

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI INSTITUT TEKNOLOGI SUMATERA DENGAN METODE REGRESI LINIER BERGANDA

Muhammad Regi Abdi Putra Amanta, Jeremia Susanto, Vita Anggraini, Kharisa Harvanny, Tobias David Manogari, Febri Dwi Irawati*, Mika Alvionita Sitinjak
Program Studi Sains Data, Institut Teknologi Sumatera, Lampung Selatan

**Penulis korespondensi: febri.dwi@sd.itera.ac.id*

ABSTRAK

Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja dosen. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja dosen Fakultas Sains Institut Teknologi Sumatera (ITERA). Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dengan metode random sampling, melibatkan 30 responden yang menjawab total 15 pertanyaan. Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner menyatakan bahwa seluruh data yang digunakan adalah valid dan seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk analisis dan diperoleh bahwa motivasi kerja dosen ITERA berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dosen yang dihasilkan, kedisiplinan dosen ITERA berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dosen yang dihasilkan, dan motivasi kerja dan kedisiplinan dosen ITERA secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen yang dihasilkan. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0.434 menunjukkan bahwa 43,4% variasi dalam variabel kinerja dapat dijelaskan oleh model yang terdiri dari variabel motivasi dan disiplin, sementara sisanya sebesar 56,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel lain agar didapat pengetahuan yang lebih komprehensif.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja dosen, motivasi kerja, random sampling, regresi linear berganda,

1 PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang penuh tantangan dan dinamika, perguruan tinggi diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing tinggi. Dosen, sebagai salah satu elemen utama, memainkan peran krusial dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen yang optimal menjadi faktor utama untuk mewujudkan visi dan misi tri dharma perguruan tinggi, sekaligus mencetak lulusan yang adaptif terhadap perubahan lingkungan dan mampu berkontribusi bagi kemajuan bangsa (Murdianto, 2024). Kinerja pegawai, secara umum, dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti gaji, lingkungan kerja, kebiasaan di tempat kerja, dan gaya kepemimpinan. Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja dosen (Ferdinal, 2022). Motivasi adalah dorongan internal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak atau mencapai suatu tujuan (Luthans dkk., 2021). Dalam konteks dosen, motivasi mencakup semangat untuk mengajar, melakukan penelitian, serta berkontribusi pada pengembangan institusi pendidikan. Disiplin, menurut (Robbins & Judge, 2018), adalah kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, jadwal, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Motivasi bertindak sebagai dorongan emosional, sedangkan disiplin menjamin stabilitas dan

konsistensi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja, termasuk budaya organisasi dan kebijakan universitas, juga memengaruhi motivasi dan disiplin dosen. Dukungan institusi melalui pengakuan, insentif, dan kebijakan yang mendukung dapat meningkatkan kedua faktor ini, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dosen.

Institut Teknologi Sumatera (ITERA) adalah salah satu perguruan tinggi yang memiliki peran penting dalam membentuk generasi penerus bangsa. ITERA berfokus pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang sains, teknologi, dan teknik, sejalan dengan kebutuhan industri saat ini yang memerlukan sumber daya manusia dengan kompetensi di bidang tersebut. Dosen memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung terwujudnya visi dan misi perguruan tinggi, serta membentuk sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu, kualitas kinerja dosen menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Juliansyah (2024) mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen di FEB Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan metode regresi linear berganda diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.834 dan tingkat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.696. Penelitian yang dilakukan oleh Az (2022) menghasilkan bahwa kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kerja dosen Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia. Dalam penelitian ini, metode analisis regresi linear berganda diterapkan untuk menilai pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja dosen Fakultas Sains ITERA.

2 METODE

2.1 Metode *Simple Random Sampling*

Metode simple random sampling merupakan salah satu metode probabilitas sampling di mana setiap elemen dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai bagian dari sampel. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa sampel yang diambil dapat mewakili populasi secara adil tanpa ada bias. Dalam pelaksanaannya, metode ini mengharuskan peneliti untuk terlebih dahulu menyusun kerangka sampel (Taherdoost, 2016).

