

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

KARIMATUL AMINAH

NIM: 12510157

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA
DOSEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

**KARIMATUL AMINAH
NIM: 12510157**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

SKRIPSI

Oleh:

KARIMATUL AMINAH

NIM: 12510157

Telah Disetujui, 22 Agustus 2016
Dosen Pembimbing,


Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Mubahid Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

SKRIPSI

Oleh:

KARIMATUL AMINAH

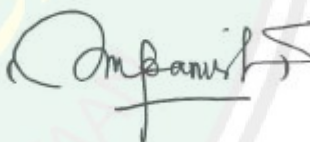
NIM: 12510157

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 08 September 2016

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Vivin Maharani, S.Sos., MM
NIP. 19750426 20160801 2 042
2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002
3. Penguji Utama
Dr. H. Acmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

: 

: 

: 

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,


Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005



SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini saya:

Nama : KARIMATUL AMINAH
 NIM : 12510157
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
 ALAMAT : Sarirejo 001/001 Arjosari Rejoso Pasuruan

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Adalah hasil karya sendiri, bukan “**Duplikat**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**Klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 22 Agustus 2016

Mahasiswa,


Karimatul Aminah
 NIM. 12510106

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan di bawah ini:

Nama	: Karimatul Aminah
NIM	: 12510157
Jurusan/ Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
JudulSkripsi	: PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Mengizinkan jika karya ilmiah saya (Skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full text*).

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 Agustus 2016

Dosen Pembimbing,


Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
 NIP. 19711108 199803 2 002

Mahasiswa,


Karimatul Aminah
 NIM. 12510106

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kesabaran kepadaku dalam mengerjakan skripsi ini.

Dengan ini aku persembahkan karya sederhana ini kepada:

Ibu dan Abah tercinta yang telah berhasil mengantarkanku menjadi orang yang berpendidikan dan mengerti arti perjuangan dalam kehidupan
Kak Sofi dan kak Isma juga adik ku terkasih chusnia yang telah menjadi motivasi dan inspirasi dalam perjuangan ini

Terima kasih untuk teman gila ku yang terkasih Mia, Ode, Ledeh, Vita, teman main ku tersayang Faul, Azyl, mbk Zah, Nung dan Cf yang mendengarkan keluh kesah dan memberi penyemangat untuk mewujudkan gelar ini.

MOTTO

This life was never about beating anyone. Life is only about peace in your heart.

When you're able to make peace, then that's when you have won the whole battle.

Darwis- Home



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Judul Skripsi ini adalah, *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang senantiasa kita nantikan syafa’atnya di Hari Akhir. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Salim Al-Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Fitriyah, S. Sos., MM selaku dosen wali mahasiswa
5. Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M. Si., selaku dosen pembimbing skripsi
6. Bapak Dr. H. Achmad Sani S. SE., M.Si dan Ibu Vivin Maharani S. Sos., MM selaku dosen penguji skripsi
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak
8. Ibu Lilik Fadhilah dan Abah Abdullah Umar , kakak Sofiyah dan kak Isma, serta adik Chusnia Utami beserta keluarga besar yang senantiasa memberikan motivasi dan do’a demi berhasilnya penulisan skripsi ini

9. Keluarga Aly topan mbk Lely, Mbak Mude, Mbak Mis, Irma, Entong, Hazadh, Cupil, dan kawan-kawan yang tidak bisa disebut satu per satu yang senantiasa menyemangati dalam penulisan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat ku Faul, Lyza, Ce-ef, Mbak Zayo, Nung yang senantiasa memberikan kritik, masukan dan dukungan demi meraih kesuksesan ini
11. My crazy friend, Mia Almira, Ode-fitri, Vitta Sugiono, Fauziah-ledeh, Wihdandut yang selalu memberikan semangat, arahan dan tumpangan dalam menempuh jenjang ini
12. Teman-teman Fakultas Ekonomi angkatan 2012 yang telah memberikan dukungan dan saran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
13. Seluruh pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah berkontribusi.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pembaca. Penulis berharap semoga karya yang sangat sederhana ini dapat bermanfaat dan barokah bagi semua pihak yang membutuhkannya. Amin yaa Robbal ‘Alamin...

Malang, 29 Agustus 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	10
2.2.1 Pengertian Kinerja	10
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja	15
2.2.4 Penilaian Kinerja	17
2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.2.6 Prosedur Penilaian Kinerja	20
2.2.7 Faktor-Faktor Yang Menghambat Penilaian Kinerja	21
2.3 Disiplin Kerja	25
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	25
2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja	26
2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja	28
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
2.3.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	32
2.3.6 Tujuan Disiplin Kerja	33
2.4 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	34
2.5 Kajian Perspektif Islam	35
2.6 Model Konsep	40

2.7 Model Hipotesis	40
---------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	42
3.2 Jenis Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.5 Skala Pengukuran.....	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	46
3.8 Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	47
3.9 Metode Analisis Data.....	49
3.9.1 Analisis Deskriptif	49
3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	51

BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	54
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	60
4.1.3 Gambaran Umum Variabel.....	63
4.1.4 Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	69
4.1.5 Hasil Analisis Data	72
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik	76
4.2 Pembahasan	79
4.2.1 Pembahasan Variabel Secara Simultan	79
4.2.2 Pembahasan Variabel Secara Parsial dan Dominan	80

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

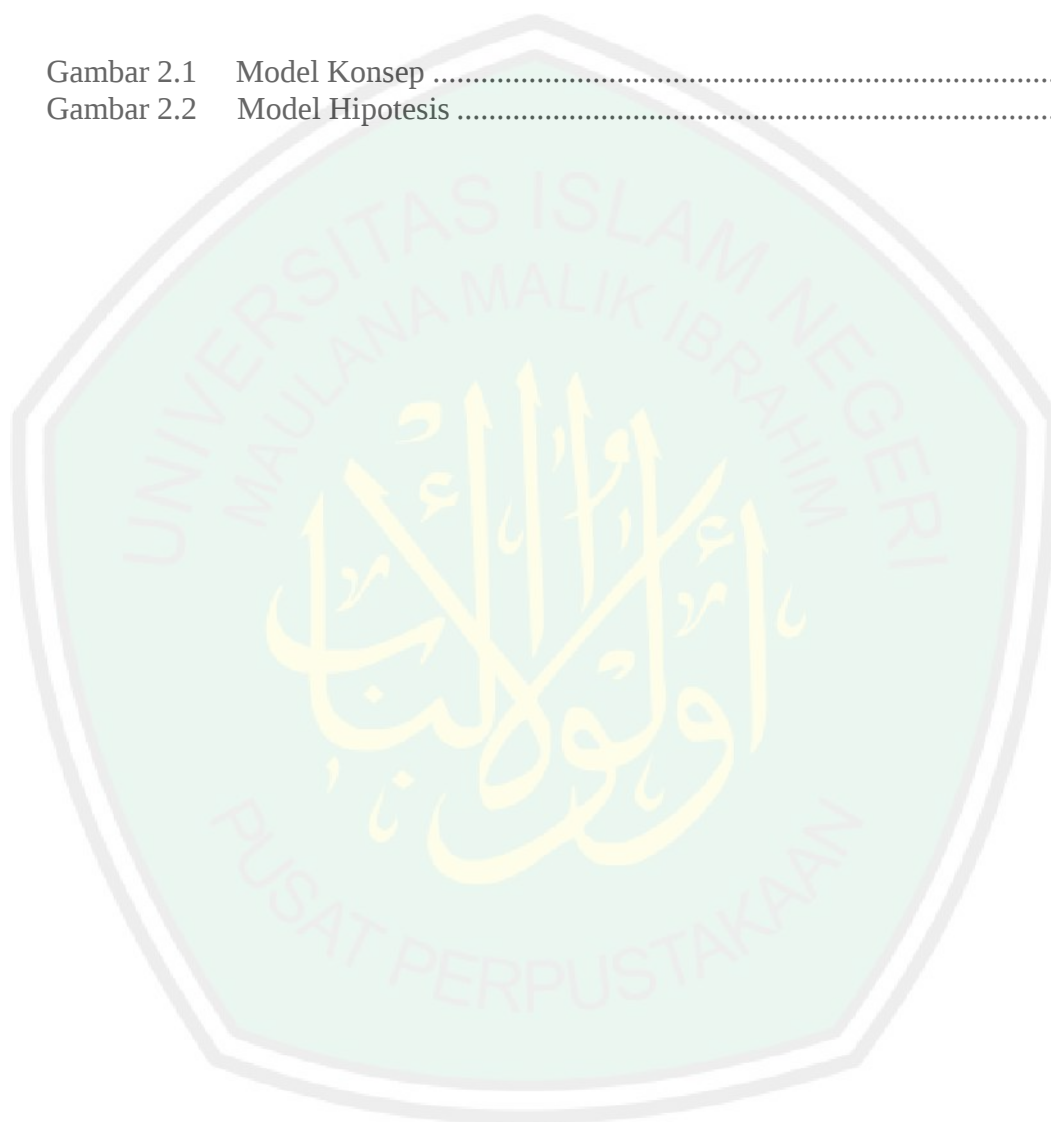
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1	Devinisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.2	Tabel Durbin-Watson.....	53
Tabel 4.1	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2	Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.3	Karakter Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Waktu (X1).....	63
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Peraturan (X2)	65
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Tanggung Jawab (X3)...66	
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y).....	67
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel (X1)	70
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel (X2).....	70
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel (X3)	70
Tabel 4.11	Uji Validitas Variabel (Y).....	71
Tabel 4.12	Uji Reabilitas.....	71
Tabel 4.13	Uji Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.14	Uji Multikolinieritas.....	76
Tabel 4.15	Uji Heteroskedastisitas.....	77
Tabel 4.16	Uji Autokorelasi	78
Tabel 4.17	Uji Normalitas.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Konsep	40
Gambar 2.2	Model Hipotesis	40



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Data Mentah Responden
Lampiran 3	Data <i>Distribusi Frekuensi Gambaran Variabel</i>
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 5	Asumsi Klasik dan Regresi
Lampiran 6	Laporan Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi

ABSTRAK

Karimatul Aminah. 2016. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana S. Ag., M. Si

Kata Kunci : Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan, Disiplin Tanggung Jawab, Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen, dengan variabel penelitian disiplin waktu(X1), disiplin peraturan, (X2) dan disiplin tanggung jawab (X3) sedangkan kinerja sebagai variabel (Y).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi linier beranda. Populasi pada penelitian ini adalah dosen fakultas ekonomi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 22 responden.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), dan disiplin tanggung jawab (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y) dengan pembuktian F hitung adalah sebesar 3,685 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 ($\text{sig} < 0,05$). Secara parsial variabel disiplin waktu dan disiplin tanggung jawab tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat signifikansi t masing-masing variabel (0,338 dan 0,165 $> 0,05$). Sedangkan pada variabel peraturan secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan probabilitas t hitung sebesar $0,040 < 0,05$.

ABSTRACT

Karimatul Aminah. 2016. Thesis. Title: "The Effect of Labor Discipline on The Performance Lecturer at The Faculty of Economics UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Supervisor : Dr. Hj . Ilfi Nurdiana S. Ag. , M. Si

Keywords : Time Discipline, Discipline Rules, Discipline Responsibility, Performance

This study aimed to identify the effect of labor discipline on the performance of lecturers, with disciplined research variable time discipline (X1), disciplinary regulations, (X2) and disciplinary responsibility (X3) while the performance as a variable (Y).

This research uses quantitative research methods descriptive analysis and linear regression analysis homepage. The population in this study is a faculty lecturer economic status of Government Employees (PNS). Sampling technique is a sample saturated with a total sample of 22 respondents.

From these results it can be seen that the variable time discipline (X1), disciplinary regulations (X2), and disciplinary responsibility (X3) significantly simultaneous to performance (Y) with proof of F arithmetic amounted to 3.685 with significance value of 0.031 ($\text{sig} < 0.05$). Partial variable time discipline and disciplinary responsibility not significantly affect the performance of the faculty of Economics lecturer at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang . This is evident from the level of significance of each variable t (0.338 and 0.165 > 0.05). While in the variable partial regulation was no significant effect on the performance of the faculty of Economics lecturer at UIN Maulana Malik Ibrahim Malang with probability t calculate equal to 0.040 < 0.05 .

