

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

Abdullah

Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang
e-mail: abduhlestaluhu029@gmail.com

Abstract. The purpose of this study was to measure, test and analyze the effect of training and work motivation on the performance of lecturers at IAIN Madura. The researcher used a quantitative approach with associative research type through a survey based on a questionnaire instrument to 66 samples (lecturers) and analyzed through multiple linear regression with the help of the SPSS 24 program. The results show that: first, education and training has a positive and significant effect on the performance of lecturers at IAIN Madura with a score of $T_{hitung} = 2,666 > T_{table} = 1,998$ at sig level. $0.010 < 0.05$ and the value of R Square is 8.4%. Second, work motivation has a positive and significant effect on the performance of lecturers at IAIN Madura with a value of $T_{count} = 2,710 > T_{table} = 1,998$ at the sig level. $0.009 < 0.05$ and the value of R Square is 8.7%. Third, training and work motivation have a positive and significant effect on the performance of lecturers at IAIN Madura with a value of $F_{count} = 6.888 > F_{table} = 3.14$ at the sig level. $0.002 < 0.05$ and R Square value of 17.9%, the rest is influenced by other variables.

Keywords: Training, Work Motivation and Lecturer Performance.

Abstrak. Tujuan penelitian ini mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di IAIN Madura. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif melalui survei berdasarkan instrument angket kepada 66 sampel (dosen) dan dianalisis melalui regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 24. Hasil menunjukkan bahwa: *pertama*, diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $T_{hitung} = 2,666 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig. $0,010 < 0,05$ dan nilai R Square 8,4%. *Kedua*, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $T_{hitung} = 2,710 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig. $0,009 < 0,05$ dan nilai R Square 8,7%. *Ketiga*, diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $F_{hitung} = 6,888 > F_{tabel} = 3,14$ pada taraf sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai R Square 17,9%, selebihnya dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: Diklat, Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen.

A. PENDAHULUAN

Dilingkungan perguruan tinggi, istilah dosen dikenal sebagai pengajar pada suatu bidang keilmuannya, hal tersebut dikemukakan oleh (Lijan Poltak Sinambela, 2017). Menurut (Natasya Virgia Leuwol, 2020) Keberadaan dosen amat penting dan menentukan, karena mengemban tugas untuk mencapai dan mewujudkan tujuan pendidikan secara nasional. Sikap, moral dan keilmuannya amat dipertaruhkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Setiap dosen berkewajiban menjalankan tugasnya, meliputi: pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan beban kerja 12-16 sks pada setiap semesternya sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dan ditentukan oleh pihak lembaga perguruan tinggi. Yang tertuang pada UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 72 ayat 1 dan 2. Tugas pokok ini dikenal dengan istilah tridharma perguruan tinggi di Indonesia.

Kinerja seseorang dapat dilihat dari tingkat pengaplikasiannya terhadap tugas yang dibebankan kepadanya (Abas, 2017). Sedangkan menurut (Moh. Saiful Bahri, 2018) bentuk pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh seorang dosen, erat kaitannya dengan bentuk pencapaiannya terhadap pengaplikasiannya terhadap tridharma perguruan tinggi. Kinerja dosen ini, nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi hasil kerja yang dilakukan secara keberlanjutan oleh lembaga pendidikan tinggi. (Heri Purwana, 2013) menyatakan bahwa kinerja penting dan perlu untuk diperhatikan, karena nantinya dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkannya,

kompensasi yang akan diterimanya, meningkatkan mutu lembaga pendidikannya, memperbaiki kualitas layanan publik bagi lembaga pendidikannya, mendorong prestasi belajar peserta didiknya, mendorong motivasi belajar peserta didiknya, dan menciptakan rasa kepuasan peserta didiknya. Hasil penelitian dari variabel diatas menunjukkan bahwa, kinerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseluruhan variabel yang telah disebutkan.

