

**PENGARUH BUDAYA AKADEMIK, KEPEMIMPINAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR DOSEN
PTKIS PROVINSI JAMBI**

DISERTASI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Doktor (S3)
Dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh:

ZAENAL ABIDIN
NIM; 901192011

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber aslinya:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
PASCASARJANA

Alamat: Jl. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi, Telp. (0741) 60731
Email: pasca@uinjambi.ac.id

Jambi, 15 Maret 2023

Nama Promotor : Prof. Dr. H. Mukhtar Latif, M.Pd

Nama Co-Promotor : Prof. Dr. H. Ahmad Syukri SS, M.Ag

Alamat : Pascasarjana UIN Sulthan
Thaha Saifuddin Jambi
Jl. Arif Rahman Hakim
Telanaipura Jambi

Kepada Yth,
Bapak Direktur Program
Pascasarjana UIN SulthanThaha
Saifuddin Jambi
Di-
Jambi

NOTA DINAS

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan sesuai dengan persyaratan yang berlaku di Pascasarjana UIN SulthanThaha Saifuddin Jambi, maka kami berpendapat bahwa Disertasi Saudara Zaenal Abidin dengan judul "Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi" telah dapat diajukan untuk Ujian Terbuka sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor (S3) Pendidikan Islam dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN SulthanThaha Saifuddin Jambi.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan kepada Bapak, semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa dan bangsa.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Promotor

Prof. Dr. H. Mukhtar Latif, M.Pd

Co-Promotor

Prof. Dr. H. Ahmad Syukri SS, M.Ag



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
PASCASARJANA

Alamat: Jl. Arif Rahman Hakim Telanaipura Jambi, Telp. (0741) 60731
Email: pasca@uinjambi.ac.id

PERSETUJUAN PROMOTOR UNTUK UJIAN TERBUKA

Nama : Zaenal Abidin
NIM : 901192011
Judul : Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi

Promotor

Prof. Dr. H. Mukhtar Latif, M.Pd

Kota Jambi, 04 April 2023

Co. Promotor

Prof. Dr. H. Ahmad Syukri SS, M.Ag

Kota Jambi, 04 April 2023

Mengetahui;

Wakil Direktur

Dr. Badarussyamsi, S.Ag, M.A

Kota Jambi, 05 April 2023



PENGESAHAN DISERTASI

Disertasi dengan judul: Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi, yang telah mengikuti ujian terbuka disertasi di Pascasarjana UIN SulthanThaha Saifuddin Jambi pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 18 April 2023
Jam : 10.30-12.30 WIB
Tempat : (Aplikasi Zoom) Online
Nama : Zaenal Abidin
NIM : 901192011
Judul : Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi

Telah diperbaiki sebagaimana hasil sidang di atas dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan guna memperoleh gelar akademik Doktor pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana UIN SulthanThaha Saifuddin Jambi.

NO	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Ahmad Husein Ritonga, MA (Ketua Sidang)		18/04/2023
2	Prof. Dr. H. Mukhtar Latif, M.Pd. (Promotor)		25/04/2023
3	Prof. Dr. H. Ahmad Syukri SS, M.Ag. (Co-Promotor)		12/04/2023
4	Prof. Dr. Ibrahim Gultom, M.Pd. (Penguji eksternal)		16/04/2023
5	Prof. Dr. Risnita, M.Pd. (Penguji I)		16/04/2023
6	Dr. H. Kemas Imron Rosyadi, M.Pd. (Penguji II)		16/04/2023

Mengetahui,
Direktur

Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, SS.,M.Ag
NIP: 196710211995031001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Zaenal Abidin
NIM : 901192011
TTL : Tuban, 06 Juni 1986
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Dusun Rejoagung, Desa Sidomukti RT.001
Telp./HP : 082183513907

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa disertasi yang berjudul; Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi adalah benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang telah disebut sumbernya sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sepenuhnya bertanggung jawab sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia dan ketentuan Pascasarjana UIN STS Jambi, termasuk pencabutan gelar yang saya peroleh melalui disertasi ini.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sepenuhnya.

Jambi, 15 Maret 2023

Peneliti,



Zaenal Abidin

NIM; 901192011

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya; Dan Katakanlah; “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-taubah ;105).¹

¹ Q.S. At-Taubah/ 9:105.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

PERSEMBAHAN

Disertasi kupersembakan kepada:

1. Ibundaku tercinta; Ibu Sarinah
2. Bapakku terhormat; Bapak Sardi
3. Ibu mertuaku; Ibu Kumala
4. Bapak mertuaku; Bapak Sugiono
5. Istriku tersayang; Anggun Sugianti
6. Anak-anakku tercinta;
M. Usaid 'Aqil Siraj Z.A & M. Uwais Al-Karim Z.A;
Alifa Salsabila Nurhikmah; Jhanayu Asseqa Key Matuja;
Abqary Chairil Al-ghazzal A.R
7. Saudaraku tersayang;
Urif Arifin, Mulyo Utomo, Alif Wahyu Sukmono Aji, Rifo Pandani
dan segenap keluarga besar kami.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji 4 (empat) variabel dengan menggunakan analisis jalur. Tujuan penelitian ini yaitu ingin mengungkap pengaruh budaya akademik, kepemimpinan terhadap pengembangan karir yang dimediasi oleh motivasi kerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebesar 77 responden yang berasal dari Sekolah Tinggi Agama Islam Mambaul Ulum Jambi, Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko dan Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nadwah Tanjung Jabung Barat. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa angket dan dokumentasi yang selanjutnya di olah dengan analisis statistik.

Adapun hasilnya yaitu meliputi; 1). Budaya akademik berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir sebesar 7,5% . 2). Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir sebesar 17,8%. 3). Budaya akademik dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir sebesar 22,4%. 4). Budaya akademik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja sebesar 5,1% . 5). Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja sebesar 13,6%. 6). Budaya akademik dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja sebesar 8,1%. 7). Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir sebesar 35,5% . 8). Budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir sebesar 25,5%. 9). Secara tidak langsung budaya akademik berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja sebesar 17,9% . 10). Secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja sebesar 56,7%.

Kesimpulannya ialah budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi pengembangan karir. Dan dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja selain sebagai variabel eksogen, ia juga mampu menjalankan peranya sebagai variabel intervening. Artinya bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung, apabila kesempatan untuk berinovasi, tanggap akan perubahan dan pembaharuan, dan kondusifnya sarana prasarana dalam menciptakan budaya akademik serta fokus pada tujuan dari PTKIS serta didukung semakin efektifnya kepemimpinan yang di miliki oleh pimpinan PTKIS yang meliputi komunikatif, berkepribadian baik, amanah dan mampu memotivasi dosennya, maka akan terpenuhinya kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugas menjadi semakin baik, dan akan berdampak pada semakin meningkatnya motivasi kerja dosen. Sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan menciptakan peluang/ kesempatan besar untuk pengembangan karir dosen.

Kata kunci; *Budaya akademik, Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Pengembangan karir*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ABSTRACT

This study aims to examine 4 (four) variables using path analysis. The purpose of this study is to reveal the influence of academic culture, leadership on career development which is mediated by work motivation. In this study the authors used quantitative research methods with a sample size of 77 respondents from the Mambaul Ulum Islamic High School Jambi, Syekh Maulana Qori Bangko Islamic High School and An-Nadwah Tanjung Jabung West Islamic High School. The data collection method used is in the form of a questionnaire and documentation which is then processed with statistical analysis.

The results include; 1). Academic culture has a significant and positive effect on career development by 7.5%. 2). Leadership has a significant and positive effect on career development by 17.8%. 3). Academic culture and leadership simultaneously have a significant and positive effect on career development by 22.4%. 4). Academic culture has a significant and positive effect on work motivation of 5.1%. 5). Leadership has a significant and positive effect on work motivation of 13.6%. 6). Academic culture and leadership simultaneously have a significant and positive effect on work motivation of 8.1%. 7). Work motivation has a significant and positive effect on career development by 35.5%. 8). Academic culture, leadership and work motivation simultaneously have a significant and positive effect on career development by 25.5%. 9). Indirectly academic culture has a significant and positive effect on career development through work motivation of 17.9%. 10). Indirectly, leadership has a significant and positive effect on career development through work motivation of 56.7%.

The conclusion is that academic culture, leadership and work motivation can influence career development. And it can be explained that work motivation aside from being an exogenous variable, it is also able to carry out its role as an intervening variable. This means that both directly and indirectly, if there is an opportunity to innovate, be responsive to change and renewal, and conducive infrastructure in creating an academic culture and focus on the goals of PTKIS and supported by the increasingly effective leadership possessed by PTKIS leaders which include communicative, personable good, trustworthy and able to motivate the lecturers, the lecturers' needs will be fulfilled in carrying out their duties better, and will have an impact on increasing the lecturers' work motivation. So that directly or indirectly it will create great opportunities for lecturer career development.

Keywords; *Academic culture, Leadership, Work motivation, and Career development*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى فحص 4 (أربعة) متغيرات باستخدام تحليل المسار. الغرض من هذه الدراسة هو الكشف عن تأثير الثقافة الأكاديمية والقيادة على التطور الوظيفي الذي يتوسطه دافع العمل. استخدم المؤلفون في هذه الدراسة طرق البحث الكمي مع حجم عينة من 77 مشاركًا من مدرسة مامبول أولوم الإسلامية الثانوية جامبي ، ومدرسة سيخ مولانا قوري بانجكو الإسلامية الثانوية ومدرسة الندوة تانجونج جابونج الغربية الإسلامية الثانوية. تكون طريقة جمع البيانات المستخدمة في شكل استبيان وتوثيق يتم معالجته بعد ذلك من خلال التحليل الإحصائي.

النتائج تشمل ؛ (1). للثقافة الأكاديمية تأثير كبير وإيجابي على التطور الوظيفي بنسبة 7.5٪. (2). للقيادة أثر معنوي وإيجابي على التطور الوظيفي بنسبة 17.8٪. (3). للثقافة الأكاديمية والقيادة في نفس الوقت تأثير هام وإيجابي على التطور الوظيفي بنسبة 22.4٪. (4). للثقافة الأكاديمية تأثير معنوي وإيجابي على تحفيز العمل بنسبة 5.1٪. (5). للقيادة أثر معنوي وإيجابي على الدافعية للعمل بنسبة 13.6٪. (6). للثقافة الأكاديمية والقيادة في نفس الوقت تأثير هام وإيجابي على الدافع للعمل بنسبة 8.1٪. (7). الدافع للعمل له تأثير كبير وإيجابي على التطور الوظيفي بنسبة 35.5٪. (8). للثقافة الأكاديمية والقيادة وتحفيز العمل في الوقت نفسه تأثير كبير وإيجابي على التطور الوظيفي بنسبة 25.5٪. (9). للثقافة الأكاديمية غير المباشرة تأثير كبير وإيجابي على التطور الوظيفي من خلال تحفيز العمل بنسبة 17.9٪. (10). بشكل غير مباشر ، للقيادة تأثير معنوي وإيجابي على التطور الوظيفي من خلال تحفيز العمل بنسبة 56.7٪. الاستنتاج هو أن الثقافة الأكاديمية والقيادة ودوافع العمل يمكن أن تؤثر على التطور الوظيفي. ويمكن تفسير أن دافع العمل بصرف النظر عن كونه متغيرًا خارجيًا ، فإنه قادر أيضًا على أداء دوره كمتغير متداخل. هذا يعني أنه بشكل مباشر وغير مباشر ، إذا كانت هناك فرصة للابتكار ، يجب أن تكون متجاوبًا مع التغيير والتجديد ، وبنية تحتية مواتية في خلق ثقافة أكاديمية والتركيز على أهداف التعليم العالي الديني الإسلامي الخاص وبدعم من القيادة الفعالة المتزايدة التي تمتلكها من قبل قادة التعليم العالي في الدين الإسلامي الخاص الذي يشمل التواصل ، والشخصية الطيبة ، والجديرة بالثقة ، والقادرة على تحفيز المحاضرين ، سيتم تلبية احتياجات المحاضرين في أداء واجباتهم بشكل أفضل ، وسيكون لها تأثير في زيادة دافعية المحاضرين للعمل. بحيث سيخلق بشكل مباشر أو غير مباشر فرصًا / فرصًا كبيرة للتطوير الوظيفي للمحاضر.

الكلمات الدالة؛ الثقافة الأكاديمية والقيادة وتحفيز العمل والتطوير الوظيفي

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti haturkan kehadirat Allah S.W.T. Yang telah memberikan banyak karunia dan nikamtnya kepada peneliti dalam menyelesaikan disertasi ini. Shalawat dan Salam terkhusus kepada Baginda Rasulullah Muhammad S.A.W, yang menjadi suri tauladan kita dan umat muslim semuanya dalam kehidupan di dunia ini, dan mudah-mudahan kita semua mendapatkan syafaatnya di yaumul kiyamah nanti, aamiin.

Disertasi ini di susun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mempereoleh gelar Doktor dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Penulisan disertasi ini dilandasi dengan beberapa kajian literatur ilmiah yang relevan mengenai pengembangan karir, budaya akademik, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Disertasi ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*).

Dengan ucapan segala puji bagi Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, Alhamdulillahirobbil'alamiin, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini yang berjudul; “Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi”. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada Bapak. Prof. Dr. H. Mukhtar Latif., M.Pd, Selaku Promotor dan Bapak. Prof. Dr. H. Ahmad Syukri SS., M.Ag, Selaku Co-Promotor serta peneliti juga mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak. Prof. Dr. H. Suaidi, M.A., Ph.D, Selaku Rektor UIN STS Jambi
2. Bapak. Prof. Dr. H. Ahmad Syukri SS., M.Ag, Selaku Dirktur Pascasarjana UIN STS Jambi
3. Bapak. Dr. H. Badarussyamsi., S.Ag., M.A, Selaku Wakil Dirktur Pascasarjana UIN STS Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

4. Bapak. Dr. H. Kasful Anwar Us., M.Pd, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Doktorat (S3) Pascasarjana UIN STS Jambi
5. Prof. Dr. H. Ahmad Husein Ritonga, MA Selaku Ketua Sidang Ujian Disertasi
6. Prof. Dr. Ibrahim Gultom, M.Pd. Selaku Penguji Eksternal Sidang Ujian Disertasi
7. Prof. Dr. Risnita, M.Pd. Selaku Penguji Utama Sidang Ujian Disertasi
8. Dr. Hj.Fadlilah, M.Pd. Selaku Penguji Sidang Ujian Disertasi
9. Dr. H. Kemas Imron Rosyadi, M.Pd. Selaku Penguji Sidang Ujian Disertasi
10. Dr. H. Lukman Hakim, M.Pd Selaku Sekretaris Sidang Ujian Disertasi
11. Bapak/ibu Dosen, Staf, Pascasarjana UIN STS Jambi
12. Rekan-rekan seperjuangan Studi S3 Pascasarjana UIN STS Jambi angkatan 2019/2020 genap.

Sejalan dengan itu, peneliti menyadari bahwa penyusunan Disertasi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan dalam penyempurnaan Disertasi ini. Semoga Allah S.W.T. senantiasa memudahkan dan melancarkan segala urusan kita. Aamiin...

Jambi, 15 Maret 2023
Peneliti



Zaenal Abidin
NIM; 901192011

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR LOGO.....	ii
HALAMAN NOTA DINAS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN POMOTOR.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRAC.....	x
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	xxii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	16
C. Pembatasan Masalah.....	17
D. Rumusan Masalah.....	18
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	19
BAB II. LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS PENELITIAN, DAN PENELITIAN YANG RELEVAN.....	21
A. Teori Pengembangan Karir.....	21
B. Teori Budaya Akademik.....	31
C. Teori Kepemimpinan	41
D. Teori Motivasi Kerja.....	49
E. Kerangka Berpikir.....	59
F. Hipotesis Penelitian.....	69
G. Penelitian Relevan.....	70
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	82
A. Pendekatan Penelitian.....	82
B. Populasi dan Sampel.....	85
C. Teknik Pengumpulan Data	88
D. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	90

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

E. Jenis Dan Sumber Data.....	115
F. Teknik Analisis Data.....	117
G. Hipotesis Statistik.....	120
H. Rencana Pelaksanaan Dan Waktu Penelitian.....	123
BAB IV. DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	124
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	124
B. Hasil Penelitian.....	136
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	219
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	262
A. Kesimpulan	262
B. Implikasi.....	267
C. Saran.....	275
D. Penutup.....	277
Daftar Pustaka.....	278
Daftar Lampiran.....	289
Curriculum Vitae.....	484

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Budaya Organisasi model Edgar Schein.....	32
Tabel 2	Faktor pendorong (<i>satisfy factor</i>) dan faktor hygiene.....	50
Tabel 3	Dosen Tetap Yayasan (DTY) PTKIS Propinsi Jambi.....	85
Tabel 4	Sampel Penelitian.....	88
Tabel 5	Kisi- kisi instrumen variabel pengembangan karir.....	92
Tabel 6	Kriteria skor instrumen.....	92
Tabel 7	Katagori penskoran instrumen.....	92
Tabel 8	Hasil uji validitas variabel pengembangan karir.....	95
Tabel 9	Hasil uji reliabilitas variabel pengembangan karir.....	88
Tabel 10	Kisi-kisi instrumen variabel Budaya akademik.....	98
Tabel 11	Kriteria skor instrumen variabel Budaya akademik.....	98
Tabel 12	Katagori skor instrumen.....	99
Tabel 13	Hasil uji validitas variabel budaya akademik.....	101
Tabel 14	Hasil uji reliabilitas variabel budaya akademik.....	103
Tabel 15	Kisi-kisi instrumen variabel Kepemimpinan.....	104
Tabel 16	Kriteria skor instrumen.....	104
Tabel 17	Katagori skor instrumen.....	104
Tabel 18	Hasil uji validitas variabel kepemimpinan.....	107
Tabel 19	Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan.....	109
Tabel 20	Kisi-kisi instrumen variabel Motivasi kerja.....	110
Tabel 21	Kriteria skor instrumen.....	110
Tabel 22	Katagori skor instrumen.....	110
Tabel 23	Hasil uji validitas variabel motivasi kerja.....	113
Tabel 24	Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja.....	115
Tabel 25	Jadwal penelitian.....	123
Tabel 26	Data Pimpinan & Dosen STAI Mamba'ul Ulum.....	126
Tabel 27	Data Pimpinan & Dosen STAI SMQ Bangko.....	128
Tabel 28	Data Pimpinan & Dosen STAI An-Nadwah	132
Tabel 29	Distribusi frekuensi data variabel pengembangan karir.....	134
Tabel 30	Distribusi frekuensi data variabel pengembangan karir.....	135
Tabel 31	Rangkuman perhitungan manual variabel pengembangan karir.....	135
Tabel 32	Rangkuman perhitungan dengan SPSS versi 26 variabel pengembangan karir.....	136
Tabel 33	Distribusi frekuensi data variabel budaya akademik.....	137
Tabel 34	Distribusi frekuensi data variabel budaya akademik.....	138
Tabel 35	Rangkuman perhitungan manual variabel budaya akademik.....	138
Tabel 36	Rangkuman perhitungan dengan SPSS versi 26 variabel budaya akademik.....	139
Tabel 37	Distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan.....	140
Tabel 38	Distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan.....	141
Tabel 39	Rangkuman perhitungan manual variabel kepemimpinan.....	142

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Thaha Saifuddin Jambi

Tabel 40	Rangkuman perhitungan dengan SPSS versi 26, variabel kepemimpinan.....	142
Tabel 41	Distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja.....	143
Tabel 42	Distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja.....	144
Tabel 43	Rangkuman perhitungan manual variabel motivasi kerja.....	145
Tabel 44	Rangkuman perhitungan dengan SPSS versi 26, variabel motivasi kerja.....	145
Tabel 45	Distribusi frekuensi uji normalitas data variabel pengembangan karir.....	148
Tabel 46	Distribusi frekuensi uji normalitas data variabel budaya akademik.....	150
Tabel 47	Distribusi frekuensi uji normalitas data variabel kepemimpinan.....	151
Tabel 48	Distribusi frekuensi uji normalitas data variabel motivasikerja.....	153
Tabel 49	Rangkuman pengujian normalitas data.....	154
Tabel 50	Tabel bantu pengujian homogenitas data variabel x4 atas x1.....	154
Tabel 51	Tabel bantu pengujian homogenitas data variabel x4 atas x2.....	155
Tabel 52	Tabel bantu pengujian homogenitas data variabel x4 atas x3.....	156
Tabel 53	Tabel bantu pengujian homogenitas data variabel x3 atas x1.....	157
Tabel 54	Tabel bantu pengujian homogenitas data variabel x3 atas x2.....	157
Tabel 55	Rangkuman pengujian homogenitas.....	158
Tabel 56	Tabel bantu uji linearitas x1 terhadap x4.....	159
Tabel 57	Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel X1 terhadap X4.....	162
Tabel 58	Tabel bantu uji linearitas x2 terhadap x4.....	162
Tabel 59	Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel X2 terhadap X4.....	165
Tabel 60	Tabel bantu uji linearitas x3 terhadap x4.....	165
Tabel 61	Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel X3 terhadap X4.....	168
Tabel 62	Tabel bantu uji linearitas x1 terhadap x3.....	168
Tabel 63	Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel X1 terhadap X3.....	171
Tabel 64	Tabel bantu uji linearitas x2 terhadap x3.....	171
Tabel 65	Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel X2 terhadap X3.....	174
Tabel 66	Tabel rangkuman hasil uji signifikansi dan linieritas regresi	174
Tabel 67	Tabel bantu persamaan sub struktur I.....	177

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

Tabel 68	Tabel perhitungan korelasi secara manual sub struktur 1.....	178
Tabel 69	Tabel perhitungan korelasi dengan SPSS.versi 26.....	179
Tabel 70	Tabel perhitungan koefisien korelasi dengan SPSS.versi 26.....	180
Tabel 71	Tabel bantu perhitungan regresi x1 terhadap x4.....	181
Tabel 72	perhitungan koefisien korelasi x1 terhadap x4 dengan SPSS.versi26.....	182
Tabel 73	Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi x1 terhadap x4.....	182
Tabel 74	hasil perhitungan koefisien korelasi x1 terhadap x4 dengan SPSS.versi 26 model summary.....	183
Tabel 75	Tabel bantu perhitungan regresi x2 terhadap x4.....	183
Tabel 76	perhitungan koefisien korelasi x2 terhadap x4 dengan SPSS.versi 26.....	184
Tabel 77	Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi x2 terhadap x4.....	185
Tabel 78	hasil perhitungan koefisien korelasi x2 terhadap x4 dengan SPSS.versi 26 model summary.....	185
Tabel 79	Tabel bantu perhitungan regresix1, x2 terhadap x4.....	186
Tabel 80	Tabel anova perhitungan uji f dengan SPSS versi 26.....	187
Tabel 81	Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi berganda x1, x2 terhadap x4.....	187
Tabel 82	Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda x1, x2 terhadap x4 dengan SPSS.versi 26 model summary.....	188
Tabel 83	Tabel bantu persamaan sub struktur 2.....	189
Tabel 84	Tabel perhitungan korelasi secara manual sub struktur 2.....	190
Tabel 85	Tabel perhitungan korelasi dengan SPSS.versi 26.....	191
Tabel 86	Tabel perhitungan koefisien korelasi dengan SPSS.versi 26.....	192
Tabel 87	Tabel bantu perhitungan regresi x1 terhadap x3.....	193
Tabel 88	Perhitungan koefisien korelasi x1 terhadap x3 dengan SPSS versi 26.....	194
Tabel 89	Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi x1 terhadap x3.....	194
Tabel 90	Hasil perhitungan x1 terhadap x3 dengan SPSS.versi 26 model summary.....	195
Tabel 91	Tabel bantu perhitungan regresi x2 terhadap x3.....	195
Tabel 92	Perhitungan koefisien korelasi x2 terhadap x3 dengan SPSS.versi 26.....	196
Tabel 93	Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi x2 Terhadap x3.....	197
Tabel 94	hasil perhitungan x2 terhadap x3 dengan SPSS.versi 26 model summary.....	197
Tabel 95	Tabel bantu perhitungan regresi x1 dan x2 terhadap x3.....	198

Tabel 96	Tabel anova perhitungan uji f dengan SPSS versi 26.....	199
Tabel 97	Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi berganda x1 dan x2 terhadap x3.....	199
Tabel 98	Hasil perhitungan x1, x2 terhadap x3 dengan SPSS.versi 26 model summary.....	200
Tabel 99	Tabel bantu persamaan sub struktur 3.....	201
Tabel 100	Tabel perhitungan korelasi secara manual sub struktur 3.....	203
Tabel 101	Tabel perhitungan koefisien korelasi dengan SPSS.versi 26.....	205
Tabel 102	Tabel bantu perhitungan regresi x3 terhadap x4.....	206
Tabel 103	perhitungan koefisien korelasi x3 terhadap x4 dengan SPSS versi 26.....	206
Tabel 104	Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi x3 terhadap x4.....	207
Tabel 105	hasil perhitungan x3 terhadap x4 dengan SPSS.versi 26 model summary.....	208
Tabel 106	Tabel bantu perhitungan regresi x1, x2 dan x3 terhadap x4.....	208
Tabel 107	Tabel anova perhitungan uji f dengan SPSS versi 26.....	209
Tabel 108	Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi berganda x1, x2 dan x3 terhadap x4;.....	209
Tabel 109	Hasil perhitunganax1, x2, x3 terhadap x4 dengan SPSS.versi 26 model summary.....	210
Tabel 110	Rangkuman hasil perhitungan dari koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh total.....	217

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunna Jember
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunna Jember

DAFTAR GAMBAR

Gambar.1	Pengembangan karir Model Robert L. Mathis and John H. Jackson.....	21
Gambar.2	Pengembangan karir Model Donald E. Super	25
Gambar.3	Pengembangan Karir Model McDonald & Hite.....	27
Gambar.4	Adapted from schein.....	32
Gambar.5	Clive Dimmock and Allan Walker, <i>Educational Leadership Culture and Diversity</i>	33
Gambar.6	Kepemimpinan model G.Yukl.....	44
Gambar.7	variabel situasional fiedler dan pola kepemimpinan.....	47
Gambar.8	Organizational Behavior: model J. Champoux, Integrating Individuals, Groups, and Organizations.....	55
Gambar.9	Human Motivation Model Maslow	56
Gambar.10	Konstelasai penelitian.....	84
Gambar.11	Model analisis jalur.....	119
Gambar.12	Histogram sebaran data variabel pengembangan karir.....	136
Gambar.13	Histogram sebaran data variabel budaya akademik.....	139
Gambar.14	Histogram sebaran data variabel kepemimpinan.....	142
Gambar.15	Histogram sebaran data variabel motivasi kerja.....	146
Gambar.16	Sub. Struktur 1.....	176
Gambar.17	Diagram jalur kausasl empiris persamaan struktur model pertama antara x1 dan x2 terhadap x4.....	180
Gambar.18	Sub. Struktur 2.....	188
Gambar.19	Diagram jalur kausal empiris persamaan struktur model kedua antara x1 dan x2 terhadap x3.....	192
Gambar.20	Sub. Struktur 3.....	200
Gambar.21	Diagram jalur kausal empiris persamaan struktur Model ketiga antara x1, x2 dan x3 terhadap x4.....	205
Gambar.22	Hasil analisis jalur sub struktur 4. Variabel x1 terhadap variabel x4 melalui variabel x3.....	213
Gambar.23	Hasil analisis jalur sub struktur 4. Variabel x2 terhadap variabel x4 melalui variabel x3.....	216
Gambar.24	Career Development Theory, Model; Mc.Donald & Hite...	271
Gambar.25	Novelty Penelitian.....	272

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthra Jambi

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran-lampiran.....	288
Lampiran .1 Instrumen Uji Coba Sebelum Penelitian.....	289
Lampiran .2 Uji Validitas variabel pengembangan karir X4 Menggunakan Program Ms.Excel.....	309
Lampiran .3 Uji Validitas variabel pengembangan karir x4 Menggunakan Program SPSS versi 26.....	315
Lampiran .4 Uji Reliabilitas variabel pengembangan karir x4 Menggunakan Program SPSS versi 26.....	328
Lampiran .5 Uji Validitas variabel budaya akademik X1 Menggunakan Program Ms.Excel.....	329
Lampiran .6 Uji Validitas variabel budaya akademik x1 Menggunakan Program SPSS versi 26.....	335
Lampiran .7 Uji Reliabilitas variabel budaya akademik x1 Menggunakan Program SPSS versi 26.....	347
Lampiran .8 Uji Validitas variabel kepemimpinan X2 Menggunakan Program Ms.Excel.....	348
Lampiran .9 Uji Validitas variabel kepemimpinan x2 Menggunakan Program SPSS versi 26.....	354
Lampiran .10 Uji Reliabilitas variabel kepemimpinan x2 Menggunakan Program SPSS versi 26.....	367
Lampiran .11 Uji Validitas variabel motivasi kerja X3 Menggunakan Program Ms.Excel.....	368
Lampiran .12 Uji Validitas variabel motivasi kerja x3 Menggunakan Program SPSS versi 26.....	374
Lampiran .13 Uji Reliabilitas variabel motivasi kerja x3 Menggunakan Program SPSS versi 26.....	387
Lampiran .14 Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba	388
Lampiran .15 Data hasil penelitian variabel pengembangan karir (x4).....	404
Lampiran .16 Data hasil penelitian variabel budaya akademik (x1).....	407
Lampiran .17 Data hasil penelitian variabel kepemimpinan(x2).....	410
Lampiran .18 Data hasil penelitian variabel motivasi kerja (x3).....	413
Lampiran .19 Data jumlah hasil penelitian variabel (x1, x2, x3, x4).....	418
Lampiran .20 Hasil Uji Statistik.....	420
Lampiran .21 Uji Normalitas Data Manual.....	429
Lampiran .22 Uji Homogenitas Data Manual.....	435
Lampiran .23 Uji Linearitas regresi Data Manual.....	438
Lampiran .24 Uji Hipotesis Manual.....	455
Lampiran .25 Perhitungan Koefisien Jalur Manual.....	467
Lampiran .26 Rangkuman Perhitungan Koefisien	475
Lampiran .27 Perhitungan SPSS Uji Statistik Deskriptif.....	476
Lampiran .28 Perhitungan SPSS Normalitas Data.....	476
Lampiran .29 Perhitungan SPSS Homogenitas Data.....	476
Lampiran .30 Perhitungan SPSS Linearitas Data.....	477
Lampiran .31 Perhitungan SPSS Uji t (parsial).....	478
Lampiran .32 Perhitungan SPSS Uji f (simultan).....	479
Lampiran .33 Surat izin riset dan dokumentasi.....	481
Lampiran .34 Sumber kutipan buku dan jurnal.....	490

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ŝa	ŝ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ŝad	ŝ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

2. VokalRangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagaiberikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي...	Fathah dan ya	ai	a dan u
اُو...	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَيْلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...ى...	Fathah dan alifatauya	ā	a dan garis di atas
اِ...ى...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
اُ...و...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup
Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".
2. Ta' marbutah mati
Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al/* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudatultafāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatulmunawwarah
- طَلْحَةَ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu

- شَيْئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqīn/
Wainnallāhalahuwakhairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhimajrehāwamursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdulillahilāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdulillahilāhirabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānirrahīm/Ar-rahmānar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhugafūrunrahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amrujamī`an/Lillāhil-amrujamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan modernisasi zaman yang semakin maju, secara tidak langsung dapat menstimulasi perkembangan sistem manajemen yang ada pada organisasi/ institusi. Pada umumnya manajemen di suatu institusi dapat di artikan sebagai proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan sumber daya manusia, dan pengendaliannya untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Keberadaan manajemen ini sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis, sebab dengan proses manajemen yang baik, maka individu maupun institusi dapat mencapai harapan dan tujuannya.