مستخلص البحث

كريمة الأمينة. 2016. بحث جامعي. العنوان: "أثر الانضباط العمل على المحاضر الأداء في كلية

الاقتصاد UIN مولانا مالك إبراهيم مالانج

المشرف : د. الحاج. الفي نورديانا. الماجستير

كلماتالرئيسية : وقت الانضباط ، قواعد الانضباط والمسؤولية والانضباط، و الأداء

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر انضباط العمل على أداء المحاضرين ، مع بحث منضبط الانضباط الوقت متغير (X1) ، واللوائح التأديبية (X2) ، والمسؤولية التأديبية (X3) في حين أن الأداء كمتغير (Y)

يستخدم هذا البحث أساليب البحث الكمي التحليل الوصفي و خطي موقع تحليل الانحدار. السكان في هذه الدراسة هو الوضع الاقتصادي محاضر كلية موظفي الدولة (PNS). طريقة أخذ العينة هي عينة مشبعة عينة إجمالية قدرها 22 مستمعين.

من هذه النتائج أنه يمكن أن نرى أن الانضباط الوقت متغير (X1) واللوائح التأديبية (X2) ، والمسؤولية التأديبية (X3) في وقت واحد إلى حد كبير في الأداء (Y) مع إثبات F الحساب بلغت 3.685 مع قيمة أهمية 0.031 (سيج > 0.05). الجزئي الانضباط الوقت متغير والمسؤولية التأديبية لا تؤثر تأثيرا كبيرا على أداء كلية الاقتصاد محاضر في UIN مولانا مالك إبراهيم مالانج . وهذا واضح من مستوى الدلالة من كل ر متغير (0.165 & 0.338 < 0.05). بينما في تنظيم الجزئي المتغير كان له تأثير كبير على أداء كلية الاقتصاد محاضر في UIN مولانا مالك إبراهيم مالانج مع احتمال ر حساب يساوي 0.040 > 0.05.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Untuk melihat apakah tujuan suatu organisasi sudah tercapai atau tidak salah satunya adalah dengan mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000: 41). Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 22: 2002)

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Kinerja menurut Simamora (2006:339) pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang

mempengaruhi, misalnya pendidikan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Pengertian kinerja disini merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Eksistensi manajemen SDM perguruan tinggi menjadi *challenge* sekaligus kebutuhan perguruan tinggi dan *stakeholder*-nya. Dimana manajemen SDM perguruan tinggi tentu lebih mengfokuskan pekerjaannya dalam hal mengurus (*manage*) segenap potensi dosen maupun meminimalisir berbagai kekurangan yang dimilikinya. Sehingga pada akhirnya manajemen SDM perguruan tinggi mampu menampilkan profil dosen profesional sesuai dengan amanah yang dipikulnya, mengemban Tri Dharma perguruan tinggi. Dosen bukan saja sekedar pandai dalam menyampaikan materi perkuliahan, namun mereka juga dituntut untuk profesional melakukan penelitian penelitian (*research*) ilmiah dan cerdas dalam pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas.

Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan (Mathis dan Jackson, 2002: 77).

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan

dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka ketidakpatuhan pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang tidak baik.

Davis dalam Mangkunegara (2011: 129) mengemukakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 193) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku dan tunduk dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana oleh organisasi.

Dalam berbagai aspek kehidupan, kata disiplin memiliki arti yang sangat penting berkaitan dengan keberhasilan dan kesuksesan seseorang. Demikian pentingnya, Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Ash-Shaf ayat 4:

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (4).

Berdasarkan ayat tersebut Sayyid Quthub mengomentari bahwa suatu bangunan tidak mungkin kokoh jika barisannya tidak teratur yang disebabkan orang-orang yang ada dalam barisan itu tidak berdisiplin. Oleh karena itu

penegakan disiplin sangat penting dalam segala aspek kehidupan (tafsir Al-Mishbah: 191-192).

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. (Dwi Puspita Sari, 2011) dan Fudin Zainal Abidin (2013) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang.

Sedangkan dalam penelitian Messa Media Gusti (2012) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan, motivasi kerja dan persepsi kepemimpinan secara parsial (t) terhadap kinerja guru pasca sertifikasi. Dan ada pengaruh secara simultan antara Kedisiplinan motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan.

Pada Peraturan Kementerian Agama Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama pada Pasal 2 berbunyi: hari kerja di lingkungan kementerian agama ditetapkan 5 hari kerja per minggu, mulai hari senin sampai dengan hari jum'at atau sesuai dengan ketentuan hari kerja pemerintah daerah.

Ketentuan jam kerja pada Pasal 3 berbunyi:

1. Setiap PNS wajib memenuhi jam kerja 7, 5 (tujuh koma lima) jam per hari.
2. Jam kerja dilaksanakan dengan ketentuan:
 - a. Hari senin sampai dengan hari Kamis hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat dari pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00, dan

- b. Hari jum'at hadir dari pukul 07.30 sampai dengan 16.30 dengan waktu istirahat dari pukul 11.30 sampai dengan 13.00.
3. Dalam hal PNS tidak dapat memenuhi ketentuan diberikan toleransi sampai dengan pukul 09.00 dengan kewajiban memenuhi ketentuan jam kerja.
4. PNS yang tidak hadir setelah pukul 09.00 tanpa alasan yang sah dinyatakan tidak hadir.

Sanksi pelanggaran di atur pada pasal 12 yang berbunyi: PNS yang tidak memenuhi kehadiran dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kehadiran sebagaimana dimaksud diperhitungkan dalam pemberian tunjangan uang makan 1 bulan.

Hal ini juga sesuai dengan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 Tahun 2013 tentang disiplin kehadiran dosen dilingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam. Yang pada UIN Maulana Malik Ibrahim Malang diberlakukan kepada dosen dan karyawan.

Dari penjelasan dan berdasarkan penelitian di atas, serta melihat kondisi dosen Fakultas Ekonomi yang tidak hanya fokus pada kegiatan pembelajaran tetapi juga mengemban tugas sebagai peneliti dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara parsial terhadap kinerja dosen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Disiplin kerja yang manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja dosen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara parsial terhadap kinerja dosen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

3. Untuk menguji dan menganalisis variabel disiplin kerja yang dominan terhadap kinerja dosen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan bagi pembaca dan penulis dalam penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

2. Bagi lembaga (instansi)

Sebagai informasi penunjang dalam pengambilan keputusan terkait disiplin kerja dan penilaian yang berkaitan dengan kinerja dosen.

3. Bagi Peneliti

Sebagai pengetahuan tambahan dari teori-teori yang telah didapat selama proses pembelajaran dan bentuk riil dari mengaplikasikan teori-teori yang telah berkembang.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup yang luas penulis memberikan batasan dalam penelitian ini yaitu dosen yang berstatus pegawai negeri sipil pada fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terkait dengan disiplin waktu, peraturan dan tanggung jawab, dan pengaruhnya terhadap kinerja.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan judul penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil pembahasan
1	Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang (Dwi Puspita Sari, 2011)	Disiplin, Pengawasan kerja, dan Kinerja pegawai.	Uji validitas dan reliabilitas dan regresi linear berganda	Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang
2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Agama Kabupaten Karanganyar (Joko Sarwanto, 2007)	Disiplin kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	Analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, dan uji regresi linier berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar
3	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi (Messa Media Gusti, 2012)	Kedisiplinan (X1) Motivasi kerja (X2) Persepsi guru tentang kepemimpinan (X3) Dan kinerja guru (Y)	Analisis deskriptif, uji reliabilitas dan validitas, dan uji regresi linier berganda	Tidak ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan, motivasi kerja dan persepsi kepemimpinan secara parsial (t) terhadap kinerja guru pasca sertifikasi. Ada pengaruh secara simultan antara Kedisiplinan motivasi kerja dan persepsi guru tentang kepemimpinan

Lanjutan
Tabel 2.1

4	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung (Fudin Zainal Abidin, 2013)	Disiplin (X) Kinerja karyawan (Y)	Analisis deskriptif, uji reliabilitas dan validitas, dan uji analisis regresi linier sederhana	Hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung
---	--	--------------------------------------	--	--

Dari beberapa contoh hasil penelitian diatas, maka dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaannya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel disiplin kerja dilihat dari ketepatan waktu, peraturan dan tanggung jawab, dan juga objek penelitian yang di teliti (dosen fakultas Ekonomi).

Adanya persamaan dan perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya tentu akan membawa konsekuensi pada hasil penelitian yang diperoleh nantinya.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001:78) kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sedangkan menurut Simamora (2006:339) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah

pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Jika disimak secara etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* bersasal dari kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat music; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan music; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes, 1986: 62-63) dalam Sinambela (2012: 5). Dari semua komponen yang disebutkan diatas yang relevan dengan kinerja disini, hanya ada empat saja yakni: (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (Sinambela, 2012: 5). Dari masukan diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja individu di definisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins (1996: 439) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan criteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep kinerja di tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu,

sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan criteria pencapaian yang telah ditetapkan bersama-sama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1998: 2).

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9), juga mengungkapkan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara individual atau secara intuisi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah “hasil akhir” yang dapat diperoleh seorang pegawai secara individu atau berkelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan

dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010: 176-178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisien dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap

orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka ketidakpatuhan pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang tidak baik.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide atau merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Secara singkat dapat ditegaskan bahwa konsep dasar disiplin kerja adalah suatu alat untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk membangun sebuah keunggulan karyawan khususnya dosen sebagai pengemban Tri Dharma Perguruan Tinggi. Artinya, disiplin kerja merupakan faktor utama pendorong kinerja pegawai melalui perubahan struktur organisasi yang tangguh dan unggul. Namun demikian, faktor disiplin kerja ini baru merupakan suatu hal yang penting, hanya jika perubahan faktor tersebut berpengaruh positif pada kinerja dosen di fakultas ekonomi.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

John B. Miner (1990) dalam Sutrisno (2010), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikatornya-indikatornya sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
2. Kuantitas pekerjaan, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

5. Kemampuan bekerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dari kedua pendapat diatas terdapat perbedaan pengungkapan dalam menentukan indicator kinerja. Akan tetapi, meskipun terdapat perbedaan dalam pengungkapan indicator-indikator kinerja kedua para ahli di atas tetap memiliki maksud dan tujuan yang sama yang mana Miner (1990) dalam mengungkapkan waktu kerja adalah menyangkut ketepatan dalam menyelesaikan tugas dan jumlah kehadiran yang dialami oleh individu karyawan tersebut. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006: 378) membaginya menjadi dua variabel yang berbeda yaitu ketepatan waktu dan kehadiran. Dalam hal ini penulis akan menggunakan indikator yang kedua yaitu yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006: 378) sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Bernardin dan Russel (1993: 379) *“A way of measuring the contribution of individuals to their organization”*. Penilaian kinerja

adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Cascio (1992: 267) “penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”.

Menurut Henry Simamora (2004: 338) “penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”.

Penilaian atau dalam berbagai kepustakaan lazim disebut evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu (Simanjutak, 2005: 103).

Penggunaan metode penilaian antara satu organisasi dengan organisasi lain bisa berbeda-beda. Tujuan pokok sistem penilaian kinerja menurut Simamora (2006: 343) adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Tujuan khusus penilaian kinerja digolongkan menjadi dua bagian besar yakni, Simamora (2006: 343):

1. Tujuan evaluasi (*evaluation*)

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia.

Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringkat.

Simamora (2006:345) menyatakan bahwa pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *marit pay*, bonus karyawan dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang bertalian dengan promosi, demosi, transfer pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan karyawan untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

2. Tujuan pengembangan (*development*)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir menurut Simamora (2006:346). Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah. Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Mengukuhkan dan menopang kinerja
- 2) Meningkatkan kinerja
- 3) Menentukan tujuan-tujuan progresif karir
- 4) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Secara umum, manfaat kinerja setidaknya dapat digunakan untuk pengembangan pegawai, memperkirakan kepuasan pegawai, membuat keputusan kompensasi, membangun komunikasi (Dale Furtwengler, 2000: 5).