Metode ini efektif diterapkan pada populasi yang bersifat homogen, yaitu populasi dengan karakteristik yang serupa di antara elemen-elemennya, sehingga sampel yang diambil dapat menggambarkan populasi secara menyeluruh meskipun ukurannya relatif kecil. Selain itu, simple random sampling ideal jika tidak ada kebutuhan untuk menganalisis sub kelompok tertentu dalam populasi, karena metode ini memperlakukan semua elemen secara seragam tanpa mempertimbangkan stratifikasi atau pengelompokan. Jika tujuan peneliti untuk membuat generalisasi yang valid tentang populasi, karena peluang yang sama dalam pemilihan elemen memungkinkan analisis statistik yang kuat dan hasil yang representatif.

2.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode uji yang dipakai untuk menggambarkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur objek pengukuran (Singh, 2017). Uji ini bertujuan untuk menilai kelayakan seperangkat alat ukur dalam konteks ini alat ukur adalah pertanyaan kuesioner. Uji validitas dapat dinyatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dapat digunakan sebagai perantara untuk mengungkapkan dan mengetahui sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Suarta, 2019). Pengujian validitas mengacu pada sejauh mana suatu

instrumen dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur.

Suatu pertanyaan kuesioner dianggap terbukti valid ketika memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Ketika nilai *Rhitung* bernilai positif dan *Rhitung* memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dari nilai *Rtabel*, maka variabel tersebut dianggap valid.
- b. Ketika nilai *Rhitung* bernilai negatif dan *Rhitung* memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan dari nilai *Rtabel*, maka variabel tersebut dianggap tidak valid.

2.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat konsistensi hasil pengukuran yang diperoleh dengan menggunakan instrumen yang sama pada waktu yang berbeda atau pada kelompok subjek yang berbeda. Uji reliabilitas mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang sama ketika digunakan berulang kali. Memastikan instrumen penelitian stabil dan terpercaya serta menghasilkan data yang konsisten dan akurat. Suatu data dapat dikatakan reliabel ketika :

- a. Saat nilai *Cronbach alpha* menunjukkan angka yang lebih besar daripada nilai minimumnya yaitu sebesar 0,60, maka pertanyaan pada kuesioner tersebut dianggap reliabel.
- b. Saat nilai *Cronbach alpha* menunjukkan angka yang lebih kecil daripada nilai minimumnya yaitu sebesar 0,60 maka pertanyaan pada kuesioner tersebut dianggap belum reliabel

2.4 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan persamaan pada persamaan regresi yang didapatkan valid. Tujuan dari uji asumsi klasik ini untuk memastikan pada persamaan regresi yang didapatkan memiliki konsistensi yang optimal, tidak adanya bias, dan ketepatan estimasi. Asumsi klasik harus memiliki kondisi yang terpenuhi pada model regresi Linier Ordinary Least Square (OLS) agar dapat ditetapkan valid sebagai alat prediksi. Regresi OLS mempunyai dua jenis, yaitu regresi linier berganda dan regresi linier sederhana.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, uji asumsi klasik dilakukan untuk menetapkan apakah persamaan pada model regresi dapat diterima. Pengujian asumsi klasik ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas (Mar'atush, 2023). Model pada regresi linier berganda dapat dikatakan baik apabila memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Untuk dapat mencapai BLUE, model harus memenuhi Asumsi klasik.

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan langkah esensial dalam analisis data, terutama ketika menggunakan metode statistik parametrik yang mensyaratkan data memiliki distribusi normal. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data residual atau variabel yang dianalisis mengikuti pola distribusi normal. Distribusi normal menjadi asumsi penting dalam banyak teknik statistik, seperti regresi linear, ANOVA, dan uji-t, karena mempengaruhi keabsahan pengujian hipotesis, estimasi parameter, dan interpretasi hasil analisis. (Fahmeyzan, 2018).

Terdapat berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas, baik melalui visualisasi grafik maupun uji statistik. Pendekatan grafik meliputi analisis menggunakan histogram, plot P-P (Probability-Probability Plot), atau plot Q-Q (Quantile-Quantile Plot), yang bertujuan untuk melihat apakah penyebaran data mengikuti garis diagonal yang merepresentasikan distribusi normal. Sementara itu, uji statistik seperti Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk Test digunakan untuk menghasilkan nilai signifikansi (*p-value*). Jika nilai *p-value* lebih besar dari ambang batas signifikansi yang ditentukan (umumnya 0.05), maka data dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Dalam konteks regresi linear, uji normalitas biasanya diterapkan pada residual untuk memastikan bahwa selisih antara nilai yang diamati dan yang diprediksi mengikuti distribusi normal. Hal ini sangat penting karena distribusi residual yang normal mendukung validitas inferensi statistik, termasuk pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi. Namun, perlu diingat bahwa uji normalitas hanyalah salah satu dari sekian asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis statistik. Oleh karena itu, hasil uji ini harus dipertimbangkan bersama faktor lain, seperti ukuran sampel, metode pengambilan data, serta relevansi praktis dari asumsi distribusi normal dalam konteks penelitian.