Berkaitan dengan hal yang tersebut di atas, manajemen dapat juga di bawa ke ranah istitusi pendidikan berupa manajemen pendidikan. Dari aspek ini, manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam mengelola sumber daya berupa manusia, uang, bahan, metode, mesin, pasar, waktu dan informasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan. Dalam Manajemen Pendidikan secara umum ini, terdapat beberapa aspek manajemen pendidikan yaitu aspek kurikulum, aspek keuangan, aspek aset/prasarana, aspek kesiswaan, aspek kepegawaian, dan aspek penilaian. Ranah pengelolaan lembaga pendidikan secara umum ini, biasanya dimulai dari merencanakan, mengelola, melaksanakan, dan mengawasi proses pendidikan dan prasarana lembaga pendidikan tersebut.

Selanjutnya pada penelitian ini, secara spesifik peneliti berkeinginan mengarah ke ranah Manajemen Pendidikan Islam. Menurut Shulhan & Soim menjelaskan bahwa dalam Manajemen Pendidikan Islam ini secara khusus membahas mengenai pengelolaan lembaga pendidikan secara Islami, tentang bagaimana merencanakan, mengelola, melaksanakan, dan

mengawasi proses pendidikan dan prasarana lembaga pendidikan dengan mengacu pada nilai-nilai dan tuntunan agama Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits.²

Lembaga Pendidikan Islam pada penelitian ini di maksudkan ke ranah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta. Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta sebagai Institusi Lembaga Pendidikan Islam tertinggi, harus memiliki kualitas yang memadai untuk dapat mencapai tujuan dari pendidikan islam. Adapun unsur-unsur yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan institusi lembaga tersebut yaitu harus terdapatnya; *pertama*; Mahasiswa, ialah peserta didik yang memiliki potensi fisik dan psikis, individu yang sedang berkembang, dan individu yang membutuhkan bimbingan dan perlakuan manusiawi; *kedua*; Pendidik/dosen adalah orang yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pendidikan dengan sasaran peserta didik; *ketiga*; Interaksi Pendidikan, merupakan komunikasi timbal balik antara peserta didik dengan pendidik yang diarahkan pada tujuan pendidikan itu sendiri; *keempat*; Tujuan Pendidikan untuk dapat menyampaikan materi dan pengetahuan kepada peserta didik sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai; *kelima*; Materi Pendidikan, (kurikulum yang bermuatan islami) bahan ajar yang digunakan sebagai perantara untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dari pendidik kepada peserta didik; *keenam*; Alat dan Metode, merupakan sarana untuk mencapai tujuan pendidikan dengan memperhatikan efisiensi dan efektifitas; *ketujuh*; Lingkungan Pendidikan, lingkungan pendidikan harus berkualitas dan kondusif untuk mendukung proses berlangsungnya transfer ilmu pengetahuan yang memadai.³

Berdasarkan uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa salah satu unsur penting pada Perguruan Tinggi Islam terdapat pada tenaga kependidikan

² A. Fathoni, "Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an", *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 05 no. 02 (2015): 104, <https://doi.org/10.24042/alidarah.v5i2.785>

³ Muwahid shulhan & Soim, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Penerbit Teras, 2013), 32



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

dosen. Dosen merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai motor penggerak dalam menjalankan sistem pada Perguruan Tinggi. Melalui peran tugas tridharmanya, ia dapat memberikan kontribusi positif akan eksistensi dan citra baik bagi Perguruan Tinggi dimata publik. Menurut priyono, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya untuk mencapai tujuan individu maupun institusi.⁴ Oleh karena itu, jika Perguruan Tinggi menginginkan akan tercapai tujuannya, maka Perguruan Tinggi diharuskan memperhatikan sumber daya dosen yaitu dimulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan, penempatan dan penggunaan sumber daya dosen yang tepat dan harus sesuai dengan kebutuhan Perguruan Tinggi. Menurut Susilo manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu persoalan yang paling kompleks, kritis dan krusial pada institusi lembaga pendidikan tinggi dalam merencanakan, menyiapkan, mengelola, menilai serta menempatkannya yang sesuai dengan tuntutan institusi.⁵

Menurut Mulyadi dkk, melalui perencanaan dan pengelolaan karir yang tersedia dengan baik oleh institusi, itu merupakan bagian upaya pengembangan karir individu dan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri.⁶ Kaya dan Ceylan menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan komponen kunci yang dapat memberi dampak dari aktivitas institusi baik secara internal maupun eksternal.⁷ Artinya bahwa, jika sistem pengembangan karir ini dimanajemen dengan

⁴ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2010), 3.

⁵ Susilo Willy, *Strategi Menegakkan Mutu Pendidikan Tinggi Berbasis KKN* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 23.

⁶ Rajib Mulyadi, Tetra Hidayati, dan Siti Maria, "Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal ekonomi dan Manajemen* 15, no. 1 (Juni 2018): 31, <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/1999>

⁷ Cigdem Kaya and Belgin Ceylan, "An Empirical Study on the Role of Career Development Programs in Organizations and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees", *American Journal of Business and Management* 3, no. 3 (Oktober 2014): 190, <https://doi.org/10.11634/216796061403551>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

baik, maka akan berdampak positif bagi lembaga secara keseluruhan. Baik bagi individu yang dapat mengarah pada peningkatan level kompetensi profesional dan bagi lembaganya dapat mengarah pada meningkatnya eksistensi lembaga.

Pengembangan karir merupakan hal penting bagi setiap individu dosen pada suatu institusi, dan akan menjadi hak prioritas baginya apabila telah memenuhi kualifikasi serta kriteria yang di syaratkan. Setiap individu dosen pada institusi juga memiliki hak dan harapan yang sama untuk mengembangkan karirnya. Harapannya ialah untuk mencapai level atau tingkatan yang lebih baik dari sebelumnya sebagai imbalan atas loyalitas maupun prestasi yang telah dicapai.

K. McDonald dan L. Hite menyatakan bahwa pengembangan karir membutuhkan pengintegrasian masalah karir dengan arah strategis institusi.⁸ Lopez et al., menegaskan bahwa pengembangan karir memiliki kontribusi yang sangat penting untuk tujuan pusat kerja.⁹ Secara langsung institusi terlibat dalam perencanaan pengembangan karir, proses menilai tujuan dan sasaran yang tepat, serta alokasi yang tepat dari sumber daya fisik, keuangan, maupun sumberdaya manusianya. Artinya bahwa pengembangan karir tidak dapat dipisahkan dari kegiatan perencanaan dan manajemen karir individu serta peran institusi dalam pengadaan atau rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan, penempatan dan penggunaannya yang tepat sesuai dengan kebutuhan lembaga, sehingga secara bersamaan akan tercapai tujuan lembaga maupun tujuan individu.

Sehubungan dengan itu, dalam UU. RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 46 ayat 2 menyebutkan bahwa, dosen memiliki kualifikasi akademik, minimal lulusan program magister, (strata 2), untuk

⁸ Kimberly McDonald and Linda Hite, *Career Development: A Human Resource Development Perspective* (New York: Routledge part of the Taylor and Francis Group, 2016), 38.

⁹ Edurne Loyarte Lopez et al., "Sustainable Career Development for R&D Professionals: Applying a Career Development System in Basque Country Edurne", *International Journal of Innovation Studies* 4, no. 2 (Juni 2020): 49, <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2020.03.002>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

program diploma, atau program sarjana, (strata 1) , dan lulusan program doktor, (strata 3), untuk program pasca sarjana, (strata 2 dan 3).¹⁰ Ketentuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan karir dosen, dan pengangkatan dosen tetap, bukan pegawai negeri sipil (DTBPNS) pada perguruan tinggi agama islam, serta memberikan kepastian dan kesetaraan dalam pelaksanaan penetapan jabatan fungsional, dan pangkat dosen, dengan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pengaturan dan pelaksanaan hak bagi dosen tetap bukan pegawai negeri sipil yang terkait dengan pengembangan profesi dan karier dosen (jabatan akademik dan kepangkatan, sertifikasi dosen, beasiswa dan pembinaan/peningkatan kompetensi dosen) berlaku sama seperti dosen lainnya dengan tetap mengikuti persyaratan, prosedur dan mekanisme serta ketentuan yang tertuang dalam peraturan perundang undangan;
- 2) Sesuai dengan peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 17 Tahun 2013 tentang jabatan fungsional dosen, dan angka kredit sebagaimana telah diubah dengan peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara, dan reformasi birokrasi nomor 46 Tahun 2013, tentang perubahan atas peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 17 Tahun 2013, tentang jabatan fungsional dosen, dan angka kredit, serta peraturan bersama menteri pendidikan, dan kebudayaan, dan kepala badan kepegawaian negara nomor 4/VIII/PB/2014, dan nomor 24 tahun 2014, tentang ketentuan pelaksanaan jabatan fungsional dosen, dan angka kredit, serta peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 92 tahun 2014, tentang pedoman teknis pelaksanaan penilaian angka kredit, jabatan fungsional dosen, yang kewenangannya untuk penilaian, dan penetapan nilai kredit, serta jabatan fungsional dosen diatur

¹⁰Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen", <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40266/UU-no-14-tahun-2005>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

sebagai berikut: a. Untuk tenaga ahli, dan lektor, kewenangan diberikan kepada masing-masing perguruan tinggi negeri bagi dosen pada perguruan tinggi negeri, dan lembaga layanan perguruan tinggi, atau kopertis, bagi dosen pada perguruan tinggi swasta; b. Untuk kepala lektor dan guru besar, kewenangannya ada pada tim penilai pusat kementerian riset, teknologi, dan pendidikan tinggi.

- 3) Berdasarkan angka 2 di atas, penilaian dan penetapan nilai kredit, dan jabatan fungsional dosen, bagi dosen tetap non pegawai negeri sipil (DTBPNS) pada perguruan tinggi agama islam negeri diatur sebagai berikut: a. bagi tenaga ahli dan lektor yang berwenang melakukan penilaian, dan menetapkan nilai kredit, dan jabatan fungsional dosen adalah pimpinan perguruan tinggi islam negeri; b. Bagi pimpinan lektor dan guru besar yang berwenang menilai dan menetapkan nilai kredit, dan jabatan fungsional dosen adalah tim penilai pusat kementerian riset, teknologi, dan pendidikan tinggi;
- 4) Bagi dosen tetap non-PNS yang diangkat di PTKIN, dan telah memiliki jabatan fungsional, dan kepangkatan yang sebelumnya ditugaskan dan dikeluarkan oleh perguruan tinggi/kopertais lain, tetap diakui, dan dapat digunakan setelah dosen yang bersangkutan bekerja di minimal 1 (satu) tahun, di PTKIN.
- 5) Dalam hal proses pelaksanaan inpassing, kepangkatan DTBPNS pada perguruan tinggi agama islam negeri, pejabat yang berwenang menetapkan inpassing kepangkatan, sesuai dengan kepangkatannya diatur sebagai berikut: a. Sekretaris jenderal atas nama menteri agama dengan pangkat pembina utama; b. Kepala biro kepegawaian atas nama menteri agama untuk pangkat pembina muda utama; c. Kepala bagian mutasi biro kepegawaian atas nama menteri agama untuk tingkat kepangkatan pengawas; d. Pimpinan perguruan tinggi islam negeri atas nama menteri agama untuk pangkat administrator tingkat I; e. kepala biro administrasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kepegawaian uin dan iain, serta kepala bagian tata usaha kepegawaian STAIN, atas nama menteri agama, untuk jenjang penata, tingkat I penata muda.

- 6) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan inpassing, masa jabatan, penggunaan format surat keputusan, dan lain-lain mengacu pada peraturan menteri pendidikan nasional nomor 20 tahun 2008, tentang inpassing dosen non-PNS yang telah menduduki jabatan akademik, di perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh publik.¹¹

Berdasarkan uraian pada poin-poin di atas, perkembangan suatu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta meliputi proses sosial dan perilaku kelembagaan yang di tujukan bagi perkembangan individu, kelompok dan lembaga sebagai totalitas sistem. Sehingga dalam meningkatkan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta, sangatlah perlu memperhatikan sumber daya manusia serta perubahan sosial. Sumber daya manusia tersebut yang memiliki potensi kualitas terbaik sesuai kebutuhan institusi. Mengingat begitu besarnya peranan Perguruan Tinggi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang bermutu dan begitu strategisnya kedudukan dosen dalam proses pendidikan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta, maka kendala atau kesulitan yang terjadi pada diri individu dosen harus segera di atasi. Hal ini mendesak untuk dilakukan sebab jika tidak, kemungkinan besar akan memberikan dampak yang sangat signifikan yakni menurunnya kepercayaan masyarakat untuk masuk ke jenjang pendidikan tinggi, melemahnya pencitraan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta, menurunnya minat belajar mahasiswa, melemahnya mutu layanan pendidikan dan pembelajaran, melemahnya minat dosen untuk mengembangkan prestasi mengajarnya dan lain sebagainya.

¹¹ “Direktorat Kementerian Agama RI, PO-PAK Jabatan Fungsional Dan Inpassing Dosen Tetap Bukan PNS PTKIN 2019”, <http://diktis.kemenag.go.id/pak/v2/>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pengembangan karir pada penelitian ini dimaksudkan keranah pengembangan karir dosen PTKIS yang melalui aspek struktural maupun fungsional di lembaga perguruan tinggi. Pengembangan karir pada aspek struktural meliputi promosi jabatan struktural seperti menduduki posisi sebagai sekretaris prodi, kaprodi, wakil ketua, atau bahkan sebagai ketua dan sejenisnya. Sedangkan pengembangan karir pada aspek fungsional, dosen dapat memperoleh tingkatan kepangkatan sebagai tenaga kependidikan (jabatan akademik dosen) yang meliputi dari jenjang asisten ahli/ 3b, lektor 200/ 3c, lektor 300/ 3d, lektor kepala/ 4a dan seterusnya sampai ke guru besar/ professor. Sebab, dosen dapat menerima promosi jabatan atau sejenisnya bahkan menduduki suatu posisi yang ideal sesuai kemampuan, minat, peluang dan sumber daya dengan memenuhi persyaratan akademik lainnya yang meliputi unsur pendidikan formal, pengetahuan dan pengalaman kerja, perilaku, ketrampilan (*soft skill - hard skill*).

Dengan demikian, pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dan utama bagi individu dosen yang aktif dalam suatu lembaga Perguruan Tinggi. Melalui pangkat fungsionalnya ia dapat menerima promosi jabatan fungsional, program sertifikasi tenaga profesional, atau bahkan menduduki posisi jabatan yang sesuai harapan di tempat ia bekerja, serta memiliki peluang untuk dapat terjaring pada berbagai program yang dipromosikan, seperti program bea studi lanjutan, program penelitian hibah dan lain sebagainya. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan tersebut, tentu saja dipengaruhi oleh banyak faktor. Seperti faktor budaya akademik, faktor kepemimpinan, faktor motivasi kerja, karakteristik individu, kecerdasan, kompetensi sosial, iklim kerja, komitmen, akuntabilitas kerja, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, efikasi diri, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, pengalaman kerja, kedisiplinan, faktor kepuasan kerja, faktor kebijakan, faktor kepribadian, faktor kedisiplinan, faktor loyalitas, faktor komitmen kerja dan faktor-faktor lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan uraian di atas dalam penelitian ini, peneliti dapat menduga bahwa pengembangan karir secara langsung maupun tidak langsung dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu meliputi variabel budaya akademik, variabel kepemimpinan, dan variabel motivasi kerja. Pengembangan karir dapat dipengaruhi oleh variabel budaya akademik. Menurut Mulyati budaya akademik diartikan sebagai perilaku sivitas akademika dalam melaksanakan proses pendidikan di perguruan tinggi sebagai pandangan hidup masyarakat kampus yang beragam, pluralistik, multikultural dalam sebuah lembaga institusi yang dilandasi oleh nilai-nilai kebenaran dan objektivitas secara ilmiah.¹²

Menurut Syaiban, budaya akademik sebagai wadah pembinaan intelektual dan moral yang paling mendasar di bidang IPTEKS dan merupakan subsistem pendidikan tinggi yang memegang peranan penting dan krusial dalam upaya membangun dan mengembangkan peradaban masyarakat, bangsa, dan negara.¹³

Budaya akademik pada penelitian ini, di maksudkan pada ranah wujud totalitas dari kehidupan masyarakat di lingkungan kampus yang dapat mengembangkan karir dosen. Patton & Mcmahon menyatakan bahwa proses mengembangkan karir merupakan wujud dari kegiatan tertentu yang didapatkan dari kekuatan budaya, interpersonal, teman sejawat, pimpinan/ senior, keluarga terdekat, strata sosial & budaya, maupun lingkungan.¹⁴ Dengan demikian, dapat disintesis bahwa budaya akademik di sini merupakan wujud totalitas dari kehidupan masyarakat kampus (*civitas academica*) dengan penuh apresiasi, pemahaman, dan implementasi yang optimal dalam rangka membangun sumber daya yang inovatif, berintelektual, fokus pada tujuan, bermoral, tanggap akan

¹² Tatik Mulyati, "Pengaruh Kompetensi, Budaya Akademik Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi Dan Implikasinya", *EKUITAS Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 19, no. 1 (2017): 69, <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i1.1756>

¹³ Syaiban Muhammad, "Pentingnya Pengembangan Budaya Organisasi Pada Perguruan Tinggi", *Jurnal Ilmiah Widya* 4, no. 2 (April 2016): 23, <https://doi.org/10.1016/ji.widya.2020.03.02284>

¹⁴ Wendy Patton and Mary McMahon, *Career Development and Systems Theory* (Rotterdam: Sense Publishers, 2014), 40, <https://www.sensepublishers.com/>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

perubahan dan pembaharuan, berdaya saing tinggi serta mewujudkan sarana prasarana yang layak, guna pengembangan karir dosen yang ingin dicapai.

Selanjutnya, pengembangan karir juga dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan. Menurut Sachi & Satryo menjelaskan, kepemimpinan berasal dari akar suku kata pimpinan yang mendapat awalan ke- dan akhiran -an, yang berarti bahwa seorang pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin dalam memberdayakan para kolega atau pekerjanya untuk membawa perubahan yang efektif, melalui suatu pendekatan yang inovatif, sehingga dapat memperoleh rasa hormat dari para koleganya.¹⁵ Menurut Kraines, kepemimpinan ialah kemampuan seorang pemimpin untuk bertanggung jawab dalam menentukan dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan guna menyelesaikan tugas mereka.¹⁶

Pada penelitian ini, kepemimpinan yang dimaksudkan ialah kepemimpinan seorang pimpinan PTKIS yang dapat mengembangkan karir dosen. Menurut Endah dkk, kepemimpinan seorang pemimpin dapat diwujudkan berupa perilaku atau kepribadian seseorang untuk memimpin, mengatur, memotivasi dan mempengaruhi tim anggotanya guna mencapai tujuan yang di harapkan.¹⁷ Sedangkan menurut Kasful kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi atau membujuk orang lain untuk mencapai suatu tujuan.¹⁸

Dapat disintesis bahwa kepemimpinan pada penelitian ini yaitu kepemimpinan seorang pimpinan PTKIS yang dapat diwujudkan berupa perilaku atau kepribadian yang komunikatif, berkepribadian baik, amanah

¹⁵ Sachi Hatakenaka et al., *Leadership in Education: Global Perspectives* (USA: The HEAD Foundation, 2016), 9.

¹⁶ Gerald Kraines, *Accountability Leadership*, ed. Jodi L. Brandon (Franklin Lakes: Career Press, 2011), 157, www.careerpress.com.

¹⁷ Endah Mujiasih And Zenita Ika Ratnaningsih, "Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement", *Journal Of Controlled Release* 11, No. 5 (Juni 2011): 12, <https://doi.org/10.25558/jocr71.88421>

¹⁸ Kasful Anwar, "The Leadership of Kyai in Islamic Boarding School: A Study of Islamic Boarding School in Jambi", *Jurnal Al-Taklim* 22, no. 1, (April 2015): 95, <https://journal.tarbiyahainib.ac.id/index.php/attalim/article/view/113>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dan mampu memotivasi dalam memimpin, mengatur, serta mempengaruhi dosen guna mencapai pengembangan karir dosen.

Pengembangan karir juga dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Patton & Mcmahon menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan aspek individu yang terintegrasi melalui proses dari fungsi manusia itu sendiri, sehingga dalam konteks fungsi motivasi yang efektif akan lebih menitikberatkan pada pengembangan karir individu.¹⁹ Robbins dan Coulter menegaskan bahwa, motivasi kerja sebagai suatu kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi guna mencapai tujuan yang disesuaikan dengan kemampuan untuk sama-sama memenuhi kebutuhan.²⁰

Studi yang telah dilakukan Cochava Farjun dengan judul *The Influence Of Employees' Motivation On Their Career Development Within The Education System*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi karyawan dalam sistem pendidikan terhadap pengembangan karir. Kebaruan dan inovasi penelitian ini terletak pada manajemen sumber daya manusia yang berupa pengkonsepan fenomena kejenuhan profesional guru dan pencegahannya, mengidentifikasi karakteristik guru dan kebutuhan yang tidak terpenuhi dalam sistem pendidikan yang ada, menetapkan hasil yang terkait dengan stagnasi yang diakibatkannya pada posisi awal yang tidak memuaskan, memeriksa cara untuk melengkapi guru dengan alat motivasi untuk pengembangan karir, sistem saran dan cara alternatif untuk meningkatkan motivasi untuk berkembang.²¹

Motivasi kerja pada penelitian ini dimaksudkan sebagai motivasi kerja dosen PTKIS dalam mengemban tugas tri-dharma perguruan tinggi secara optimal, dengan tujuan untuk mencapai pengembangan karir yang

¹⁹ Patton and McMahon, *Career Development*, 110.

²⁰ Robbins dan Coulter, *Management* (New Jersey: Prentice Hall, 2013), 424.

²¹ Cochava Farjun, "The Influence Of Employees' Motivation On Their Career Development Within The Education System", (Dissertation., Moldova State University, Chisinau, 2016), 205, <http://dspace.usm.md:8080/xmlui/handle/123456789/779>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

diharapkan. Menurut Cahaya, motivasi kerja sangat erat korelasinya dengan usaha yang akan dilakukan seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan.²² Artinya bahwa motivasi kerja merupakan faktor terpenting dalam mencapai hasil kinerja yang tinggi. Kunci dari motivasi kerja pada prinsipnya terletak pada fungsi dari kemampuan dan motivasi itu sendiri. Motivasi kerja yang tinggi pada diri individu dapat dilihat dengan capaian kinerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya ekspresi perasaan senang terhadap pekerjaan yang meliputi prestasi, kompensasi, rekan kerja, kemandirian, rasa hormat, tanggung jawab, sosial. status, supervisi, jenis pekerjaan, kondisi kerja maupun promosi.²³

Dapat disintesis bahwa motivasi kerja pada penelitian ini dimaksudkan sebagai motivasi kerja dosen PTKIS dalam mengemban tugas tri-dharma perguruan tinggi secara optimal, dengan tujuan untuk mencapai pengembangan karir yang diharapkan. Motivasi kerja merupakan sebuah pendorong yang terintegrasi secara efektif untuk mengarahkan individu dalam mencapai tujuan. Dan ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya peran dari semua unsur yang ada pada suatu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta dalam menstimulasi dan menumbuhkan motivasi kerja yang akan memberi dampak pada pengembangan karir dosennya.