Dari beberapa penelitian faktor kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yang membentuknya, diantaranya: kompetensi yang dimilikinya, kepemimpinan organisasi, budaya kerja organisasi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan diklat, (Sitti Rizki Mulyani, 2016), kompensasi, disiplin dan komitmen kerjasama organisasi, penghargaan, (Sakinah Ubudiyah Siregar, 2020) sertifikasi, (Walukow, 2014) profesionalisme dalam bekerja (Abdul Aziz Nugraha Pratama, 2014). Hasil penelitian dari variabel diatas menunjukkan bahwa, keseluruhan variabel yang disebutkan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Terlepas dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja dosen diatas, Keith Davis menyatakan bahwa: kemampuan (diklat) dan dorongan (motivasi kerja) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap pencapaian kinerja seseorang (Tasnim, 2020). Pernyataan ini, didukung oleh pernyataan Umstot yang menyatakan bahwa, setiap orang harus memiliki kemampuan (diklat) dan dorongan (motivasi kerja) dalam menjalankan pekerjaannya (Khusnul Wardan, 2019).

Diklat sebagai proses kegiatan pembelajaran bertujuan untuk memperoleh tambahan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya (Muhammad Ridha Albar, 2019). Menurut (Hasibuan, 2016) seseorang yang telah mengikuti diklat, cenderung lebih terampil dalam bekerja dari pada tidak mengikutinya. Dosen perlu mengikuti berbagai kegiatan diklat untuk meningkatkan dan memperbaiki hasil kerjanya. Diklat penting dan perlu untuk diperhatikan, karena nantinya dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan, (Kurikulum et al., 2013) pemenuhan kompetensi kerjanya (Muhammad Subandi, 2016), memperbaiki pengembangan karirnya, meningkatkan produktivitas kerjanya, meningkatkan prestasi kerjanya, meningkatkan profesionalisme kerjanya, memberikan motivasi dalam bekerja, memperbaiki kualitas pelayanan kerja yang dihasilkan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Shonia Lingga Pratiwi, 2018). Hasil penelitian dari variabel diatas menunjukkan bahwa, diklat dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseluruhan variabel yang telah disebutkan.

Motivasi kerja dijadikan sebagai salah satu bentuk dorongan yang ada pada diri seorang untuk memberikan semangat kerja (Purwanto, 2006). Motivasi kerja ini, dapat menimbulkan gairah, hasrat dan keinginan dalam mempengaruhi pekerjaannya (Raja Maruli Tua Sitorus, 2020). Motivasi kerja penting bagi dosen dalam mempengaruhi sikap, perilaku yang ditimbulkan dan diperbuatnya untuk mencapai hasil kerjanya. Motivasi kerja penting dan perlu untuk diperhatikan, karena nantinya dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan, meningkatkan kedisiplinan kerja memberikan kepuasan kerja, memberikan dukungan moral terhadap komitmen organisasi, memperbaiki produktivitas kerja yang akan dihasilkan memberikan semangat kerja, meningkatkan prestasi dalam bekerja, meningkatkan hasil belajar peserta didiknya (Anis Fauzi dan Duriyat, 2018). Hasil penelitian dari variabel diatas menunjukkan bahwa, motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseluruhan variabel yang telah disebutkan.

IAIN Madura menjadi salah satu rujukan perguruan tinggi yang diminati, khususnya bagi masyarakat madura. Pada tahun pertama peralihan, IAIN Madura menempati ranking kedua (2) dari calon pendaftar mahasiswa baru terbanyak dari 59 PTKIN di Indonesia. Kampus ini menjadi daya tarik tersendiri, mengingat IAIN Madura adalah perguruan tinggi negeri kedua di Madura. Tingginya minat masyarakat terhadap kampus direspon oleh para petinggi IAIN Madura. Hal ini ditemukan dalam informasi dari LPM IAIN Madura (LPM IAIN Madura, 2020), dilakukan dengan melibatkan dosen dalam berbagai kegiatan: workshop, diklat, motivasi kerja, studi lanjut, dan perekrutan dosen. Pengembangan dan pengadaan ini, dilakukan untuk menunjang pekerjaannya dan menambah kouta pengajar sesuai dengan jumlah mahasiswa. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mengukur, menguji dan menganalisis pengaruh diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Institut Agama Islam Negeri Madura.