3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam regresi berganda (Pangow et al., 2024). Untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas dalam regresi, kita dapat menggunakan nilai toleransi dan nilai variance inflation faktor. Nilai Toleransi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel independen yang tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai Tolerance yang rendah berhubungan dengan VIF yang tinggi.

Kriteria untuk menentukan adanya multikolinearitas berdasarkan uji yang dilakukan (Kasenda et al., 2013)

- a. ketika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransinya lebih dari 0,01 maka tidak ada multikolinearitas
- b. Ketika koefisien korelasi antara variabel independen lebih dari 0,8 maka adanya multikolinearitas.

3.3 Uji Heteroskedastis

Uji Heteroskedastisitas merupakan analisis regresi yang digunakan untuk menentukan apakah variansi dari kesalahan tidak konstan. Ketika variansi tidak bersifat konstan dapat mengakibatkan estimasi model menjadi tidak akurat. Maka dari itu, pentingnya untuk melakukan uji heteroskedastisitas.

Untuk validitas uji heteroskedastisitas ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (*p-value*). Jika nilai *p-value* lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan (biasanya 0.05), maka asumsi homoskedastisitas diterima, yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika *p-value* lebih kecil dari 0.05, maka hasil uji menunjukkan adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi memerlukan perbaikan untuk memenuhi asumsi klasik. Interpretasi hasil ini harus

dilakukan secara hati-hati, dengan mempertimbangkan metode analisis yang digunakan, ukuran sampel, dan relevansi kontekstual terhadap data yang dianalisis.

2.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda merupakan metode yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y) berdasarkan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, X_n). (Yuliara., 2016). Hal ini bertujuan untuk melihat seberapa berpengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Bentuk model dari regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n \quad (1)$$

Keterangan:

- Y : Variabel dependen (nilai variabel yang akan diprediksi)
- a : Konstanta
- b_1, b_2, \dots, b_n : Nilai koefisien regresi
- X_1, X_2, \dots, X_n : Variabel independen (nilai yang mempengaruhi)

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas nilai koefisien *Rhitung* dibandingkan dengan nilai *Rtabel*. Kuesioner dikatakan valid ketika *Rhitung* lebih besar dari *Rtabel*. Pada kasus ini didapatkan *Rtabel* sebesar 0,361. Nilai *Rtabel* diperoleh dari tabel distribusi Pearson rrr untuk menentukan signifikansi korelasi antara variabel pada tingkat signifikansi tertentu. Dengan nilai derajat kebebasan sebesar 28 Pada tingkat signifikansi sebesar 0.05 maka diperoleh nilai kritis *Rtabel* adalah 0.361.

Tabel 1. Pengujian Validitas

Indikator Kuesioner	<i>Rhitung</i>	<i>RTabel</i>	Keterangan
Kebutuhan Rasa Aman	0.828	0.361	Valid
Kebutuhan Sosial	0.907	0.361	Valid
Penghargaan Diri	0.425	0.361	Valid
Fisiologis	0.674	0.361	Valid
Dukungan Eksternal	0.787	0.361	Valid
Frekuensi Kehadiran	0.650	0.361	Valid
Kesesuaian	0.789	0.361	Valid
Kesepakatan			
Profesionalisme	0.669	0.361	Valid
Ketaatan Aturan	0.875	0.361	Valid
Etika Kerja	0.656	0.361	Valid
Hari Kerja	0.366	0.361	Valid
Ketepatan Waktu	0.784	0.361	Valid
Ketelitian	0.626	0.361	Valid
Pencapaian Target	0.807	0.361	Valid
Kesungguhan Bekerja	0.788	0.361	Valid

Setelah didapatkan *Rhitung* dan dibandingkan dengan *Rtabel*. seluruh *Rhitung* lebih besar dibandingkan dengan *Rtabel* yang menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner dapat dikatakan valid. maka dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

3.2 Uji Reliabilitas

Dalam uji Reliabilitas, Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika telah lebih dari atau sama dengan batas minimal yang telah ditentukan. Kuesioner masih dapat diterima tingkat reliabilitasnya jika Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0.60.