Dalam perspektif Islam dapat dijelaskan mengenai orientasi berkarir bagi laki-laki dan perempuan, sesuai dengan usahanya yang meliputi kemampuan, keterampilan dan disertai keikhlasan dalam beramal/beraktivitas hanyalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Disebutkan dalam Q.S. At-taubah/ 9:105, yaitu;

²² Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang", *Psikis : Jurnal Psikologi Islami* 1, no. 2 (April 2016): 43, <https://doi.org/10.25278/jpi91.v78521>

²³ Alan Hidayat Setiawan and Hotlan Siagian, "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada CV Sinar Agung", *Jurnal Agora* 6, no. 2 (Oktober 2017): 78, <https://doi.org/10.25278/j.agora71.v7i1.785>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَتُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya; Dan Katakanlah; “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-taubah ;105)²⁴

Menurut Quraish Shihab, bahwa ayat tersebut diatas seolah-olah menyatakan: “Katakanlah wahai Muhammad, bahwa Allah menerima taubat” dan katakan juga: "Bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan berbagai" amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yaitu mengadili dan memberi pahala atas perbuatanmu, dan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat dan menilai mereka juga, kemudian sesuaikan perlakuan mereka dengan perbuatanmu dan kemudian kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah SWT. Yang maha Mengetahui Yang Gaib dan Yang Nyata, Kemudian Dia memberitahukan kepadamu tentang azab dan pahala atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang tampak di permukaan maupun yang kamu sembunyikan di dalam hatimu.²⁵

Dari uraian di atas dapat dipahami, bahwa setelah menyampaikan harapan tentang ampunan Allah SWT., ayat ini dilanjutkan dengan perintah untuk beramal saleh. Artinya bahwa hal ini perlu ditekankan, karena meskipun diwaktu lampau dipenuhi dengan hal yang kurang bermanfaat atau penuh dengan kemaksiatan/ kesia-siaan, tentunya tidak mungkin sekarang akan kembali lagi. Manusia telah menderita kerugian dengan berlalunya waktu tanpa diisi dengan kebajikan, oleh karena itu ia perlu aktif dalam berbuat baik/ bekerja dengan berbagai keutamaan agar

²⁴ Q.S. At-Taubah/ 9:105.

²⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 5 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 711, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kerugiannya tidak terlalu besar.

Selanjutnya, dapat disajikan grand tour yang dilakukan oleh peneliti di PTKIS Provinsi Jambi yaitu didapatkan data jumlah dosen tetap di tahun 2021 sejumlah 348 dengan kriteria jabatan akademik dosen; asisten ahli sejumlah 245 dan lektor sejumlah 103 dari jumlah keseluruhan PTKIS yang ada di Provinsi Jambi. Adapun total jumlah keseluruhan PTKIS di Provinsi Jambi yaitu sejumlah 17 PTKIS. Dengan kriteria IAI (Institut Agama Islam) sejumlah 3 lembaga, STAI (Sekolah Tinggi Agama Islam) sejumlah 7 lembaga, STIT (Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiah) sejumlah 6 lembaga dan STIES (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syari'ah) sejumlah 1 lembaga.²⁶

Sehubungan dengan hal tersebut, pada realitanya pengembangan karir dosen di PTKIS Provinsi Jambi masih ditemukannya kendala kendala yang berasal dari beberapa faktor internal maupun eksternal. Berdasarkan dari laporan Asosiasi Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (APT AIS) Provinsi Jambi, terdapat beberapa persoalan mengenai pengembangan karir dosen PTKIS Provinsi Jambi. Persoalan-persoalan tersebut yaitu:

1. Adanya persoalan mengenai pemberdayaan dosen (sumber daya manusia) yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga berakibat pada proses manajemen dan tujuan karir tidak sesuai dengan harapan
2. Adanya persoalan mengenai minimnya kesempatan dosen untuk dapat terjaring sebagai tenaga profesional (sertifikasi dosen) sehingga berdampak pada gairah/ motivasi dalam melaksanakan tugas tridharma menjadi menurun pasca diterbitkannya Surat Edaran dari Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian

²⁶DIKTIS Nomor Statistik Perguruan Tinggi Keagamaan Islam", 2020, http://diktis.kemenag.go.id/bansos/cari_nspt.php



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Agama Republik Indonesia Nomor B-979/DJ.I/Dt.I.III/2/HM.01/05/2020.²⁷

3. Adanya kesenjangan hubungan sosial antara individu dosen dengan pimpinan PTKIS sehingga mengakibatkan terhambatnya pengembangan karir

Dengan demikian, berdasarkan persoalan diatas dapat di katagorikan sebagai persoalan tentang pengembangan karir (promosi, pemberdayaan sumber daya dan kesempatan). Adapun persoalan pengembangan karir yang di alami oleh setiap dosen PTKIS Provinsi Jambi tentu bervariasi. Oleh karena itu dapat sajikan beberapa pernyataan hasil interview uji coba awal dari beberapa dosen sebagai nilai tambah data penelitian awal yang didapatkan. Berikut salah seorang perwakilan dosen tetap sebagai informan yang berinisial HH menyatakan bahwa;

“Faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir dosen tentu berasal dari beberapa faktor, mulai dari faktor internal maupun eksternal. Disini kesempatan dalam mengembangkan kemampuan atau skill dosen lebih diprioritaskan dalam hal promosi jabatan. Sebab segala sesuatu yang berkaitan dengan promosi jabatan, telah dijadikan pedoman bersama yaitu melalui persyaratan yang mengacu pada laporan tugas kinerja dosennya atau yang disebut dengan LKD (Laporan Kinerja Dosen) yang merupakan tugas tridharma perguruan tinggi. Tugas yang saya kerjakan meliputi beban mengajar, penelitian atau publikasi ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat yang selanjutnya akan dijadikan indikator utama untuk ketahap penilaian dan di proses ke tahap promosi jabatan. Persoalan yang saya alami di sini ialah semua persyaratan yang sesuai dengan pedoman telah saya penuhi, tetapi tidak ada tanggapan yang pasti dari pimpinan mengenai status dari pengajuan promosi yang saya ajukan.”²⁸

Selanjutnya interview dengan informan yang berinisial MA mengatakan bahwa;

“Sistem pengembangan karir yang telah di jalankan di PTKIS tempat saya mengajar yaitu berdasarkan regulasi yang telah di tetapkan dari pihak terkait mulai dari prodi selanjutnya ke pimpinan. Mengenai proses ajuan promosi itupun berdasarkan hasil kinerja dosen masing-

²⁷ “Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia. Pemberitahuan Penundaan Pelaksanaan Sertifikasi Dosen Tahun Anggaran 2020 untuk Kemenag”, SE Dirjen Pendidikan Islam Kemenang, 2020, www.Kingramli.com

²⁸ HH, Wawancara dengan penulis, 20, Oktober 2020.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

masing yang meliputi masa kerja, kompetensi, relasi dan loyalitas. Adapun yang saya ketahui disini biasanya pimpinan selalu memberikan motivasi dan arahan melalui kebijakan terkait. Masalah penilaian usul naik pangkat jabatan fungsional ataupun struktural dosen maupun promosi kepangkatan/ program-program tertentu yang saya tahu yaitu unsur sumber daya dosen seperti kinerja, loyalitas waktu, kemampuan dan prestasi dosen. Selain itu minat dosen, peluang, serta menjaga hubungan harmonis kita dengan pimpinan. Akan tetapi persoalan yang saya alami disini ialah, masa kerja saya sudah lebih dari 5 tahun, dan ketrampilan yang saya miliki juga mumpuni. Tetapi mengapa sampai saat ini saya belum mendapatkan promosi kenaikan pangkat akademik ataupun struktural, bahkan nama saya belum terdata pada data dosen eligible calon penerima sertifikasi tenaga kependidikan profesional di kampus tempat saya mengajar tahun ini. Iya ini menandakan bahwa karir saya sebagai dosen tentu terhambat dan susah berkembang. Saya berharap semoga pimpinan segera mengambil kebijakan yang dapat memberikan peluang bagi saya untuk mengembangkan karir saya sebagai dosen.²⁹

Berdasarkan uraian *grand theory* dan *grand tour* diatas, dapat diduga bahwa terdapatnya persoalan mengenai pengembangan karir dosen PTKIS provinsi jambi. Oleh karena itu peneliti sangat intens untuk mengungkap dan menganalisis pada aspek budaya akademik, kepemimpinan, motivasi kerja dan pengembangan karir. Dengan demikian, dalam penelitian ini peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul; Pengaruh budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen PTKIS Provinsi Jambi.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, telah di jelaskan permasalahan mengenai pengembangan. Dalam penelitian ini peneliti dapat mengenali permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi pengembangan karir dosen. Dengan demikian berdasarkan analisis yang peneliti lakukan dari teori-teori tentang pengembangan karir dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap pengembangan karir

²⁹ MA, Wawancara dengan penulis, 17, Oktober 2020.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2. Kecerdasan berpengaruh terhadap pengembangan karir
3. Kompetensi sosial berpengaruh terhadap pengembangan karir
4. Iklim kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir
5. Komitmen berpengaruh terhadap pengembangan karir
6. Akuntabilitas kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir
7. Kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap pengembangan karir
8. Kompetensi profesional berpengaruh terhadap pengembangan karir
9. Efikasi diri berpengaruh terhadap pengembangan karir
10. Kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan karir
11. Prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir
12. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir
13. Kedisiplinan berpengaruh terhadap pengembangan karir

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas.

Banyaknya variabel yang dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir yaitu meliputi variabel karakteristik individu, kecerdasan, kompetensi sosial, iklim kerja, komitmen, akuntabilitas kerja, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, efikasi diri, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, pengalaman kerja, dan kedisiplinan. Akan tetapi mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki, maka peneliti perlu membatasi masalah dan fokus untuk memungkinkan tercapainya tujuan penelitian ini, yaitu fokus pada variabel budaya akademik (X_1), variabel kepemimpinan (X_2), variabel motivasi kerja (X_3) dan variabel pengembangan karir (X_4).

Pada penelitian ini budaya akademik dimaksudkan pada wujud totalitas dari kehidupan masyarakat di lingkungan kampus dengan penuh apresiatif dan implementatif yang optimal dalam rangka membangun sumber daya yang efektif dan dinamis guna pengembangan karir dosen. Selanjutnya, kepemimpinan dimaksudkan pada kepemimpinan seorang pimpinan PTKIS dalam memimpin, mengatur, serta mempengaruhi guna pengembangan karir dosen. Sedangkan motivasi kerja dimaksudkan pada motivasi kerja dosen PTKIS dalam mengemban tugas tri-dharma

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

perguruan tinggi secara optimal guna pengembangan karir dosen. Pengembangan karir pada penelitian ini dimaksudkan ke ranah pengembangan karir dosen PTKIS yang melalui aspek struktural maupun fungsional di Institusi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dijelaskan di atas, peneliti dapat merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut;

1. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4).
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4).
3. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4).
4. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3).
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3).
6. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3).
7. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja (X_3), terhadap pengembangan karir (X_4).
8. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4).
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada penjelasan diatas, peneliti dapat menjelaskan tujuan, dan kegunaan penelitian, sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis:
 - a) Pengaruh langsung budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4).
 - b) Pengaruh langsung kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4).
 - c) Pengaruh langsung budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4).
 - d) Pengaruh langsung budaya akademik (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3).
 - e) Pengaruh langsung kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3).
 - f) Pengaruh langsung budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3).
 - g) Pengaruh langsung motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4).
 - h) Pengaruh langsung budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4).
 - i) Pengaruh tidak langsung budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).
 - j) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:
 - 1) Kegunaan teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung pengembangan kajian manajemen pendidikan islam yang meliputi budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen.
 - b. Sebagai bahan acuan dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam yang berkaitan dengan pengembangan karir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dosen.

c. Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Kegunaan praktis

a. Sebagai acuan bagi pengambil keputusan (stakeholder) untuk dapat membuat kebijakan dan tindakan yang lebih baik mengenai pengembangan karir dosen, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih baik.

b. Sebagai masukan bagi pengelola perguruan tinggi terkait dalam mempola budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja untuk pengembangan karir dosen.

c. Sebagai salah satu syarat keilmuan dalam menyelesaikan studi program doktor pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

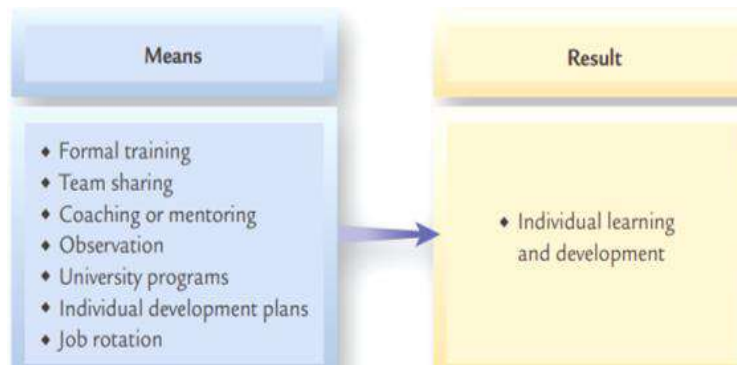
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS, DAN PENELITIAN RELEVAN

A. Teori Pengembangan Karir (X₄)

Menurut Muspawi karier adalah sejumlah posisi kerja yang dipegang seseorang selama siklus kehidupan kerja mulai dari posisi terendah hingga posisi tertinggi.²⁹ Menurut Wakhinuddin profesi/ suatu pekerjaan seseorang biasanya disebut dengan karir, secara lebih rinci dapat dikatakan bahwa proses dimulainya karir seseorang bermula dari mempersiapkan diri, memilih jenis pekerjaan, melaksanakan pekerjaan tetap, dan memasuki masa pensiun yang dapat disebut dengan pengembangan karir. Pengembangan karir adalah kemajuan dan tindakan yang diambil oleh seseorang sepanjang hidup, terkait dengan pekerjaan.³⁰

Mathis & Jackson menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan hal penting untuk mendorong terbentuknya kemampuan dan ketrampilan individu melalui upaya berbagi informasi, relasi antar budaya, dan rencana pengembangan.³¹



Gambar 1; Pengembangan karir model Robert L. Mathis and John H. Jackson

²⁹ Mohamad Muspawi, " Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17 No.1 (2017)*: 114, <https://media.neliti.com/media/publications/225593-menata-pengembangan-karier-sumber-daya-m-e78b99f7.pdf>

³⁰ Wakhinuddin, *Perkembangan Karir konsep Dan Implikasinya* (Padang: UNP Press, 2020), 1

³¹ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management* (United States: Thomson South-Western, 2018), 310.

Gambar di atas menerangkan tentang pendekatan individu yang difokuskan pada proses pengembangan kemampuannya secara individual. Pengembangan karir di sini merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan sebuah profesi atau pekerjaan seseorang pada institusi. Secara personal semua individu pasti ingin karirnya berkembang atau meningkat. Maka dari itu pengayaan proses pengembangan karir individu melalui program pelatihan secara formal, berbagi hal positif dengan team/ kelompok kerja, rotasi pekerjaan, rencana-rencana pengembangan individu yang lainya ialah merupakan pola pikir yang efektif guna mengembangkan potensi sumber daya manusia. Akan tetapi itu semua membutuhkan kapasitas proses tahapan yang terstruktur sesuai pedoman pada institusi. Dan jelas sekali, hampir tidak ada dari semua individu menginginkan sebuah kemunduran atas prestasi karir terbaiknya apalagi sampai terhenti begitu saja.

Brown dan Lent menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan level dari satu tingkatan ke tingkatan selanjutnya yang lebih baik dari sebelumnya pada suatu organisasi, institusi, sekolah, perguruan tinggi atau universitas.³²

Menurut Sugiharjo dan Rustinah terdapat 3 bentuk pengembangan karir:³³ (1) Pendidikan dan pelatihan. Suatu kegiatan institusi yang dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan; (2) Promosi. Suatu perubahan kedudukan atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan peningkatan

³² Steven D. Brown And Robert W. Lent. P., *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work* (Canada: John Wiley & Sons, Inc., 2005), 225, www.copyright.com

³³ Sugiharjo dan Rustinah , " Pengaruh perencanaan karir, pengembangan karir Karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk puncak resort", *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 3, November (2017): 447*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tanggung jawab, hak, dan status sosial seseorang. (3) Mutasi. Bagian dari proses aktivasi dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu institusi. Atau perubahan jabatan/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu institusi.

Menurut Rothmann dan Cooper pengembangan karir tergolong pada 2 aspek, *pertama*; perspektif perencanaan karir, pengembangan karir merupakan implementasi dari rencana karir yang diinginkan melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan pekerjaan, serta pengalaman kerja. *Kedua*; perspektif organisasi, pengembangan karir merupakan sebuah proses manajemen karir yang dinilai melalui penilaian kegiatan, pelatihan, serta penugasan pekerjaan yang direncanakan. Secara rinci dapat dijelaskan yaitu:³⁴ a). Perencanaan karir didefinisikan sebagai proses pribadi yang merencanakan pekerjaan kehidupan sendiri. Namun, juga ditunjukkan pada institusi dengan cara yang berbeda. Sehingga dapat membantu individu dengan perencanaan karir secara pribadi. Hal tersebut penting untuk mencocokkan perencanaan karir pribadi individu dengan upaya manajemen karir institusi. Tanggung jawab yang pokok untuk perencanaan karir terletak pada diri individu yang bersangkutan. Sebab hanya individu sendirilah yang dapat mengetahui apa yang dia inginkan dari kariernya. Ini berarti bahwa perencanaan karir merupakan proses individual pada setiap karyawan dalam mengembangkan rencana karirnya sendiri. Seorang individu harus meluangkan waktu, yang diperlukan dan berusaha, untuk mengembangkan rencana karirnya. Sedangkan institusi dapat membantu dan mendorong individu dalam perencanaan karir. Sebaiknya institusi menyiapkan pimpinan, supervisor atau manajer yang mumpuni untuk memainkan peran ini secara efektif dan efisien guna mendukung pengembangan karir individu. b). Manajemen karir ialah proses di mana

³⁴ Ian Rothmann and Cary Cooper, *Organizational and Work Psychology, Topics in Applied Psychology* (London: Hodder Education, 2018), 222, www.hoddereducation.com



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

hubungan antar individu dengan institusi terjalin dan sinergi dengan baik untuk mencapai tujuan institusi bersama-sama. Manajemen karir dalam sebuah institusi memerlukan pemeriksaan dua tahapan, yaitu *pertama*, bagaimana desain institusi dan *kedua* bagaimana institusi menerapkan program pengembangan karir (*career management*) bagi individu. Artinya bahwa manajemen karir (*career management*) adalah suatu proses di mana institusi akan mengatur, memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan karyawannya untuk menyediakan sekelompok individu yang memenuhi syarat untuk memenuhi kebutuhan di masa depan.

Menurut D. Strauser, teori pengembangan karir dapat merujuk pada teori parson (*parsons' theory*). Pada teori ini, pilihan karir disebut sebagai teori pengembangan karir awal. Dan teori ini juga lebih menyoroti pada proses seleksi karir/ pemilihan karir. Proses pemilihan karir merupakan hasil belajar dari individu (belajar tentang dunia kerja), dan kemudian mengaplikatifkannya tentang apa-apa saja yang telah dipelajari untuk mengadaptasikan diri dengan lingkungan, sehingga tujuan dan harapannya akan tercapai.³⁵

Menurut Patton dan McMahan bahwa, Parson mencetuskan sebuah teori yang kemudian dikenal dengan teori sifat dan faktor (*trait and factor theory*). Sifat adalah karakteristik individu yang dapat diukur melalui pengujian, dan faktor adalah karakteristik yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang sukses. Pada teori sifat dan faktor (*trait and factor theory*) lebih didasarkan pada; kejelasan diri (*Self-clarification*), pemahaman diri (*Self-understanding*), penerimaan diri (*Self-acceptance*), pengarahan diri (*Self-direction*), perwujudan diri (*Self-actualization*). Pada teori ini terdapat karakteristik dalam pengembangan karir yaitu: *Pertama*, pemahaman yang jelas tentang diri berupa; prestasi, sikap, kemampuan, minat, bakat, dan sumber daya. *Kedua*, pengetahuan tentang persyaratan keberhasilan berupa; kekuatan dan kelemahan, kompensasi, motivasi, peluang, dan

³⁵ David R. Strauser, ed., *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation; From Theory to Practice* (New York: Springer Publishing Company, 2014), 130.

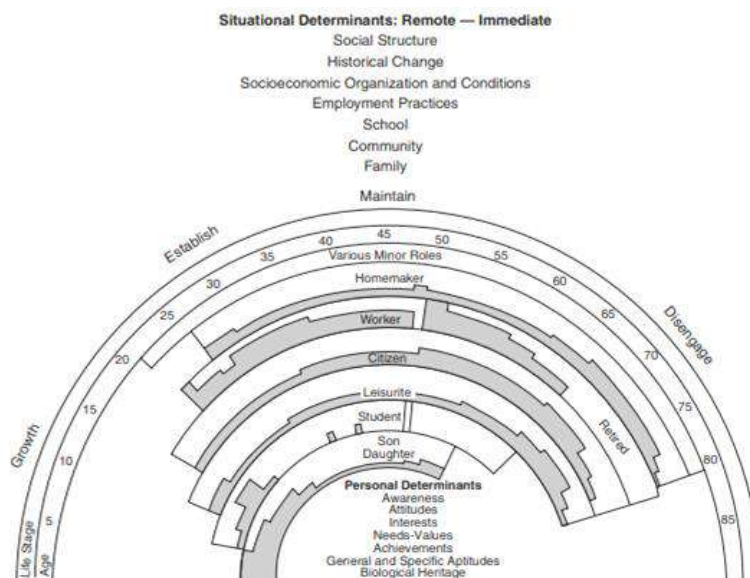


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

prospek kerja. *Ketiga*, pengaruh lingkungan kerja berupa; relasi/ partnership, iklim kerja, kepemimpinan, pemenuhan kebutuhan, keamanan, tanggung jawab, dan kecakapan untuk membuat keputusan yang sesuai dari hubungan dua kelompok yang bertindak (individu-organisasi).³⁶

Selanjutnya Fitriyani dkk menjelaskan bahwa pada teori Donald Super pada tahun 1950-an berpandangan bahwa pengembangan karir setiap individu ialah merupakan pengalaman kerja seumur hidup individu yang dapat dibagi menjadi beberapa tahapan, yang dimulai dari niat awal untuk bekerja dan diakhiri dengan pensiun. Dalam *super's rainbow* pada tiap-tiap peran atau pekerjaan dapat di definisikan sebagai waktu dan tenaga, yang kemudian di gunakan untuk menjalani peran yang telah ditetapkan dan tiap-tiap peran tersebut saling mempengaruhi dan saling keterkaitan.³⁷ Dapat dijelaskan pada gambar *Life-career ranbow*.



Gambar 2; Pengembangan karir model Donald E. Super

Gambar di atas menjelaskan mengenai pengembangan karir sebagai suatu bentuk usaha individu dalam meningkatkan posisi jabatan atau

³⁶ Patton and McMahon, *Career Development*, 31.

³⁷ Nina Fitriyani, et all., "Implementasi Teori Donald E. Super Pada Program Pelayanan Bimbingan Karir Untuk Siswa Sekolah Menengah Pertama", *Jurnal Ilmu Dan Budaya* 41, no. 65 (Juni 2019): 7808, <http://journal.unas.ac.id/ilmu-budaya/article/view/720>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pangkatnya yang lebih tinggi dari sebelumnya pada sebuah institusi yang ditunjang dengan peningkatan kemampuan, ketrampilan, loyalitas, tanggung jawab, status, sifat dan nilai kepribadian yang baik serta pendidikan. Pada penelitian ini pengembangan karir dimaksudkan ke ranah pengembangan karir dosen yang melalui aspek struktural, maupun fungsional di Lembaga Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta. Pengembangan karir pada aspek struktural meliputi promosi jabatan struktural seperti menduduki posisi sebagai sekretaris prodi, kaprodi, wakil ketua, atau bahkan sebagai ketua dan sejenisnya. Sedangkan pengembangan karir pada aspek fungsional, dosen dapat memperoleh tingkatan kepangkatan sebagai tenaga kependidikan (jabatan akademik dosen) yang meliputi dari level jenjang asisten ahli/ 3b sampai ke guru besar/ professor.

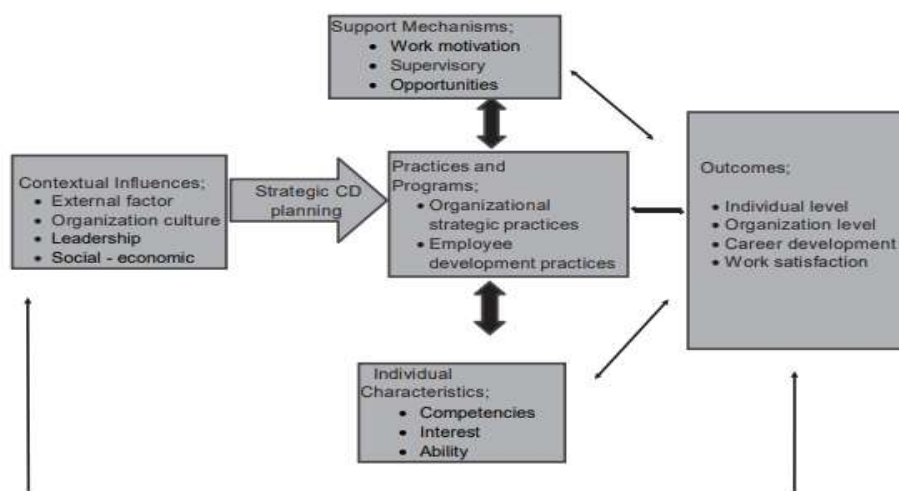
McDonald dan Hite menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pengintegrasian masalah karir dengan arah strategis institusi. Secara langsung institusi telah terlibat dalam perencanaan maupun pengembangan karir. Dengan proses menilai tujuan dan sasaran yang tepat serta pemilihan alokasi yang tepat dari sumber daya fisik, keuangan, maupun suberdaya manusianya. Secara bersamaan, individu terlibat langsung dalam perencanaan, pembangunan, pengembangan karirnya yang mencakup analisis dari tujuan pribadi, kompetensi, dan evaluasi realistis peluang di masa depan. Selain itu, lingkungan eksternal dan karakteristik institusi juga akan dapat mempengaruhi secara signifikan bagaimana pengembangan karir direncanakan dan dilaksanakan dalam suatu institusi yang mencakup berbagai aspek seperti teknologi, demografi tenaga kerja, ekonomi, tren industri, masalah sosial dan politik, kepemimpinan, adat istiadat, budaya, pengawasan, motivasi kerja, kesempatan, kompetensi, arah strategis institusi, basis karyawan saat ini, maupun sejarah pengembangan karir institusi itu sendiri, dan nilai-nilai inti lainnya. McDonald dan Hite, menegaskan bahwa kerangka kerja yang dapat digunakan sebagai cara yang efektif yaitu mengintegrasikan sistem



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

pengembangan karir dengan sumber daya manusia (SDM) lainnya. Sistem pengembangan karir tersebut harus lebih cepat dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, institusi, maupun individu. Berikut ditampilkan teori model pengembangan karir (*career development*) dari McDonald dan Hite.³⁸



Gambar.3; Career Development Model; McDonald & Hite

Dari model teori pengembangan karir di atas dapat diuraikan bahwa; pengembangan karir pada tiap tiap individu tidak dapat terjadi hanya begitu saja. Namun, terdapat upaya-upaya dalam proses pengembangan karirnya pada suatu institusi yang meliputi; pengaruh kontekstual yang terdiri dari lingkungan luar, budaya, kepemimpinan dan sosial-ekonomi. Selanjutnya melalui strategi rencana pengembangan karir terdapat program dan praktik yang terdiri dari praktik strategi institusi dan praktik pengembangan individu. Selanjutnya program dan praktik tersebut dapat dipengaruhi oleh a). mekanisme dukungan yang terdiri dari motivasi kerja, pengawasan, dan peluang. b). karakter individu yang terdiri dari kompetensi, minat dan kemampuan. Selanjutnya menuju outcome atau capaian luaran yang terdiri dari capaian tingkat individu, tingkatan level institusi, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

³⁸ McDonald and Hite, *Career Development: A Human Resource Development Perspective* (New York: Routledge part of the Taylor and Francis Group, 2016), 39-41.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Dari uraian teori pengembangan karir di atas. Maka dapat dijelaskan, *Pertama*; merujuk dari pandangan pada aspek manajemen secara umum Budaya organisasi/ budaya institusi ialah berupa budaya dari interaksi setiap aktivitas individu pada institusi yang memiliki keberagaman latar belakang dari tiap-tiap individu atau kelompok.³⁹ Sedangkan merujuk dari pandangan pada aspek manajemen pendidikan islam ialah berupa budaya akademik dari Institusi Perguruan Tinggi yang bisa terbentuk karena sebab adanya interaksi dari setiap aktivitas individu pada institusi yang memiliki keberagaman latar belakang tiap-tiap individu civitas akademika yang bernilai ciri khas islami.⁴⁰ Ini mengindikasikan bahwa budaya dapat mempengaruhi sistem dalam proses upaya pengembangan karir. Lembaga atau institusi harus melihat budayanya sebagai suatu tradisi yang dinamis dalam mendukung pengembangan karir, dan memerlukan penyesuaian ulang secara berkala sebagai tuntutan pertimbangan yang strategis dalam mengubah motif karir dan kompetensi dari waktu ke waktu. *Kedua*; Kepemimpinan; kepemimpinan di sini yaitu kepemimpinan seorang pimpinan PTKIS yang dapat diwujudkan berupa perilaku atau berkepribadian baik, mampu memotivasi, dan ia merupakan pemegang peran penting dalam mengelolanya. Dengan adanya dukungan dan bimbingan dari pemimpin kepada individu dosen, maka dapat berdampak positif bagi proses pengembangan karir individu.