Sedangkan menurut Sihotang (2002: 186) dalam bukunya mengemukakan beberapa manfaat penilaian kinerja antara lain:

1. Menumbuhkan kegiatan perbaikan kinerja
2. Dapat menjadi pedoman penyesuaian kompensasi yang lebih proporsional
3. Dapat membuat keputusan penempatan yang akurat seperti promosi dan mutasi jabatan
4. Dapat berguna untuk penunjukan peserta pelatihan dan pengembangan
5. Dapat memperbaiki proses *staffing* di bidang personalia
6. Prestasi kerja yang kurang baik dapat digunakan untuk menganalisis ulang *job analysis* yang besar kemungkinannya masih banyak kesalahannya
7. Dapat berguna untuk memperbaiki kesalahan di dalam desain pekerjaan
8. Prestasi kerja dapat berguna untuk memberikan kesempatan kerja/jabatan yang lebih adil diantara karyawan
9. Dapat berguna menghadapi tantangan eksternal

2.2.6 Prosedur Penilaian Kinerja

Menurut Gary (1977) dalam Sinambela (2011) penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. Pandangan lain yang lebih rinci, dan cocok untuk mengukur kinerja dosen, seperti dikemukakan oleh Marwansyah dan

Mukaram (2000:108) mengemukakan ada lima langkah dalam Proses Penilaian Unjuk Kerja (PUK), yaitu:

1. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian unjuk kerja. Contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengdiagnosa masalah-masalah yang dialami karyawan.
2. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam suatu pekerjaan (analisis jabatan). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan.
3. Memeriksa tugas-tugas yang diujaleni. Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pekerja, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan.
4. Menilai unjuk kerja. Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati.
5. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan. Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklasifikasikan hasil penilaian dan bila perlu, bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

2.2.7 Faktor-Faktor Yang Menghambat Dalam Penilaian Kinerja

Masalah-masalah penilaian kinerja harus dikenali dan diminimalkan guna menghindari kesalahan-kesalahan penilaian yang lazim

terjadi.berikut beberapa masalah-masalah penilaian kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002: 101-104):

1. Permasalahan dari standar yang berbeda-beda

Ketika menilai seorang karyawan, manajer harus menghindari pemakaian standard an harapan yang berbeda-beda terhadap para karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama, yang pastinya akan membangkitkan kemarahan karyawan. Seperti contoh jika seorang siswa merasa bahwa dosennya member nilai ujian secara lebih ketat disbanding siswa lainnya, siswa ini mungkin akan bertanya kepada dosennya untuk mendapatkan penjelasan. Opini siswa ini mungkin saja tidak berubah oleh pernyataan si dosen bahwa siswa itu telah dinilai secara adil. Demikian juga halnya dengan penilaian kinerja dalam situasis pekerjaan. Jika informasi mengenai penilaian kinerja diharapkan dapat membantu, penilai harus menggunakan standard an bobot yang sama untuk setiap karyawan dan dapat memepertahankan penilaiannya.

2. Efek resensi

Efek resensi ini terjadi ketika penilaia memberikan bobot yang lebih besar untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja karyawan.

3. Kecenderungan memusat, kesalahan kelonggaran, dan kekakuan

Kesalahan kecenderungan memusat memberikan nilai kepada seluruh karyawan dalam sebuah skala yang sempit yaitu ditengah-tengah skala.

Pola penilaian juga menunjukkan adanya kelonggaran atau kekakuan. Kesalahan kelonggaran terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan terjadi ketika manajer menggunakan hanya bagian yang lebih rendah dari suatu skala untuk menilai karyawan-karyawannya.

4. Bias penilai

Bias dari penilai terjadi ketika nilai-nilai atau prasangka dari si penilai mempengaruhi penilaian. Bias penilai ini mungkin secara tidak sadar atau malah disengaja. Jika seorang manajer sangat tidak suka dengan suku bangsa tertentu, maka bias ini cenderung mengganggu informasi penilaian untuk beberapa orang penilaian untuk beberapa orang. Agama, usia, jenis kelamin, penampilan fisik, atau klasifikasi bawaan lainnya mungkin direfleksikan dalam penilaian jika proses penilaian tidak dirancang dengan semestinya. Pemeriksaan pada penilaian terhadap manajer di tingkat yang lebih tinggi, mungkin bisa membantu mengatasi persoalan ini.

Salah satu alasan dimana bias penilai yang positif atau yang dinamakan kelonggaran ini bisa terjadi jika atasan khawatir akan merusak hubungan kerja yang sudah harmonis dengan memberikan penilaian yang tidak menyenangkan. Atau mereka menghindari umpan balik negatif, yang sering kali tidak menyenangkan, sehingga mereka meningkatkan penilaiannya.

5. *Hallo Effect* (efek halo)

Efek halo terjadi ketika seorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item karena satu karakteristik saja. Sebagai contoh, jika seorang pekerja memiliki absensi yang sedikit, atasannya mungkin memberikan nilai tinggi untuk seluruh area pekerjaan yang lainnya, termasuk kuantitas dan kualitas *output* kerja, karena tingkat keandalannya. Si manajer mungkin tidak benar-benar berpikir tentang karakteristik yang lainnya dari si karyawan secara terpisah.

Penilaian yang menunjukkan penilaian yang sama untuk seluruh karakteristik mungkin menjadi bukti adanya efek halo. Secara jelas menetapkan kategori-kategori yang akan dinilai, menilai seluruh karyawan pada satu karakteristik secara satu persatu, dan pelatihan untuk para penilai untuk mengenali persoalan ini merupakan beberapa cara untuk mengatasi persoalan.

6. *Central Tendency* (kesalahan kontras)

Penilaian harus dilakukan dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan. Kesalahan kontras adalah kecenderungan untuk menilai orang-orang secara relatif terhadap orang lain, bukannya dibandingkan dengan suatu standar kinerja. Sebagai contoh, jika orang lainnya mengerjakan pekerjaannya secara sedang-sedang saja, orang yang berkinerja agak lebih baik mungkin akan dinilai sebagai istimewa karena adanya efek kontras tadi. Akan tetapi, dalam sebuah kelompok yang berkinerja baik, orang yang sama mungkin akan menerima nilai yang buruk. Meskipun pantas untuk membandingkan orang-orang pada

suatu waktu, penilaian haruslah menggambarkan kinerja terhadap tuntutan pekerjaan, bukannya dibandingkan dengan orang lain.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk memahami secara mendalam perlu mencermati kedua kata tersebut. Disiplin adalah kesediaan seorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001: 208). Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Heidjracman dan Husnan, 2002: 15). Sementara itu, Davis dalam Mangkunegara (2011: 129), mengemukakan bahwa *“Diciplinen is management action to enforce organization standars”*. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari tiga pemikiran di atas, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Sementara itu, kata “kerja” sebagai kata dasar umumnya melekat pada kata “pekerjaan”. Yang dimaksud dengan kerja dalam hal ini adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut (Sinambela, 2012: 239). Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber

karya, pengubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada (Ndraha, 1999: 1).

Veithzal Rivai (2004: 444) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2007: 193) berpendapat bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka yang disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Sedangkan menurut Handoko (2001:208), mengatakan ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan atau skorsing. Adapun sasaran tindakan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan untuk mencegah para pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang serupa

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh system disiplin progresif adalah sebagai berikut:

- 1) Teguran secara lisan oleh pengawas
- 2) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- 3) Skorsing
- 4) Diturunkan pangkatnya (demosi)
- 5) Pemutusan hubungan kerja atau dipecat.

2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga pendekatan disiplin yaitu: (1) disiplin modern, (2) disiplin dengan tradisi, (3) disiplin bertujuan (Mangkunegara, 2001: 129). Disiplin modern, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Adapun asumsi pendekatan ini adalah:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau praasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

Pendekatan disiplin dengan tradisi. Pendekatan disiplin dengan tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Adapun asumsi pendekatan ini adalah:

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelanggaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

Pendekatan disiplin bertujuan. Pendekatan disiplin bertujuan diterapkan dengan harapan bahwa sesungguhnya belum pada tahap pemberian hukuman, tetapi lebih bersifat pembinaan. Adapun asumsi pendekatan ini adalah:

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, akan tetapi lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif.
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan pada perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2004: 129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1) Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ke tempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2) Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3) Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran karyawan ditempat kerja.

Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar-masuk anggotanya. Sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat.

Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Menurut Heriawanto (2004), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam Pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat Komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan instansi menjadi berkurang.

Berkurangnya komitmen dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun. Cahyana (2005) menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai bentuk penerapan kedisiplinan. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja (kinerja) seseorang, gaji/upah, kompensasi, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga secara umum.

2.3.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996: 34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu:

1. Disiplin terhadap waktu
2. Disiplin terhadap target
3. Disiplin terhadap kualitas
4. Disiplin terhadap prioritas kerja
5. Disiplin terhadap prosedur

Dari pendapat di atas dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menja ditanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2.3.6 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelum pegawainya.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Aryanto dalam Ernawati (2003: 32) mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut:

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para pegawainya memiliki sikap kendali diri yang positif. Sehingga pegawai akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan pegawai akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

- b. Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi, maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standard dan tata tertib yang diberlakukan oleh organisasi.
- c. Perbaikan sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi dan tindakan-tindakan lain diperlukan pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah oleh organisasi.

2.4 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Pada hakikatnya disiplin adalah kepatuhan pada kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Pada tahap ini masalah-masalah diidentifikasi dan manajer serta pegawai bekerja sama untuk memecahkannya.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga

sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan.

Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata disiplin diartikan dengan: (1) Latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatan selalu mentaati tata tertib; (2) Ketaatan pada aturan dan tata tertib (Purwadarminta, 1985: 254). Sementara itu Nawawi (1996: 128) mengungkapkan bahwa disiplin adalah usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap suatu ketentuan yang disetujui bersama agar pemberian hukuman terhadap seseorang dapat dihindari.

2.5 Kajian Perspektif Islam

Menurut Langgulang (1989: 401) bahwa disiplin mengandung makna melatih, mendidik dan mengatur. Artinya, dalam kata disiplin mengandung arti banyak dan dapat diterapkan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan secara sadar terhadap aturan, norma-norma, dan kaidah-kaidah yang berlaku agar terhindar dari hukuman dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Selanjutnya istilah disiplin dijelaskan dalam Good's Dictionary of Education (Sutisna, 1985: 97) sebagai berikut:

1. Proses hasil pengarahan atau pengendalian keinginan demi suatu cita-cita atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif.
2. Pencarian suatu cara bertindak yang terpilih dengan gigih, aktif dan diarahkan sendiri, sekalipun menghadapi rintangan.
3. Pengendalian perilaku dengan langsung dan otoriter melalui hukuman dan hadiah.
4. Pengekangan dorongan, sering melalui cara yang tak enak, menyakitkan.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka aspek terpenting dari sikap disiplin adalah kekuatan serta kepatuhan terhadap aturan-aturan. Secara sadar menjalankan tata tertib dan ketundukan diri demi mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain itu dalam Webster's Dictionary yang dikutip oleh Sutisna (1985: 98) tersebut memberikan sejumlah definisi tentang disiplin, diantaranya:

1. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, karakter atau keadaan serba teratur dan efisien.
2. Hasil pelatihan serupa itu, pengendalian diri, perilaku yang tertib
3. Penerimaan atau kepatuhan terhadap kekuasaan dan kontrol

4. Perlakuan yang menghukum dan menyiksa.

Pengertian di atas mengandung dua unsur, yaitu disiplin positif dan disiplin negatif. Disiplin positif berupa proses hasil pengembangan karakter, pengendalian diri, keadaan teratur efisien. Sedangkan disiplin negatif yaitu berupa disiplin yang dilakukan karena adanya ancaman dan hukuman. Apabila dikaitkan dengan sekolah terutama dengan keberadaan guru, berarti seorang guru harus memiliki sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya. Disiplin yang dijalankan harus berdasarkan atas kesadaran terhadap aturan bukan karena rasa takut akan mendapatkan hukuman.

Islam mengajarkan kepada umatnya agar hidup disiplin dengan bekerja keras bersungguh-sungguh, jujur, hidup teratur dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya agar dapat memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Dalam ajaran Islam, banyak ayat al-Qur`an dan hadist, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surah an-Nisâ` ayat 59:

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul(Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Qur`an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya.

Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik.

Seperti perintah untuk memperhatikan dan menggunakan waktu sebaik-baiknya. Dalam al-Qur'an misalnya disebutkan: *Wal-fajri* (demi waktu Subuh), *wadh-dhuhâ* (demi waktu pagi), *wan-nahar* (demi waktu siang), *wal- 'ashr* (demi waktu sore), atau *wal-lail* (demi waktu malam).

