.	Mampu mengembangkan bahan pengajaran					
9.	Ikut serta dalam membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik dan kemahasiswaan					
10.	Membantu membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya dalam akademik kampus					
11.	Ikut serta dalam kegiatan detasering (penugasan), sabbatical leave (kebijakan administratif) dan pencangkakan dosen (membimbing dosen junior)					
12.	Aktif, rutin dalam menyusun dan membuat karya penelitian					
13.	Memberikan kontribusi dalam menerjemahkan atau menyalurkan buku ilmiah					
14.	Aktif dalam mengedit atau menyunting karya ilmiah					
15.	Ikut berperan dalam pembuatan rancangan, karya teknologi dan karya seni					
16.	Mampu menyampaikan orasi ilmiah dan pembicaraan dalam kegiatan seminar					
17.	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat					
18.	Memberi latihan, penataran, penyuluhan, ceramah kepada masyarakat					
19.	Memberi pelayanan secara langsung kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan					
20.	Membuat dan menulis karya pengabdian kepada masyarakat					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-054/Ps/HM.01/2/2021
Hal : Permohonan Ijin Survey

21 februari 2021

Kepada
Yth. Rektor UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan survey pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Abdullah
NIM : 18710048
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H.Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd
2. Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
Judul Proposal Tesis : Pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Umi Sumbulah





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA
 Bagian akademik, kemahasiswaan, kerja sama dan humas
 Jl. Raya panglegur Km. 4 pamekasan 69371 jawa timur,
 Telp./fax (0324) 37248/32551
 Website: www.iainmadura.ac.id Email: info@iainmadura.ac.id

SURAT KETERANGAN SELESAI SURVEY PENELITIAN
Nomor: B-2150/In.38/R/TL. 26/03/2021

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini, kabag admistrasi akademik, kemahasiswaan, kerjasama dan humas menerangkan bahwa:

Nama : Abdullah

NIM : 18710048

Mahasiswa : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melakukan uji validitas dan reabilitas dari setiap item pernyataan dari setiap variabel penelitian yang ingin diteliti dengan judul **"Pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura"**. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan dengan semestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Kabag, Admistrasi Akademik,
 Kemahasiswaan, Kerjasama
 dan Humas, 26 / 03 2021

Abdus Syakur

Nip. 197309301998031002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-065/Ps/HM.01/03/2021
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

31 Maret 2021

Kepada
Yth. Rektor IAIN Madura
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Abdullah
NIM : 18710048
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H.Sugeng Listyo Prabowo, M.Pd
2. Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
Judul Tesis : Pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Direktur,

Umi Sumbulah

*re.
Ailheres Dhauly*

[Signature]
5/04/21

*Ketlrajan telah
meneliti*



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA

BAGIAN AKADEMIK, KEMAHASISWAAN, KERJA SAMA DAN HUMAS

Jl. Raya Panglegur Km. 4 Pamekasan 69371 Jawa Timur, Telp./Fax (0324) 327248 / 322551

Website: www.iainmadura.ac.id email: info@iainmadura.ac.id

Nomor : B-2151/In.38/R/TL.07/11/2021
Lampiran : ---
Hal : Keterangan Telah Meneliti

Pamekasan, 29 November 2021

Kepada
Yth. Direktur Pascasarjana UIN Malang
di Tempat

Assalamu `alaykum warahmatullahi wabarakatuh.

Sebagai tindak lanjut Surat Permohonan Ijin Penelitian nomor B-065/Ps./HM.01/03/2021, dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Abdullah
NIM : 18710048
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

telah melaksanakan penelitian di lingkungan IAIN Madura sejak tanggal 5 April hingga 25 November 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu `alaykum warahmatullahi wabarakatuh.



Kabag. Administrasi Akademik,
Kemahasiswaan, Kerja Sama dan Humas,

Abdus Syakur
NIP. 197309301998031002

**HASIL UJI COBA ANGKET KE 30 RESPONDEN
DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA**

RESPONDEN	NOMOR BUTIR ANGKET																																								TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	181		
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	179		
3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	178		
4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	177	
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	180	
6	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	177	
7	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	186	
8	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	179	
9	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	181	
10	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	179	
11	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	181	
12	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	177
13	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	182
14	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	181
15	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	179	
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	174
17	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	176	
18	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	183	
19	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	182	

20	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	180		
21	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	178	
22	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	180	
23	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	177
24	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	183
25	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	180
26	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	180	
27	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	182	
28	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	179
29	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	182	
30	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	184