Ketiga; Motivasi kerja; motivasi kerja disini dimaksudkan sebagai motivasi kerja dosen untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dalam mengemban tugas tri-dharma perguruan tinggi secara optimal, dengan tujuan untuk mencapai pengembangan karir yang diharapkan. Kekuatan motivasi kerja individu dosen dapat memberikan dorongan yang sangat besar dalam mempengaruhi pengembangan karir. Dimana dorongan dari motivasi tersebut dapat membawa dampak pada kinerja individu dosen semakin maksimal. Jika motivasi rendah atau mengalami penurunan pada

³⁹ Habudin, "Budaya Organisasi"; *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Vol. 1, No. 1, Juni (2020): 26, <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>

⁴⁰ A. Fathoni, "Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an", 105



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

diri individu, maka ini adalah tantangan bagi institusi untuk cepat memulihkannya. Dan ini harus menjadi perhatian khusus bagi institusi dalam memenuhi kebutuhan individu dosen untuk mendukung pengembangan karir melalui motivasi kerja.

Keempat, Pengembangan karir; pengembangan karir harus mempertimbangkan dari hasil penilaian yang telah dicapai melalui sistem institusi yang efektif. Karena sistem yang efektif memerlukan keterlibatan dan komitmen yang kuat antara individu dengan institusi, maksudnya ialah hasil dari keterlibatan dan komitmen tersebut dapat menguntungkan antar kedua belah pihak. sehingga capaian tingkat individu dapat mencakup pengembangan karir secara struktural maupun fungsional. Dari hasil pengembangan karir secara struktural terdiri dari promosi dan status pekerjaan. Sementara hasil pengembangan karir secara fungsional yaitu mengalami peningkatan level jenjang pangkat akademiknya.

Pada umumnya setiap individu menginginkan pekerjaan yang bermakna. Mereka ingin memanfaatkan dan mengembangkan keterampilan mereka dan mengasah kemampuan mereka. Tindakan pengembangan karir memungkinkan individu dan institusi yang mempekerjakannya untuk memenuhi harapan ini. Bergantung pada keadaan kebutuhan taraf ekonomi dosen yang pindah/ berganti institusi beberapa kali selama masa kerja mereka. Ini menekankan peran penting yang dimainkan oleh perencanaan dan pengembangan karir dalam kehidupan individu dosen. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa setiap individu dosen dapat mencari lingkungan kerja yang memungkinkan baginya, untuk mengekspresikan minat, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai mereka, serta mengambil peran yang menarik, dan menyenangkan, baik secara individual maupun di lingkungan kerja/ tempat tinggal, dengan jenis spesifikasi keahlian yang sesuai, sehingga pengembangan karir yang diharapkan dapat dicapai.

Dalam perspektif islam, pengembangan karir melalui pengintegrasian masalah karir yang berupa rencana karir dan manajemen karir dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

diterangkan dalam QS. Al-Insiroh ayat 7-8, yaitu sebagai berikut;

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٧٨﴾

Artinya; Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. (QS.Al-Insiroh; 7-8)⁴¹

Menurut Quraish Shihab, maksud dari ayat diatas ialah apabila seseorang telah selesai melaksanakan kewajiban dari tugas profesinya, maka di harap untuk segera mengerjakan urusan lain dengan serius/ sungguh-sungguh yang diringi niat untuk beribadah kepada Allah SWT (dengan maksud lain yaitu dengan cara berdo'a). Ini mengisyaratkan kepada kita bahwa proses dalam merencanakan karir dan manajemen/mengelola karir selain di persiapkan dengan baik-baiknya, hendaknya perlu diiringi dengan niat kesungguh-sungguhan untuk beribadah kepada Allah SWT, berharap serta berpasrah diri atas segala sesuatu hanya kepada Allah SWT. Berdasarkan penjelasan diatas, maka upaya dalam mengembangkan karir apabila dilaksanakan dengan sungguh-sungguh serta diiringi dengan ikhtiar dan berpasrah kepada Allah SWT, Insya Allah akan dapat mendukung secara maksimal dalam mencapai tujuan karir, yang selanjutnya diikuti dengan meningkatnya produktifitas.⁴²

Dari uraian teori di atas, maka substansi pada teori-teori tersebut selanjutnya dapat dibangun sebuah konstruks penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; Kemampuan, kedudukan; Sumber daya, peluang; Minat, kualitas; Selektif, adaptif; Perilaku, potensi; Loyalitas, tanggung jawab; dan Relasi.

Berdasarkan paparan konstruks yang telah dijelaskan diatas, maka dapat di sintesiskan bahwa pengembangan karir pada penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran

⁴¹ QS. Al-Insiroh/94 ; 7-8

⁴² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 15 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 392, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Dengan demikian, indikator pengembangan karir dalam penelitian ini yaitu meliputi; 1). Kemampuan, 2). Sumber daya, 3). Minat, dan 4). Peluang.

B. Teori Budaya Akademik (X₁)

Menurut McDonald and Hite budaya ialah suatu aktivitas yang menjadi kebiasaan individu, anggota, kelompok masyarakat organisasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan individu. Budaya dengan penekanan yang kuat pada indikator keberhasilan objektif dapat meliputi gaji, promosi yang diikuti dengan dampak lingkungan yang dicirikan oleh persaingan, kerja keras, dan manajemen yang berkesan sebagai individu yang berlomba-lomba untuk kemajuan.⁴³ Menurut Zarkasyi budaya adalah suatu bentuk kebudayaan yang dapat terbentuk dari berbagai unsur yang kompleks, seperti sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, alat, pakaian, bangunan, dan karya seni.⁴⁴

Menurut Habudin, budaya organisasi adalah landasan pendapat dan keyakinan serta nilai-nilai praktis yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Bagi perusahaan yang menerapkan budaya organisasi dipandang perlu karena budaya organisasi merupakan prinsip dan tradisi bisnis yang dianut oleh seluruh individu karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi sumber gerak dan pola perilaku karyawan sehingga dianggap sebagai salah satu pemicu terjadinya keberhasilan dalam mewujudkan tujuannya.⁴⁵

⁴³ McDonald and Hite, *Career Development*, 186-187.

⁴⁴ Muhammad Ridlo Zarkasyi, "Membangun Budaya Akademik Pada Perguruan Tinggi Pesantren", *Al Tijarah* 3, no. 2 (Juni 2017): 65, <http://dx.doi.org/10.21111/tijarah.v3i2.1590>

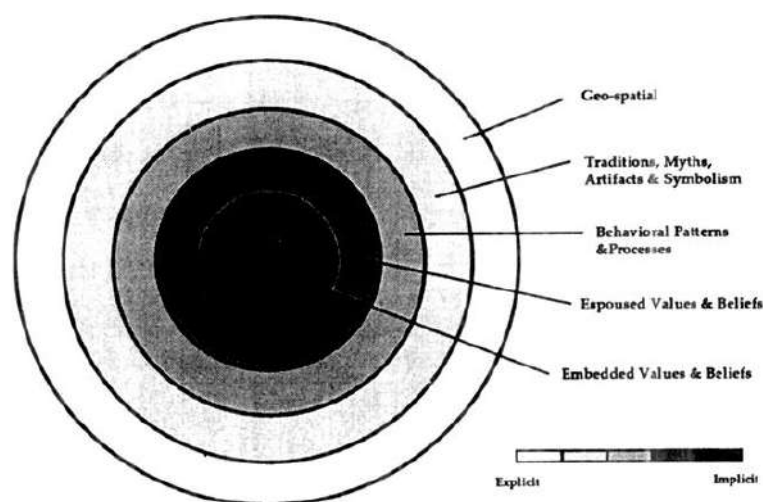
⁴⁵ Habudin, "Budaya Organisasi"; 25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Peterson & Spencer menjelaskan bahwa budaya organisasi pada penggunaan konsep budaya dan iklim pada perguruan tinggi dan universitas memiliki beberapa implikasi menarik untuk memahami dan mempelajari budaya secara umum yang meliputi; geospasial; *tradisi, mitos, artefak, simbolisme; pola dan proses perilaku*, dan nilai-nilai dan keyakinan yang di anut.⁴⁶



Gambar 4; Adapted From Schein

V.Mirosnik menjelaskan budaya dibentuk oleh nilai-nilai inti yang diperkenalkan oleh para pendiri, dan mungkin dapat terpengaruhi atau tidak oleh nilai-nilai budaya negara.⁴⁷ Budaya organisasi menurut Edgar Schein terdapat 3 tingkatan yaitu sebagai berikut:⁴⁸

Tabel.1. Budaya Organisasi model Edgar Schein

Tingkatan	Definisi/pengertian	Contoh
Artefak	Berupa aspek yang terlihat/nampak pada suatu organisasi	Pakaian/custom, bangunan fisik/sarpras, dokumen tertulis, perilaku ritual, dan bahasa.
Nilai yang tak terlihat	Keyakinan tentang apa yang seharusnya berlaku pada organisasi	Falsafah organisasi, visi dan misi
Asumsi dasar	Metode dan model berpikir yang harus bekerja untuk mencapai tujuan	SOP, pola tentang bagaimana suatu organisasi merespon sebuah problematika.

⁴⁶ Marvin W. Peterson and Melinda G. Spencer, "Understanding Academic Culture and Climate", *New Directions for Institutional Research* 1990, 11 no. 68 (Juni 1990): 17-18, <https://doi.org/10.1002/ir.37019906803>

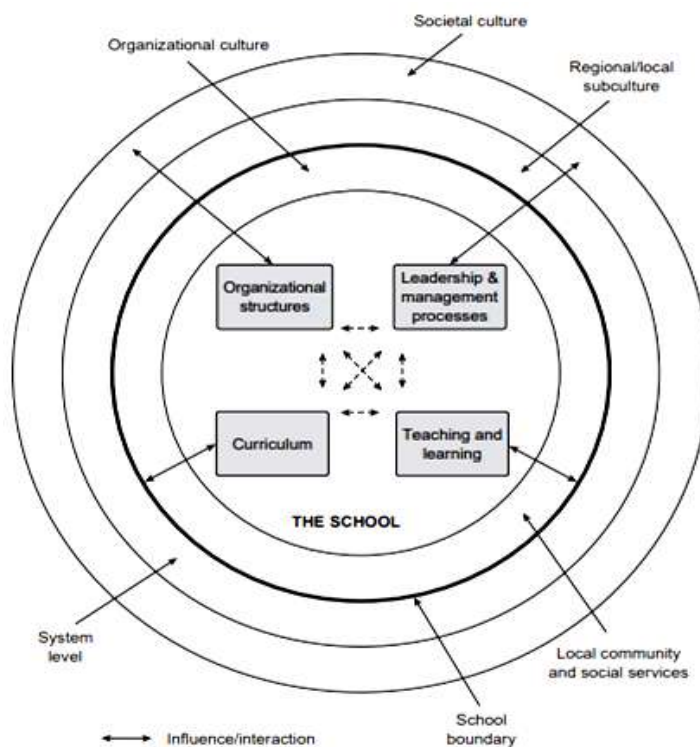
⁴⁷ Victoria W. Mirosnik, *Organizational Culture and Commitment: Transmission in Multinationals* (England: Palgrave Macmillan, 2013), 8.

⁴⁸ Edgar H Schein and With Peter Schein, *Organizational Culture And Leadership* (New Jersey, Canada: John Wiley & Sons, Inc., 2017), 320.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Menurut Dimmock & Walker menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk sekolah atau universitas dapat dikonseptualisasikan sepanjang kontinum (melibatkan transisi kuantitatif yang bertahap tanpa perubahan mendadak atau diskontinuitas) mulai dari yang relatif bersatu dan homogen hingga yang relatif beragam dan heterogen.⁴⁹



Gambar.5; Clive Dimmock and Allan Walker, *Educational Leadership Culture and Diversity*

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa keadaan realitas kehidupan lingkungan institusi pendidikan merupakan hasil dari interaksi kompleks unsur-unsur budaya dari masyarakat akademik (pimpinan, dosen, mahasiswa), lingkungan atau wilayah serta lokalitas, sehingga terbentuklah budaya akademik. Himpunan dimensi yang terkait pada tiap-tiap unsur budaya tersebut memungkinkan adanya perbedaan antar komunitas di kampus (bagi dosen dan mahasiswa) yang multi-etnis. Menurut sudut pandang manajemen secara umum budaya organisasi ialah berupa budaya dari interaksi setiap aktivitas individu pada organisasi

⁴⁹ Clive Dimmock and Allan Walker, *Educational Leadership Culture and Diversity* (London: SAGE Publications Ltd, 2015), 67.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

atau institusi yang memiliki keberagaman latar belakang dari tiap-tiap individu, anggota atau kelompok untuk mencapai keberhasilan organisasi.⁵⁰ Sedangkan menurut sudut pandang pada aspek manajemen pendidikan, budaya organisasi ialah budaya akademik atau sikap hidup yang selalu mencari kebenaran ilmiah melalui kegiatan akademik dalam masyarakat akademik yang mengembangkan kebebasan berpikir, keterbukaan, pikiran yang kritis analitis rasional dan objektif oleh warga masyarakat akademik untuk mencapai sebuah keberhasilan bagi individu, ataupun kelompok tertentu.⁵¹ Pada penelitian ini budaya akademik dimaksudkan pada aspek totalitas kehidupan masyarakat di lingkungan kampus dengan penuh apresiatif dan implementatif yang optimal dalam rangka membangun sumber daya yang efektif dan dinamis guna pengembangan karir dosen.

Menurut Mukhtar, budaya akademik adalah budaya yang universal dalam akademisi, di mana seseorang akan mengembangkan potensi akademiknya untuk mencari sebuah kebenaran dalam menggali keilmuannya melalui penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh akademisi tidak hanya sebatas mencari kebenaran yang hakiki, akan tetapi hasil penelitian yang diperolehnya akan menjadi acuan untuk menjalankan sebuah institusi pendidikan.⁵² Menurut Silahuddin budaya akademik adalah wujud dari totalitas kehidupan dan aktivitas akademik yang dihayati, dimaknai, dan dipraktikkan oleh warga sivitas akademika dengan berpola fikir kreatif dan inovatif.⁵³ Nuryanto menjelaskan budaya akademik ialah sebagai suatu kebiasaan positif yang sering dilakukan oleh civitas akademika dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan didalam

⁵⁰ Habudin, "Budaya Organisasi"; *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Vol. 1, No. 1, Juni (2020): 26, <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>

⁵¹ Segara, "Budaya Akademik Sebagai Sala Satu Penjamin Mutu Pendidikan"; *Jurnal Purwadita* 02 no.01 maret (2018): 13

⁵² Mukhtar Latif, dkk., *Isu-Isu Global Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 333

⁵³ Silahuddin, "Transformasi Budaya Pendidikan Dayah Di Aceh", *Jurnal MUDARRISUNA* 5, no. 2 (April 2015): 377–413, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/mudarrisuna/article/view/634>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

kehidupan kampus untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis.⁵⁴

Sedangkan Ma'ruf dan Saputera menyatakan, budaya akademik merupakan kehidupan dan kegiatan akademik yang diharapkan akan selalu berkembang maju dengan dinamika perubahan dan pembaharuan, serta tetap fokus pada visi misi perguruan tinggi yang sesuai tuntutan zaman.⁵⁵ Menurut Jumadan budaya akademik lebih ditujukan pada budaya kampus yang tujuannya tidak hanya untuk meningkatkan intelektualitas, akan tetapi juga nilai-nilai kejujuran, kebenaran, dan pengabdian kemasyarakatan. Jadi, budaya kampus secara keseluruhan adalah budaya dengan nilai-nilai karakter yang positif.⁵⁶

Menurut Multazam, untuk membangun budaya akademik dalam suatu perguruan tinggi, ada beberapa prasyarat yang harus dipenuhi. *Pertama*, adanya sumber daya manusia, terutama staf pengajarnya yang mempunyai keunggulan akademik dan mempunyai dedikasi tinggi untuk pengembangan keilmuan. *Kedua*, menguasai tradisi akademik yang unggul, melalui penyusunan kurikulum yang aktual, realistik, dan berorientasi ke depan, melalui proses belajar-mengajar dialogis, bebas, dan objektif, serta dikembangkan dalam diskusi, seminar, penelitian, penerbitan buku dan jurnal ilmiah, yang disebarluaskan kepada masyarakat. *Ketiga*, tersedianya sarana dan prasarana akademik yang memadai, seperti lingkungan kampus yang bersih dan nyaman, perpustakaan yang lengkap, dan laboratorium yang modern. Di antara

⁵⁴ Agus Nuryanto, "Kritik Budaya Akademik Di Pendidikan Tinggi", *The Journal of Society & Media* 1, no. 1 (Juni 2017): 36, <https://doi.org/10.26740/jsm.v1n1.p35-42>

⁵⁵ Selvi Ma'ruf dan Abdur Rahman Adi Saputera, "Analisis Pengembangan Budaya Akademik Dan Problematikanya Di Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan IAIN Sultan Amai Gorontalo", *KABILAH: Journal of Social Community* 4, no. 2 (Desember 2019): 16–23, <https://doi.org/10.35127/kbl.v4i2.3785>

⁵⁶ Jumadan, "Budaya Organisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam", *Shautut Tarbiyyah* 36, no. 7 (april 2017): 2, <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/shautut-tarbiyah/article/view/581>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tradisi akademik yaitu:⁵⁷ 1) Kritis, yang berarti setiap insan akademis harus senantiasa mengembangkan sikap ingin tahu segala sesuatu untuk selanjutnya diupayakan jawaban dan pemecahannya melalui suatu kegiatan ilmiah penelitian. 2) Kreatif, yang berarti setiap insan akademis harus senantiasa mengembangkan sikap inovatif, berupaya untuk menemukan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi masyarakat. 3) Obyektif, yang berarti kegiatan ilmiah yang dilakukan harus benar-benar berdasarkan pada suatu kebenaran ilmiah, bukan karena kekuasaan, uang atau ambisi pribadi. 4) Analitis, yang berarti suatu kegiatan ilmiah harus dilakukan dengan suatu metode ilmiah yang merupakan suatu prasyarat untuk tercapainya suatu kebenaran ilmiah. 5) Konstruktif, yang berarti suatu kegiatan ilmiah yang merupakan budaya akademik harus benar-benar mampu mewujudkan suatu karya baru yang memberikan asas kemanfaatan bagi masyarakat. 6) Dinamis, yang berarti ciri ilmiah sebagai budaya akademik harus dikembangkan terus-menerus. 7) Dialogis, artinya dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dalam masyarakat akademik harus memberikan ruang pada peserta didik untuk mengembangkan diri, melakukankritik serta mendiskusikannya. 8) Menerima kritik, ciri ini sebagai suatu konsekuensi suasana dialogis yaitu setiap insan akademik senantiasa bersifat terbuka terhadap kritik. 9) Menghargai prestasi ilmiah/akademik, masyarakat intelektual akademik harus menghargai prestasi akademik, yaitu prestasi dari suatu kegiatan ilmiah. 10) Bebas dari prasangka, yang berarti budaya akademik harus mengembangkan moralitas ilmiah yaitu harus mendasarkan kebenaran pada suatu kebenaran ilmiah. 11) Menghargai waktu, yang berarti masyarakat intelektual harus senantiasa memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin, terutama demi kegiatan ilmiah dan prestasi. 12) Memiliki dan menjunjung tinggi tradisi ilmiah, yang berarti masyarakat akademik harus benar-benar memiliki

⁵⁷ Ulil Multazam, "Kepemimpinan Dan Budaya Akademik Di Perguruan Tinggi", *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, No 2 (Agustus 2019): 138, <http://ejournal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/24/25>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

karakter ilmiah sebagai inti pokok budaya akademik. 13) Berorientasi ke masa depan, artinya suatu masyarakat akademik harus mampu mengantisipasi suatu kegiatan ilmiah ke masa depan dengan suatu perhitungan yang cermat, realistis dan rasional. 14) Kesejawatan/kemitraan, artinya suatu masyarakat ilmiah harus memiliki rasa persaudaraan yang kuat untuk mewujudkan suatu kerja sama yang baik.

Perguruan Tinggi merupakan bagian dari Sistem Pendidikan Nasional yang menerapkan disiplin nasional melalui masyarakatnya yaitu para civitas akademika dengan cara mengamalkan tridharma Perguruan Tinggi. Tridharma sendiri merupakan hal-hal dasar yang harus ada saat menjalani aktivitas akademik, hal-hal tersebut diantaranya yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat. Dasar dan tanggung jawab tersebut dilakukan secara terus-menerus dan dikembangkan secara beriringan. Pengamalan yang dilakukan secara terus-menerus akan menimbulkan suatu kebiasaan, sehingga dapat meningkatkan implementasi budaya akademik di kalangan civitas akademika yang ditandai dengan ciri-ciri perkembangan budaya akademik. Adapun ciri-ciri perkembangan budaya akademik yaitu meliputi berkembangnya:⁵⁸

- a. Penghargaan terhadap pendapat orang lain secara obyektif. Misalnya dengan memberikan penghormatan atas pendapat orang lain, bersikap sopan kepada orang lain dan tidak gampang mencela seseorang atas perkataan, tindakan, maupun pendapatnya.
- b. Pemikiran rasional dan kritis-analitis dengan tanggung jawab moral. Dalam hal ini, setiap individu akademik harus senantiasa mengembangkan sikap berpikir logis dan rasa ingin tau yang kuat yang selanjutnya diupayakan jawaban dan pemecahan melalui suatu kegiatan ilmiah (penelitian). Dengan budaya kritis, ilmu pengetahuan akan terus berkembang karena adanya temuan-

⁵⁸ Ulil Multazam, "Kepemimpinan Dan Budaya Akademik Di Perguruan Tinggi", *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, No 2 (Agustus 2019): 141, <http://ejournal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/24/25>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- temuan baru. Suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan haruslah dengan metode ilmiah agar bisa mencapai suatu kebenaran ilmiah.
- c. Kebiasaan membaca merupakan cara yang sangat baik untuk memanfaatkan waktu luang, entah itu membaca buku, membaca jurnal, membaca surat kabar, membaca majalah, maupun mencari informasi-informasi di media online seputar perkuliahan atau diluar materi perkuliahan. Hal itu bisa dimaksudkan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta meningkatkan kemampuan analisa seseorang.
 - d. Penambahan ilmu dan wawasan, untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan seseorang, ia bisa melakukan cara seperti membiasakan diri untuk membaca buku, menonton acara TV yang sekiranya bisa menambah wawasan pengetahuan, menggunakan media online (internet) secara efisien yakni memanfaatkannya sebagai sumber belajar sebab dengan menggunakan media online informasi apa saja bisa didapatkan.
 - e. Berinovasi, yang meliputi; Berpikir kreatif (*creative thinking*), Pandai membaca, mengambil dan mengembangkan gagasan yang cemerlang dari hal-hal yang ada disekitar organisasi, Berani dan mampu mengubah hal lama yang sudah usang menjadi hal yang baru.
 - f. Fokus pada tujuan yang meliputi; Pengembangan pendidikan/ pengajaran, pengembangan penelitian, dan Pengabdian kepada masyarakat.
 - g. Kebiasaan meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat, dengan adanya kebiasaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dimaksudkan untuk membantu Universitas dalam menyusun kebijakan perencanaan dan program yang sudah ada, serta meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya dosen, mahasiswa, dan staf administrasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- h. Penulisan artikel, makalah, buku. Menulis sangatlah penting dilakukan oleh seorang dosen. Apalagi di dalam dunia pendidikan (perkuliahan) seorang dosen akan dituntut untuk menghasilkan sebuah karya ilmiah seperti pembuatan artikel, jurnal, atau buku. Adapun manfaat menulis untuk dosen yaitu untuk menambah wawasan, melengkapi kewajiban, bisa mengekspresikan dan menuangkan isi hati dalam bentuk tulisan, berbagi informasi kepada pembaca, serta melatih kekritisian dan kreativitas mahasiswa dalam hal menulis.
- i. Diskusi ilmiah; dengan melakukan diskusi ilmiah seseorang dapat memperluas pengetahuan serta memperoleh banyak pengalaman-pengalaman, selain itu individu juga bisa mengungkapkan pendapat, komentar, bertanya maupun menjawab.
- j. Proses belajar mengajar; Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan dosen sebagai pemegang peran utama. Dalam proses belajar mengajar terdapat adanya suatu kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan antara mahasiswa yang belajar dan dosen yang mengajar. Antara kedua kegiatan ini terjalin interaksi yang saling menunjang satu sama lain.
- k. Manajemen perguruan tinggi yang baik. Manajemen perguruan tinggi hendaknya diselenggarakan dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen yang fleksibel, dinamis serta berorientasi mutu agar memungkinkan setiap perguruan tinggi untuk tumbuh dan berkembang sesuai potensi yang dimilikinya.
- l. Tanggap pada perubahan dan pembaharuan, yang meliputi; Melakukan *reinvention* pada organisasi sesuai kebutuhan. Melakukan adaptasi (*pendekatan, pengenalan dan penyebaran*) yang mengikuti alur harmonisasi dalam organisasi/ kampus. Melakukan reorientasi dan pengelolaan perubahan (*change management*).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- m. Ketersediaan sarana prasarana yang mendukung; Tersedianya fasilitas teknologi (komputer, internet dll). Tersedianya ruang belajar-mengajar, tempat istirahat dan toilet yang representatif dan nyaman serta adanya kendaraan sebagai mobilitas operasional.

Dalam perspektif islam budaya akademik tentu menjadi sebuah keharusan yang mana nilai-nilai Islam dapat diterapkan dalam dunia pendidikan. Penting untuk dicatat bahwa muara dari budaya akademik yang ditumbuhkembangkan dalam Islam adalah semakin bertambah dan kuatnya keyakinan kita kepada Allah SWT.

مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Artinya: “Barang siapa yang menempuh jalan guna menimba ilmu, niscaya Allah akan memudahkan baginya, berkat amalan ini jalan menuju ke surga.” (HR. Muslim).⁵⁹

Hadist diatas menyerukan kepada kita sebagai seorang muslim bahwa budaya akademik dalam Islam menghendaki semua orang muslim untuk memiliki sikap tekun dan ulet dalam menuntut ilmu. Islam sebagai agama yang mendorong umatnya untuk menjadi cerdas dan pandai.