B. METODE PENELITIAN

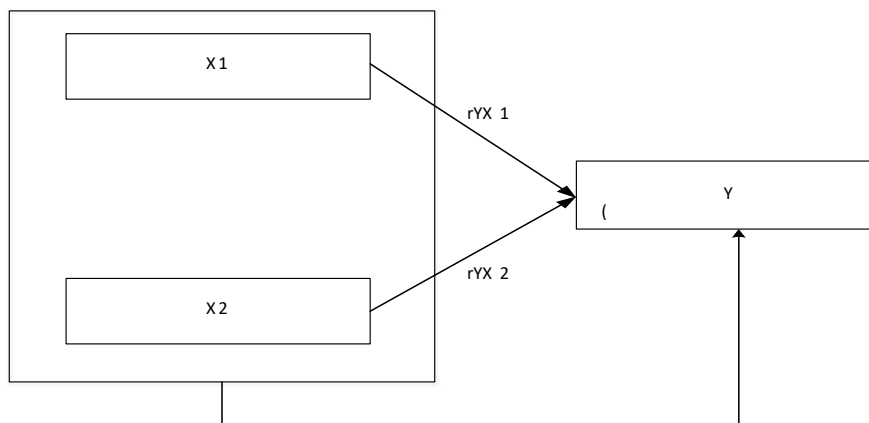
Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif melalui survei berdasarkan instrument angket. Populasi penelitian ini 262 menjadi 66 sampel (dosen) melalui teknik *stratified proportionate random sampling*. Analisis data melalui: statistik deskriptif, asumsi klasik, model regresi linear berganda, hipotesis, Koefisien Determinasi (R²) dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan ada beberapa indikator yang telah ditetapkan untuk setiap variabel yang digunakan yaitu, Diklat menggunakan indikator workshop, diklat, studi lanjut, dan perekrutan dosen sedangkan motivasi kerja menggunakan indikator sikap, perilaku kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dibawah ini merupakan hasil analisis data yang peneliti lakukan: statistik deskriptif, asumsi klasik, model regresi linear berganda, uji hipotesis, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R²).

1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini hubungan antar variabel X dan Y yang digunakan dapat terlihat dalam bagan berikut:



Dengan kategorisasi bahwa X₁ adalah diklat dan X₂ adalah motivasi kerja yang merupakan variabel independen, sedangkan Y adalah Kinerja Dosen yang merupakan variabel dependennya.

2. Statistik Deskriptif

Analisis ini, digunakan untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel C.1
Hasil Uji Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
Model	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	66	37	49	45.06	2.239
X2	66	40	50	45.73	2.152
Y	66	85	100	93.70	4.813
Valid N (listwise)	66				

Keterangan: data jumlah sampel, sektor yang didapat, dan perolehan hasil rata-rata pada setiap kuesioner dari setiap variabel penelitian yaitu: diklat (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja dosen (Y).

a. Uji Asumsi Klasik

Peneliti melakukan pengujian asumsi klasik untuk memenuhi persyaratan data pada analisis regresi berganda dengan mengetahui nilai pemeriksaan yang efisien dengan menggunakan bantuan program pengujian melalui SPSS 24 diantaranya sebagai berikut:

1) Normalitas

Tabel C.2
Hasil Uji Normalitas

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

Keterangan: nilai Monte Carlo > 0,05 dan nilai Asyp signifikansi > 0,05. Artinya, data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Mutikolinieritas

Tabel C.3
Hasil Uji Mutikolinieritas

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

a. Dependent Variabel: Y

Keterangan: nilai VIF = 1,011 < 10. Artinya, tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independent pada data penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Tabel C.4
Hasil Uji Heterokedastisitas

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

a. Dependent Variabel: Abs_Res

Keterangan: X_1 dan X_2 memperoleh nilai T_{hitung} dan signifikansi $>0,05$. Artinya, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

4) Linearitas

Tabel C.5
Hasil Uji Linearitas Y ke X_1

ANOVA Table							
Model			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y^* X_1	Between Groups	(Combined)	125.838	9	13.982	.567	.818
		Linearity	80.774	1	80.774	3.278	.076
		Deviation from Linearity	45.064	8	5.633	.229	.984
	Within Groups		1380.101	56	24.645		
	Total		1505.939	65			

Keterangan: keputusan Y diketahui melalui nilai F_{hitung} dan sig $>0,05$. Artinya, terdapat hubungan linear variabel X_1 terhadap Y.