HASIL PENYEBARAN ANGKET KE 66 RESPONDEN PENELITIAN DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA

RESPONDEN	NOMOR BUTIR ANGKET																																								TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	196
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	196
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197
16	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197

[illegible]

[illegible]



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA
 Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)
 Jl. Raya panglegur Km. 4 panekasan 69371 jawa timur, Telp./fax (0324) 37248/32551
 Website: www.iainmadura.ac.id Email: info@iainmadura.ac.id

DATA SEKUNDER PENELITIAN
 Nomor: B-2152/In.38/R/TL. 07/1/2021

Tabel 1
 Jenis Kegiatan Diklat 66Dosendi 5 Tahun Terahir

Responden	Jenis Kegiatan		
	Kepemimpinan	Fungsional	Teknis
1.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
2.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
3.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.

4.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
5.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah.
6.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
7.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
8.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
9.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah.
10.	- Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
11.	- Structural leader and scientist leader.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	
12.	- Good university governance dan Budaya Mutu.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah.

	- Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
13.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
14.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
15.	- Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran.	
16.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	
17.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
18.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
19.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	
20.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan

21.		- Inovasi pembelajaran efektif. - Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah.
22.	- Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
23.	- Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
24.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
25.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
26.	- Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	
27.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	
28.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
29.	- Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.

30.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
31.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah.
32.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
33.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
34.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah.
35.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
36.	- Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
37.	- Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
38.	- Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah.

		- Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
39.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
40.	- Good university governance dan Budaya Mata. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
41.	- Effective communication and leadership. - Structural leader and scientist leader.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
42.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
43.	- Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
44.	- Good university governance dan Budaya Mata. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
45.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
46.		- Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
47.	- Good university governance dan Budaya	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi

	- Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
48.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
49.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
50.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
51.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
52.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
53.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
54.	- Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah.

55.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran. - Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
56.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
57.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
58.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
59.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
60.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
61.	- Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
62.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.

63.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
64.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
65.	- Good university governance dan Budaya Mutu. - Mental and personality development. - Structural leader and scientist leader. - Effective communication and leadership.	- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.
66.		- Peningkatan kompetensi profesional dan pedagogis. - Pengembangan metodologi mengajar. - Pengembangan teknologi informasi pembelajaran. - Inovasi pembelajaran efektif.	- Pengembangan karya inovatif dan publikasi ilmiah. - Pengembangan kurikulum, RPS, bahan ajar dan penilaian hasil pembelajaran.

Tabel II
Absensi 66 Dosen di 5 Tahun Terakhir

Responden	Tahun				
	2016	2017	2018	2019	2020
1.	90%	94%	85%	98%	94%
2.	-	-	98%	97%	91%
3.	87%	96%	93%	95%	100%
4.	-	-	87%	89%	95%
5.	-	90%	91%	96%	90%
6.	-	-	-	91%	95%
7.	89%	97%	96%	89%	89%
8.	100%	93%	97%	88%	95%
9.	-	-	90%	93%	100%
10.	-	-	85%	90%	91%
11.	-	-	-	95%	100%

12.	100%	91%	88%	87%	89%
13.	-	87%	90%	92%	96%
14.	90%	85%	85%	93%	95%
15.	-	-	91%	94%	97%
16.	-	-	-	90%	98%
17.	90%	91%	92%	89%	99%
18.	86%	87%	95%	97%	99%
19.	-	-	90%	87%	89%
20.	-	90%	92%	91%	100%
21.	-	-	-	90%	86%
22.	-	90%	96%	97%	98%
23.	-	-	89%	94%	97%
24.	-	-	90%	88%	93%
25.	-	91%	93%	95%	89%
26.	-	-	90%	87%	89%
27.	-	85%	89%	90%	91%
28.	88%	90%	95%	91%	89%
29.	-	-	92%	89%	94%
30.	-	93%	95%	87%	85%
31.	-	-	91%	92%	100%
32.	100%	91%	90%	88%	87%
33.	-	-	97%	98%	100%
34.	-	-	-	90%	89%
35.	98%	93%	89%	87%	100%
36.	-	87%	85%	88%	89%
37.	-	91%	90%	95%	93%
38.	-	-	96%	89%	92%
39.	-	-	90%	93%	91%
40.	92%	90%	86%	89%	100%
41.	-	-	92%	90%	99%
42.	-	-	90%	89%	88%
43.	-	-	85%	87%	88%
44.	86%	89%	91%	95%	100%
45.	-	-	90%	97%	89%
46.	-	-	-	89%	100%
47.	99%	95%	97%	95%	100%