إِنَّا فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ آيَاتٍ لِأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩١﴾

Artinya: Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal (QS. *Ali-Imran:190*).⁶⁰

Dalam surat tersebut disebutkan bahwa seorang muslim yang memiliki karakter berbudaya akademik disebut dengan istilah Ulul albab yang secara kebahasaan mengandung arti “orang-orang yang memiliki akal yang mumi”. Dalam ayat tersebut jelas dinyatakan bahwa mereka memiliki paling tidak dua karakter yaitu: orang yang selalu mengingat Allah SWT dalam keadaan berdiri, duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka

⁵⁹ Riyad as-Salihin 1381. <https://sunnah.com/riyadussalihin:1381>

⁶⁰ QS. Al-Imron/3 ; 190



selalu memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi bahwa tanda kebesaran Allah S.W.T. yang ada di alam raya ini hanya akan dapat ditangkap oleh orang-orang yang mau mencurahkan akal dan pikirannya dan disertai dengan kebersihan hati untuk selalu mengingat Allah S.W.T. Ulul albab juga dapat diistilahkan bagi mereka yang mendengarkan perkataan dan selalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. Mereka itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka itulah orang-orang yang mempunyai akal.⁶¹

Dari uraian teori di atas, maka substansi pada teori-teori tersebut selanjutnya dapat dibangun sebuah konstruksi penelitian pada variabel budaya akademik yaitu; Daya kreatifitas, inovatif; Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; Dinamis, fokus pada tujuan; Sarana prasarana, peraturan; Tradisi, nilai-nilai keyakinan; Persaingan, interaksi; Religiusitas, adat istiadat; Keberagaman; Nilai-nilai karakteristik yang positif.

Berdasarkan paparan konstruksi yang telah dijelaskan diatas, maka dapat di sintesiskan bahwa budaya akademik pada penelitian ini ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Dengan demikian indikator budaya akademik dalam penelitian ini yaitu meliputi; 1). Berinovasi, 2). Tanggap pada perubahan dan pembaharuan, 3). Sarana prasarana, 4). Fokus pada tujuan.

C. Teori Kepemimpinan (X₂)

Menurut Sachi & Satryo, kepemimpinan berasal dari akar suku kata pimpinan yang mendapat awalan ke- dan akhiran -an, yang berarti kepemimpinan, artinya bahwa seorang pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin dalam memberdayakan para kolega atau

⁶¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 2 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 306, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pekerjanya untuk membawa perubahan yang efektif, melalui suatu pendekatan yang inovatif, sehingga dapat memperoleh rasa hormat dari para koleganya.⁶² Menurut Galinsky & Maurice kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai suatu tujuan.⁶³ Selanjutnya menurut Encep, kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang membawa keinginan kepada sekelompok orang, untuk meniru atau mengikutinya, atau yang memancarkan, suatu pengaruh, kekuatan, atau otoritas tertentu, sedemikian rupa untuk membuat sekelompok orang bersedia, untuk melakukan apa yang dia inginkan.⁶⁴

Menurut Gigliotti Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang memiliki kompetensi, integritas, dan komunikatif dalam mempengaruhi orang lain agar tercapai tujuan organisasi.⁶⁵ Gibson menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan upaya dalam penggunaan berbagai jenis pengaruh, tidak hanya memotivasi anggota organisasi saja untuk mencapai tujuan tertentu, akan tetapi lebih ditonjolkan pada unsur menumbuhkan motivasi individu tanpa memaksa.⁶⁶ Menurut Sulhan kepemimpinan merupakan tentang bagaimana seorang pemimpin menggunakan karisma dan antusiasme dalam mempengaruhi bawahan/pengikutnya.⁶⁷ Artinya kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu, dan langsung melalui proses komunikasi, untuk mencapai satu, atau beberapa tujuan tertentu.

⁶² Sachi Hatakenaka et al., *Leadership in Education: Global Perspectives* (USA: The HEAD Foundation, 2016), 9.

⁶³ Adam Galinsky and Maurice Schweitzer, "Why Every Great Leader Needs To Be A Great Perspective Taker", *Journal Leader to Leader* 62, no. 7 (Juni 2016): 142, <https://doi.org/10.1002/ltl.20229>

⁶⁴ Encep Syarifudin, "Teori Kepemimpinan Dalam Islam", *Al-qalam* 12. no. 2, (April 2014): 1641, <https://doi.org/10.32678/alqalam.v21i102.1644>

⁶⁵ Ralph A. Gigliotti, "Leader as Performer; Leader as Human: A Discursive and Retrospective Construction of Crisis Leadership", *Atlantic Journal of Communication* 10, no. 8 (2016): 113, <https://doi.org/10.1080/15456870.2016.1208660>

⁶⁶ Gibson, Ivancevich, Donnely Jr., *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Erlangga, 2017), 32.

⁶⁷ Ahmad Sulhan, *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan Islam*, ed. Akhmad Asyari (Mataram: Sanabil, 2020), 94, www.sanabil.web.id



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Warlizasusi and Ifnaldi menjelaskan kepemimpinan dalam kehidupan organisasi Perguruan Tinggi secara umum tentang bagaimana seorang pemimpin membangun komitmen dan loyalitas yang dapat memberi pengaruh, menginspirasi, memotivasi dan menstimulasi bawahan untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi dalam lingkungan institusinya yang berupa corak perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen, sehingga dosen tersebut memiliki kemauan untuk giat bekerja guna mencapai tujuan karir pribadi maupun tujuan organisasi.⁶⁸

Menurut Amin kepemimpinan merupakan suatu usaha untuk mencontoh akhlak atau perilaku Rasulullah S.A.W dalam memimpin umat muslim, baik dalam keadaan damai maupun perang yang merupakan contoh nyata pengaplikatifan dari Al-Qur'an, atau "*The walking and the living Qur'an*".⁶⁹ Hal serupa juga diungkapkan Sakdiah, ia mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecerdasan, dan karakter yang unggul, dalam segala aspek kehidupan, sehingga pemimpin itu layak untuk diteladani oleh para pengikutnya. Sifat yang dimaksud dikenal dengan sifat wajib Rasul, merupakan cerminan dari akhlak Nabi Muhammad dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin rakyat. Secara rinci, sifat-sifat ini adalah sebagai berikut; a). Siddiq, artinya jujur dalam perkataan dan perbuatan Nabi Muhammad S.A.W. b). Amanah, artinya amanah dalam menjaga tanggung jawab. karakter yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin begitu juga karakter yang dimiliki Rasulullah adalah sifat amanah atau bertanggung jawab. c). Tabligh, berarti menyampaikan segala macam kebaikan kepada para pengikutnya. d). Fathanah, artinya cerdas dalam mengatur ummatnya.⁷⁰ Pada penelitian ini kepemimpinan dimaksudkan pada kepemimpinan seorang

⁶⁸ Jumira Warlizasusi and Ifnaldi, *Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi*, ed. Sumarto (Bengkulu: Literasiologi, 2019), 91, <http://literasikitaindonesia.com>

⁶⁹ Moh Amin, "Kepemimpinan Dalam Islam", *Resolusi: Jurnal Sosial Politik* 2. no. 2, (Juli 2019): 57, <https://doi.org/10.32699/resolusi.v2i2.1034>

⁷⁰ Sakdiah, "Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah," *Jurnal Al-Bayan* 22, no. 33 (2016): h.29–49.

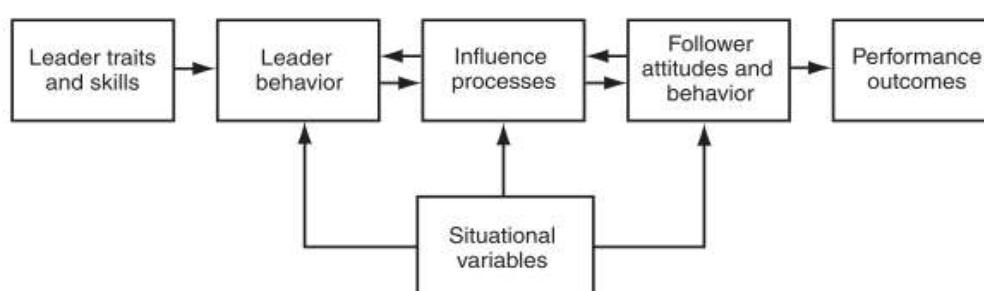


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pimpinan PTKIS yang secara efektif mampu memimpin, mengatur, serta mempengaruhi guna pengembangan karir dosen.

Menurut G.Yukl, terdapat tiga jenis variabel yang relevan untuk memahami masalah efektivitas kepemimpinan pada suatu institusi yaitu meliputi: karakteristik pemimpin, karakteristik pengikut, dan karakteristik situasi. Hubungan kausal antar variabel dapat ditunjukkan pada gambar model berikut;



Gambar 6; Leadership model G. Yukl

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa teori kepemimpinan menurut G.Yukl dapat diklasifikasikan ke dalam lima pendekatan yaitu meliputi: pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan pengaruh kekuasaan, Pendekatan situasional, dan pendekatan integratif.⁷¹ *Pertama*, pendekatan sifat, salah satu pendekatan paling awal untuk mempelajari Kepemimpinan adalah pendekatan sifat. Pendekatan ini menekankan atribut pemimpin seperti kepribadian, motif, nilai, dan keterampilan. *Kedua*, Pendekatan perilaku ini memberikan wawasan yang berguna tentang efektivitas kepemimpinan tentang seberapa baik seorang manajer menyelesaikan konflik, mengatasi tuntutan, mengenali peluang, dan mengatasi kendala. *Ketiga*, Pendekatan pengaruh kekuasaan mengenai proses pengaruh antara pemimpin dan orang lain/ bawahan. Pengaruh kekuasaan mengambil perspektif yang berpusat pada pemimpin dengan asumsi implisit bahwa kausalitas bersifat searah (pemimpin bertindak dan pengikut bereaksi). *Keempat*, Pendekatan situasional menekankan

⁷¹ Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, 8th ed (New Jersey: Pearson Education, 2013), 10-12.

pentingnya faktor kontekstual yang mempengaruhi proses kepemimpinan. Pendekatan situasional mencoba mengidentifikasi aspek situasi yang "memoderasi" hubungan atribut pemimpin (misalnya, sifat, keterampilan, perilaku) dengan efektivitas kepemimpinan. *Kelima*, Pendekatan integratif adalah teori konsep diri kepemimpinan karismatik yang mencoba menjelaskan tentang mengapa para pengikut dari beberapa pemimpin bersedia mengerahkan upaya luar biasa dan bersedia berkorban untuk mencapai tujuan atau misi kelompok. Pendekatan integratif ini mencakup beberapa hal, yaitu; sifat, perilaku, proses pengaruh, situasional dan hasil.

Sedangkan menurut Kreitner, ia membagi efektifitas kepemimpinan yakni berupa pendekatan sifat, perilaku, dan situasional.⁷²

a) Pendekatan Sifat

Pendekatan sifat merupakan sebuah pandangan yang mengatakan bahwa seseorang dianggap, diposisikan dan dipilih sebagai pemimpin berdasarkan sifat khusus yang dimiliki oleh individu tersebut. Sifat khusus inilah yang membuat seorang pemimpin berbeda dengan orang lain. Beberapa pakar perilaku organisasi telah mengemukakan beberapa sifat yang dimiliki individu yang bisa membuatnya menjadi seorang pemimpin di antaranya Mc.Shane menyebutkan beberapa sifat khusus yang membuat seseorang menjadi pemimpin adalah *drive*, motivasi memimpin, integritas, kepercayaan diri, kecerdasan, pengetahuan dan kecerdasan emosional.⁷³ Sifat-sifat khusus tersebut dikemukakan pula oleh Robbins yang berbeda hanya karena dimasukkannya unsur kejujuran dan ekstra version.⁷⁴

b) Pendekatan Perilaku

Pendekatan ini meyakini bahwa keefektifan kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku atau cara bertindak dari seorang pemimpin. Pemimpin dengan *consideration* yang

⁷² Kreitner, R. and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York : McGraw-Hill Companies Inc., 2008), 66

⁷³ Charles, L., and Steven L. McShane, *Principles of Management*, 58

⁷⁴ Stephen Robbins dan Judge, Timothy, *Perilaku Organisasi*, 23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

tinggi sangat mempertimbangkan rasa kemanusiaanya. Pemimpin seperti ini biasanya sensitif akan perasaan orang-orang di sekitarnya, dan selalu mencoba untuk melakukan hal terbaik bagi bawahannya, mendengarkan keluhan dan pendapat bawahan, memperlakukan bawahan secara adil, dan menunjukkan perhatian pada kebutuhan bawahan. Sedangkan pemimpin yang memiliki *initiating structure* yang tinggi memberi perhatian pada persyaratan pekerjaan, pengendalian yang ketat atas agenda-agenda kerja dan memacu karyawan untuk memaksimalkan kapasitas kinerja.⁷⁵ Menurut Certo, terdapat dua bentuk perilaku kepemimpinan yaitu *pertama*; berupa perilaku pemimpin yang berorientasi karyawan (*employee centered behavior*); *kedua* menekankan pada hubungan antar pribadi dan pemimpin yang berorientasi tugas (*job centered behavior*) menekankan pada aspek teknis dari tugas atau pekerjaan.⁷⁶

c) Pendekatan Situasional

Pendekatan situasional pada dasarnya menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada situasi yang dihadapi, hal ini sekaligus berarti bahwa tidak ada satupun pola kepemimpinan yang cocok untuk berbagai situasi yang berbeda. Model Fiedler's menjelaskan pola kepemimpinan yang terbaik bergantung pada 3 (tiga) *situasional control* yaitu: (1) *leader-member relations* terkait tingkat kepercayaan dan penghargaan bawahan terhadap pemimpinnya serta tingkat kesediaan bawahan untuk mengikuti petunjuk dari atasan; (2) *task structure* merujuk pada kejelasan atau ambiguitas dari prosedur-prosedur kerja; dan (3) *position power* terkait seberapa besar kekuatan yang dimiliki pemimpin untuk melegitimasi, memberikan reward, bahkan memaksa para bawahan. Untuk memudahkan pemahaman kita maka model Fiedler akan diilustrasikan dalam gambar berikut :

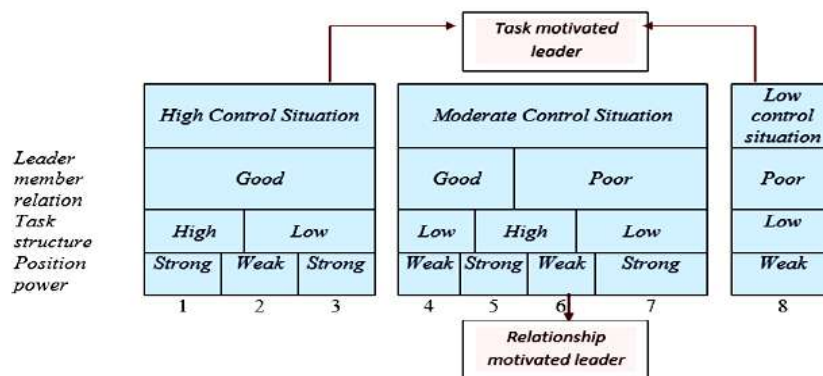
⁷⁵ Schermerhorn, *Management*, 74

⁷⁶ Certo.C , Certo .T, *Modern Management: Concept and Skills*, 105



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Gambar 7; variabel situasional fiedler dan pola kepemimpinan

Kombinasi dari tiga variabel kontrol situasi akan berdampak pada pola kepemimpinan seperti apa yang paling sesuai. *Pertama*, seorang supervisor yang berpengalaman dan terlatih dengan baik yang berada pada suatu perusahaan akan sangat didukung oleh para bawahannya dan memiliki wewenang penuh untuk merekrut dan memecat bawahannya. Pemimpin ini akan memiliki *control* situasi yang tinggi dan akan bekerja pada situasi I, II dan III (tingkat kontrol situasi pada situasi II, III tentunya akan sedikit lebih rendah daripada situasi I). Sebaliknya, pemimpin yang memiliki *control* situasi rendah biasanya tidak disukai oleh bawahannya. Fiedler's beranggapan bahwa pemimpin tersebut harus berperilaku *directive* untuk menjaga kebersamaan kelompok kerja. Selanjutnya pendekatan situasional dengan *Path goal theory*, ini merupakan teori kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin yang akan mempengaruhi tentang bagaimana persepsi individu pekerja tentang harapan (*path*) antara usaha mereka yang mereka lakukan dengan tujuan (*goals*). *Path goal theory* menekankan pada empat perilaku utama dari pemimpin yaitu :

- Supportive leadership*, kemampuan memberi motivasi dan perhatian pada kebutuhan para bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana bersahabat dalam unit kerja mereka.
- Directive leadership*, kemampuan bersikap simpati dan empati kepada para bawahan apa yang diharapkan dari mereka secara santun (*berkepribadian baik*), memberi pedoman yang spesifik, meminta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur, mengatur waktu dan mengkoordinasi pekerjaan mereka.

- c. *Partisipative leadership*, kemampuan melakukan konsultasi, diskusi dengan para bawahan dan memperhatikan opini/ pendapat mereka (*komunikatif*).
- d. *Achievement oriented leadership*, kemampuan menyampaikan dan menetapkan tujuan-tujuan yang positif, mencari perbaikan dalam kinerja, menekankan kepada keunggulan dalam kinerja dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar tinggi (*amanah*).

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan/ suri tauladan yang paling sempurna dan utama terdapat pada diri Nabi Muhammad S.A.W, sosok yang memiliki sifat-sifat yang selalu dijaga oleh Allah SWT. Dalam Q.S. Al-Ahzab/ 33: 21 menjelaskan.;

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya “Sesungguhnya Rasulullah telah menjadi suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang-orang yang mengharap (untuk) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia sering menyebut Allah.” (Surat Al Ahzab ayat 21).

Menurut Quraish Shihab, ayat ini mungkin merupakan teguran bagi orang-orang munafik yang mengaku memeluk agama Islam tetapi tidak mencerminkan ajaran Islam. Kritik tersebut disampaikan dalam kata “*laqad*” yang seolah-olah ayat tersebut mengatakan, “Kamu telah melakukan berbagai kemaksiatan, padahal sebenarnya ada seorang nabi Muhammad di tengah-tengahmu yang harus kamu teladani. Kalimat: *liman kanayarju Allah wa alyaum al-akhir/ bagi orang yang mengharap Allah dan hari Kiamat*, berfungsi menjelaskan sifat orang-orang yang mestinya meneladani Rasul saw. Memang, untuk meneladani Rasul saw. secara sempurna diperlukan kedua hal yang disebut ayat di atas. Demikian juga dengan zikir kepada Allah dan selalu mengingat-Nya. Kata uswah atau iswah berarti teladan. Pakar tafsir Az-Zamakhsyari ketika menafsirkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ayat di atas, mengemukakan dua kemungkinan tentang maksud keteladanan yang terdapat pada diri Rasul itu. Pertama dalam arti kepribadian beliau secara totalitasnya adalah teladan. Kedua dalam arti terdapat dalam kepribadian beliau hal-hal yang patut diteladani.⁷⁷

Dari uraian teori di atas, maka substansi pada teori-teori tersebut selanjutnya dapat dibangun sebuah konstruksi penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu; Kapabilitas; Loyalis, inspiratif; Kompetensi, integritas, Ketrampilan, seni peran; komunikatif; empati; Motivator, kharismatik; Otoritas, bertanggung jawab; Suri tauladan, berakhlak; Amanah, cerdas; Berkepribadian baik.

Berdasarkan paparan konstruksi yang telah dijelaskan diatas, maka dapat di sintesiskan bahwa kepemimpinan dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. Dengan demikian indikator variabel kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu meliputi; 1). Komunikatif, 2). Berkepribadian baik, 3). Amanah, dan 4). Mampu memotivasi.

D. Teori Motivasi Kerja (X₃)

Menurut Notoatmodjo motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*), seseorang bertindak guna memenuhi kebutuhan hidupnya.⁷⁸ Selanjutnya Gomes mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam kepribadian seseorang, yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.⁷⁹ Shane dan Glinow mengatakan, motivasi sebagai kekuatan dalam diri individu, yang mempengaruhi arah perilaku, intensitas, dan ketekunan sukarela.⁸⁰

⁷⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 11 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 215, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>

⁷⁸ Notoatmodjo, S., *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2019), 6.

⁷⁹ Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2019), 117.

⁸⁰ McShane dan Von Glinow, *Organizational Behavior*, 4th Edition (New York: McGraw-Hill, 2010), 34.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Menurut Andjarwati motivasi merupakan studi tentang apa yang dapat memotivasi individu di tempat ia bekerja dan merupakan komponen utama dalam manajemen sumber daya manusia, menjadi determinan yang penting bagi pengembangan karir individu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh individu yang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri individu akan menjadi tenaga penggerak, yang disebut sebagai motivasi.⁸¹ Pada penelitian ini motivasi dimaksudkan pada motivasi kerja dosen PTKIS dalam mengemban tugas tri-dharma perguruan tinggi secara optimal guna pengembangan karir dosen.

Herzberg menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah hasil dari dua faktor yang berbeda dalam motivasi.⁸²

Tabel 2. Faktor pendorong (*satisfy factor*) dan faktor hygiene

Pemuas	Ketidakpuasan
1. Prestasi	1. Kebijakan perusahaan
2. Penghargaan	2. Pengawasan
3. Karya itu sendiri	3. Kondisi kerja
4. Tanggung jawab	4. Hubungan dengan orang lain
5. Promosi	5. Gaji
6. Pengembangan	6. Status
	7. Keamanan kerja
	8. Kehidupan pribadi

Adapun faktor-faktor yang dapat memotivasi individu sebagaimana yang di paparkan menurut Hezberg adalah sebagai berikut :

1) Motivation factor (Faktor Intrinsik)

faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik. Faktor motivator ini terdiri :

a) *Prestasi (achievement)*

Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan itu harus

⁸¹ Tri Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland", *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 1, no. 1 (April 2015): 54, <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/213>

⁸² Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara Bloch Snyderman, *The Motivation to Work* (New York: Routledge, 1993), 70.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

sedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasakan bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b) Pengakuan (Recognition)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- Surat penghargaan
- Memberi hadiah berupa uang tunai
- Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- Memberikan kenaikan gaji dan promosi
- Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan dari kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

c) Tanggung jawab (Responsibility)

Agar Responsibility benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

d) Pengembangan (advancement)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

Advancement merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor Advancement ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan selanjutnya.

2) Maintenance factor (Faktor Ekstrinsik)

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan didalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Agar kekecewaan dapat dihilangkan dari pekerjaan maka pimpinan harus melakukan tindakan sebagai berikut :

- a) Kebijakan dan administrasi dari perusahaan (*company policy and administration*) Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Policy personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dan praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manejer agar apa yang ditulis benar-benar direalisasikan dalam praktek oleh masing-masing manejer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.
- b) Supervisi (*quality supervisor*), dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang kemampuan di pihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya, untuk mengatasi hal ini para manejer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- c) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), ini menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya. Dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer yakni :
- a. *Technical skill* (kecakapan teknis), kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses, dan pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
 - b. *Human skill* (kecakapan kemanusiaan), kecakapan kemanusiaan adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerja sama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
 - c. *Conceptual skill* (kecakapan konseptual), kecakapan konseptual adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.
 - d. Kondisi kerja (*working condition*), masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahan menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.
 - e. Gaji (*wages*), pada umumnya masing-masing manejer tidak dapat menentukan sendiri skala yang berlaku dalam unitnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Namun demikian masing-masing manejer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manejer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam lembaga/ organisasinya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.⁸³

Selanjutnya menurut Paais dan Pattiruhu motivasi kerja adalah kesediaan seorang individu untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dengan mengerahkan segala upaya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan institusi, serta terpenuhinya kebutuhan individu.⁸⁴ Lebih lanjut Shani dan Lau mengatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian energi yang berasal dari keduanya, baik yang dilakukan dari dalam maupun dari luar individu manusia.⁸⁵ Menurut Hasibuan, tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut:⁸⁶

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

⁸³ Buchari, *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta: Balai aksara,1989), 93

⁸⁴ Maartje Paais and Jozef R. Pattiruhu, "Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance", *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 8 (Juli 2020): 577–588, <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

⁸⁵ Shani, A.B. Rami dan James B. Lau., *Behavior in Organization an Experimental Approach* (New York: McGraw Hill, 2019), 103.

⁸⁶ Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:PT Bumi Aksara,2015),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

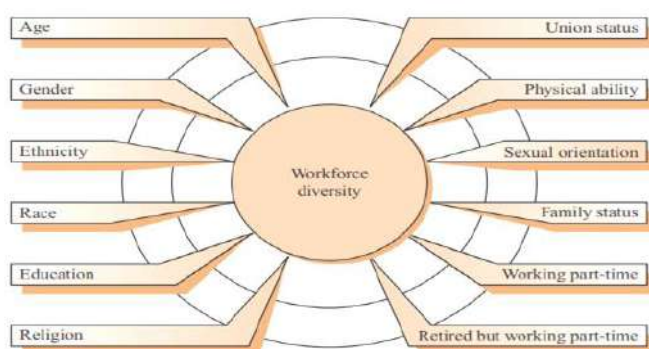
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Sedangkan menurut Ach. Mohyi, membagi tujuan motivasi kerja sebagai berikut:⁸⁷

- a) Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan tugas- kerja karyawan (meningkatkan moral kerja)
- b) Memupuk rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi karyawan
- c) Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
- d) Meningkatkan produktivitas (*prestasi*) kerja karyawan.
- e) Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja pada penelitian ini dimaksudkan sebagai motivasi kerja dosen PTKIS untuk dapat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dalam mengemban tugas Tri-Dharma Perguruan Tinggi secara optimal dengan tujuan untuk mencapai pengembangan karir yang sesuai harapan.

Menurut Champoux, seorang individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari penerapan konsep manajemen sumber daya manusia yang tepat. Dengan demikian akan membuat seorang individu termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.⁸⁸



Gambar 8; *Organizational Behavior: Model J. Champoux, Integrating Individuals, Groups, and Organizations*

⁸⁷ Ach. Mohyi. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. (Surabaya: UMM Press, 1999), 162

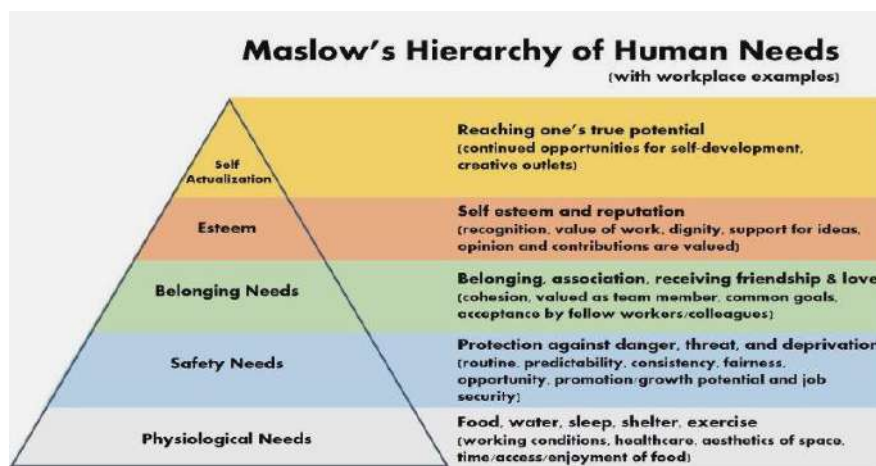
⁸⁸ Joseph E. Champoux, *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* (New York: Taylor & Francis, 2011), 29, www.eBookstore.tandf.co.uk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Dari Gambar di atas, Champoux dapat menjelaskan keragaman individu yang mengacu pada variasi komposisi berdasarkan faktor pribadi dan latar belakang individu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Ini berarti bahwa dimensi tersebut menunjukkan kompleksitas dan ruang lingkup masalah seputar motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sebagai daya dorong individu untuk dapat melakukan suatu tugas pekerjaannya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dimensi tersebut meliputi keamanan, kenyamanan, usia, jenis kelamin, etnis, fisik dan kemampuan mental, orientasi seksual, pendidikan, agama, dan keyakinan budaya. Dimensi lain adalah status sosial, keluarga, seperti orang tua tunggal, hubungan karir ganda, atau seseorang dengan tanggung jawab untuk orang tua yang sudah menua.⁸⁹

Selanjutnya menurut Maslow motivasi kerja dapat diukur dari level kebutuhan seseorang yang diatur dalam urutan hierarki kepentingan. Kebutuhan yang paling penting muncul di bagian bawah hierarki. Setelah tingkat kebutuhan tertentu terpenuhi, maka kebutuhan tersebut tidak lagi berfungsi untuk memotivasi.⁹⁰



Gambar 9; Human Motivation Model Maslow

Pada teori kebutuhan hierarki (*Need Hierarchy Theory*) oleh Maslow mengusulkan urutan hierarkis dari pengembangan lima kebutuhan dasar

⁸⁹ Champoux, *Organizational Behavior*, 29-30.