Ketika al-Qur'an mengingatkan demi waktu sore, kata yang dipakai adalah "*al- 'ashr*" yang memiliki kesamaan dengan kata "*al- 'ashîr*" yang

artinya “perasan sari buah”. Seolah-olah Allah mengingatkan segala potensi yang kita miliki sudahkah diperas untuk kebaikan? Ataukah potensi itu kita sia-siakan dari pagi hingga sore? Jika demikian, pasti kita akan merugi.

وَالْعَصْرِ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝

Artinya:

“Demi masa. Sesungguhnya manusia berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal shaleh serta saling berwasiyat dalam hak dan kesabaran .

Maka, kita harus pandai-pandai menggunakan waktu sebaik-baiknya. Tapi, jangan pula kita gunakan waktu untuk kepentingan akhirat namun mengorbankan kepentingan duniawi, atau sebaliknya. Menggunakan waktu dalam usaha mencari karunia dan ridha Allah, hendaknya seimbang dan proporsional.

Ada juga perintah untuk menekuni bidang tertentu hingga menghasilkan karya atau keahlian tertentu sesuai potensi yang dimiliki. Masing-masing orang dengan keahliannya, diharap dapat saling bekerjasama dan bahu-membahu menghasilkan buah karya yang bermanfaat bagi banyak orang.

“Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.” (Qs. al-Isrâ` [17]: 84).

Pesan-pesan moral yang terkandung dalam ajaran Islam, memberi interpretasi yang lebih luas dan jelas kepada umatnya untuk berlaku dan bertindak disiplin. Bahkan dari beberapa rangkaian ibadah, seperti shalat, puasa, zakat maupun haji, terkandung perintah untuk berlaku disiplin.

Dosen sebagai pendidik dan pengajar juga hendaknya memiliki perilaku disiplin, baik disiplin dalam waktu mengajar maupun disiplin dalam melakukan pekerjaan yang lain. Karena mengajar itu memerlukan aktivitas yang teratur dari seorang Pendidik.

2.6 Model Konsep

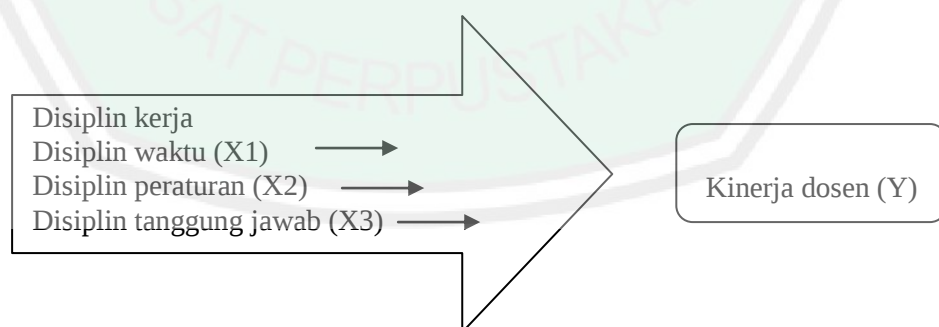
Dalam penelitian ini, model konsep penelitian adalah:



Gambar 2.1 model konsep

2.7 Model Hipotesis

Agar variabel tersebut dapat diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam bentuk hipotesis.



Gambar 2.2 model hipotesis

Keterangan:

- Pengaruh secara parsial variabel Xi terhadap variabel Y
- ⇨ Pengaruh secara simultan variabel Xi terhadap variabel Y

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan model hipotesis, maka hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen.
- b. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara parsial terhadap kinerja dosen.
- c. Di duga variabel disiplin waktu yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditentukan secara sengaja, yaitu fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Jalan Gajayana No.50 Malang. Pemilihan tersebut dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui tingkat disiplin kerja dosen di fakultas Ekonomi dan merupakan salah satu fakultas yang berada di Universitas Islam Negeri Malang yang menerapkan sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) dalam penataan internal yang dilakukan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang di bidang manajemen sumber daya manusia.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu. berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori.

Penelitian eksplanatory (*explanatory research*) adalah untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang sedang dihadapi dengan tujuan menyusun permasalahan, menentukan alternative tindakan, mengembangkan hipotesis, menentukan variabel penelitian dan mendapatkan gambaran yang jelas mengenai permasalahan (Supriyanto dan Maharani, 2013:7).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sebelum melakukan penelitian, penulis harus menentukan terlebih dahulu populasi yang akan diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2006: 90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen PNS yang ada di fakultas ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yaitu sebanyak 22 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, maka dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relative kecil, yaitu kurang dari 30 (Supriyanto dan Maharani, 2013:7).

3.3 Definisi Operasional Variabel

- A. Disiplin Kerja, Davis dalam Mangkunegara (2011: 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Indikator disiplin kerja (Guntur 1996: 34-35) adalah disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab.

B. Kinerja adalah hasil dari sebuah usaha yang dilakukan oleh karyawan atas tanggung jawabnya, yang dapat dinilai baik atau tidaknya secara kuantitas dan kualitas oleh perusahaan sebagai acuan pencapaian standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan. indikator kinerja (Mathis dan Jackson, 2006: 378) adalah kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Konsep	Indicator variabel	Item
Disiplin kerja (Guntur, 1996: 34-35)	Disiplin waktu	1) Ketaatan pada jam kerja 2) Melaksanakan tugas dengan tepat waktu 3) Kehadiran ditempat kerja/ ruang kelas
	Disiplin peraturan	1) Patuh dalam menjalankan perintah 2) Taat dan tertib dalam menjalankan tugas 3) Melakukan absensi sesuai dengan ketentuan instansi
	Disiplin tanggung jawab	1) Mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan 2) Memelihara dan menggunakan peralatan kantor dengan baik 3) Bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan
Kinerja (Mathis dan Jackson, 2006: 378)	Kinerja dosen	1) Berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dari sebelumnya 2) Meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan Berusaha lebih baik dari teman kerja

		3) Penetapan target 4) Memahami tanggung awab 5) Melakukan absensi kehadiran 6) Mampu bekerja sama dengan tim
--	--	--

3.4 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah Skala Likert. Melalui penyebaran angket yang berisikan beberapa pernyataan yang akan diajukan kepada responden, maka ditentukan skor pada setiap jawaban kuesioner (Sugiono, 2010: 107). Penentuan ini dihitung berdasarkan alternatif jawaban (a, b, c, d, dan e), akan diberi skor sebagai berikut:

- A. Untuk pilihan jawaban “a” diberi nilai/ skor 5, sangat setuju
- B. Untuk pilihan jawaban “b” diberi nilai/ skor 4, setuju
- C. Untuk pilihan jawaban “c” diberi nilai/ skor 3, netral
- D. Untuk pilihan jawaban “d” diberi nilai/ skor 2, tidak setuju
- E. Untuk pilihan jawaban “e” diberi nilai/ skor 1, sangat tidak setuju

3.5 Pengumpulan Data

- A. Data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja dan kinerja dosen.
- B. Data sekunder adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari

fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berupa sejarah, struktur organisasi, jumlah pegawai.

3.6 Metode Pengumpulan Data

- A. Kuesioner yakni merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian
- B. Wawancara yakni melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait, khususnya di fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang meliputi, lokasi, jumlah pegawai, serta data lainnya, dengan maksud memperoleh tambahan informasi lainnya.
- C. Instrumen penelitian, berupa kuesioner yaitu pedoman wawancara.

3.7 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

A. Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung), dimana r hitung dapat di capai dengan rumus (Arikunto, 1991) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel

X = skor item X

Y = skor total item X

r = koefisien korelasi

Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$.

B. Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliable, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten member hasil ukuran yang sama. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha cronbach*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana:

r_{11} = *reliabilitas instrumen*

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_t^2 = varians total

σ_b^2 = jumlah varians butir

Instrumen dapat dikatakan reliable apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$.

3.8 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dipakai untuk mendeskripsikan persepsi responden yang diteliti dalam bentuk distribusi frekuensi dan presentase menurut variabel, indikator dan item.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Santoso dan Ashari (2005: 144) Regresi berganda berguna untuk meramalkan pengaruh dua variabel indikator atau lebih terhadap satu variabel kriteria atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Formulasi persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Dosen

b₀ : Bilangan Konstanta

- b_1 b_2 b_3 : Koefisien Regresi
 X_1 : Disiplin Waktu
 X_2 : Disiplin Peraturan
 X_3 : Disiplin Tanggung Jawab
 e : Variabel Pengganggu

Untuk menguji hipotesis maka penulis menggunakan uji statistik berupa uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (R^2).

A. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara individu dengan uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. pengujian hipotesis secara individu dapat dilakukan dengan menggunakan rumus (Gujarati, 2001: 78)

$$t = \frac{\beta_1 - \beta_1}{se(\beta_1)}$$

Uji hipotesis dapat diketahui dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel sebagai berikut:

- $H_0: \beta_1 \leq 0$, artinya masing-masing variabel X_i tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y, dimana $i = 1, 2, 3$
- $H_a: \beta_1 > 0$, artinya masing-masing variabel X_i memiliki pengaruh terhadap variabel Y, dimana $i = 1, 2, 3$

Kriteria uji t adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (variabel bebas X berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y)
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (variabel bebas X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y)

B. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2005: 84) uji signifikansi simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (keseluruhan variabel bebas X berpengaruh terhadap variabel terikat Y).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (keseluruhan variabel bebas X tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y).

C. Uji Koefisien Determinasi

Analisis determinansi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka perentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna 100%.

3.9. 3 Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi tersebut, yaitu (Supriyanto dan Maharani, 2013: 70):

A. Uji Multikolinieritas

Salah satu model regresi linier adalah tidak adanya korelasi yang sempurna atau korelasi yang tidak sempurna tetapi relative sangat tinggi antara variabel-variabel bebas (independen).

Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan model regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

C. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi diantara data pengamatan, dimana munculnya data tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dimanakan problem autokorelasi.

Ada beberapa cara mendeteksi autokorelasi, salah satunya Durbin-Watson d test. Durbin-Watson telah menetapkan batas atas (du) dan batas bawah (dL). Durbin-Watson juga telah mentabelkan nilai du dan dL untuk taraf nyata 5% dan 1% yang selanjutnya dikenal dengan tabel Durbin-Watson. Adapun kaidah keputusan Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Tabel Durbin-Watson

Range	Keputusan
$du < dw < 4-du$	Tidak ada masalah autokorelasi
$0 < dw < dL$	Terjadi masalah autokorelasi positif

$D_w > 4-dL$	Terjadi masalah autokorelasi negatif
$4 - d_u < d_w < 4 - dL$	Hasilnya tidak dapat disimpulkan

D. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Bandingkan nilai sig yang ada pada tabel Kolmogorov Smirnov dengan α . Jika nilai $\text{sig} \geq \alpha$, maka dikatakan data berdistribusi normal. Dan jika angka signifikansi uji Kolmogorov Smirnov $\text{sig} < \alpha$, menunjukkan data tidak berdistribusi normal (uyanto, 2009) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 73).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

A. Sejarah Fakultas Ekonomi

Berdirinya Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (FE UIN MALIKI) Malang sebenarnya tidak lepas dari cikal-bakal perjalanan panjang sejarah kelembagaan yang berawal dari berdirinya Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya di Malang. Selanjutnya lembaga ini berturut-turut mengalami alih status menjadi Sekolah Tinggi Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang, Universitas Islam Indonesia Sudan (UIIS) Malang dan yang terakhir sekarang menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Oleh karena itu untuk meruntut sejarah FE UIN Maliki Malang dengan sendirinya tidak mungkin menafikan perjalanan sejarah masing-masing dari keempat kelembagaan tersebut yang dalam paparan berikutnya akan dipilah menjadi empat periode kelembagaan.

Pertama, Fakultas Tarbiyah. Periode ini merupakan masa dependensi yang cukup panjang bagi perjalananan sebuah lembaga pendidikan tinggi. Kurang lebih empat dekade, atau tepatnya sekitar 36 tahun fakultas ini menjadi bagian dari Institut Agama Islam Negeri

(IAIN) Sunan Ampel Surabaya. Hal ini terjadi karena sejak secara resmi berdiri pada tahun 1961, IAIN Sunan Ampel Surabaya baru memiliki dua fakultas, yaitu Fakultas Syari'ah di Surabaya dan Fakultas Tarbiyah di Malang. Secara akademis alasan penempatan kedua fakultas tersebut di kedua tempat yang berbeda, karena Fakultas Syari'ah di Surabaya diharapkan bisa berkembang dengan pembinaan dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga (UNAIR) Surabaya. Sedangkan Fakultas Tarbiyah di Malang diharapkan pembinaan pengembangan dari Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Malang.