48.	85%	87%	89%	98%	100%
49.	-	-	-	89%	99%
50.	90%	85%	90%	87%	89%
51.	92%	89%	88%	90%	100%
52.	-	-	91%	89%	98%
53.	100%	99%	90%	89%	90%
54.	-	-	85%	87%	89%
55.	-	-	-	100%	100%
56.	100%	100%	100%	97%	95%
57.	85%	84%	87%	89%	90%
58.	100%	99%	95%	96%	90%
59.	100%	89%	90%	85%	92%
60.	-	-	100%	99%	89%
61.	-	-	-	100%	97%
62.	100%	97%	87%	89%	88%
63.	99%	85%	90%	97%	99%
64.	-	89%	87%	90%	98%
65.	91%	86%	90%	91%	93%
66.	-	-	93%	90%	89%

Tabel 3

Tridharma Perguruan Tinggi 66 dosen di 5 Tahun Terakhir

Responden	Pendidikan dan Pengajaran			Karya Penelitian			Kegiatan Pengabdian kepada masyarakat
	RPM	KPM	PPL	Regional Satuan	Nasional Satuan	Internasional Satuan	
1.	√	√	√	7	2	1	-Participatori action research (PAR) -Posdaya masjid miftahul hidayah -Pengembangan kewirausahaan -Pengembangan produk unggulan mitra -Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata -Program pengembangan produk unggulan -Program pengembangan desa mitra

							-Program pengembangan kewirausahaan -Sosialisasi bahaya covid-19 -Program ayo faksin covid-19
2	✓	✓	✓	2	1	-	-Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata -Program pengembangan produk unggulan -Program pengembangan desa mitra -Program pengembangan kewirausahaan -Sosialisasi bahaya covid-19 -Program ayo faksin covid-19
3	✓	✓	✓	6	3	1	-Participatori action research (PAK) -Posdaya masjid mitalatul hidayah -Pengembangan kewirausahaan -Pengembangan produk unggulan mitra -Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata -Program pengembangan produk unggulan -Program pengembangan desa mitra -Program pengembangan kewirausahaan -Sosialisasi bahaya covid-19 -Program ayo faksin covid-19
4	✓	✓	✓	1	2	-	-Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata -Program pengembangan produk unggulan -Program pengembangan desa mitra -Program pengembangan kewirausahaan -Sosialisasi bahaya covid-19 -Program ayo faksin covid-19
5	✓	✓	✓	4	3	1	-Pengembangan kewirausahaan -Pengembangan produk unggulan mitra -Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata -Program pengembangan produk unggulan -Program pengembangan desa mitra -Program pengembangan kewirausahaan -Sosialisasi bahaya covid-19 -Program ayo faksin covid-19
6	✓	✓	✓	1	1	-	-Program pengembangan desa mitra -Program pengembangan kewirausahaan -Sosialisasi bahaya covid-19 -Program ayo faksin covid-19

7	✓	✓	✓	5	4	1	- Participatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
8	✓	✓	✓	6	3	1	- Participatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
9	✓	✓	✓	1	2	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
10	✓	✓	✓	1	2	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
11	✓	✓	✓	1	1	-	- Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19 - Participatori action research (PAR)

12	✓	✓	✓	4	5	1	- Posdaya masjid mitifahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
13	✓	✓	✓	5	3	-	- Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
14	✓	✓	✓	8	1	1	- Participatori action research (PAR) - Posdaya masjid mitifahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
15	✓	✓	✓	2	1	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
16	✓	✓	✓	1	1	-	- Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19

17	✓	✓	✓	✓	5	4	1	- Program ayo faksin covid-19 - Partipatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
18	✓	✓	✓	✓	7	2	1	- Partipatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
19	✓	✓	✓	✓	1	2	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
20	✓	✓	✓	✓	3	4	1	- Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
21	✓	✓	✓	✓	1	1	-	- Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan

							- Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
22	✓	✓	✓	3	4	1	- Pengembangan kewirausahaan - Pembelajaran produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
23	✓	✓	✓	1	2	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
24	✓	✓	✓	2	1	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
25	✓	✓	✓	4	4	-	- Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
26	✓	✓	✓	2	1	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19 - Pengembangan kewirausahaan

27	✓	✓	✓	3	4	1	- Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
28	✓	✓	✓	6	3	1	- Participatory action research (PAR) - Posdaya masjid niftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
29	✓	✓	✓	1	2	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
30	✓	✓	✓	6	2	-	- Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
31	✓	✓	✓	1	2	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19