Tabel C.6
Hasil Uji Linearitas Y ke X_2

ANOVA Table							
Model			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y^* X_2	Between Groups	(Combined)	285.041	10	28.504	1.284	.262
		Linearity	5.460	1	5.460	.246	.622
		Deviation from Linearity	279.581	9	31.065	1.399	.211
	Within Groups		1220.898	55	22.198		
	Total		1505.939	65			

Keterangan: keputusan Y diketahui melalui nilai F_{hitung} dan $>0,05$. Artinya, terdapat hubungan linear variabel X_2 terhadap Y.

b. Model Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel C.7
Hasil Uji Model Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.296	12.597		2.802	.007
	X_1	.609	.228	.305	2.666	.010
	X_2	.689	.254	.310	2.710	.009

a. Dependent Variable: Y

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

Keterangan:

- Konstanta = 35.296, artinya jika X_1 dan $X_2 = 0$, maka Y sebesar 35.296.

- Koefisien regresi variabel $X_1 = 0,609$. Artinya jika X_2 nilainya tetap dan X_1 naik 1%, maka Y naik sebesar 0,609. Artinya, koefisien bernilai positif antara X_1 dengan Y (Semakin naik X_1 maka semakin nilai Y).
- Koefisien regresi variabel $X_2 = 0,689$. Artinya jika variabel X_1 nilainya tetap dan X_2 naik 1%, maka Y naik sebesar 0,689. Artinya, koefisien bernilai positif antara X_2 dengan Y (Semakin naik X_2 maka semakin naik nilai Y).

c. Hipotesis

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis Parsial (T)

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

a. Dependent Variable: Y

Keterangan: 1) X_1 berpengaruh ke Y dengan nilai $T_{hitung} = 2,666 > T_{tabel} = 1,998$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. 2) X_2 berpengaruh ke Y dengan perolehan nilai $T_{hitung} = 0,2710 > T_{tabel} = 1,998$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis Simultan (F)

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

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Keterangan: X_1 dan X_2 berpengaruh ke Y dengan nilai $F_{hitung} = 6,888 > F_{tabel} = 3,14$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

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

Amodel Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimate
1	.290 ^a	.084	.070	16.440

a. Predictors: (Constant), X_1

Keterangan: nilai R Square diklat terhadap kinerja dosen sebesar 0,084 atau 8,4%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

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

Amodel Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the estimate

1	.290 ^a	.087	.073	16.413
a. Predictors: (Constant), X ₂				

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

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ dan X₂ ke Y

ANOVA ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.179	.153	15.682
a. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁				
b. Dependent Variable: Y				

Keterangan: Nilai R Square diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,179 atau 17,9%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. PEMBAHASAN

a. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Dosen di IAIN Madura

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

Maryadi dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat (pengetahuan, keahlian dan perilaku) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan PKM) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 5,943 > T_{tabel} = 2,565$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,370 atau 37%. (Maryadi, 2012) M. Asbullah dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat (pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan sikap) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pola kerja, proses kerja dan hasil kerja) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 6,738 > T_{tabel} = 2,392$ pada taraf sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,439 atau 43%. (M. Asbullah, 2016) Indah dan Djohan dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat (jenis program, materi, pelatih dan sarpras) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan PKM) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 5,910 > T_{tabel} = 1,960$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,275 atau 27%. (Indah, 2016) Alfi Nugraha dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat (pengetahuan dan keahlian) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (efektifitas, efisiensi, wewenang, disiplin dan inisiatif) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 4,230 > T_{tabel} = 1,960$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,220 atau 22%. (Alfi Nugraha, 2018) Mustikawati, Ansar dan Yahya dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial diklat (intelektual dan kepribadian) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (prestasi kerja dan kapasitas kerja) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 5,384 > T_{tabel} = 2,379$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,641 atau 64%. (Mustikawati, Ansar, 2019)