Kedua, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Periode ini merupakan masa otonomi dan pengembangan. Diakui bahwa selama masa dependensi, Fakultas Tarbiyah di Malang sangat terbatas untuk mengekspresikan gagasan-gagasan besarnya karena masih terkendala oleh kebijakan makro induknya yaitu IAIN Sunan Ampel Surabaya. Karena itu sejalan dengan semangat reformasi, pemerintah pusat (Departemen Agama Republik Indonesia) akan memberikan kesempatan kepada semua fakultas di daerah seluruh Indonesia untuk mandiri. Ini dimaksudkan agar fakultas di daerah bisa mengembangkan diri sesuai dengan potensi dan karakternya masing-masing.

Ketiga, Universitas Islam Indonesia Sudan (UIIS) Malang. Dalam periode ini program studi yang dikembangkan masih sama dengan periode STAIN, yaitu program studi Manajemen konsentrasi Manajemen Syari'ah di bawah Jurusan Syari'ah, berdasarkan Rekomendasi Program

Studi Umum pada UIIS Malang yang dikeluarkan oleh Menteri Agama RI Nomor MA / 330 / 2002 tanggal 18 September 2002. Namun demikian, secara internal, bersamaan dengan beberapa jurusan di lingkungan UIIS Malang dikembangkan menjadi fakultas, maka saat itu pula Fakultas Ekonomi lahir memisahkan diri dari induknya, Fakultas Syari'ah.

Keempat, Periode Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Periode ini merupakan masa kebangkitan dan integrasi keilmuan. Berselang kurang lebih selama dua tahun, akhirnya UIIS Malang berubah status menjadi UIN Malang berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Pada periode awal, FE-UIN Maliki Malang baru mempunyai satu program studi, yakni Manajemen (strata satu). Ijin penyelenggaraan program studi Manajemen ini diperkuat dengan Keputusan Direktur Jenderal Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama RI Nomor DJ/54/2005 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Jenjang Strata Satu (S-1) pada Universitas Islam Negeri Malang Jawa Timur.

Seiring dengan tuntutan zaman dalam mengemban misi keilmuan di Nusantara sejak tahun akademik 2009/2010 FE-UIN Maliki Malang

membuka program studi baru yakni Akuntansi dan Perbankan Syariah. Khusus untuk Akuntansi sengaja dibuka untuk jenjang strata satu (S1) sebagaimana program studi Manajemen. Sedangkan untuk program Perbankan Syariah diperuntukkan bagi mahasiswa yang ingin menempuh program diploma tiga (D3) dalam studi Perbankan yang berbasis syariah.

Dengan demikian, FE-UIN Maliki Malang telah mampu dan berhasil membangun salah satu misinya yang sangat penting dalam membangun perguruan tinggi yang berbasis syari'ah di Indonesia. Dan ke depan akan terus bertekad menjalankan fungsi utamanya yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan mengintegrasikan antara ilmu umum (sciences) dan agama (religion).

Lebih jauh, untuk mencapai cita-cita sesuai dengan visi dan misinya, FE-UIN Maliki Malang terus mencoba membangun kultur akademik yang memadukan kedalaman spiritual, keagungan akhlak, keluasan ilmu dan kematangan professional. Dengan ini semua diharapkan kelak akan terwujud sebuah Fakultas Ekonomi yang unggul (excellence) di bawah cita-cita besar UIN Maliki Malang membangun Bilingual University & The Centre of Islamic Civilization in Indonesia.

B. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi

a. Visi

Menjadi Fakultas Ekonomi terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan di bidang ekonomi yang

memiliki kekokohan akidah, kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu dan kematangan professional dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang bercirikan Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi di atas, Fakultas melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengantarkan mahasiswa Ekonomi agar memiliki kemantapan akidah, kedalaman spiritual dan keluhuran akhlak melalui pembelajaran di Ma'had (pondok pesantren) dan perkuliahan PKPBA serta perkuliahan matakuliah dasar.
2. Mengantarkan mahasiswa memiliki keluasan ilmu dan kematangan profesional di bidang ekonomi dan manajemen serta jiwa entrepreneur yang berwawasan regional, nasional dan global yang dilandasi oleh spirit ajaran dan nilai-nilai Islam
3. Mengantarkan mahasiswa menguasai keterampilan berbahasa (Arab & Inggris) dan penguasaan serta pemanfaatan teknologi informasi.
4. Mengantarkan mahasiswa menjadi kader ulama yang mampu memimpin dan menggerakkan kehidupan dengan nilai-nilai Islam di masyarakat.

5. Mengantarkan mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pengkajian dan penelitian ilmiah ,dan
6. Mengembangkan jiwa ekonom ulul albab bagi civitas akademika melalui zikir, fikir, dan ikhtiar.

C. Tujuan

- a. Untuk menghasilkan Sarjana Ekonomi yang memiliki Performance Dimension Model of a Moslem
- b. Untuk menghasilkan Sarjana Ekonomi yang memiliki keahlian khusus sesuai dalam bidangnya baik konvensional maupun syariah.
- c. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidangnya yang menjunjung tinggi nilai-nilai dalam Islam, sehingga menjadi bagian penting dalam mewujudkan universalitas ajaran Islam, dan dapat mengukir prestasi atau kemajuan ilmu pengetahuan dalam peradaban saat ini dan masa yang akan datang.

D. Motto, Prinsip dan Filosofi

a. Motto

Kerja yang dilandasi keikhlasan bernilai ibadah.

b. Prinsip

Prestasi, kebersamaan, dan tanggung jawab.

c. Filosofi

Memberikan layanan yang terbaik, berkualitas dan profesional.

d. Jargon

روضة الحكمة والسلوك (Garden of Knowledge and Ethics)

E. Sistem Penjamin Mutu

- a. Pengelolaan mutu secara internal pada tingkat fakultas melalui jurusan/prodi manajemen, akuntansi, dan program diploma 3 (D-3) perbankan syariah antara lain dengan melaksanakan supervisi dan evaluasi terprogram atas implementasi kebijakan manajemen pendidikan di Jurusan/Prodi.
- b. Hubungan dengan penjaminan mutu pada tingkat lembaga kegiatan peningkatan dan pengendalian mutu PS dilakukan secara sistematis dan integral dengan penjamin mutu yang dilakukan ditingkat Universitas maupun Fakultas.
- c. Dampak proses penjamin mutu terhadap pengalaman dan mutu hasil belajar mahasiswa yang ditunjukkan oleh kualitas akademik mahasiswa PS yang mayoritas lulusan memiliki IPK diatas 3,00 dengan masa studi rata-rata empat tahun.
- d. Pengembangan dan penilaian pranata kelembagaan.
- e. Evaluasi internal yang berkelanjutan.
- f. Pemanfaatan hasil evaluasi internal dan eksternal/akreditasi dalam perbaikan pengembangan program.
- g. Kerjasama dan kemitraan instansi terikat dalam pengendalian mutu.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan jumlah responden yang disebar adalah sebanyak 22 responden. Untuk mengetahui profil dari responden, maka akan diperinci dengan mengelompokkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama berkerja. Tujuan pengelompokan ini adalah untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data responden. Berikut gambaran hasil profil responden yang telah dianalisis, yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 4.1

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Prosentase %
Laki-laki	12	12
Perempuan	10	10
Total	22	22

Sumber: data primer, diolah 2016

Berdasarkan table 4.1 yaitu profil responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa responden di dominasi oleh para laki-laki. Jumlah responden laki-laki sebesar 12 responden (12%) dan jumlah responden perempuan jauh lebih sedikit dibandingkan responden laki-laki yaitu sebanyak 14 responden (14%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah dosen PNS di fakultas ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang di dominasi oleh laki-laki.

Kemudian pada table 4.2 ini ditunjukkan keterangan mengenai profil responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Table 4.2**Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Prosentase
S-1	0	0
S-2	13	13
S-3	9	9
Total	22	22

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari table 4.1 dapat dilihat tentang profil pendidikan terakhir para responden di fakultas ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang merupakan PNS telah menempuh jenjang pendidikan Strata 2 (S-2) yang berjumlah 13 orang (13%), dan 9 orang (9%) yang telah menempuh pendidikan strata 3 (S-3).

Selanjutnya, profil responden berdasarkan lama berkerja, yang akan di jelaskan pada Table 4.3

Table 4.3**Profil Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

Lama bekerja	Jumlah responden	Prosentase %
1-5 Tahun	-	-
6-10 tahun	13	13
11-15 tahun	6	6
>15 tahun	3	3
Total	22	22

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari table 4.3 dapat disimpulkan bahwa responden yang telah berkerja 6-10 tahun adalah sebesar 13 responden (13%) hal ini menunjukkan bahwa prosentase terbesar responden telah berkerja selama 6-10 tahun, untuk responden yang telah berkerja selama 11-15 tahun terdiri dari 6 (6%) responden, dan responden yang > 15 tahun sebanyak 3 orang (3%).

4.1.3 Gambaran Umum Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variable independen dan 1 variable dependen, yaitu kinerja (Y) sebagai variable dependen dan Disiplin waktu (X_1) disiplin peraturan (X_2) dan disiplin tanggung jawab (X_3) adalah variable independen. Dimana setiap variable terdiri dari beberap item pernyataan dalam kuisisioner yang akan disajikan berserta jawabnya, berikut ini:

A. Variabel Disiplin Waktu (X_1)

Variabel independen disiplin waktu (X_1) dalam penelitian ini terdiri dari beberapa pernyataan, yaitu: ketaatan pada jam kerja ($X_{1.1}$), melaksanakan tugas dengan tepat waktu ($X_{1.2}$), dan kehadiran ditempat kerja/ruang kelas (X_3).

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Waktu

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0%	2	9,1%	2	9,1%	9	40,9%	9	40,9%	100	100%
X1.2	0	0%	0	0%	0	0%	8	36,4%	14	63,6%	100	100%
X1.3	0	0%	2	9,1%	1	4,5%	13	59,1%	6	27,3%	100	100%

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

Dari variabel Disiplin Waktu (X1) dapat diketahui pada item ketaatan pada jam kerja (X1.1), dari 22 dosen sebanyak 9 orang (40,9%) menjawab sangat setuju, 9 orang (40,9%) menjawab setuju, 2 orang (9,1%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (9,1%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (81,8%) setuju bahwa dosen merasa harus taat pada jam kerja.

Pada item melaksanakan tugas dengan tepat waktu (X1.2), dari 22 dosen sebanyak 14 orang (63,6%) menjawab sangat setuju dan 8 orang (36,4%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa melaksanakan tugas dengan tepat waktu adalah prioritas bagi dosen.

Item kehadiran di tempat kerja/di ruang kelas (X1.3), dari 22 dosen sebanyak 6 orang (27,3%) menjawab sangat setuju, 13 orang (59,1%) menjawab setuju, 1 orang (4,5%) menjawab kurang setuju, 2 orang (9,1%) menjawab tidak setuju. Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa hadir di tempat kerja/di ruang kelas merupakan kewajiban bagi dosen.

B. Variabel disiplin peraturan (X2)

Variable Disiplin peraturan dalam penelitian ini terdiri dari 3 item pernyataan, yaitu: patuh dalam menjalankan perintah (X_{2.1}), taat dan tertib dalam menjalankan tugas (X_{2.2}), melakukan absensi sesuai dengan ketentuan instansi (X_{2.3}).

Tabel 4.5**Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Peraturan**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0%	1	4,5%	6	27,3%	8	36,4%	7	31,8%	100	100%
X2.2	0	0%	0	0%	0	0%	11	50%	11	50%	100	100%
X2.3	0	0%	5	22,7%	2	9,1%	8	36,4%	7	31,8%	100	100%

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

Untuk item X2.1, yaitu patuh dalam menjalankan perintah, dari 22 dosen sebanyak 7 orang (31, 8%) menjawab sangat setuju, 8 orang (36,4%) menjawab setuju, 6 orang (27,3%) menjawab kurang setuju, 1 orang (4,5%) menjawab tidak setuju. Dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen (68,2%) setuju untuk patuh dalam menjalankan perintah.