⁹⁰ Stoyan Stoyanov, *An Analysis of Abraham Maslow's A Theory of Human Motivation*, Macat International Ltd (London; Roudledge, 2017), 11-12.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

yaitu: *Pertama* Kebutuhan fisiologis; semua kebutuhan menjadi tidak berarti jika kebutuhan fisiologis belum terpenuhi seperti; oksigen, air, makanan, pakaian, suhu tubuh normal, tidur, homeostasis, kebutuhan seksual, penghasilan, liburan, dan sejenisnya. *Kedua* Kebutuhan keamanan; kebutuhan akan rasa aman dimanifestasikan dalam pilihan umum untuk pekerjaan dengan masa kerja dan perlindungan, stabilitas, keinginan untuk memiliki investasi, dan jaminan kesehatan berbagai jenis asuransi (medis, gigi, pengangguran, cacat, hari tua dll). *Ketiga* Kebutuhan sosial/ kasih sayang; setelah dua kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi, akan muncul kebutuhan sosial/ cinta dan kasih sayang, keluarga, rasa memiliki, relasi/ rekan sejawat, serta persahabatan. *Keempat* Kebutuhan harga diri; kebanyakan orang memiliki kebutuhan atau keinginan untuk dihormati berdasarkan pencapaian yang diraihny seperti pencapaian, status, reward, tanggung jawab, reputasi, dan posisi/ jabatan dll. *Kelima* Aktualisasi diri; kebutuhan ini secara jelas terletak pada kepuasan individu setelah empat kebutuhan lainnya terpenuhi. Kebutuhan ini mengacu pada keinginan untuk pemenuhan diri yaitu kecenderungan individu untuk mengaktualisasikan potensi yang individu miliki seperti pekerjaan yang menantang, pengembangan diri, pemenuhan ideologi, dan prestasi kerja dll.⁹¹

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi motivasi kerja seorang individu dalam melaksanakan pekerjaanya yaitu berupa intrinsik dan ekstrinsik. Yang keduanya memiliki dasar yang berbeda, faktor intrinsik lebih dipengaruhi oleh motivasi dalam diri yaitu keinginan dari seorang individu akan sebuah penghargaan, pengakuan, kepercayaan, tanggung jawab serta kesempatan pengembangan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan motivasi ekstrinsik lebih dipengaruhi oleh faktor dari luar

⁹¹ Gary P. Latham, *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice* (California: Sage Publications, Inc., 2017), 30.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

seperti faktor gaji, lingkungan kerja, hubungan antar manusia dan kebijakan-kebijakan dalam institusi tempat bekerja.

Dalam perspektif islam, motivasi kerja dapat dijelaskan dalam QS- Al- Insiqoq ayat 6 yaitu sebagai berikut;

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا حَا فَمُلْقِيهِ ۝٦

Artinya; Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya. (QS- Al-Insiqoq; 6)⁹²

Menurut Quraish Shihab, bahwa ayat diatas mengisyaratkan kepada semua insan manusia melalui seruan; Hai manusia, “*sesungguhnya engkau siapa pun di antara kamu giat bekerja menuju Tuhan Pencipta dan Pemeliharamu*” kegiatan dengan penuh kesungguhan. Sebab itu adalah bagian dari perjalanan menuju kepada-Nya, maka pasti engkau akan menemui-Nya suka atau tidak suka dan ketika pada saatnya itulah masing-masing akan menerima balasan amal perbuatannya.⁹³

Dari uraian teori di atas, maka substansi pada teori-teori tersebut selanjutnya dapat dibangun sebuah konstruks penelitian pada variabel motivasi kerja yaitu; Sungguh sungguh, fisiologis; Powerfull, Instrinsik, Reasoning (alasan); Satisfy (kepuasan), Unsatisfy (ketidakpuasan); Kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; Fisiologis , keamanan, harga diri, penghargaan, aktualisasi diri.

Berdasarkan paparan konstruks yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disintesisakan bahwa motivasi kerja ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan lembaga/ organisasi. Dengan demikian indikator motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu meliputi; 1). Fisiologis, 2). Keamanan 3). Sosial 4). Harga diri. 5). Aktualisasi diri.

⁹² QS- Al-Insiqoq/ 84; 6.

⁹³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 5 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 711, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

E. Kerangka berpikir

Kerangka berpikir adalah model atau gambaran berupa konsep, yang menjelaskan hubungan, antara satu variabel dengan variabel lainnya.⁹⁴

Dalam penelitian ini kerangka berfikir dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Pengaruh budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (x_4).

Budaya akademik dalam penelitian ini ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. adapun konstruks penelitian pada variabel budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif.

Sedangkan yang dimaksud pengembangan karir dalam penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapanya dapat tercapai. Adapun konstruks penelitian pada variabel Pengembangan Karir yaitu; 1. Kemampuan, kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa budaya akademik berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir, atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara budaya akademik terhadap pengembangan karir dosen. Dengan asumsi lain bahwa apabila semakin

⁹⁴ Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2020), 321.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

baik dan kondusifnya keadaan budaya akademik, maka semakin tinggi pula pengembangan karir dosen.

2. Pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4).

Kepemimpinan dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. adapun konstruks penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu;

1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif.

Sedangkan yang dimaksud pengembangan karir dalam penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruks penelitian pada variabel Pengembangan Karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir, atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Dengan asumsi lain bahwa apabila kepemimpinan diimplementasikan dengan sangat baik, maka semakin tinggi pula pengembangan karir .

3. Pengaruh budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4).

Budaya akademik dalam penelitian ini ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. adapun konstruks penelitian pada variabel budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif.

Selanjutnya kepemimpinan dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. adapun konstruks penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu; 1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif.

Sedangkan yang dimaksud pengembangan karir dalam penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruks penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa budaya akademik dan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara budaya akademik, dan kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Dengan asumsi lain bahwa apabila semakin baik dan kondusifnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

keadaan budaya akademik, dan kepemimpinan yang diimplementasikan juga sangat baik, maka semakin tinggi pula pengembangan karir.

4. Pengaruh budaya akademik (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3).

Budaya akademik dalam penelitian ini ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruksi penelitian pada variabel budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif.

Sedangkan yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruksi penelitian pada variabel motivasi kerja yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri;

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa budaya akademik berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara budaya akademik terhadap motivasi kerja. Dengan asumsi lain bahwa apabila semakin baik dan kondusifnya keadaan budaya akademik, maka semakin tinggi pula motivasi kerja.

5. Pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3).

Kepemimpinan dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. Adapun konstruksi penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif.

Sedangkan yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks penelitian pada variabel motivasi kerja yaitu; 1. Sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri;

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Dengan asumsi lain bahwa apabila kepemimpinan yang diimplementasikan sangat baik, maka semakin tinggi pula motivasi kerja.

6. Pengaruh budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3).

Budaya akademik dalam penelitian ini ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruks penelitian pada variabel budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif.

Selanjutnya kepemimpinan dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

tanpa ada unsur paksaan. Adapun konstruks penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu; 1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif.

Sedangkan yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks penelitian pada variabel motivasi kerja yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri;

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa budaya akademik, dan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara budaya akademik, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Dengan asumsi lain bahwa apabila semakin baik dan kondusifnya keadaan budaya akademik, dan kepemimpinan yang diimplementasikan juga sangat baik, maka semakin tinggi pula motivasi kerja.

7. Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4).

Motivasi kerja dalam penelitian ini ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. adapun konstruks penelitian pada variabel motivasi kerja yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri;

Sedangkan yang dimaksud pengembangan karir dalam penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruksi penelitian pada variabel Pengembangan Karir yaitu; 1. Kemampuan, kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir dosen, atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen. Dengan asumsi lain bahwa apabila kondisi motivasi kerja dalam keadaan baik bahkan sangat baik, maka semakin tinggi pula pengembangan karir dosen.

8. Pengaruh budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4).

Budaya akademik dalam penelitian ini ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruksi penelitian pada variabel budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif.

Selanjutnya kepemimpinan dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. Adapun konstruksi penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu; 1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif.

Selanjutnya motivasi kerja dalam penelitian ini ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks penelitian pada variabel motivasi kerja yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri;

Sedangkan yang dimaksud pengembangan karir dalam penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapanya dapat tercapai. Adapun konstruks penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir, atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen. Dengan asumsi lain bahwa apabila semakin baik dan kondusifnya keadaan budaya akademik, kepemimpinan yang diimplementasikan juga sangat baik, dan kondisi motivasi kerja dalam keadaan baik bahkan sangat baik, maka semakin tinggi pula pengembangan karir dosen.

9. Pengaruh budaya akademik (X_1), terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Budaya akademik dalam penelitian ini ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruksi penelitian pada variabel budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggapan akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif.

Sedangkan yang dimaksud pengembangan karir dalam penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruksi penelitian pada variabel Pengembangan Karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.

Motivasi kerja dalam penelitian ini ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruksi penelitian pada variabel motivasi kerja yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. intrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri;

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa budaya akademik berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir dosen melalui motivasi kerja, atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara budaya akademik terhadap pengembangan karir dosen melalui



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

motivasi kerja. Dengan asumsi lain bahwa apabila semakin baik dan kondusifnya keadaan budaya akademik, maka semakin tinggi pula pengembangan karir dosen yang melalui motivasi kerjanya dalam keadaan yang baik bahkan sangat baik.

10. Pengaruh kepemimpinan (X_2), terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).

Kepemimpinan dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. adapun konstruksi penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu;

1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif.

Sedangkan yang dimaksud pengembangan karir dalam penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruksi penelitian pada variabel Pengembangan Karir yaitu; 1. Kemampuan, kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.

Motivasi kerja dalam penelitian ini ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. adapun konstruksi penelitian pada variabel motivasi kerja yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli;
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri;

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir dosen melalui motivasi kerja, atau terdapatnya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap pengembangan karir dosen melalui motivasi kerja. Dengan asumsi lain bahwa apabila kepemimpinan diimplementasikan dengan sangat baik, maka semakin tinggi pula pengembangan karir dosen yang melalui motivasi kerjanya dalam keadaan yang baik bahkan sangat baik.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis, merupakan sebuah pernyataan mengenai hubungan yang diduga secara logis, antara dua variabel atau lebih, dalam rumusan proposisi, yang dapat diuji secara empiris.⁹⁵ Hipotesis, pada penelitian kuantitatif, dikembangkan dari studi teoritis, sebagai jawaban sementara, dari masalah atau pertanyaan penelitian, yang membutuhkan pengujian empiris.⁹⁶ Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada BAB I, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4).
2. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4).
3. Terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4).
4. Terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1) terhadap Motivasi kerja (X_3).
5. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3).

⁹⁵Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2012), 73.

⁹⁶ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2014), 84.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

6. Terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3).
7. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja (X_3), terhadap pengembangan karir (X_4).
8. Terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4).
9. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).
10. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).

G. Penelitian Relevan

Untuk mendukung kajian penelitian, kegiatan kajian penelitian ini sangat penting, sebab akan memastikan bahwa pencarian jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan akan melalui jalur yang logis dan runtut.⁹⁷ Berikut penelitian relevan diantaranya:

1. Disertasi karya Dirga Lestari As, dengan judul "*Determinan Pengembangan Karir Dosen Pada Perguruan Tinggi Di Samarinda*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik personal terhadap motivasi, kinerja dan pengembangan karir dosen, 2. kompetensi terhadap motivasi, kinerja dan pengembangan karir dosen, 3. budaya organisasi terhadap motivasi, kinerja, dan pengembangan karir dosen, 4. motivasi terhadap kinerja dan pengembangan karir dosen, 5. kinerja terhadap pengembangan karir dosen. analisis data menggunakan metode sem (structural equation modeling). hasil penelitian menunjukkan; pertama; 1. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dosen. 2. karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. 3. karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen. kedua; 1.

⁹⁷ Suryana, *Metodologi Penelitian: Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bogor; Universitas Pendidikan Indonesia, 2012), 90.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dosen. 2. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. 3. kompetensi berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir dosen. ketiga; 1. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dosen. 2. budaya organisasi berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen. 3. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen. keempat; 1. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. 2. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen. kelima; kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen.⁹⁸

2. Disertasi karya A. Edy hidayat nurjaman, dengan judul “*Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja dan kinerja serta Pengembangan Karir karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero)*”. Disertasi, Universitas Airlangga. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan serta pengembangan karir karyawan PT Pelindo IV. Penelitian dilakukan terhadap 137 karyawan yang berpendidikan Sarjana dan menduduki kelas jabatan 12 sampai dengan kelas jabatan 4 di PT Pelindo IV karena mereka mempunyai potensi untuk menapaki karir pada jenjang jabatan yang tertinggi. Dalam penelitian ini terdapat 12 hipotesis, yaitu: 1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, 4. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja

⁹⁸ Dirga Lestari As, “Determinan Pengembangan Karir Dosen Pada Perguruan Tinggi Di Samarinda”, (Disertasi., Universitas Hasanuddin; Samarinda, 2013), 244, <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/7627/>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

karyawan, 5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 7. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, 8. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, 9. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, 10. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 11. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, dan 12. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.⁹⁹

3. Disertasi karya Nur sukri dengan judul; *Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, Kepemimpinan Manajerial Terhadap Pengembangan Karir , Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru SMP Negeri Se Kabupaten Sukoharjo*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari faktor internal yang terdiri dari karakteristik individu, kompetensi, dan komitmen organisasional, dan faktor eksternal yang terdiri dari kepemimpinan manajerial dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMP negeri se Kabupaten Sukoharjo. Tujuan lainnya adalah untuk menganalisis karakteristik individu, kepemimpinan, dan kompetensi terhadap pengembangan karir dan komitmen organisasional. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan data diperoleh dari penyebaran angket kepada 120 guru SMP se Kabupaten Sukoharjo. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik SEM AMOS. Temuan penelitian menyatakan bahwa:
 - 1) Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan kinerja guru;
 - 2) Kepemimpinan manajerial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional;
 - 3)

⁹⁹ A. Edy hidayat nurjaman, "Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja serta pengembangan karir karyawanpt pelabuhan indonesia iv (persero)", (Disertasi., Universitas Airlangga, Surabaya, 2016), 257, <https://repository.unair.ac.id/32373/>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja guru SMP se Kabupaten Sukoharjo.¹⁰⁰

4. Disertasi karya Tri Achmad Budi Susilo dengan judul; *Pengaruh self efficacy, motivasi, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Pembelajaran Organisasional, Pengembangan Karir, dan Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi PGRI Se-Jawa Timur*. Adapun Hasil analisis data membuktikan bahwa: (1) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada pembelajaran organisasi dan pengembangan karir tetapi memiliki dampak positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi dan dosen kinerja tetapi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir. (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi, pengembangan karir, dan kinerja dosen. (4) Pelatihan memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran organisasional, tetapi berpengaruh positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap pengembangan karir dan kinerja dosen. (5) Organisasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dan dosen pertunjukan. (6) Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen.¹⁰¹
5. Disertasi karya Ali Fitri Noor, dengan judul; *“Pengaruh iklim organisasi dan karakteristik individu terhadap Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja dan kinerja pejabat pengelola keuangan di lingkungan pemerintah kota samarinda*. Disertasi, Universitas Airlangga”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendemonstrasikan dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, karakteristik individu, dan pengembangan

¹⁰⁰ Nur sukri, “Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, Kepemimpinan Manajerial Terhadap Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Smp Negeri Se Kabupaten Sukoharjo”, (Disertasi., Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, 2022), 239, <http://repository.untag-sby.ac.id/14076/>

¹⁰¹ Tri Achmad Budi Susilo, “Pengaruh Self Efficacy, Motivasi, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Pembelajaran Organisasional, Pengembangan Karir, dan Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi PGRI Se-Jawa Timur”, (Disertasi., Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, 2019), 263, <http://repository.untag-sby.ac.id/2959/>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

karir terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai bagian keuangan pada beberapa SKPD Kota Samarinda. Selain itu, dengan adanya perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah pasca otonomi daerah membuat kegiatan pengelolaan keuangan semakin rumit, sehingga banyak pegawai bagian keuangan mengalami stres yang pada akhirnya menurunkan kinerjanya. Fenomena ini menarik untuk dilakukan penelitian. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan program partial least square (PLS) dengan jumlah responden 117 diperoleh hasil bahwa iklim organisasi yang kondusif dan karakteristik individu yang dapat beradaptasi dengan karakteristik pekerjaan dapat memotivasi tenaga kerja dan kinerja yang baik, sedangkan karir pengembangan sistem berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi, dan stres kerja ternyata melemahkan motivasi kerja terhadap kinerja keuangan pegawai di kota Samarinda. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa, jika seorang pegawai dan pejabat yang bertanggung jawab di bagian keuangan pekerjaan terjadi stres akibat perubahan sistem akuntabilitas yang sering berubah, maka akan melemahkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kota Samarinda.¹⁰²

6. Disertasi karya Sodiah, dengan judul; *Hubungan Antara Iklim Kerja, Komitmen, dan Akuntabilitas Kerja dengan Pengembangan Karir Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Provinsi Jambi*. Adapun Hasil penelitian terdiri dari empat temuan: 1) Iklim kerja berkorelasi signifikan yang kuat dengan pengembangan karir guru sebesar 77,2%, 2) Komitmen berkorelasi signifikan yang sedang dengan pengembangan karir guru sebesar 53,1%, 3) Akuntabilitas kerja berkorelasi signifikan yang kuat dengan pengembangan karir guru sebesar 69,7%, 4) Iklim kerja, komitmen, dan akuntabilitas kerja guru

¹⁰² Ali Fitri Noor, "Pengaruh iklim organisasi dan karakteristik individu terhadap pengembangan karir serta motivasi kerja dan kinerja pejabat pengelola keuangan di lingkungan pemerintah kota samarinda", (Disertasi., Universitas Airlangga, Surabaya, 2012), 238, <https://repository.unair.ac.id/32343/>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

secara bersama-sama berkorelasi signifikan yang sangat kuat dengan pengembangan karir guru sebesar 83,5%. Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa jika semakin baik iklim kerja, komitmen guru, dan akuntabilitas kerja guru maka Pengembangan Karir guru akan meningkat. Sehingga guru, Kepala Madrasah, dan Kementerian Agama harus bekerjasama menciptakan iklim kerja, komitmen, dan akuntabilitas kerja yang baik serta melaksanakan pelatihan dan seminar silang yang mendukung peningkatan karir di madrasah.¹⁰³

7. Disertasi karya Iskandar, dengan judul "*Pengaruh Jangkar Karir Dan Sistem Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pelayanan Publik pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur*". Disertasi, Universitas Airlangga. Penelitian ini meneliti tentang bagaimana dimensi-dimensi dari dasar karir yang melingkupi pegawai negeri sipil Pemerintah Kabupaten Kertanegara dengan sistem pengembangan karirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pelayanan publik. Dasar karir yang digunakan sebagai indikator adalah delapan jangkar karir yaitu 1). Managerial Competence, 2). Technical/Functional Competence, 3). Security/stability, 4). Autonomy/ Independence, 5). Entrepreneural/creativity, 6). Service and dedication to a cause, 7). Pure challenge, dan 8). Lifestyle. Dengan alat analisis regresi diperoleh hasil bahwa studi ini menemukan bahwa kesesuaian dasar karir pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pelayanan publik oleh pegawai. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa, pegawai yang bekerja konsisten dengan dasar karir mereka akan cenderung merasakan kepuasan kerja dan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang bekerja tidak konsisten dengan dasar karir mereka cenderung untuk tidak puas

¹⁰³ Sodiah, "Hubungan Antara Iklim Kerja, Komitmen, Dan Akuntabilitas Kerja Dengan Pengembangan Karir Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Provinsi Jambi", (Disertasi., Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, 2018), 253, <http://repository.uinjambi.ac.id/174/>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

dan berkinerja buruk serta secara berangsur-angsur akan bergeser dasar mereka (menyesuaikan tipe karir yang setara dengan lingkungan kerja) atau bergerak ke suatu situasi kerja yang baru. Selain itu, studi ini menemukan pula bahwa kesesuaian sistem pengembangan karir pegawai (sistem pelatihan & pengembangan, dukungan atasan dan sistem reward) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pelayanan publik oleh pegawai. Dengan kata lain bahwa semakin baik sistem pengembangan karir (peluang pelatihan & pengembangan, dukungan atasan dan sistem reward) maka semakin tinggi kepuasan kerja maupun kinerja pelayanan publik oleh pegawai. Selanjutnya dapat dibuktikan pula bahwa kepuasan kerja pegawai negeri sipil mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelayanan publik. Perbedaannya dengan penelitian ini adalah : 1). Dasar karir yang digunakan adalah delapan dimensi jangkar karir sebagai indikator, sedangkan penelitian ini menggunakan tiga dasar karir sebagai variabel, 2). Sistem pengembangan karir menggunakan indikator yang berbeda. 3). Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.¹⁰⁴

8. Disertasi karya Cochava Farjun dengan judul *The Influence Of Employees' Motivation On Their Career Development Within The Education System*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi karyawan dalam sistem pendidikan terhadap pengembangan karir. Kebaruan dan inovasi penelitian ini terletak pada pengkonsepan fenomena kejenuhan profesional guru dan pencegahannya, mengidentifikasi karakteristik guru dan kebutuhan yang tidak terpenuhi dalam sistem pendidikan yang ada, menetapkan hasil yang terkait dengan stagnasi yang diakibatkannya pada posisi awal yang tidak memuaskan, memeriksa cara untuk melengkapi guru

¹⁰⁴ Iskandar, "Pengaruh jangkar karir dan sistem pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pemerintah kabupaten kutai kartanegara kalimantan timur", (Disertasi., Universitas Airlangga, Surabaya, 2012), 268, <https://repository.unair.ac.id/32397/>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dengan alat motivasi untuk pengembangan karir, sistem saran dan cara alternatif untuk meningkatkan motivasi untuk berkembang.¹⁰⁵

9. Jurnal karya Hery Winoto dengan judul *The Influence Of Organization Culture And Commitment Mediated By Motivation To Career Development Of School Administrative Staff In The South Tangerang Regional*. Adapun teknik analisis data peneliti menggunakan pengujian Structural Equation Modeling melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen pegawai terhadap pengembangan karir .¹⁰⁶
10. Jurnal ilmiah karya Mukhtar, Hapzi Ali, Siti Raudhatul Jannah, dengan judul; *Analysis of Leadership Style and Oranizational Culture Effect on Career Development at Ministry Religious Affairs in Jambi Province*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir guru baik secara parsial maupun simultan pada Kementerian Agama Provinsi Jambi. Analisis jalur dengan analisis determinasi, uji t dan uji F dengan alpha 5 persen. Alat analisis dengan SPSS 22.0 untuk windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir dan 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Guru Kementerian Agama Provinsi Jambi.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Cochava Farjun, "The Influence Of Employees' Motivation On Their Career Development Within The Education System", (Dissertation., Moldova State University, Chisinau, 2016), 205, <http://dspace.usm.md:8080/xmlui/handle/123456789/779>

¹⁰⁶ Hery Winoto Tj, "The Influence Of Organization Culture And Commitment Mediated By Motivation To Career Development Of School Administrative Staff In The South Tangerang Regional", *International Journal of Science, Technology & Management* 2, no. 3 (Juni 2021): 668–720, <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.204>

¹⁰⁷ Mukhtar, Hapzi Ali, and Siti Raudhatul Jannah, "Analysis of Leadership Style and Oranizational Culture Effect on Career Development at Ministry Religious Affairs in Jambi Province", *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 18, no. 11 (2016): 65–74, <https://doi.org/10.9790/487X-1811046574>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

11. Jurnal karya Marzuki Alie dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi terhadap Pengembangan Karir dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur di kota Palembang*. Adapun Hasil penelitian menunjukkan (1) pada sub struktur pertama bahwa kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir , namun hanya secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan (2) pada struktur utama yaitu kepemimpinan, kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama-sama. atau secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Kota Palembang. Dari analisis pengaruh langsung atau tidak langsung dapat disimpulkan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja di Kota Palembang variabel kompetensi memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan daripada variabel melalui kinerja (0,12), sebaliknya variabel kepemimpinan (0,07).¹⁰⁸
12. Jurnal karya Yessi Erniza dkk, dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Pengembangan Karir Dan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh diterima pada tingkat kepercayaan 95%. Disimpulkan bahwa pengaruh langsung moral leadership sebesar 5,9%, job description langsung mempengaruhi moral sebesar 3,9%, career development berpengaruh langsung terhadap moral 18,2%, leadership langsung berpengaruh terhadap career development 9,9%, job description berpengaruh langsung terhadap career development 26,8% , moral kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui pengembangan karir sebesar 53,5%, dan semangat kerja deskripsi

¹⁰⁸ M Alie, "Kepemimpinan Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Dan Implikasinya Pada Kinerja Aparatur Di Kota Palembang", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 7, no. 7 (Januari 2016): 1-7., <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36982/jiegm.v7i1.97>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung melalui pengembangan karir sebesar 46,5%.¹⁰⁹

13. Jurnal karya Edward Efendi dengan judul *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta*. Adapun hasil Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Sedangkan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. pengembangan karir sebesar 92,90%, sisanya sebesar 7,10% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini. Sedangkan pengalaman kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 87,80% dan sisanya sebesar 12.20% dijelaskan oleh varibel lain diluar penelitian ini.¹¹⁰
14. Jurnal karya Tampubolon dkk, dengan judul *The Effect of Work Motivation, Work Skills, Cognitive Behavior on Career Development of Civil Service Police Officers*. Berdasarkan analisis data, koefisien korelasi antara X1 dan Y adalah 0,152 dan signifikan pada taraf 0,05, sedangkan koefisien korelasi antara X2 dan Y adalah 0,354, X3 dengan Y adalah 0,325 dan X1, X2, X3 dengan Y adalah 0,377 dan signifikan pada taraf 0,05. Kemudian dari analisis regresi diperoleh persamaan regresi antara X1 dan Y, $Y = 19,414 + 0,471X1$. Persamaan regresi antara X2 dan Y adalah $Y = 5,415 + 0,808X2$, persamaan regresi antara Y dan X3 adalah $Y = 3,902 + 1,285X3$.