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

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَسَعُّوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Wahai orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan didalam majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan. (Al-Mujadalah: 11). (Al-Qur'an Al-karim, 2011)

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

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

Ayat dan hadits diatas menjelaskan bahwa, Allah SWT berjanji kepada hambanya yang mencari dan mendalami ilmunya akan meningkatkan derajatnya dan akan diberikan kemudahan. Dalam hal ini, dosen dituntut untuk selalu memperbaiki pengetahuan, sikap dan keterampilannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sebuah perguruan tinggi yang dilakoninya.

Jan Bella dan Hasibuan, diklat dijadikan salah satu upaya untuk meningkatkan kecakapan pegawai dalam bekerja, sehingga nantinya dapat memperbaiki kualitas kerjanya yang dihasilkan. (Ahmad Susanto, 2016, p. 249) Mamik, diklat yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk memberikan tambahan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya dalam menjalankan tugasnya. (Mamik, 2016, pp. 183-184) Dari beberapa pemaparan diatas dapat diambil pengertian bahwa, diklat (kognitif, afektif dan psikomotorik) dapat menunjang kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) di IAIN Madura. Semakin baik dan sering dosen diikuti setakan dalam berbagai kegiatan diklat, maka kinerja yang dihasilkan oleh dosen akan semakin baik.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di IAIN Madura

Data yang telah diolah oleh peneliti dari 66 responden dosen IAIN Madura, secara parsial motivasi kerja (pribadi individu dan lembaga perguruan tinggi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan PKM) dengan nilai $T_{hitung} = 2,710 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig. $0,009 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,087 atau 8,7%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. Hasil dari penelitian ini, mendukung penelitian sebelumnya sebagaimana yang disajikan dalam kajian terdahulu dan kajian pustaka, yaitu:

Indrarini dalam hasil penelitiannya, secara parsial motivasi kerja (prestasi yang didapat, pengakuan dari atasan dan bawahan, bersikap tanggung jawab, mendapatkan promosi jabatan dan memahami pertumbuhan lembaga perguruan tinggi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 4,585 > T_{tabel} = 2,478$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,175 atau 17,5%. (Indrarini, 2009, pp. 69-116) Rina dan Aditya dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial motivasi kerja (fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, pengakuan dan aktualisasi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 2,518 > T_{tabel} = 1,960$ pada taraf sig. $0,012 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,439 atau 43,9%. (Rina dan Aditya Halim Perdana Kusuma, 2017) Salman Faris dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial motivasi kerja (dorongan dari atasan, kemauan, kerelaan dalam berkerja, keterampilan kerja, menjalankan kewajiban dan menjapai tujuan yang diharapkan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} = 3,645 > T_{tabel} = 1,971$ pada taraf sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,157 atau 15,7%. (Salman Faris, 2020) Rukayah Noprilan Siagian dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara parsial motivasi kerja (kesejahteraan, fasilitas dan iklim kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan PKM) dengan memperoleh nilai $T_{hitung} =$

2,532>T_tabel= 2,022 pada taraf sig. 0,000<0,05 dan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,041 atau 4,1%.(Rukayah Noprilan Siagian, 2022)

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

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَبِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung"(Al-Jumu'ah:10). (Al-Qur'an Al-karim, 2011)

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

Artinya: "Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Daud As memakan panganan dari jerih payahnya sendiri." (Bukhari).(Abi Al-Fadil Sayyid Abul Muati' An-Naury, n.d.)