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimum	Keterangan
Motivasi Kerja	0.79	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.74	0.60	Reliabel
Kinerja	0.60	0.60	Reliabel

Setelah dilakukan uji reliabilitas, didapatkan semua pertanyaan memperoleh *Cronbach's Alpha* lebih besar sama dengan 0.60 dengan rata-rata 0.71 maka dapat dikatakan seluruh item pada kuesioner reliabel.

3.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai	Standar Error	Nilai-t
<i>Intercept</i>	6.618	3.168	2.089
B_1	0.173	0.119	1.452
B_2	0.525	0.132	3.990

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh, model berikut menggambarkan hubungan matematis antara variabel motivasi kerja (X_1), kedisiplinan (X_2), dan kinerja dosen (Y) di Institut Teknologi Sumatera:

$$Y = 6.61 + 0.173X_1 + 0.525X_2 + e$$

Model ini menunjukkan beberapa komponen penting. Nilai intercept sebesar 6.61 merepresentasikan rata-rata kinerja dosen ketika motivasi kerja dan kedisiplinan sama dengan nol. Koefisien 0.173 untuk variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0.173, dengan asumsi kedisiplinan tetap konstan. Sementara itu, koefisien 0.525 untuk variabel kedisiplinan (X_2) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kedisiplinan akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0.525, dengan asumsi motivasi kerja tetap tidak berubah. Faktor kesalahan (e) dalam model ini menggambarkan variasi dalam kinerja dosen yang tidak dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kedisiplinan. Dengan demikian, model regresi ini memberikan pandangan yang bermanfaat dalam memahami hubungan antara motivasi kerja, kedisiplinan, dan kinerja dosen di Institut Teknologi Sumatera. Namun, interpretasi hasil ini tetap harus dilakukan dengan cermat, mengingat adanya asumsi-asumsi tertentu yang mendasari model, serta pentingnya memperhatikan konteks spesifik dari lingkungan kerja yang diteliti.

3.4 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Statistik Uji	Nilai
Jumlah Sampel	30
Standar Deviasi	1.089
Perbedaan Ekstrem (Absolute)	0.151
Perbedaan Ekstrem Positif	0.151
Perbedaan Ekstrem Negatif	-0.131
Statistik Uji	0.151
Signifikansi Asimtotik	0.081

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi asimtotik (Sig.) sebesar 0.081. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi terpenuhi. Distribusi residual yang normal adalah salah satu syarat untuk memastikan validitas hasil regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Toleransi	Nilai
Total_X1	0.969	1.032
Total_X2	0.969	1.032

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Total_X1 dan Total_X2 masing-masing adalah 0.969, sementara nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah 1.032 untuk kedua variabel. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, asumsi multikolinieritas terpenuhi, sehingga variabel-variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Total_Y) tanpa adanya masalah ketergantungan linear yang signifikan.

3.5.3 Heteroskedastis

Tabel 6. Uji Heteroskedastis

Variabel	Koefisien Tidak		Koefisien Standar		
	Distandarisasi	Standar Error	(Beta)	Nilai-t	Sig.
Konstanta	-0.610	2.202	-	-0.277	0.784
Total_X1	0.011	0.083	0.025	0.130	0.898
Total_X2	0.060	0.092	0.127	0.656	0.517

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan, nilai konstanta sebesar -0.610 menunjukkan bahwa ketika variabel independen (Total_X1 dan Total_X2) bernilai nol, rata-rata nilai variabel dependen adalah -0.610. Namun, nilai ini tidak signifikan secara statistik (Sig. = 0.784). Variabel Total_X1 memiliki koefisien regresi sebesar 0.011, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu

unit pada Total_X1 akan meningkatkan nilai variabel independen sebesar 0.011, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Namun, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik (Sig. = 0.898).

Demikian pula, variabel Total_X2 memiliki koefisien regresi sebesar 0.060, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Total_X2 akan meningkatkan nilai variabel independen sebesar 0.060, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Namun, pengaruh ini juga tidak signifikan secara statistik (Sig. = 0.517). Dengan demikian, kedua variabel independen dalam model ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap model atau penambahan variabel lain untuk meningkatkan akurasi prediksi.