¹⁰⁹ Yessi Erniza, Sri Indarti, and Susi Hendriani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Pengembangan Karir Dan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak", *Jurnal Kepemimpinan Dan Deskripsi Kerja* 6, no. 2 (Juni 2014): 95-104, <https://jtmbejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2378>

¹¹⁰ Edward Efendi Silalahi, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semangat Semesta Marine Safety di Jakarta", *Jurnal Media Manajemen Jasa* 7, no. 2 (2019): 45–57, <https://doi.org/https://doi.org/10.52447/mmj.v7i2.2503>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hasil penelitian; 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan pengembangan karir ; 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan kerja dengan pengembangan karir ; 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku kognitif dengan pengembangan karir .¹¹¹

15. Jurnal karya, Allendia Traviana dkk, dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Diri, Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Penerbang Di Indonesia Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Adapun Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa: (1) self-leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (2) self-leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (4) Kepemimpinan diri dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir secara simultan (5) Kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (6) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (7) Kepemimpinan diri dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi secara simultan (8) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir . Penelitian ini secara inklusif telah menunjukkan model persamaan struktural SEM PLS sudah memadai dan pengolahan data secara keseluruhan terbukti.¹¹²
16. Jurnal karya Qaiyim Asy'ari dengan judul *Pengaruh Karakteristik Individu, Intelegensi Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Dan Pengembangan Karir Dosen Pada Universitas Islam Madura*. Adapun

¹¹¹ Manahan P. Tampubolon, Erni Murniarti, and Nourma F. Sidabutar, "The Effect of Work Motivation, Work Skills, Cognitive Behavior on Career Development of Civil Service", *Journal Police* 4, no. 5 (Juni 2021): 478–485, <https://doi.org/10.5220/0010317404780485>

¹¹² Allendia Traviana, Agus Fauzi, and Nurhasanah, "Pengaruh Kepemimpinan Diri, Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Penerbang Di Indonesia Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening", *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 12, no. 2 (April 2021): 181–88, <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.239>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

hasil dari penelitian ini yaitu; Variabel karakteristik individu berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada uji t. Dimana t-hitung 3.076 > dari t-tabel 1.671. Variabel kecerdasan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada uji t. Dimana t-hitung 2.532 > dari t-tabel 1.671. Variabel kompetensi sosial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada uji t. Dimana t-hitung 5.770 > dari t-tabel 1.671. Variabel karakteristik individu, kecerdasan, kompetensi sosial sama sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai f- hitung dengan f-tabel yaitu 44.353 > 2.76. Variabel karakteristik individu berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada uji t. Dimana t-hitung 1.819 > dari t-tabel 1.671. Variabel kecerdasan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada uji t. Dimana t-hitung 2.658 > dari t-tabel 1.671. Variabel kompetensi sosial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap pengembangan karir dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada uji t. Dimana t-hitung 1.964 > dari t-tabel 1.671. Variabel karakteristik individu, kecerdasan, dan kompetensi sosial sama sama berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai f hitung dengan f-tabel yaitu 3.770 > 2.76.¹¹³

¹¹³ Qaiyim Asy'ari, "Pengaruh Karakteristik Individu, Intelegensi Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Dan Pengembangan Karir Dosen Pada Universitas Islam Madura", *Al-Manar* 7, no. 2 (Juni 2018): 41–70, <https://doi.org/10.36668/jal.v7i2.91>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu urutan atau prosedur untuk melakukan penelitian, guna menemukan jawaban atas masalah penelitian yang diajukan. Menurut Sugiono metode penelitian merupakan cara ilmiah tentang bagaimana data didapatkan dan diperlukan untuk tujuan dan kegunaan tertentu yang penekanan utamanya ditujukan pada aspek penelitian ini.¹¹⁴ Supardi menjelaskan melalui metode penelitian yang baik diharapkan hasil penelitian dapat optimal, kesimpulan dapat diterapkan secara umum, dan dapat dipertanggungjawabkan, dengan menggunakan metode ilmiah yang lazim digunakan dalam penelitian ilmiah.¹¹⁵

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Menurut Sugiono dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif, peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel dari objek yang diteliti, selanjutnya dapat membuat suatu instrumen untuk bisa mengukurnya.¹¹⁶ Creswell menjelaskan bahwa metode penelitian survei, peneliti melakukan survei terhadap sampel atau seluruh populasi orang untuk menggambarkan sikap, perilaku, pendapat, atau karakteristik populasi dengan mengambil contoh data dari satu populasi menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data pokok.¹¹⁷ Raihan menambahkan bahwa pada penelitian survey diperlukan data primer yang langsung diambil oleh peneliti dari responden.¹¹⁸ Yusuf menegaskan bahwa survei yang bersifat *cross sectional* berupaya untuk

¹¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 20.

¹¹⁵ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Yogyakarta: UII Press, 2015), 10.

¹¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 17.

¹¹⁷ W John Creswell and J David Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative And Mixed Methods Approaches* (America: SAGE Publications, Inc, 2018), 207, <https://lccn.loc.gov/2017044644>

¹¹⁸ Raihan, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Universitas Islam Jakarta, 2017), 63.

mengumpulkan informasi dari sejumlah populasi yang telah ditentukan sebelumnya (sampel), selanjutnya informasi tersebut dikumpulkan pada rentang waktu tertentu.¹¹⁹

Selanjutnya Kuncoro menjelaskan bahwa analisis data dalam pendekatan kuantitatif dapat diperoleh dari merumuskan masalah, menyusun model, memperoleh data, menemukan solusi, menguji solusi, menganalisis hasil, dan mengimplementasikan hasil.¹²⁰ Dalam penelitian ini teknik analisis data pada model persamaan struktural akan dijumpai penggunaan variabel intervening atau variabel moderating. Tentunya model seperti ini tidak bisa diselesaikan dengan pendekatan regresi linier berganda. Salah satu teknik analisis yang bisa menyelesaikan permasalahan ini yaitu analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sugiyono analisis jalur ialah merupakan analisis yang menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening. Model ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh langsung atau tidak langsung dari sekumpulan variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).¹²¹

Hamid dan Anwar menegaskan bahwa model struktural efek mediasi (*Mediating effect structural model*) dapat terjadi apabila variabel konstruk eksogen berinteraksi atau berkorelasi terhadap variabel konstruk endogen melalui variabel perantara atau mediator. Ketika variabel mediator hadir, maka akan mempengaruhi kekuatan korelasi dua konstruk. Korelasi dua konstruk akan tergantung terhadap variabel ketiga sebagai variabel mediator. Dengan kata lain variabel mediator akan memberikan effect

¹¹⁹ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2017), 66.

¹²⁰ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2011), 12.

¹²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung; Alfabeta, 2016), 46.

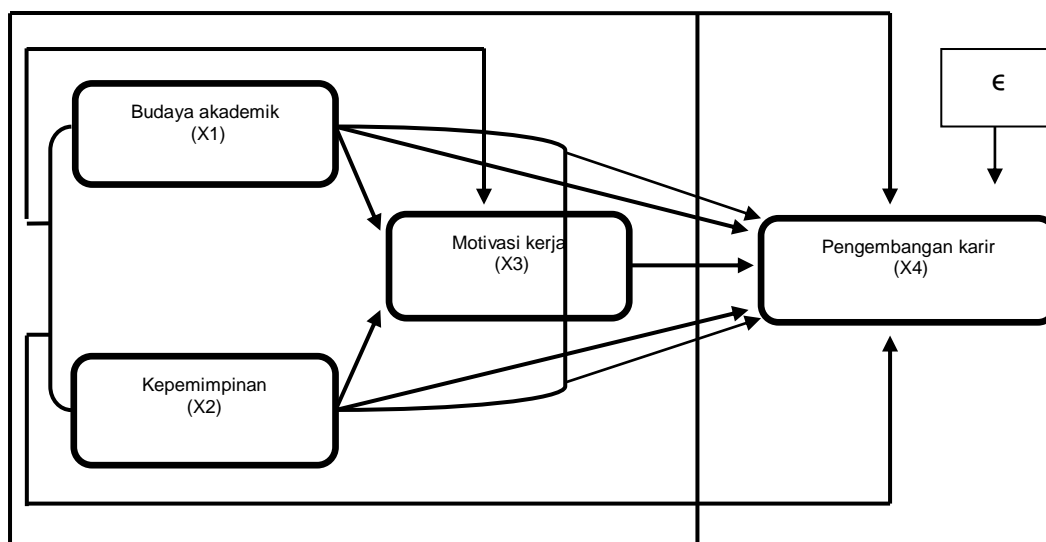


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

terhadap korelasi dua variabel laten, dimana variabel mediator dibentuk dari variable independent.¹²²

Adapun responden dalam penelitian ini adalah dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi. Artinya bahwa data yang dikoleksi merupakan data yang berkaitan langsung dengan pengembangan karir dosen PTKIS Provinsi Jambi. Hasil pengolahan data akan memberikan gambaran tentang tingkat pengaruh budaya akademik, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen PTKIS di Provinsi Jambi. Berikut adalah konstelasi yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini;



Gambar 10; Konstelasi penelitian

Keterangan:

X4 : Variabel endogen

X1 : Variabel eksogen

X2 : Variabel eksogen

X3 : Variabel eksogen sekaligus sebagai variabel intervening

ε : Epsilon (faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel endogen)

¹²² Rahmad Solling Hamid and Suhardi M Anwar, *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program SmartPLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis* (Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia, 2019), 99, www.institutpenulis.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh subjek penelitian.¹²³ Populasi disebut juga wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek, yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.¹²⁴ Populasi, bukan sekedar jumlah benda atau subyek yang diteliti tetapi mencakup semua ciri sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek yang menjadi jumlah karakteristik tertentu yang kemudian di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

Menurut Sugiono sampel merupakan bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi.¹²⁵ Priyono menegaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti.¹²⁶ Bagian atau perwakilan dari populasi yang diteliti juga dapat dikonotasikan sebagai sampel. Apa yang dapat dipelajari dari sampel, kesimpulan, maka akan berlaku untuk seluruh populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus dapat mewakili/representatif.¹²⁷ Menurut Gay dan Dheil dalam Raihan menjelaskan bahwa ukuran sampel minimal yang dapat diterima didasarkan pada desain penelitian yang digunakan, untuk penelitian deskriptif minimal 10% (populasi besar) dan 20% (populasi kecil), dalam penelitian yang mengkaji hubungan korelasional pada suatu sampel minimal 30, Sedangkan penelitian hubungan sebab akibat adalah 30 subjek per kelompok, pada metode eksperimen minimal 15 subjek per kelompok.¹²⁸ Leedy & Ormrod dalam Supratiknya mengatakan, dalam menentukan jumlah ukuran sampel jika populasinya relatif kecil, yaitu kurang dari 100, lebih baik diteliti seluruh populasi, tidak perlu menggunakan sampel. Jika populasinya sekitar 500, lebih baik mengambil sampel 50% dari itu. Jika populasinya sekitar 1500, 20% dari

¹²³ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. Teddy Chandra (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2016), 104.

¹²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 115.

¹²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 116.

¹²⁶ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 104.

¹²⁷ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2014), 62.

¹²⁸ Raihan, *Metodologi Penelitian*, 86.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

populasi harus diambil. Jika populasinya 5000 atau lebih, sampel yang digunakan adalah 400.¹²⁹

Teknik pengambilan sampel merupakan suatu prosedur yang lazim digunakan dalam menentukan suatu sampel, selanjutnya akan digunakan dalam penelitian.¹³⁰ Sampling diartikan sebagai suatu cara untuk mengambil sampel dari suatu populasi yang diketahui, baik dari segi cara menentukan jumlah sampelnya maupun dari model pengambilan sampel yang bersangkutan, dengan harapan sampel yang digunakan dapat mewakili populasi tersebut.¹³¹

Teknik sampling atau cara pengambilan sampel dilakukan dengan cara membagi ke dalam kelompok-kelompok, atau klaster dengan kriteria tertentu, hal ini disebut klaster (*cluster random sampling*).¹³² Dalam hal ini klaster dapat diartikan sebagai suatu kelompok atau kumpulan, dimana elemen-elemen dalam suatu klaster bersifat homogen, sedangkan antara klaster yang satu dengan klaster lainnya terdapat perbedaan.¹³³

Menurut Riduwan area sampling merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan cara mengambil wakil dari setiap daerah/ wilayah geografis yang ada. Teknik pengambilan sampel ini digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok individu atau cluster. Teknik sampling daerah (*area sampling*) digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.¹³⁴ Dameraia menegaskan bahwa teknik area sampling ini dilakukan karena populasi tidak didapati kerangka sampling. Maka dibutuhkan suatu informasi yang jelas dan rinci dari wilayah yang akan diteliti, sehingga dapat diketahui kriteria-kriteria yang ada pada area tersebut yang selanjutnya dapat menarik

¹²⁹ Augustinus Supratiknya, *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dalam Psikologi* (Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma, 2015), 52.

¹³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 117.

¹³¹ Andi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik* (Jakarta: Kencana, 2007), 4.

¹³² Raihan, *Metodologi Penelitian*, 98.

¹³³ Yusuf, *Metode Penelitian*, 158.

¹³⁴ Riduwan, *Pengantar Statiska Sosial* (Bandung; Alfabeta, 2014), 12.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kesimpulan, dan teknik penarikan sample ini harus secara bertahap berdasarkan kriteria tertentu yang akan menjadi wilayah penelitian.¹³⁵

Berdasarkan uraian teori diatas, sampel dalam penelitian ini dapat diambil, dipelajari dan diputuskan berdasarkan pertimbangan aksesibilitas berupa biaya, transportasi, waktu, tenaga dan keterwakilan area sampling (tiga wilayah/penjuru) timur-tengah-barat. Selain itu, peneliti memilih teknik area sampling ini juga didasarkan pada klaster tertentu yang menjadi tujuan akhir dari pertimbangan peneliti yaitu berdasarkan dari nilai akreditasi institusi, akreditasi program studi, fasilitas sarpras maupun jumlah tenaga kependidikan dosenya.

Berdasarkan teori diatas, maka pada penelitian ini diperoleh STAI Syekh Maulana Qori Bangko yang dapat mewakili wilayah jambi bagian barat, STAI Mamba'ul Ulum Jambi yang mewakili wilayah jambi bagian tengah, STAI An-Nadwah Tanjung Jabung Barat yang mewakili wilayah jambi bagian timur. Berikut jumlah sampel yang diperoleh berdasarkan teknik area sampling;

Tabel 4. Sampel Penelitian

Nama PTKIS	Jumlah DTY
STAI Syekh Maulana Qori Bangko	37
STAI Mamba'ul Ulum Jambi	33
STAI An-Nadwah Tanjung Jabung Barat	43
JUMLAH	113

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 113 orang sampel yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. Dari total 113 orang tersebut, yang 36 orang dijadikan sebagai sampel uji coba dalam penelitian ini, dan 77 orang sisanya dijadikan sebagai responden penelitian dengan menggunakan teknik total sampling.

¹³⁵ Damera sinaga, *Statistik Dasar* (Jakarta; UKI Press, 2014), 13



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

C. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah informasi mengenai sesuatu, bisa berupa sesuatu yang dilihat, dipahami, diketahui, dan apa saja yang dianggap sesuai fakta, yang digambarkan melalui angka, simbol, dan kode-kode lainnya. Data merupakan komponen vital, tidak dapat dipisahkan keberadaannya dalam penelitian. Sesuai atau tidaknya deskripsi hasil penelitian, dapat dipengaruhi oleh kualitas data yang didapat peneliti selama di lapangan.

Pengumpulan data dalam sistematika penyusunan metodologi penelitian ditempatkan pada posisi penting setelah kualitas instrumen. Hal ini disebabkan pada saat pengumpulan data, bersamaan dengan ketepatan metode yang digunakan dalam pengumpulan data.¹³⁶ Metode mengumpulkan data adalah bagian dari perencanaan pada penelitian, yang berkaitan erat dengan proses menentukan sebuah strategi, untuk memperoleh atau mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dimaksudkan untuk merekam peristiwa, serta karakteristik, sebagian atau seluruh elemen populasi penelitian. Dalam penelitian ini data yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan prosedur pelaksanaan, yaitu:

1. Teknik Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang diaplikasikan dengan cara memberikan lembaran pernyataan tertulis, kepada para responden untuk dapat dijawab sesuai apa yang telah diketahuinya.¹³⁷ Angket yang berupa pernyataan dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.¹³⁸

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang disebarakan kepada dosen di PTKIS Provinsi jambi melalui pos dan

¹³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 194.

¹³⁷ Sugiyono, *Statistika*, 199.

¹³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, CV, 2013), 142, www.cvalfabeta.com



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

internet. Metode yang digunakan untuk mengukur data yang dikumpulkan melalui metode ini didasarkan pada skala Likert. Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden, dalam menanggapi pernyataan yang berkaitan dengan indikator, konsep, atau variabel yang akan diukur.¹³⁹

Pada penelitian ini metode skala likert menyajikan pilihan jawaban berupa 5 level pengukuran, jika pernyataan positif yaitu; sangat setuju (SS) bernilai 5, setuju (S) bernilai 4, ragu-ragu (R) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) bernilai 1. Jika pernyataan negatif yaitu; sangat setuju (SS) bernilai 1, setuju (S) bernilai 2, ragu-ragu (R) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 4, dan sangat tidak setuju (STS) bernilai 5.

2. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk menemukan data yang ada keterkaitannya dengan variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, risalah rapat, agenda, peraturan, film dokumenter, foto dan sebagainya.¹⁴⁰ Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data deskriptif di lokasi penelitian, seperti data sejarah berdirinya PTKIS, pimpinan, dosen, kondisi lingkungan internal dan eksternal PTKIS, kondisi sarana dan prasarana, dan sebagainya yang dapat mendukung penelitian.

D. Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam bidang sosial dan bidang pendidikan yang sudah baku sangat sulit untuk ditemukan. Untuk itu dalam penelitian ini peneliti harus mampu membuat instrumen yang akan digunakan. Titik tolak dari penyusunan adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut akan diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya akan ditentukan indikator yang diukur. Indikator-indikator tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam pertanyaan

¹³⁹ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 59.

¹⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 24.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

atau pernyataan. Untuk memudahkan penyusunan instrumen, perlu menggunakan “*matriks pengembangan instrumen*” atau “*grid instrumen*”.¹⁴¹ Skala yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah skala likert.

Menurut Sugiono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.¹⁴² Dalam penelitian ini, fenomena sosial yang ditetapkan sebagai fenomena khusus selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, variabel-variabel tersebut kemudian dijabarkan menjadi variabel indikator. Kemudian indikator variabel digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan-pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Dalam penyusunan angket, alternatif jawaban menetapkan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Skala Likert meminta responden untuk menentukan tingkat ketidaksetujuan dan setuju atau dengan pilihan ganjil untuk menghindari pilihan yang netral. Penentuan skor untuk setiap level pada skala likert harus disesuaikan dengan jenis pernyataan naratif yaitu positif (*favorable*) atau negatif (*unfavorable*). Untuk pernyataan naratif negatif, angka atau skornya kebalikan dari angka atau skor pernyataan naratif positif.

1. Kisi-kisi Instrumen Variabel Endogen (Pengembangan Karir [X₄])

a. Definisi konseptual

Pengembangan karir dalam penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah kedudukan dari satu posisi ke posisi lain yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. adapun konstruks penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya,

¹⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 149.

¹⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian*, 93.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.

b. Definisi operasional

Pengembangan karir dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan sejumlah 36 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator pengembangan karir yang meliputi; 1). Kemampuan, 2). Sumber daya, 3). Minat, dan 4). Peluang.

c. Pengembangan kisi-kisi instrumen

Tabel 5. Pengembangan kisi- kisi instrumen variabel pengembangan karir (X₄)

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan sebelum uji coba	Jmlh	Nomor butir pernyataan setelah uji coba	jmlh
Pengembangan Karir (X ₄)	Kemampuan	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	10	1,2,3,4,5, 6,7,8,10	9
	Sumber daya	11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20	10	11,12,13,14, 16,17,18,19,20	9
	Minat	21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30	10	22,23,24,25, 26,27,29,30	8
	Peluang	31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40	10	31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40	10
Jumlah			40		36

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Tabel 6. Kriteria skor instrumen

Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	R	TS	STS
5	4	3	2	1

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan : 36

Skor maksimum : 180

Skor minimum : 36

$$\% \text{Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tabel 7. Katagori penskoran instrumen

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	145-180	81-100	Sangat setuju (SS)
2	109-144	61-80	Setuju (S)
3	73-108	41-60	Ragu-ragu (R)
4	37-72	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 36	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

e. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

1) Uji validitas

Uji validitas adalah salah satu cara pengujian yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji statistik validitas instrumen menggunakan teknik product-moment. Yang dimaksud dengan product moment adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang dikembangkan oleh Karl Pearson.¹⁴³ Dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka skor pernyataan angket valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan tidak valid pada taraf signifikansi $\alpha = 0,329$ dengan jumlah sampel (n) sebesar 36. Dalam penelitian ini pengujian validitas, peneliti menggunakan perhitungannya manual dan perhitungan melalui program *software* SPSS versi 26.00. Pada uji coba validitas variabel pengembangan karir (X_4) menggunakan rumus *pearson product moment*;

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} = korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total
 X = Skor setiap item pernyataan
 Y = Skor jumlah pernyataan
 n = Jumlah responden

¹⁴³ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016), 151.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Contoh perhitungan secara manual uji validitas pada variabel pengembangan karir (X_4) instrumen item pernyataan yang ke-1 yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned}\Sigma X &= X_1 + X_2 + \dots + X_{36} = 5 + 4 + \dots + 4 = 164 \\ \Sigma Y &= Y_1 + Y_2 + \dots + Y_{36} = 164 + 152 \dots + 119 = 6176 \\ \Sigma X^2 &= X_1^2 + X_2^2 + \dots + X_{36}^2 = 25 + 16 + \dots + 16 = 756 \\ \Sigma Y^2 &= Y_1^2 + Y_2^2 + \dots + Y_{36}^2 = 26896 + 23104 + \dots + 14161 = 1076504 \\ \Sigma XY &= X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + \dots + X_{36} Y_{36} = 820 + 608 + \dots + 476 = 28400\end{aligned}$$

Berdasarkan rumus product moment maka diketahui pola perhitungan uji validitas pada variabel pengembangan karir (X_4) instrumen item pernyataan yang ke-1 yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned}r_{\text{hitung}} &= \frac{n(\Sigma X_i Y_i) - (\Sigma X_i)(\Sigma Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X_i^2 - (\Sigma X_i)^2\} \{n \cdot \Sigma Y_i^2 - (\Sigma Y_i)^2\}}} \\ &= \frac{36(28400) - (164)(6176)}{\sqrt{\{36 \cdot 756 - (164)^2\} \{36 \cdot 1076504 - (6176)^2\}}} \\ &= \frac{1022400 - 1012864}{\sqrt{\{27216 - 26896\} \{38754144 - 38142976\}}} \\ &= \frac{9536}{\sqrt{\{320\} \{611168\}}} \\ &= \frac{9536}{\sqrt{195573760}} \\ &= \frac{9536}{13984,8} \\ &= 0,685\end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan diatas dapat diperoleh nilai r-hitung sebesar 0,685. Jika dilihat dari nilai r-tabel dengan jumlah sampel (n) sebesar 36 yaitu 0,329. Dengan demikian nilai r-hitung > r-tabel = 0,685 > 0,329. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada item pernyataan yang ke-1 dapat dinyatakan valid. Selanjutnya uji validitas butir angket pada item pernyataan yang ke-2 dan berikutnya mengikuti langkah uji validitas yang serupa pada item yang ke-1. Adapun hasil uji validitas pada variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pengembangan karir (X_4) secara lengkap dapat disajikan pada lampiran yang tersedia.¹⁴⁴

Tabel 8. Hasil Uji validitas variabel pengembangan karir (X_4)

Variabel	Indikator	No Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pengembangan karir (X_4)	Kemampuan	X4.1	0,685	0,329	valid
		X4.2	0,867	0,329	valid
		X4.3	0,780	0,329	valid
		X4.4	0,748	0,329	valid
		X4.5	0,788	0,329	valid
		X4.6	0,811	0,329	valid
		X4.7	0,627	0,329	valid
		X4.8	0,761	0,329	valid
		X4.9	0,297	0,329	tidak valid
		X4.10	0,813	0,329	valid
	Sumber daya	X4.11	0,922	0,329	valid
		X4.12	0,857	0,329	valid
		X4.13	0,864	0,329	valid
		X4.14	0,851	0,329	valid
		X4.15	0,305	0,329	tidak valid
		X4.16	0,801	0,329	valid
		X4.17	0,881	0,329	valid
		X4.18	0,904	0,329	valid
		X4.19	0,832	0,329	valid
		X4.20	0,851	0,329	valid
	Minat	X4.21	0,013	0,329	tidak valid
		X4.22	0,759	0,329	valid
		X4.23	0,682	0,329	valid
		X4.24	0,935	0,329	valid
		X4.25	0,803	0,329	valid
		X4.26	0,810	0,329	valid
		X4.27	0,862	0,329	valid
		X4.28	0,307	0,329	tidak valid
		X4.29	0,803	0,329	valid
		X4.30	0,871	0,329	valid
	Peluang	X4.31	0,808	0,329	valid
		X4.32	0,733	0,329	valid
		X4.33	0,732	0,329	valid
		X4.34	0,732	0,329	valid
		X4.35	0,732	0,329	valid
		X4.36	0,731	0,329	valid
		X4.37	0,731	0,329	valid
		X4.38	0,731	0,329	valid
		X4.39	0,730	0,329	valid
		X4.40	0,730	0,329	valid

¹⁴⁴ Lihat lampiran, 309.

Hasil uji validitas dari 40 butir pernyataan pada variabel pengembangan karir (X_4) terdapat 36 butir pernyataan yang valid dan 4 butir pernyataan yang tidak valid yaitu pada butir $X_{4.9}$, $X_{4.15}$, $X_{4.21}$ dan $X_{4.28}$. Selanjutnya item pernyataan yang valid tersebut dapat di uji reliabilitasnya untuk instrumen penelitian. Hasil perhitungan uji validitas secara manual diatas, tidak jauh beda dari hasil uji validitas dengan menggunakan program *software* SPSS versi 26.00.¹⁴⁵

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan menguji skor antara suatu item dengan taraf signifikansi sehingga jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar ($>$) dari nilai kritisnya maka item tersebut dikatakan reliabel. Uji Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus Spearman-Brown.¹⁴⁶ Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r critical product moment atau dapat menggunakan batasan-batasan tertentu seperti 0,6 atau 0,7. Jadi instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,60$. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan cara perhitungan manual dan perhitungan dengan program *software* SPSS versi 26.00. Rumus yang digunakan adalah Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana;

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- r_{ii} = Koefisien reliabilitas alpha
 k = banyaknya butir pernyataan = 36
 $\Sigma \sigma^2$ = jumlah varian = 17,323

¹⁴⁵ Lihat lampiran, 328.

¹⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 192.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$$\sigma_1^2 = \text{varian total} = 390,180$$

Uji reliabilitas dengan cara manual untuk variabel Pengembangan Karir (X_4) dapat disajikan sebagai berikut;

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma \sigma^2}{\sigma_1^2} \right) = \frac{36}{36-1} \left(1 - \frac{17,323}{390,180} \right) = \frac{36}{35} (1 - 0,044)$$

$$= 1,028 (0,956) = 0,984$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas telah diperoleh nilai sebesar **0,984**. Ini berarti bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari r- critical product moment atau sebesar 0,60. Jadi nilai **0,984** \geq **0,60**, dengan demikian instrumen pada variabel pengembangan karir (X_4) dapat dikatakan **reliabel** dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Hasil perhitungan uji reliabilitas secara manual diatas tidak jauh beda dengan hasil perhitungan dengan menggunakan program *software* SPSS versi 26.00.¹⁴⁷

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas variabel pengembangan karir (X_4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,984	36

Dari hasil uji reliabilitas tersebut diperoleh nilai **0,984** yang berarti lebih besar dari r-tabel (**0,984** $>$ **0,60**), maka instrumen variabel pengembangan karir (X_4) dinyatakan reliabel dan dapat di gunakan untuk penelitian.