Ayat dan hadits diatas menjelaskan bahwa, Allah SWT menganjurkan kepada setiap manusia untuk berusaha dalam mencari nikmat dan karunia yang telah berikan kepadanya. Dalam hal ini, dosen harus memiliki semangat dan keinginan yang kuat dalam dirinya untuk mempengaruhi segala aktifitas pekerjaannya disebuah lembaga perguruan tinggi yang ditekuninya.

As'ad, ancok mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja untuk memberikan dorongan lebih kuat dalam melaksanakan pekerjaannya.(Djamil Hasim, 2019) Pinder mengartikan motivasi kerja sebagai kekuatan positif yang berasal dari dalam maupun dari luar individu untuk memulai dan menentukan perilaku terkait pekerjaannya.(Timotius Duha, 2020) Dari beberapa pemaparan diatas dapat diambil pengertian bahwa, motivasi kerja (kognitif, afektif dan psikomotorik) dapat menunjang kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) di IAIN Madura. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang dosen dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh dosen akan semakin baik.

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

Data yang telah diolah oleh peneliti dari 66 responden dosen IAIN Madura, secara simultan diklat (kognitif, afektif dan psikomotorik) dan motivasi kerja (pribadi individu dan lembaga perguruan tinggi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dengan memperoleh nilai $F_{hitung}=6,888>F_{tabel}=3,140$ pada taraf sig. 0,002<0,05 dan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,179 atau 17,9%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, mendukung penelitian sebelumnya sebagaimana yang disajikan dalam kajian terdahulu dan kajian pustaka, yaitu: Thoriq, Fredy dan Alfin dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, secara simultan diklat (penentuan kebutuhan, sasaran, isi program, prinsip belajar, pelaksanaan program, identifikasi manfaat dan penilaian) dan motivasi kerja (pemenuhan kebutuhan dan menjalin komunikasi persuasif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (hasil pekerjaan dan standar pekerjaan) dengan memperoleh nilai $F_{hitung}=625,51>F_{tabel}=2,650$ pada taraf sig. 0,000<0,05 dan nilai koefisien determinasi R² Square sebesar 0,860 atau 86%.(Thoriq & dkk, 2019)

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

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

Artinya: "Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri

balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (An-Nahl: 97).(Al-Qur’an Al-karim, 2011)

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

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

Ayat dan hadits diatas menjelaskan bahwa, Allah SWT akan memberikan jaminan kepada setiap hambanya yang menjalankan pekerjaannya dengan penuh kesungguhan akan mendapatkan balasan yang setimpal baginya. Dalam hal ini, hendaknya seorang dosen senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya disebuah perguruan tinggi. Dari beberapa pemaparan diatas dapat diambil pengertian bahwa, diklat (kognitif, afektif dan psikomotorik) dan motivasi kerja (pribadi individu dan lembaga perguruan tinggi) dapat menunjang kinerja dosen (pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) di IAIN Madura. Semakin sering dosen di ikutsetakan dalam berbagai kegiatan diklat dan semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang dosen dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh dosen akan semakin baik.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa: Diklat yang merupakan variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $T_{hitung} = 2,666 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig. $0,010 < 0,05$ dan nilai R Square sebesar 0,084 atau 8,4%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. Untuk Motivasi kerja dosen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di IAIN Madura dengan nilai $T_{hitung} = 2,710 > T_{tabel} = 1,998$ pada taraf sig. $0,009 < 0,05$ dan nilai R square sebesar 0,087 atau 8,7%, selebihnya dipengaruhi variabel lain. Hasil diatas menunjukkan bahwa variabel X1 (Diklat) dan X2 (Motivasi kerja) memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja dosen) di IAIN Madura dengan nilai $F_{hitung} = 6,888 > F_{tabel} = 3,140$ pada taraf sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai R square sebesar 0,179 atau 17,9%, yang selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