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Uji Determinasi

Tabel 7. Uji Determinasi

Model	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
Regresi	0.659	0.434	0.392	1.129

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,659 mengindikasikan hubungan yang moderat antara variabel independen (total_X2 dan total_X1) dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,434 menunjukkan bahwa 43,4% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh model yang terdiri dari dua variabel independen tersebut, sementara sisanya sebesar 56,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted sebesar 0,392 mengoreksi koefisien determinasi untuk mempertimbangkan jumlah variabel prediktor dalam model, sehingga memberikan estimasi yang lebih konservatif terhadap proporsi variabilitas yang dapat dijelaskan. Selain itu, nilai standar error dari estimasi sebesar 1,129 menunjukkan tingkat deviasi rata-rata prediksi model dari nilai observasi aktual. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, meskipun terdapat kemungkinan kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

3.5.2 Uji F

Tabel 8. Uji ANOVA

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	26.385	2	13.193	10.350	0.000
Residu	34.415	27	1.275		
Total	60.800	29			

Hasil analisis varians (ANOVA) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (F=10.350, p<0.001). Nilai p yang sangat kecil (0.0000) mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen (total_X2 dan total_X1) dengan variabel dependen tidak terjadi secara kebetulan, melainkan signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai sum of squares untuk regresi sebesar 26.385 menunjukkan proporsi variabilitas yang dapat dijelaskan oleh model, sementara nilai residual sum of squares sebesar 34.415 menunjukkan variasi yang tidak dijelaskan oleh model. Dengan demikian, hasil ini memperkuat validitas model dalam memprediksi variabel dependen, meskipun masih terdapat variasi yang tidak dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

4 KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi Sumatera. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja dosen. Hal serupa juga terjadi pada variabel kedisiplinan, yang secara parsial terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dosen. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kedisiplinan dosen, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0.173, dengan asumsi kedisiplinan tetap konstan. Sementara itu, koefisien 0.525 untuk variabel kedisiplinan (X_2) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kedisiplinan akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 0.525, dengan asumsi motivasi kerja tetap tidak berubah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan, baik secara individu maupun bersama-sama, memiliki dampak positif dalam mendukung kinerja dosen di Institut Teknologi Sumatera. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kedua faktor tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penelitian dan penulisan artikel ini. Di dalam artikel ini, penulis telah memperoleh banyak petunjuk, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak dari mulai memilih data, mengolah data hingga artikel ini selesai. Selain itu penulis juga mendapatkan banyak dukungan dan nasihat yang membangun dari berbagai pihak ketika penulis mengalami kesulitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Az, M. A., Mas'ud, M., & Saleh, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia. *Tata Kelola*, 9(2), 207–224.
- Ferdinal, A. (2022). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 85–90. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.154>
- Juliansyah, Fadhlani; Navanti, Dovina; Woelandari, D. S. R. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Dosen Feb Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)*. 1192, 304–317.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition. Dalam *Hospital Administration*.
- Mar'atush Sholihah, S., Yoga Aditiya, N., Saphira Evani, E., Maghfiroh, S., & Soedirman, U. J. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 2(2).
- Murdianto. (2024). Analisis Strategi Dosen dalam Membentuk Karakter Keagamaan Mahasiswa di Institut Agama Islam Qomarul Huda Bagu. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5, 495–500. <http://jurnaledukasia.org>
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., Etmy, D. (2018). *Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi dengan Menggunakan Skewness dan Kurtosis*. *Jurnal Varian*, 2(1), 31–36.

- Pangow, J. J. A., Tumbuan, W. J. F., & Samadi, R. L. (2024). Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Game Online Mobile Legends (Studi Pada Pengguna Aplikasi Game Online Mobile Legends Di Sulawesi Utara) The Influence Of Product Quality And Brand Image On Consumer Satisfaction Mobile Legends Application User (Study Of Mobile Legends Online Game Application Users In North Celebes). *Jurnal Emba*, 12(2), 23–34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essential of Organizational Behaviour. Dalam *Pearson*.
- Singh, A. S. (2017). Licensed under Creative Common COMMON PROCEDURES FOR DEVELOPMENT, VALIDITY AND RELIABILITY OF A QUESTIONNAIRE. In *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom* (Issue 5). <http://ijecm.co.uk/>
- Suarta, P., Suaedi, Nurdin. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika*. PROXIMAL: Jurnal Penelitian Matematika Dan Pendidikan Matematika, 2 (2).
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Tech-nique for Research. In *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*. <https://hal.science/hal-02546796v1>.
- Yuliara, I Made. (2016). *REGRESI LINIER BERGANDA*. Bali: Universitas Udayana.