32	√	√	√	5	4	1	- Participatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
33	√	√	√	3	-	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
34	√	√	√	1	1	-	- Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
35	√	√	√	7	2	1	- Participatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
36	√	√	√	5	2	1	- Pengembangan produk unggulan - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19

42	✓	✓	✓	3	-	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
43	✓	✓	✓	2	1	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
44	✓	✓	✓	6	3	1	- Partecipatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
45	✓	✓	✓	3	-	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
46	✓	✓	✓	1	1	-	- Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
47	✓	✓	✓	8	1	1	- Partecipatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata

							-Program pengembangan produk unggulan -Program pengembangan desa mitra -Program pengembangan kewirausahaan -Sosialisasi bahaya covid-19 -Program ayo faksin covid-19
48	✓	✓	✓	6	3	1	-Participatori action research (P AR) -Posdaya masjid mitalahul hidayah -Pengembangan kewirausahaan -Pengembangan produk unggulan mitra -Pembelajaran dan pemberdayaan Kuliah kerja nyata -Program pengembangan produk unggulan -Program pengembangan desa mitra -Program pengembangan kewirausahaan -Sosialisasi bahaya covid-19
49	✓	✓	✓	1	1	-	-Program ayo faksin covid-19 -Program pengembangan desa mitra -Program pengembangan kewirausahaan -Sosialisasi bahaya covid-19 -Program ayo faksin covid-19
50	✓	✓	✓	3	6	1	-Participatori action research (P AR) -Posdaya masjid mitalahul hidayah -Pengembangan kewirausahaan -Pengembangan produk unggulan mitra -Pembelajaran dan pemberdayaan Kuliah kerja nyata -Program pengembangan produk unggulan -Program pengembangan desa mitra -Program pengembangan kewirausahaan -Sosialisasi bahaya covid-19 -Program ayo faksin covid-19
51	✓	✓	✓	4	5	1	-Participatori action research (P AR) -Posdaya masjid mitalahul hidayah -Pengembangan kewirausahaan -Pengembangan produk unggulan mitra -Pembelajaran dan pemberdayaan Kuliah kerja nyata -Program pengembangan produk unggulan -Program pengembangan desa mitra -Program pengembangan kewirausahaan

								- Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19 - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
52	✓	✓	✓	2	1	-		- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
53	✓	✓	✓	3	2	-		- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
54	✓	✓	✓	3	-	-		- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
55	✓	✓	✓	1	1	-		- Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19 - Participatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
56	✓	✓	✓	7	2	1		- Participatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
57	✓	✓	✓	4	5	1		- Participatori action research (PAR) - Posdaya masjid miftahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan

							- Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
58	√	√	√	6	3	1	- Partecipatori action research (PAR) - Posdaya masjid mitlahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
59	√	√	√	3	7	-	- Partecipatori action research (PAR) - Posdaya masjid mitlahul hidayah - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
60	√	√	√	2	1	-	- Pembelajaran dan pemberdayaan kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
61	√	√	√	-	2	-	- Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19

62	✓	✓	✓	2	7	1	- Partisipasi action research (PAR) - Budaya masjid multibudh budaya - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembedayaan dan pemberdayaan kuliab kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi budaya covid 19 - Program ayo lab san covid 19
63	✓	✓	✓	3	6	1	- Partisipasi action research (PAR) - Budaya masjid multibudh budaya - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembedayaan dan pemberdayaan kuliab kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi budaya covid 19 - Program ayo lab san covid 19
64	✓	✓	✓	3	5		- Pengembangan produk unggulan mitra - Pembedayaan dan pemberdayaan kuliab kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi budaya covid 19 - Program ayo lab san covid 19
65	✓	✓	✓	3	6	1	- Partisipasi action research (PAR) - Budaya masjid multibudh budaya - Pengembangan kewirausahaan - Pengembangan produk unggulan mitra - Pembedayaan dan pemberdayaan kuliab kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi budaya covid 19

66	✓	✓	✓	1	2		- Program ayo faksin covid-19 - Pembelajaran dan pemberdayaan Kuliah kerja nyata - Program pengembangan produk unggulan - Program pengembangan desa mitra - Program pengembangan kewirausahaan - Sosialisasi bahaya covid-19 - Program ayo faksin covid-19
----	---	---	---	---	---	--	--

Ketua Lembaga Penjaminan Mutu
IAIN Madura 1 April 2021



Dr. Husein Madi, M. Pd
Nip. 196706091993081001