REFERENSI

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Cet, 1. PT. Gramedia.
- Abdul Aziz Nugraha Pratama. (2014). Pengaruh Spiritualitas, Intelegualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga. *Jurnal Sosial Keagamaan*, 8(2), 433.
- Abi Al-Fadil Sayyid Abul Muati' An-Naury. (n.d.). *Musnad Jami' Al-Mu'alal*. Maktabah As-Syamilah: Juz 30.
- Ahmad Susanto. (2016). *Konsep, Strategi dan Implemtasi Manajemen Peningkatan Kinerja*. Cet, 1. Prenada Media.
- Al-Qur'an Al-karim. (2011). *Miracle The Refrence*. Syamil Al-Qur'an.
- Alfi Nugraha. (2018). Diklat & Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Dosen. *LENSA: Jurnal Universitas Pramita Indonesia*, 3(46), 17-23.
- An-Nawawi, A. Z. M. Y. (n.d.). *Riyadlat Al-Sholihin*. Dar Al-Ilmi.
- Anis Fauzi dan Duriyat. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah. *Al Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 13(1), 34.
- Djamil Hasim. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Pegawai Dinas*. Cet, 1. Qiara Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heri Purwana. (2013). Pengaruh Kinerja dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Kelompok

- Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(1), 53.
- Indah, D. (2016). Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Doktor Ekonomi*, 1(1), 99–114.
- Indrarini. (2009). *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Khusnul Wardan. (2019). *Guru Sebagai Profesi. Cet, 1*. Cv. Budi Utama.
- Kurikulum, I., Sekolah, D. I., Ningrum, E. S., & Sobri, A. Y. (2013). *Implementasi kurikulum 2013 di sekolah dasar*.
- Lijan Poltak Sinambela. (2017). Profesionalisme Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Jurnal Populis*, 2(4), 584.
- LPM IAIN Madura. (2020). *Pengembangan dan Pengadaan SDM*.
- M. Asbullah. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa. *Jurnal Analisis Ekonomi Utama*, 10(2), 7–8.
- Mamik. (2016). *MSDM. Cet, 1*. Zifatama Jawa.
- Maryadi. (2012). Motivasi, Diklat, Ilkim Organisasi, Komptensi Terhadap Kinerja Dosen PTS Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah. *Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar*, 2(1), 59–66.
- Moh. Saiful Bahri. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motifasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Cet, 1*. CV. Jakad Publishing.
- Muhammad Ridha Albar, D. (2019). *Evaluasi Pengelolaan Diklat Teknis. Cet, 1*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Muhammad Subandi. (2016). Pengaruh Diklat Terhadap Kompetensi Pegawai Dinas. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 33–34.
- Muhammad Zaky Hadhori. (n.d.). *Al-Istiqamat Fi Miati Hadits Nabawi*. Maktabah As-Syamilah: Juz 1.
- Mustikawati, Ansar, Y. (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, diklat Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Dosen STMIK Handayani. *Journal Management*, 2(3), 1–18.
- Natasya Virgia Leuwol, D. (2020). *Pengembangan Sumberdaya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep Fakta dan Gagasan. Cet, 1*. Yayasan Kita Menulis.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis. Cet, 3*. Gelora Aksara Pratama.
- Raja Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Cet, 1*. Scopindo Media Pustaka.
- Rina dan Aditya Halim Perdana Kusuma. (2017). Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makassar. *Jurnal Riset Edisi Xix*, 3(8), 88–99.
- Rukayah Noprilan Siagian. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen Fkip Di Universitas Simalungun Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan, Sejarah Dan Ilmu Sosial.*, 6(1), 8–14.
- Sakinah Ubudiyah Siregar. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. *Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic*, 1(1), 18.
- Salman Faris. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada universitas Prima Indonesia. *JUPI*, 4(1).
- Shonia Lingga Pratiwi, H. C. (2018). Pengaruh Diklat Terhadap Peningkatan Kualitas SDM. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 151.
- Sitti Rizki Mulyani. (2016). Analisis Pengaruh Kompenasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Univerita Putra Indonesia. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 5(1), 84.
- Tasnim, D. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi. Cet, 1*. Yayasan Kita Menulis.
- Thoriq & dkk. (2019). Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesia. *Lensa: Jurnal Universitas Pramita Indonesia*, 1(47), 9–14.
- Timotius Duha. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja. Cet, 1*. Budi Utama.