Pada item taat dan tertib dalam menjalankan tugas (X2.2), dari 22 dosen sebanyak 11 orang (50%) menjawab sangat setuju dan 11 orang (50%) lainnya menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa dosen setuju untuk taat dan tertib saat menjalankan tugasnya.

Item melakukan absensi sesuai dengan ketentuan instansi (X2.3), dari 22 dosen sebanyak 7 orang (31,8%) menjawab sangat setuju, 8 orang (36,4%) menjawab setuju, 2 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, 5

orang (22,7%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, sebagian besar dosen (68,2%) setuju melakukan absensi sesuai dengan peraturan dari instansi.

C. Variabel disiplin tanggung jawab (X3)

Variabel independen disiplin waktu (X1) dalam penelitian ini terdiri dari beberapa pernyataan, yaitu: ketaatan pada jam kerja (X1.1), melaksanakan tugas dengan tepat waktu (X1.2), dan kehadiran ditempat kerja/ruang kelas (X3).

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Item Variabel disiplin tanggung jawab

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	0	0%	0	0%	1	4,5%	9	40,9%	12	54,5%	100	100%
X3.2	0	0%	0	0%	1	4,5%	9	40,9%	12	54,5%	100	100%
X3.3	0	0%	0	0%	0	0%	8	36,4%	14	63,6%	100	100%

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

Untuk item X3.1, yaitu mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan, dari 22 dosen sebanyak 12 orang (54,5%) menjawab sangat setuju, 9 orang (40,9%) menjawab setuju, 1 orang (4,5%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen (91,4%) menjawab setuju dalam hal penyelesaian tugas yang dibebankan.

Untuk item X3.2, memelihara dan menggunakan peralatan kantor dengan baik, dari 22 dosen sebanyak 12 orang (54,5%) menjawab sangat

setuju, 9 orang (40,9%) menjawab setuju, 1 orang (4,5%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen (91,4%) menjawab setuju dalam urusan penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor dengan baik.

Pada item X3.3, yaitu bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, dari 22 dosen sebanyak 14 orang (63,6%) menjawab sangat setuju, dan 8 orang (36,4%) menjawab setuju. Berdasarkan data tersebut, dosen setuju untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan oleh instansi.

D. Variabel Y

Variablel dependen Y (kinerja) dalam penelitian ini terdiri dari 7 item pernyataan, yaitu: berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dari yang sebelumnya (Y_1), meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan (Y_2), berusaha lebih baik dari teman kerja (Y_3), penetapan target (Y_4), memahami tanggung jawab (Y_5), melakukan absensi kehadiran (Y_6), mampu bekerjasama dengan tim (Y_7)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	0	0%	0	0%	2	9,1%	12	54,5%	8	36,4%	100	100%
Y1.2	0	0%	0	0%	2	9,1%	11	50%	9	40,9%	100	100%
Y1.3	0	0%	0	0%	3	13,6%	10	45,5%	9	40,9%	100	100%
Y1.4	0	0%	1	4,5%	3	13,6%	8	36,4%	10	45,5%	100	100%
Y1.5	0	0%	1	4,5%	2	9,1%	11	50%	8	36,4%	100	100%
Y1.6	0	0%	1	4,5%	6	27,3%	8	36,4%	7	31,8%	100	100%
Y1.7	0	0%	0	0%	2	9,1%	5	22,7%	15	68,2%	100	100%

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

Dari variabel kinerja pegawai (Y) pada item berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dari sebelumnya (Y1.1), dari 22 dosen, sebanyak 8 orang (36,4%) menjawab sangat setuju, 12 orang (54,5%) menjawab setuju, 2 orang (9,1%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen (90,9%) berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Pada item meningkatkan hasil kuantitas pekerjaan (Y1.2), dari 22 dosen, sebanyak 9 orang (40,9%) menjawab sangat setuju, 11 orang (50,0%) menjawab setuju, 2 orang (9,1%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen (90,9%) berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerjanya.

Untuk item Y1.3, yaitu berusaha lebih baik dari teman kerja, dari 22 dosen, sebanyak 9 orang (40,9%) menjawab sangat setuju, 10 orang (45,5%) menjawab setuju, 3 orang (13,6%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen (86,5%) ingin kinerjanya lebih baik dari teman sejawat.

Pada item penetapan target (X1.4), dari 22 dosen, sebanyak 10 orang (45,5%) menjawab sangat setuju, 8 orang (36,4%) menjawab setuju, 3 orang (13,6%) menjawab kurang setuju, 1 orang (4,4%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen (81,9%) berusaha mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi.

Untuk item Y1.5, yaitu memahami tanggung jawab, dari 22 dosen, sebanyak 8 orang (36,4%) menjawab sangat setuju, 11 orang (50,0%) menjawab setuju, 2 orang (9,1%) menjawab kurang setuju, 1 orang (4,5%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen (86,4%) dapat memahami tanggung jawab yang diberikan oleh instansi.

Sedangkan untuk item melakukan absensi kehadiran (Y1.6), dari 22 dosen, sebanyak 7 orang (31,8%) menjawab sangat setuju, 8 orang (36,4%) menjawab setuju, 6 orang (27,3%) menjawab kurang setuju, 1 orang (4,5%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen (68,2%) melakukan absensi kehadiran sesuai dengan prosedur yang ditetapkan instansi.

Untuk item Y1.7, yaitu mampu bekerja sama dengan tim, dari 22 dosen, sebanyak 15 orang (68,2%) menjawab sangat setuju, 5 orang (22,7%) menjawab setuju, 2 orang (9,1%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar dosen (90, 9%) mampu bekerja sama dalam tim.

4.1.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

A. Validitas Instrumen

Uji validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur. Maka sesudah instrumen selesai disusun lalu diujicobakan masing-

masing satu kali pada responden yang sama. Hasil uji validitas instrumen penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Item	Korelasi	Nilai Sig.	Ket.
X1.1	0,907	0,000	Valid
X1.2	0,402	0,064	Valid
X1.3	0,907	0,000	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item	Korelasi	Nilai Sig.	Ket.
X2.1	0,783	0,000	Valid
X2.2	0,660	0,000	Valid
X2.3	0,872	0,001	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel X3

Item	Korelasi	Nilai Sig.	Ket.
------	----------	------------	------

X3.1	0,971	0,000	Valid
X3.2	0,971	0,000	Valid
X3.3	0,812	0,000	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	Korelasi	Nilai Sig.	Ket.
Y1.1	0,735	0,000	Valid
Y1.2	0,861	0,000	Valid
Y1.3	0,805	0,000	Valid
Y1.4	0,908	0,000	Valid
Y1.5	0,891	0,000	Valid
Y1.6	0,639	0,000	Valid
Y1.7	0,837	0,000	Valid

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

B. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrument dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item	Ket.
X1	0,663	3	Reliabel
X2	0,641	3	Reliabel
X3	0,910	3	Reliabel
Y	0,908	7	Reliabel

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

4.1.5 Hasil Analisis Data

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis dengan menggunakan model regresi berganda yang telah memenuhi uji asumsi klasik antara variabel bebas X1 (disiplin waktu), X2 (disiplin peraturan), dan X3 (disiplin tanggung jawab) terhadap variabel Y (kinerja dosen). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kedua variabel.

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	t-hitung	signifikan	Koefisien determinasi parsial	Keterangan
	11,679	1,602	0,127		
X1	-0,548	-0,985	0,338	-0,226	Tidak signifikan
X2	1,077	2,214	0,040	0,463	Signifikan
X3	0,879	1,446	0,165	0,323	Tidak signifikan
R				0,617	
R Square				0,380	
Adjusted R. Square				0,277	
F hitung				3,685	
signifikansi				0,031	
A				0,05	

Sumber: Data SPSS diolah, 2016

Pada tabel 4.13, berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel tersebut, maka dapat dihasilkan persamaan regersinya sebagai berikut:

$Y = 11,679 + -0,548X_1 + 1,077X_2 + 0,879X_3$. Dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa konstanta 11,679, jika tidak ada X_i , maka kinerja dosen sebesar 11,679. Jika nilai koefisien regresi variabel X_1 , X_2 , X_3 dinaikkan 1 satuan, maka akan menambah kinerja sebesar -0,548, 1,077, 0,879.

Pada tabel 4.13. Dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 3,685 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 ($\text{sig} < 0,05$) maka H_0 ditolak. Hal ini berarti, berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja dosen secara simultan memiliki pengaruh, dengan demikian H_a dapat diterima.

Nilai R Square sebesar 0,380 ini mengandung makna bahwa terdapat hubungan yang erat antara variable-variabel dalam disiplin kerja (X) terhadap kinerja dosen (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas, yang ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi atau Adjusted R square yaitu sebesar 0,277 atau 27,7%. Menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel independent disiplin waktu (X_1), disiplin peraturan (X_2), disiplin tanggung jawab (X_3) terhadap variabel Y (kinerja dosen) sebesar 27,7%, sedangkan sisanya 72,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan

dalam model. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai peranan yang sedikit dalam meningkatkan kinerja dosen.

Berdasarkan pengujian secara parsial terhadap masing-masing variabel bebas dapat diketahui:

a. Variabel disiplin waktu (X1) terhadap kinerja dosen (Y)

Pada tabel 4. 13. Menunjukkan nilai sig (0, 338) > (0,05). Ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin waktu terhadap kinerja dosen pada taraf signifikansi 95%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar -0, 226, berarti variasi perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin waktu sebesar -22, 6%.

b. Variabel disiplin peraturan (X2) terhadap kinerja dosen (Y)

Pada tabel 4.13. menunjukkan nilai sig (0,040) < (0,05). Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin peraturan terhadap kinerja dosen pada taraf signifikansi 95%. Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0,463, berarti variasi perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin peraturan adalah sebesar 46,3%.

c. Variabel disiplin tanggung jawab (X2) terhadap kinerja dosen (Y)

Pada tabel 4.13. menunjukkan nilai sig (0,165 > (0,05). Ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin tanggung jawab terhadap kinerja dosen pada taraf signifikansi 95%.

Nilai koefisien determinasi parsial yang diperoleh adalah sebesar 0,323, berarti variasi perubahan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin tanggung jawab adalah sebesar 32,3%.

Berdasarkan hasil analisis regresi parsial variabel bebas terhadap variabel terikat pada tabel 4.13 menunjukkan nilai $p < 0,05$ untuk variabel disiplin peraturan, sedangkan untuk variabel disiplin waktu dan disiplin tanggung jawab nilai $\text{sig} > 0,05$. Hal ini berarti disiplin kerja yang terdiri dari variabel disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dikarenakan uji t hitung $< t$ tabel atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,127 > 0,05$). Dengan demikian hipotesis (1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja yang terdiri dari variabel disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dosen dapat diterima. Dan hipotesis (2) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara parsial terhadap kinerja dosen tidak dapat diterima.

Pada tabel 4. 13, ternyata disiplin peraturan mempunyai t hitung dan koefisien regresi parsial paling besar dari yang lainnya, yaitu sebesar 2, 214 dengan koefisien determinasi parsial sebesar 0, 463. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga variabel disiplin waktu

mempunyai pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja dosen (Y) tidak dapat diterima.

4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinieritas

Salah satu model regresi linier adalah tidak adanya korelasi yang sempurna atau korelasi yang tidak sempurna tetapi relative sangat tinggi antara variabel-variabel bebas (independen).

Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah. Hasil uji multikolinieritas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.14

Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0, 598	1, 672	Tidak ada masalah multikolinieritas
X2	0, 617	1, 620	Tidak ada masalah multikolinieritas
X3	0, 680	1, 471	Tidak ada masalah multikolinieritas

Sumber: data diolah SPSS, 2016

Dari hasil pengujian tersebut, nilai VIF untuk X1 sampai dengan X3 tidak melebihi nilai 10 dan nilai tolerance mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan pada model ini tidak terjadi multikolinieritas.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	R	Sig	Keterangan
X1	0,163	0,467	Homoskedastisitas
X2	-0,054	0,812	Homoskedastisitas
X3	-0,197	0,380	Homoskedastisitas

Sumber: data diolah SPSS, 2016

Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai sig disiplin waktu (X1) $0,467 > 0,05$, disiplin peraturan (X2) $0,812 > 0,05$ dan disiplin tanggung jawab (X3) $0,380 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pada pengujian instrumen X1, X2, X3 tidak terjadi heteroskedastisitas. Data yang baik adalah data yang tidak heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

C. Uji Autokorelasi

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Tabel 4.16
Uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.617 ^a	.380	.277	3.584	2.169

Sumber: data diolah SPSS, 2016

Dari pengujian tersebut, autokorelasi diperoleh nilai DW sebesar 2,169 kemudian dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson atau DW antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi, jadi asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

D. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), yaitu jika nilai signifikan dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) > 0.05 maka asumsi normalitasnya terpenuhi. Hasil uji Normalitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Table 4.17
Uji Normalitas

	Unstandarized Residual
N	22
Kolmogorov-Smirnov Z	0.767
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.598

Sumber: Data diolah SPSS, 2016

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z 0.767 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,598 > 0,05. Dengan demikian instrumen penelitian ini dinyatakan normal.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Variabel Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam disiplin kerja (disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, (sig = 0,031 < 0,05). Variasi perubahan nilai variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara simultan sebesar 0,277%, selebihnya sebesar 0, 833% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Simamora (2006: 339) berpendapat bahwa kinerja atau performance mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan . hal serupa juga diungkapkan oleh Robbins (1996: 439) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan criteria yang telah ditetapkan bersama kedua konsep kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja

seorang sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian juga mendukung teori Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2010: 176-178) mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tanggung jawab dan disiplin. Masing-masing dosen yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dan dosen.

4.2.2 Pembahasan Secara Parsial Dan Dominan

Hasil pengujian secara parsial terhadap masing-masing variabel bebas, dapat diketahui yaitu:

A. Variabel disiplin waktu (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan nilai probabilitas t hitung $0,338 > 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin waktu yang terdiri dari taat pada jam kerja, melaksanakan tugas dengan tepat waktu, dan kehadiran ditempat kerja atau ruang kelas tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada diri individu untuk melakukan peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Messa Media Gusti (2012) Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi bahwa disiplin kerja tidak

memiliki pengaruh secara parsial. Maka dilihat dari indikator yang menjadi sampel penelitian ini terkait dengan ketaatan terhadap jam datang, ketepatan waktu dalam melakukan absensi fingerprint, dan kehadiran ditempat kerja/ ruang kelas, tidak dapat dijadikan ukuran dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang dosen.

Di fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk mengukur kinerja dosen tidak hanya dengan menggunakan seberapa disiplin dosen terhadap waktu karena setiap pekerjaan dosen tidak dapat terikat dengan waktu yang mengharuskan dosen untuk berdiam di kantor setiap saat. Akan tetapi, kinerja dosen di Fakultas Ekonomi juga di ukur berdasarkan beban kerja dosen (BKD) yang mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan.

Hal itu juga di jelaskan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Ayat 5 yang berbunyi “kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

- B. Disiplin peraturan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dengan probabilitas t hitung sebesar $0,040 < 0,05$.

Secara teori mendukung pendapat dari Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2010: 176-178) bahwa disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka ketidakpatuhan pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang tidak baik.

Upaya yang dilakukan oleh fakultas ekonomi untuk menegakkan peraturan salah satunya adalah dengan penerapan absensi *finger print* setiap jam datang dan jam pulang bagi setiap dosen untuk mencegah adanya korupsi waktu. Disiplin peraturan juga mencakup ketaatan dosen dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari laporan kinerja dosen (terlampir) yang ada di Fakultas Ekonomi dosen dalam melakukan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sudah dipenuhi oleh setiap dosen. Jadi, absensi *finger print* tidak dapat di jadikan patokan untuk mengukur seberapa taat dosen terhadap peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi.

Dalam hal ini juga dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin PNS mengenai Kewajiban dan Larangan yang tertuang pada pasal 3 ayat 4 dan 11 yang berbunyi: (4) mentaati segala peraturan perundang-undangan, dan (11) masuk kerja dan mentaati jam kerja yang telah ditetapkan.

Sementara itu, juga dijelaskan dalam undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 2 bahwa “dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.

Disiplin peraturan juga dimaksudkan untuk menjalankan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis yang dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.

Fakultas ekonomi sebagai lembaga pendidikan yang berada dalam naungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki kewajiban untuk menjalankan ketentuan yang tertulis dalam Undang-Undang tersebut. Sesuai dengan visi fakultas ekonomi yang ingin menjadikan fakultas ekonomi terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan dibidang ekonomi yang memiliki keluhuran akhlak, keluasan ilmu dan kematangan profesional dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang bercirikan islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

- C. Disiplin tanggung jawab secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai probabilitas t hitung 0,165 > 0, 05. Disiplin tanggung jawab harus dimiliki setiap karyawan agar

bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi sebagai wujud dari kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan instansi.

Di Fakultas Ekonomi, jika dilihat dari indikator disiplin tanggung jawab yang meliputi menyelesaikan tugas dengan baik, menjaga peralatan kantor dengan baik dan bertanggung jawab atas tugas telah yang dibebankan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Akan tetapi jika ditinjau ulang dengan hasil laporan kinerja dosen berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dosen di fakultas ekonomi sudah memenuhi ketiga kriteria yang menjadi beban kerja dosen (BKD). Hal itu dapat dilihat dari tanggung jawab dosen untuk memenuhi laporan kinerja dengan mengajar, melakukan penelitian dan menyerahkan hasil penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Pada dasarnya pelaksanaan disiplin kerja harus dilandasi dengan kesadaran akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara tujuan dan kenyataan.

Untuk itu, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban dosen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja (Aritonang, 2005).

Keutamaan waktu dalam al-quran telah banyak dibahas seperti dalam surah Al-Ashr 3 yang berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (3)

“kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasihat-menasihati supaya menaati kebenaran serta nasihat-menasihati supaya tetap dalam kesabaran”.

Allah Ta'ala mengecualikan orang-orang yang mempunyai empat kriteria. Kriteria yang pertama yaitu: keimanan yang tidak dicampuri dengan keraguan dan kebimbangan terhadap perkara iman yang dijelaskan Rasulullah saat ditanya Jibril. Rasulullah bersabda: *kamu beriman kepada Allah, malaikat-malaikat-Nya, para rasul-Nya, hari akhir, dan beriman kepada qadar dan buruk*”. Kedua: ikhlas karena Allah dan Mengikuti sunnah Rasulullah. Ketiga: saling menasihati untuk metaati kebenaran. Keempat: sabar dalam mentaati Allah dan terhadap takdir Allah (Syaiikh Muhammad bin Shalih: 556-561).

Dari penjelasan ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa, ketaatan terhadap ketentuan yang ada adalah sebuah keharusan, yang ketaatan tersebut akan memeberikan keuntungan yang baik pada setiap masing-masing individu dan kelompok, dalam hal ini dapat diartikan ketaatan atau sikap disiplin dosen pada peraturan instansi sehingga dengan taat peraturan mampu memberikan dampak positif pada kinerja dan memeberikan keuntungan pada dosen dan instansi.

D. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel disiplin peraturan (X2) terhadap kinerja dosen (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,214. Nilai tersebut lebih besar dari variabel disiplin waktu (X1) dengan nilai t hitung sebesar - 0,985, dan variabel disiplin tanggung jawab (X3) dengan nilai t hitung sebesar 1, 446. Sehingga dalam penelitian pada dosen fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, disiplin peraturan secara dominan mampu mempengaruhi kinerja dosen. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ke tiga (3) yang diajukan tidak dapat diterima atau ditolak.

Hal ini juga di dukung dengan laporan kinerja dosen di Fakultas Ekonomi yang mana setiap dosen memenuhi beban kerja dosen (BKD) yang telah ditetapkan sebagai laporan pertanggung jawaban atas hasil pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dengan tepat dan baik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dalama hal ini, seorang individu hendaknya mampu menerapkan disiplin kerja berupa disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab secara seimbang, tidak condong pada salah satu variabel saja. Disiplin kerja meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap individu atau dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Komara (2009) disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak 4 ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ

“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu...”

Disiplin kerja dalam Islam juga dijelaskan Abu Dawud meriwayatkan dari Abdullah bin Umar bahwa Rasulullah bersabda: *“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal 7 yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”* (di jelaskan pula oleh Bukhari dan Muslim dari hadits Yahya al-Qathnan) (Tafsir Ibn Katsir: 338).

Dari Ubaidah bin ash-Shamit, ia berkata: “kami dibaiat oleh Rasulullah untuk mendengar dan taat diwaktu suka dan tidak sukanya kami, dan diwaktu sulit dan mudahnya kami, serta diwaktu diri sendiri harus diutamakan dan agar kami tidak mencabut kekuasaan dari penguasa, kecuali kalian melihat kekafiran yang nyata dan kalian memiliki bukti jelas dari Allah (H. R. Bukhari dan Muslim) (Tafsir Ibn Katsir: 338). Demikian halnya disiplin terhadap peraturan, setiap dosen wajib mentaati peraturan yang telah mereka sepakati dimanapun mereka berada, baik dilingkungan kampus maupun dilingkungan masyarakat.

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy (2011) Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, ketaatan terhadap ketentuan yang ada adalah sebuah keharusan, yang ketaatan tersebut akan memberikan keuntungan yang baik pada setiap masing-masing individu atau kelompok, dalam hal ini dapat diartikan ketaatan atau sikap disiplin seorang pegawai pada peraturan kantor mampu memberikan dampak positif pada kinerja dan memberikan keuntungan pada pegawai dan instansi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

- A. Ada pengaruh antara variabel disiplin waktu (X1), disiplin peraturan (X2), disiplin tanggung jawab (X3) secara simultan terhadap kinerja dosen fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$.
- B. Tidak ada pengaruh secara parsial antara disiplin waktu dan disiplin tanggung jawab terhadap kinerja dosen fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sedangkan pada variabel peraturan secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini dikarenakan ukuran kinerja dosen di Fakultas Ekonomi tidak hanya dilihat dari absensi finger print akan tetapi dilihat sesuai dengan beban kerja dosen (BKD) meliputi: pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat.
- C. Variabel disiplin peraturan (X2) adalah variabel yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja dosen fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang hal ini ditunjukkan dengan ketaatan dosen terhadap tugas yang dibebankan.

5.2 Saran

A. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin waktu dan disiplin tanggung jawab tidak berpengaruh signifikan pada kinerja dosen PNS. Hal ini dapat dikarenakan sedikitnya jumlah responden. Untuk itu, diharapkan pada peneliti yang akan datang untuk menambahkan jumlah responden dan jumlah item pernyataan agar mendapat hasil penelitian yang lebih memuaskan.

B. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kinerja dosen tidak dapat dilihat dari seberapa sering dosen tersebut melakukan absensi *finger print* dikarenakan dosen tidak bisa terikat dengan waktu. Oleh sebab itu, absensi *finger print* untuk dosen tidak bisa digunakan sebagai ukuran kinerja atau tingkat kedisiplinan dosen.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an.

Agus Widarjono. 2007. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia FE UII.

Aritonang, Lerbin R. 2005. *Kepuasan Pelanggan. Pengukuran Dan Penganalisisan Dengan SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Arwildayanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Professional*. Gorontalo: Ideas Publishing

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bernardin Dan Russel. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Gramedia

Cahyana, Y. 2005. *Pengukuran Dalam Analisis Jaringan Komunikasi Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana

Cascio, W. F. 1992. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. New York: Mcgraw-Hill.

Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I*. Jakarta: Pt Indeks Kelompok Gramedia

DR. Abdullah bin Muhammad. 2006. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*. Penerjemah: Abdul Ghoftar. Pustaka Imam Syafi'i.

Ernawati, Rusmiati. 2003. *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Fe.uin-malang.ac.id

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS.*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati. 2001. *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Guntur. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*: Jakarta: Airlangga.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta.: BPFE UGM
- Heriawanto. 2004. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Magister Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor*. Bogor: Skripsi Departemen Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian IPB
- Komara, H. E. 2009. *Disiplin Menurut Islam*. <http://endangkomarasblog.blogspot.com/2009/03/diisiplin-menurut-islam-oleh-endang.html>. (diakses pada tanggal 26 juli 2016, jam 21.35 WIB)
- Langgulong, Hasan. 1989. *Pendidikan Islam Indonesia; Mencari Kepastian Historis, Dalam Islam Indonesia Menatap Masa Depan*. Jakarta: P3M.
- M. Quraish Shihab. 2003. *Tafsir Al-Mishbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah Dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Poltek Negeri Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2002: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert. L Dan Jackson, Jhon H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmi Sadeli Dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta Rineka Cipta.
- Oteng Sutisna. 1985. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Angkasa.
- Oteng Sutisna. 1985. *Good's Dictionary Of Education*. Bandung: PT Angkasa.

- Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Dosen Dilingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam
- Peraturan Kementerian Agama Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Agama Pada Pasal 2 Dan 3, Sanksi Pelanggaran Di Atur Pada Pasal 12.
- Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin PNS Mengenai Kewajiban dan Larangan yang Tertuang pada Pasal 3 Ayat 4 dan 11.
- Prawirosentono, Suryadi. 1998. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Santoso, Purbayu Budi, dan Ashari,. 2005. *Analisis statistik dengan Microsoft excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Setiawan, Budi, Dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. Vol. 2 No. 2, Hal. 181-250.
- Sihotang. 2002. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Dolok Sanggul Tahun 2006*. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara Medan.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjutak, Payaman. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Ind.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Gramedia
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, Ahmad Sani, dan Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Penerbit Kencana,.
- Syaikh Muhammad bin Shalih. Tafsir Juz Amma. Penerjemah: Abu Ihsan Al-Atsari. Solo: At-Tibyan.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 2.

W.J.S. Poerwadarminta. 1985. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN. Balai. Pustaka.





KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA FAKULTAS EKONOMI UIN MALIKI MALANG

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Responden
di-
tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya di jurusan manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Fakultas Ekonomi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi UIN MALIKI MALANG", maka dengan segala hormat saya menghargai tanggapan Bapak/ Ibu dosen terhadap beberapa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan dengan maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiannya.

Kesediaan dan kerjasama yang Bapak/ Ibu dosen berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas kesediaan Bapak/ Ibu dosen disampaikan terima kasih.

Hormat saya,


Karimatul aminah

Mengetahui,
Dosen Pembimbing.


Dr. Hl. Irfi Nurdiana, S.Ag., M.Si
NIP.19711108 199803 2 002

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. S-1 b. S-2 c. S-3
3. Lama Bekerja : a. 1-3 tahun b. 6-10 tahun c. 11-15 tahun d. Lebih dari 15 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberikan tanda (X) pada jawaban yang Bapak/ Ibu Dosen anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/ Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

III. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

No	Pernyataan	Alternative jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Disiplin Waktu (X1)						
1	Datang dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditetapkan instansi					
2	Mengerjakan tugas dengan baik dan tepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
3	Hadir ditempat kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
Disiplin Peraturan (X2)						
4	Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung					
5	Mentaati peraturan dan tata tertib dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi					
6	Melakukan absensi pada saat jam datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan instansi					
Disiplin Tanggung Jawab (X3)						
7	Bertanggung jawab dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang di bebaskan					
8	Bertanggung jawab dalam memelihara dan menggunakan peralatan kantor dengan baik					
9	Bertanggung jawab atas kesungguhan dalam melakukan pekerjaan					

IV. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan meningkat dari sebelumnya					
2	Selama bekerja, selalu berusaha lebih baik dari rekan kerja					
3	Selalu berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
4	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat dicapai dengan baik					
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat di kerjakan dan hasilnya sesuai dengan yang telah ditetapkan instansi					
6	Absensi kehadiran sangat penting dalam peregerakan disiplin kerja					
7	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja atau tim					



LAMPIRAN
DATA MENTAH RESPONDEN

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y
1	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	5	4	13	5	4	4	13	4	4	4	12	3	4	4	3	4	4	4	27
3	4	5	4	13	4	5	5	14	5	5	5	15	5	4	5	5	5	4	5	33
4	3	5	5	13	5	5	3	13	5	5	5	15	4	5	5	5	5	3	5	32
5	2	5	2	9	3	4	2	9	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	5	29
6	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	5	5	5	5	4	3	5	32
7	4	5	4	13	5	5	4	14	5	5	5	15	5	5	4	5	5	4	5	33
8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	4	27
9	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35
10	2	5	2	9	3	5	2	10	3	3	5	11	4	4	4	4	4	4	5	29
11	5	5	4	14	2	4	2	8	5	5	5	15	4	4	4	4	4	3	4	27
12	4	4	4	12	4	5	4	13	5	5	5	15	4	5	5	4	4	4	5	31
13	5	5	4	14	3	4	4	11	5	5	5	15	4	3	3	3	3	3	3	22
14	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	4	12	3	4	4	2	2	4	4	23
16	5	5	5	15	3	5	5	13	5	5	5	15	5	4	4	5	4	5	5	32
17	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	4	12	4	5	5	5	5	5	5	34
18	3	4	3	10	3	5	4	12	5	5	5	15	4	4	3	4	4	5	5	29
19	5	5	4	14	3	4	4	11	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	3	22
20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	4	4	4	2	4	26
22	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	35

LAMPIRAN
DISTRIBUSI FREKUENSI
GAMBARAN VARIABEL



Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	22	22	22
	Missing	0	0	0
Mean		4.14	4.64	4.05

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	9.1	9.1	9.1
	3	2	9.1	9.1	18.2
	4	9	40.9	40.9	59.1
	5	9	40.9	40.9	100.0
Total		22	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	36.4	36.4	36.4
	5	14	63.6	63.6	100.0
Total		22	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	9.1	9.1	9.1
	3	1	4.5	4.5	13.6
	4	13	59.1	59.1	72.7
	5	6	27.3	27.3	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Statistics				
		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	22	22	22
	Missing	0	0	0
Mean		3.95	4.50	3.77

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	4.5	4.5	4.5
	3	6	27.3	27.3	31.8
	4	8	36.4	36.4	68.2
	5	7	31.8	31.8	100.0
Total		22	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	50.0	50.0	50.0
	5	11	50.0	50.0	100.0
Total		22	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	22.7	22.7	22.7
	3	2	9.1	9.1	31.8
	4	8	36.4	36.4	68.2
	5	7	31.8	31.8	100.0
Total		22	100.0	100.0	

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3
N	Valid	22	22	22
	Missing	0	0	0
Mean		4.50	4.50	4.64

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.5	4.5	4.5
	4	9	40.9	40.9	45.5
	5	12	54.5	54.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	4.5	4.5	4.5
	4	9	40.9	40.9	45.5
	5	12	54.5	54.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	36.4	36.4	36.4
	5	14	63.6	63.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
N	Valid	22	22	22	22	22	22	22
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.27	4.32	4.27	4.23	4.18	3.95	4.5

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	9.1	9.1	9.1
	4	12	54.5	54.5	63.6
	5	8	36.4	36.4	100.0
Total		22	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	9.1	9.1	9.1
	4	11	50.0	50.0	59.1
	5	9	40.9	40.9	100.0
Total		22	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	13.6	13.6	13.6
	4	10	45.5	45.5	59.1
	5	9	40.9	40.9	100.0

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	13.6	13.6	13.6
	4	10	45.5	45.5	59.1
	5	9	40.9	40.9	100.0
Total		22	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	4.5	4.5	4.5
	3	3	13.6	13.6	18.2
	4	8	36.4	36.4	54.5
	5	10	45.5	45.5	100.0
Total		22	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	4.5	4.5	4.5
	3	2	9.1	9.1	13.6
	4	11	50.0	50.0	63.6
	5	8	36.4	36.4	100.0
Total		22	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	4.5	4.5	4.5
	3	6	27.3	27.3	31.8
	4	8	36.4	36.4	68.2
	5	7	31.8	31.8	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	9.1	9.1	9.1
	4	5	22.7	22.7	31.8
	5	15	68.2	68.2	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

LAMPIRAN
HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS



Correlations

		X3
X3.1	Pearson Correlation	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	22
X3.2	Pearson Correlation	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	22
X3.3	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	22

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1
Y1.1	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	22
Y1.2	Pearson Correlation	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	22
Y1.3	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	22
Y1.4	Pearson Correlation	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	22
Y1.5	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	22
Y1.6	Pearson Correlation	.639**

	Sig. (2-tailed)	.001
	N	22
Y1.7	Pearson Correlation	.837
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	22

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8.68	1.084	.678	.240
X1.2	8.18	2.823	.141	.868
X1.3	8.77	1.232	.723	.169

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.82	3.299	1.816	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8.27	2.113	.484	.496
X2.2	7.73	3.065	.478	.607
X2.3	8.45	1.403	.533	.475

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.23	4.184	2.045	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	9.14	.981	.925	.777
X3.2	9.14	.981	.925	.777
X3.3	9.00	1.429	.647	1.000

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.64	2.433	1.560	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	22	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	22	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	25.55	14.260	.654	.901
Y1.2	25.50	13.500	.812	.886
Y1.3	25.55	13.498	.733	.893
Y1.4	25.59	11.872	.859	.877
Y1.5	25.64	12.433	.840	.880
Y1.6	25.86	13.742	.484	.926
Y1.7	25.23	13.517	.779	.889

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.82	17.775	4.216	7

LAMPIRAN
UJI ASUMSI KLASIK DAN REGRESI



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	29.82	4.216	22
X1	12.82	1.816	22
X2	12.23	2.045	22
X3	13.64	1.560	22

Correlations

		Y1	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y1	1.000	.232	.546	.460
	X1	.232	1.000	.576	.513
	X2	.546	.576	1.000	.490
	X3	.460	.513	.490	1.000
Sig. (1-tailed)	Y1	.	.150	.004	.016
	X1	.150	.	.003	.007
	X2	.004	.003	.	.010
	X3	.016	.007	.010	.
N	Y1	22	22	22	22
	X1	22	22	22	22
	X2	22	22	22	22
	X3	22	22	22	22

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.277	3.584

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.019	3	47.340	3.685	.031 ^a
	Residual	231.253	18	12.847		
	Total	373.273	21			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.679	7.290		1.602	.127					
	X1	-.548	.557	-.236	-.985	.338	.232	-.226	-.183	.598	1.672
	X2	1.077	.487	.523	2.214	.040	.546	.463	.411	.617	1.620
	X3	.879	.608	.325	1.446	.165	.460	.323	.268	.680	1.471

a. Dependent Variable: Y1

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.972	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.014	16.845	.26	.01	.67	.05
	3	.008	21.651	.12	.96	.30	.02
	4	.006	26.112	.62	.03	.03	.93

a. Dependent Variable: Y1

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.81	32.83	29.82	2.601	22
Residual	-7.047	7.572	.000	3.318	22
Std. Predicted Value	-1.539	1.157	.000	1.000	22
Std. Residual	-1.966	2.113	.000	.926	22

a. Dependent Variable: Y1



LAMPIRAN
BUKTI KONSULTASI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor: 005/BAN-PT/ Ak-XX/S1/II/2007
Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881
<http://www.ekonomi.uin-malang.ac.id>; e-mail: ekonomi@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI

Nama : Karimatul Aminah
NIM/Jurusan : 12510157 / Manajemen
Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M. Si
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	15-02-2016	Konsultasi Proposal	1.
2.	22-02-2016	Acc Proposal	2.
3.	08-03-2016	Konsultasi BAB I, II, III	3.
4.	15-03-2016	Revisi BAB I, II, III	4.
5.	17-03-2016	Acc BAB I, II, III	5.
6.	03-08-2016	Konsultasi BAB IV, V	6.
7.	12-08-2016	Revisi BAB IV, V	7.
8.	22-08-2016	Acc BAB IV, V	8.
9.	22-08-2016	Acc Keseluruhan	9.

Malang, 22 Agustus 2016

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El.

NIP.19750707 200501 1 005

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Karimatul Aminah
 Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 26 Desember 1993
 Alamat Asal : SarirejoArjosariRejosoPasuruan
 Alamat Kos : Jl. SunanKalijagaDalamKav A7 Malang
 Telepon/ HP : 082334300840
 Email : karimabdillah.ka@gmail.com

Pendidikan Formal

1998-2000 : RaudhatulAthfalBahjatussibyanRejosoPasuruan
 2000-2006 : MI BahjatussibyanRejosoPasuruan
 2006-2009 : SMP Unggulan Al-YasiniKratonPasuruan
 2009-2012 : SMA Excellent Al-YasiniKratonPasuruan
 2012-2016 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
 Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2012-2013 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
 Malang
 2013 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang
 2015 : Pelatihan SPSS
 2015 : Test Of English as a Foreign Language (TOEFL)

Malang, 22 Agustus2016

KarimatulAminah