2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Eksogen (Budaya Akademik [X_1])

a. Definisi konseptual

Budaya akademik dalam penelitian ini ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. adapun konstruks penelitian pada variabel budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas,

¹⁴⁷ Lihat lampiran, 328.



inovatif; 2. Tanggapan akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif.

b. Definisi operasional

Budaya akademik dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan sejumlah 37 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yang meliputi; 1). Berinovasi, 2). Tanggapan pada perubahan dan pembaharuan, 3). Sarana prasarana, 4). Fokus pada tujuan.

c. Pengembangan kisi-kisi instrumen

Tabel 10. Pengembangan kisi-kisi instrumen variabel budaya akademik (X_1)

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan sebelum uji coba	Jml h	Nomor butir pernyataan setelah uji coba	jumlah
Budaya Akademik (X_1)	Berinovasi	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	1,2,3,4,5,6,7,8,10	9
	Tanggapan pada perubahan dan pembaharuan	11,12,13,14,1,16,17,18,19,20	10	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10
	Ketersediaan sarana prasarana	21,22,23,24,2,26,27,28,29,30	10	21,22,23,24,25,27,28,29	8
	Fokus pada tujuan	31,32,33,34,3,36,37,38,39,40	10	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10
Jumlah			40		37

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Tabel 11. Kriteria skor instrumen variabel budaya akademik (X_1)

Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	R	TS	STS
5	4	3	2	1

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan : 37

Skor maksimum : 185

Skor minimum : 37



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Tabel 12. Katagori skor instrumen

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	149-185	81-100	Sangat setuju (SS)
2	112-148	61-80	Setuju (S)
3	75-111	41-60	Ragu-ragu (R)
4	38-74	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 37	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

e. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

1) Uji validitas

Uji validitas adalah salah satu cara pengujian yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji statistik validitas instrumen menggunakan teknik product-moment. Yang dimaksud dengan product moment adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang dikembangkan oleh Karl Pearson.¹⁴⁸ Dengan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel, maka skor pernyataan angket valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan tidak valid pada taraf signifikansi $\alpha = 0,329$ dengan jumlah sampel (n) sebesar 36. Dalam penelitian ini pengujian validitas, peneliti menggunakan perhitungan manual dan perhitungan melalui program *software* SPSS versi 26.00. Pada uji coba validitas variabel budaya akademik (X_1) menggunakan rumus *pearson product moment*,

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} - \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total
 X = Skor setiap item pernyataan

¹⁴⁸ Sarwono, *Metode Penelitian*, 151.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Y = Skor jumlah pernyataan
n = Jumlah responden

Contoh perhitungan secara manual uji validitas pada variabel budaya akademik (X₁) instrumen item pernyataan yang ke-1 yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned}\Sigma X &= X_1 + X_2 + \dots + X_{36} &&= 4 + 5 + \dots + 4 = 146 \\ \Sigma Y &= Y_1 + Y_2 + \dots + Y_{36} &&= 159 + 153 \dots + 158 = 5777 \\ \Sigma X^2 &= X_1^2 + X_2^2 + \dots + X_{36}^2 &&= 16 + 25 + \dots + 16 = 602 \\ \Sigma Y^2 &= Y_1^2 + Y_2^2 + \dots + Y_{36}^2 &&= 25281 + 23409 + \dots + 24964 = 950769 \\ \Sigma XY &= X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + \dots + X_{36} Y_{36} &&= 636 + 765 + \dots + 632 = 23750\end{aligned}$$

Berdasarkan rumus product moment maka diketahui pola perhitungan uji validitas pada variabel budaya akademik (X₁) instrumen item pernyataan yang ke-1 yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{36(23750) - (146)(5777)}{\sqrt{\{36 \cdot 602 - (146)^2\} \{36 \cdot 950769 - (5777)^2\}}} \\ &= \frac{855000 - 843442}{\sqrt{\{21672 - 21316\} \{34227684 - 33373729\}}} \\ &= \frac{11558}{\sqrt{\{356\} \{853955\}}} \\ &= \frac{11558}{\sqrt{304007980}} \\ &= \frac{11558}{17435,8} \\ &= 0,659\end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan diatas dapat diperoleh nilai r-hitung sebesar **0,659**. Jika dilihat dari nilai r-tabel dengan jumlah sampel (n) sebesar 36 yaitu **0,329**. Dengan demikian nilai r-hitung > r-tabel = **0,659 > 0,329**. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada item pernyataan yang ke-1 dapat dinyatakan valid. Selanjutnya uji validitas butir angket pada item pernyataan yang ke-2 dan berikutnya mengikuti langkah uji validitas yang serupa pada item yang ke-1. Adapun hasil uji validitas pada variabel budaya akademik (X₁) secara lengkap dapat disajikan pada lampiran yang tersedia.¹⁴⁹

¹⁴⁹ Lihat lampiran, 329.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Tabel 13. Hasil uji validitas variabel budaya akademik (X_1)

Variabel	Indikator	No item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Budaya Akademik (X_1)	Berinovasi	X1.1	0,659	0,329	valid
		X1.2	0,673	0,329	valid
		X1.3	0,712	0,329	valid
		X1.4	0,850	0,329	valid
		X1.5	0,709	0,329	valid
		X1.6	0,757	0,329	valid
		X1.7	0,814	0,329	valid
		X1.8	0,758	0,329	valid
		X1.9	0,322	0,329	tidak valid
		X1.10	0,768	0,329	valid
	Tanggap pada perubahan dan pembaharuan	X1.11	0,867	0,329	valid
		X1.12	0,874	0,329	valid
		X1.13	0,867	0,329	valid
		X1.14	0,919	0,329	valid
		X1.15	0,828	0,329	valid
		X1.16	0,862	0,329	valid
		X1.17	0,919	0,329	valid
		X1.18	0,921	0,329	valid
		X1.19	0,938	0,329	valid
		X1.20	0,876	0,329	valid
	Ketersediaan sarana & prasarana	X1.21	0,819	0,329	valid
		X1.22	0,807	0,329	valid
		X1.23	0,802	0,329	valid
		X1.24	0,798	0,329	valid
		X1.25	0,831	0,329	valid
		X1.26	0,171	0,329	tidak valid
		X1.27	0,629	0,329	valid
		X1.28	0,759	0,329	valid
		X1.29	0,673	0,329	valid
		X1.30	0,262	0,329	tidak valid
	Fokus pada tujuan	X1.31	0,886	0,329	valid
		X1.32	0,918	0,329	valid
		X1.33	0,909	0,329	valid
		X1.34	0,891	0,329	valid
		X1.35	0,903	0,329	valid
		X1.36	0,847	0,329	valid
		X1.37	0,899	0,329	valid
		X1.38	0,899	0,329	valid
		X1.39	0,908	0,329	valid
		X1.40	0,850	0,329	valid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Hasil uji validitas dari 40 butir pernyataan pada variabel budaya akademik (X_1) terdapat 37 butir pernyataan yang valid dan 3 butir pernyataan yang tidak valid yaitu pada butir pernyataan $X_{1.9}$, $X_{1.26}$ dan $X_{1.30}$. Selanjutnya item pernyataan tersebut dapat di uji reliabilitasnya untuk instrumen penelitian. Hasil perhitungan uji validitas secara manual diatas, tidak jauh beda dari hasil uji validitas dengan menggunakan program *software* SPSS versi 26.00.¹⁵⁰

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan menguji skor antara suatu item dengan taraf signifikansi sehingga jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar ($>$) dari nilai kritisnya maka item tersebut dikatakan reliabel. Uji Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus Spearman-Brown.¹⁵¹ Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r critical product moment atau dapat menggunakan batasan-batasan tertentu seperti 0,6 atau 0,7. Jadi instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,60$. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan cara perhitungan manual dan perhitungan dengan program *software* SPSS versi 26.00. Rumus yang digunakan adalah Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- r_{ii} = Koefisien reliabilitas alpha
- k = banyaknya butir pernyataan = 37
- $\sum \sigma^2$ = jumlah varian = 25,813
- σ_1^2 = varian total = 645,578

¹⁵⁰ Lihat lampiran, 335.

¹⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 192.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Uji reliabilitas dengan cara manual untuk variabel budaya akademik (X₁) dapat disajikan sebagai berikut;

$$r_{ii} = \frac{37}{37-1} \left(1 - \frac{25,813}{645,578} \right) = \frac{37}{36} (1 - 0,039) = 1,027 (0,961) = 0,987$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas telah diperoleh nilai sebesar **0,987**. Ini berarti bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari r- critical product moment atau sebesar 0,60. Jadi nilai **0,987** \geq **0,60**, dengan demikian instrumen pada variabel budaya akademik (X₁) dapat dikatakan **reliabel** dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Hasil perhitungan uji reliabilitas secara manual tersebut tidak jauh beda dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *software* SPSS versi 26.00.¹⁵²

Tabel 14. Hasil uji reliabilitas variabel budaya akademik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,987	37

Dari hasil uji reliabilitas tersebut diperoleh nilai **0,987** yang berarti lebih besar dari r-tabel (**0,987** > **0,60**), maka instrumen variabel budaya akademik (X₁) dinyatakan reliabel dan dapat di gunakan untuk penelitian.

3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Eksogen (Kepemimpinan [X₂])

a. Definisi konseptual

Kepemimpinan dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. adapun konstruks penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu;

1. Kompetensi, integritas, komunikatif;
2. Suri tauladan, berakhlak;
3. Amanah, cerdas;
4. Berkepribadian baik, empati;
5. Motivator, kharismatik;
6. Otoritas, bertanggung jawab;
7. Ketrampilan, seni peran;
8. Kapabilitas;
9. Loyalis, inspiratif.

b. Definisi operasional

¹⁵² Lihat lampiran, 347.

Kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan/ pertanyaan sejumlah 34 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yang meliputi; 1). Komunikatif, 2). Berkepribadian baik, 3). Amanah, dan 4). Mampu memotivasi.

c. Pengembangan kisi-kisi instrumen

Tabel 15. Pengembangan kisi-kisi instrumen variabel kepemimpinan (X₂)

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan/ pertanyaan sebelum uji coba	Jmlh	Nomor butir pernyataan/ pertanyaan setelah uji coba	jmlh
Kepemimpinan (X ₂)	Komunikatif	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	10	1,2,3,4,5, 6,8,9	8
	Berkepribadian baik	11,12,13,14,1, 16,17,18,19,20	10	11,12,13,14,15, 16,19,20	8
	Amanah	21,22,23,24,2, 26,27,28,29,30	10	21,22,23,24,25, 26,27,28,30	9
	Mampu memotivasi	31,32,33,34,3, 36,37,38,39,40	10	31,32,33,34,35, 36,37,39,40	9
Jumlah			40		34

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Tabel 16. Kriteria skor instrumen.

Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	R	TS	STS
5	4	3	2	1

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan : 34

Skor maksimum : 170

Skor minimum : 34

$$\% \text{Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Tabel 17. Katagori skor instrumen

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	137-170	81-100	Sangat setuju (SS)
2	103-136	61-80	Setuju (S)
3	69-102	41-60	Ragu-ragu (R)
4	35-68	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 34	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

e. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

1) Uji validitas

Uji validitas adalah salah satu cara pengujian yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji statistik validitas instrumen menggunakan teknik product-moment. Yang dimaksud dengan product moment adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang dikembangkan oleh Karl Pearson.¹⁵³ Dengan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel, maka skor pernyataan angket valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan tidak valid pada taraf signifikansi $\alpha = 0,329$ dengan jumlah sampel (n) sebesar 36.

Dalam penelitian ini pengujian validitas, peneliti menggunakan perhitungan manual dan perhitungan melalui program *software* SPSS versi 26.00. Pada uji coba validitas variabel Kepemimpinan (X_2) menggunakan rumus *pearson product moment*,

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} - \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} = korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total
 X = Skor setiap item pernyataan
 Y = Skor jumlah pernyataan
 n = Jumlah responden

¹⁵³ Sarwono, *Metode Penelitian*, 151.

Contoh perhitungan secara manual uji validitas pada variabel kepemimpinan (X_2) instrumen item pernyataan yang ke-1 yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned}\Sigma X &= X_1 + X_2 + \dots + X_{36} = 4 + 4 + \dots + 3 = 144 \\ \Sigma Y &= Y_1 + Y_2 + \dots + Y_{36} = 161 + 155 \dots + 126 = 5732 \\ \Sigma X^2 &= X_1^2 + X_2^2 + \dots + X_{36}^2 = 16 + 16 + \dots + 9 = 592 \\ \Sigma Y^2 &= Y_1^2 + Y_2^2 + \dots + Y_{36}^2 = 25921 + 24025 + \dots + 15876 = 947452 \\ \Sigma X Y &= X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + \dots + X_{36} Y_{36} = 644 + 620 + \dots + 378 = 23594\end{aligned}$$

Berdasarkan rumus product moment maka diketahui pola perhitungan uji validitas pada variabel kepemimpinan (X_2) instrumen item pernyataan yang ke-1 yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned}r_{\text{hitung}} &= \frac{36(23594) - 144(5732)}{\sqrt{\{36 \cdot 592 - (144)^2\} \{36 \cdot 947452 - (5732)^2\}}} \\ &= \frac{849384 - 825408}{\sqrt{\{21312 - 20736\} \{34108272 - 32855824\}}} \\ &= \frac{23976}{\sqrt{\{576\} \{1252448\}}} \\ &= \frac{23976}{\sqrt{721410048}} \\ &= \frac{23976}{26859} \\ &= 0,887\end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan diatas dapat diperoleh nilai r-hitung sebesar **0,887**. Jika dilihat dari nilai r-tabel dengan jumlah sampel (n) sebesar 36 yaitu **0,329**. Dengan demikian nilai r-hitung $>$ r-tabel = **0,887** $>$ **0,329**. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada item pernyataan yang ke-1 dapat dinyatakan valid. Selanjutnya uji validitas butir angket pada item pernyataan yang ke-2 dan berikutnya mengikuti langkah uji validitas yang serupa pada item yang ke-1. Adapun hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan (X_2) secara lengkap dapat disajikan pada lampiran yang tersedia.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Lihat lampiran, 348.

Tabel 18. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan (X_2)

Variabel	Indikator	No item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_2)	Berkepribadian baik	X2.1	0,887	0,329	valid
		X2.2	0,920	0,329	valid
		X2.3	0,676	0,329	valid
		X2.4	0,901	0,329	valid
		X2.5	0,902	0,329	valid
		X2.6	0,864	0,329	valid
		X2.7	0,320	0,329	tidak valid
		X2.8	0,815	0,329	valid
		X2.9	0,829	0,329	valid
		X2.10	0,269	0,329	tidak valid
	Komunikatif	X2.11	0,944	0,329	valid
		X2.12	0,967	0,329	valid
		X2.13	0,967	0,329	valid
		X2.14	0,949	0,329	valid
		X2.15	0,886	0,329	valid
		X2.16	0,950	0,329	valid
		X2.17	0,317	0,329	tidak valid
		X2.18	0,293	0,329	tidak valid
		X2.19	0,933	0,329	valid
		X2.20	0,933	0,329	valid
	Amanah	X2.21	0,940	0,329	valid
		X2.22	0,961	0,329	valid
		X2.23	0,959	0,329	valid
		X2.24	0,941	0,329	valid
		X2.25	0,462	0,329	valid
		X2.26	0,905	0,329	valid
		X2.27	0,958	0,329	valid
		X2.28	0,562	0,329	valid
		X2.29	0,316	0,329	tidak valid
		X2.30	0,929	0,329	valid
	Mampu memotivasi	X2.31	0,866	0,329	valid
		X2.32	0,895	0,329	valid
		X2.33	0,917	0,329	valid
		X2.34	0,929	0,329	valid
		X2.35	0,935	0,329	valid
		X2.36	0,912	0,329	valid
		X2.37	0,482	0,329	valid
		X2.38	0,278	0,329	tidak valid
		X2.39	0,888	0,329	valid
		X2.40	0,879	0,329	valid

Hasil uji validitas dari 40 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan (X_2) terdapat 34 butir pernyataan yang valid dan 6 butir pernyataan yang tidak valid yaitu pada butir pernyataan X_{2.7}, X_{2.10}, X_{2.17},



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufha Jambi

X_{2.18}, X_{2.29}, dan X_{2.38}. Selanjutnya item pernyataan tersebut dapat di uji reliabilitasnya untuk instrumen penelitian. Hasil perhitungan uji validitas secara manual diatas, tidak jauh beda dari hasil uji validitas dengan menggunakan program software SPSS versi 26.00.¹⁵⁵

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan menguji skor antara suatu item dengan taraf signifikansi sehingga jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai kritisnya maka item tersebut dikatakan reliabel. Uji Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus Spearman-Brown.¹⁵⁶ Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r critical product moment atau dapat menggunakan batasan-batasan tertentu seperti 0,6 atau 0,7. Jadi instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,60$. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan cara perhitungan manual dan perhitungan dengan program *software* SPSS versi 26.00. Rumus yang digunakan adalah Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma\sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana:

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- r_{ii} = Koefisien reliabilitas alpha
- k = banyaknya butir pernyataan = 34
- $\Sigma\sigma^2$ = jumlah varian = 26,749
- σ_1^2 = varian total = 693,721

Uji reliabilitas dengan cara manual untuk variabel kepemimpinan (X₂) dapat disajikan sebagai berikut;

¹⁵⁵ Lihat lampiran, 354.

¹⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 192.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$$r_{ii} = \frac{34}{34-1} \left(1 - \frac{26,749}{693,721} \right) = \frac{34}{33} (1 - 0,038) = 1,030 (0,926) = 0,991$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas telah diperoleh nilai sebesar **0,991**. Ini berarti bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari r- critical product moment atau sebesar 0,60. Jadi nilai **0,991** \geq **0,60**, dengan demikian instrumen pada variabel kepemimpinan (X_2) dapat dikatakan **reliabel** dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Hasil perhitungan uji reliabilitas secara manual tersebut tidak jauh beda dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *software* SPSS versi 26.00.¹⁵⁷

Tabel 19. Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,991	34

Dari hasil uji reliabilitas tersebut diperoleh nilai **0,991** yang berarti lebih besar dari r-tabel (**0,991** > **0,60**), maka instrumen variabel kepemimpinan (X_2) dinyatakan reliabel dan dapat di gunakan untuk penelitian.

4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Intervening (Motivasi Kerja [X_3])

a. Definisi konseptual

Motivasi kerja dalam penelitian ini ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks penelitian pada variabel Kepemimpinan yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri.

b. Definisi operasional

¹⁵⁷ Lihat lampiran, 367.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

Motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan sejumlah 38 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yaitu meliputi; 1). Fisiologis, 2). Keamanan 3). Sosial 4). Harga diri. 5). Aktualisasi diri.

c. Pengembangan kisi-kisi instrumen

Tabel 20. Pengembangan kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja (X_3)

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan sebelum uji coba	Jml h	Nomor butir pernyataan setelah uji coba	jml h
Motivasi Kerja (X_3)	Fisiologis	1,2,3,4,5,6,7,8,	8	1,2,4,5,6,7,8,	7
	Keamanan	9,10,11,12,13,14,15, 16,	8	9,10,11,12,13,14,15, 16,	8
	Sosial	17,18,19,20,21,22,23,24	8	17,18,19,20,21,22,23,24	8
	Harga diri	25,26,27,28,29,30,31,32	8	25,26,27,28,29,30,31,32	8
	Aktualisasi diri	33,34,35,36,37,38,39,40	8	33,34,35, 36,38,39,40	7
Jumlah			40		38

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Tabel 21. Kriteria skor instrumen

Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	R	TS	STS
5	4	3	2	1

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan : 38

Skor maksimum : 190

Skor minimum : 38

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Tabel 22. Katagori skor instrumen

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	153-190	81-100	Sangat setuju (SS)
2	115-152	61-80	Setuju (S)
3	77-114	41-60	Ragu-ragu (R)
4	39-76	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 38	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

e. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

1) Uji validitas

Uji validitas adalah salah satu cara pengujian yang menunjukkan tingkat validitas suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji statistik validitas instrumen menggunakan teknik product-moment. Yang dimaksud dengan product moment adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang dikembangkan oleh Karl Pearson.¹⁵⁸ Dengan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel, maka skor pernyataan angket valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan tidak valid pada taraf signifikansi $\alpha = 0,329$ dengan jumlah sampel (n) sebesar 36. Dalam penelitian ini pengujian validitas, peneliti menggunakan perhitungan manual dan perhitungan melalui program *software* SPSS versi 26.00. Pada uji coba validitas variabel Motivasi Kerja (X_3) menggunakan rumus *pearson product moment*;

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} - \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = korelasi antar skor masing-masing pernyataan dengan skor total

X = Skor setiap item pernyataan

Y = Skor jumlah pernyataan

n = Jumlah responden

Contoh perhitungan secara manual uji validitas pada variabel motivasi kerja (X_3) instrumen item pernyataan yang ke-1 yaitu sebagai berikut;

¹⁵⁸ Sarwono, *Metode Penelitian*, 151.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$$\begin{aligned}\Sigma X &= X_1 + X_2 + \dots + X_{36} = 4 + 4 + \dots + 4 = 151 \\ \Sigma Y &= Y_1 + Y_2 + \dots + Y_{36} = 170 + 171 \dots + 138 = 6163 \\ \Sigma X^2 &= X_1^2 + X_2^2 + \dots + X_{36}^2 = 16 + 16 + \dots + 16 = 651 \\ \Sigma Y^2 &= Y_1^2 + Y_2^2 + \dots + Y_{36}^2 = 28900 + 29241 + \dots + 19044 = 1070695 \\ \Sigma XY &= X_1 Y_1 + X_2 Y_2 + \dots + X_{36} Y_{36} = 680 + 684 + \dots + 552 = 26289\end{aligned}$$

Berdasarkan rumus product moment maka diketahui pola perhitungan uji validitas pada variabel motivasi kerja (X_3) instrumen item pernyataan yang ke-1 yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned}r_{\text{hitung}} &= \frac{36(26289) - 151(6163)}{\sqrt{\{36 \cdot 651 - (151)^2\} \{36 \cdot 1070695 - (6163)^2\}}} \\ &= \frac{946404 - 930613}{\sqrt{\{23436 - 22801\} \{38545020 - 37982569\}}} \\ &= \frac{15791}{\sqrt{\{635\} \{562451\}}} \\ &= \frac{15791}{\sqrt{357156385}} \\ &= \frac{15791}{18898,5} \\ &= 0,830\end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan diatas dapat diperoleh nilai r-hitung sebesar **0,830**. Jika dilihat dari nilai r-tabel dengan jumlah sampel (n) sebesar 36 yaitu **0,329**. Dengan demikian nilai r-hitung > r-tabel = **0,830 > 0,329**. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada item pernyataan yang ke-1 dapat dinyatakan valid. Selanjutnya uji validitas butir angket pada item pernyataan yang ke-2 dan berikutnya mengikuti langkah uji validitas yang serupa pada item yang ke-1. Adapun hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja (X_3) secara lengkap dapat disajikan pada lampiran yang tersedia.¹⁵⁹

¹⁵⁹ Lihat lampiran, 368.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Tabel 23. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X_3)

Variabel	Indikator	No item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_3)	Fisiologis	X3.1	0,830	0,329	valid
		X3.2	0,714	0,329	valid
		X3.3	0,311	0,329	tidak valid
		X3.4	0,746	0,329	valid
		X3.5	0,793	0,329	valid
		X3.6	0,437	0,329	valid
		X3.7	0,802	0,329	valid
		X3.8	0,808	0,329	valid
	Keamanan	X3.9	0,794	0,329	valid
		X3.10	0,778	0,329	valid
		X3.11	0,884	0,329	valid
		X3.12	0,872	0,329	valid
		X3.13	0,862	0,329	valid
		X3.14	0,807	0,329	valid
		X3.15	0,833	0,329	valid
		X3.16	0,812	0,329	valid
	Sosial	X3.17	0,868	0,329	valid
		X3.18	0,829	0,329	valid
		X3.19	0,820	0,329	valid
		X3.20	0,783	0,329	valid
		X3.21	0,847	0,329	valid
		X3.22	0,860	0,329	valid
		X3.23	0,731	0,329	valid
		X3.24	0,690	0,329	valid
	Harga diri	X3.25	0,859	0,329	valid
		X3.26	0,861	0,329	valid
		X3.27	0,861	0,329	valid
		X3.28	0,884	0,329	valid
		X3.29	0,574	0,329	valid
		X3.30	0,625	0,329	valid
		X3.31	0,596	0,329	valid
		X3.32	0,654	0,329	valid
	Aktualisasi diri	X3.33	0,750	0,329	valid
		X3.34	0,735	0,329	valid
		X3.35	0,840	0,329	valid
		X3.36	0,840	0,329	valid
		X3.37	0,298	0,329	tidak valid
		X3.38	0,590	0,329	valid
		X3.39	0,342	0,329	valid
		X3.40	0,581	0,329	valid

Hasil uji validitas dari 40 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_3) terdapat 38 butir pernyataan yang valid, dan 2 butir pernyataan yang tidak valid yaitu pada item $X_{3.9}$ dan $X_{3.37}$. Selanjutnya item



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pernyataan tersebut dapat di uji reliabilitasnya untuk instrumen penelitian. Hasil perhitungan uji validitas secara manual diatas, tidak jauh beda dari hasil uji validitas dengan menggunakan program software SPSS versi 26.00.¹⁶⁰

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan menguji skor antara suatu item dengan taraf signifikansi sehingga jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai kritisnya maka item tersebut dikatakan reliabel. Uji Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus Spearman-Brown.¹⁶¹ Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r critical product moment atau dapat menggunakan batasan-batasan tertentu seperti 0,6 atau 0,7. Jadi instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,60$. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan cara perhitungan manual dan perhitungan dengan program *software* SPSS versi 26.00. Rumus yang digunakan adalah Alpha Cronbach, sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma\sigma^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana:

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

- r_{ii} = Koefisien reliabilitas alpha
- k = banyaknya butir pernyataan = 38
- $\Sigma\sigma^2$ = jumlah varian = 19,126
- σ_1^2 = varian total = 410,733

Uji reliabilitas dengan cara manual untuk variabel motivasi kerja (X_3) dapat disajikan sebagai berikut;

¹⁶⁰ Lihat lampiran, 374.

¹⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 192.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$$r_{ii} = \frac{38}{38-1} \left(1 - \frac{19,126}{410,733} \right) = \frac{38}{37} (1 - 0,046) = 1,027 (0,954) = 0,980$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas telah diperoleh nilai sebesar **0,980**. Ini berarti bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari r- critical product moment atau sebesar 0,60. Jadi nilai **0,980** \geq **0,60**, dengan demikian instrumen pada variabel motivasi kerja (X_3) dapat dikatakan **reliabel** dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Hasil perhitungan uji reliabilitas secara manual tersebut tidak jauh beda dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *software* SPSS versi 26.00.¹⁶²

Tabel 24. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,980	38

Dari hasil uji reliabilitas tersebut diperoleh nilai **0,980** yang berarti lebih besar dari r-tabel (**0,980** > **0,60**), maka instrumen variabel motivasi kerja (X_3) dinyatakan reliabel dan dapat di gunakan untuk penelitian.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Dalam penelitian ini Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh yang kemudian diolah dengan menggunakan statistik yang meliputi Pengembangan Karir , budaya akademik, kepemimpinan, motivasi kerja.

2. Sumber Data

Sumber data ialah subjek yang berasal dari berbagai sumber yang dapat diperoleh, baik melalui observasi, angket, maupun dokumentasi.

a. Data primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.¹⁶³ Data ini menunjukkan bahwa semua catatan, serta

¹⁶² Lihat lampiran, 387.

¹⁶³ Sanusi, *Metodologi Penelitian*,104.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

informasi yang diperoleh di lapangan, dikumpulkan langsung oleh peneliti. Data primer, juga dikenal sebagai data asli, atau data baru.¹⁶⁴ Jenis data yang termasuk dalam kategori data primer dapat berupa pendapat subjek secara individu, atau kelompok, hasil pengamatan objek, peristiwa atau kegiatan, dan hasil tes/pengujian.¹⁶⁵

Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah hasil jawaban responden yang dikumpulkan melalui angket, hasil dokumentasi di lapangan terkait dengan peristiwa yang dianggap penting dan relevan. Yang selanjutnya data tersebut diolah kembali menggunakan statistik yang meliputi dari budaya akademik, kepemimpinan, motivasi kerja dan pengembangan karir.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian, yang didapat secara tidak langsung, dari media perantara. Sumber data ini, memberikan informasi kepada peneliti, melalui cara tidak langsung. Informasi yang berkaitan dengan jenis data sekunder dapat diperoleh di lokasi penelitian yang kemudian disebut sebagai data sekunder internal atau dapat juga diperoleh dari sumber lain yang disebut dengan data sekunder eksternal.¹⁶⁶

Data sekunder yang dimanfaatkan pada penelitian ini diperoleh dari kajian pustaka menyangkut kedudukan teori yang menjelaskan konsepsi permasalahan, serta dokumen maupun informasi dari pihak lain yang sekiranya menunjang hasil penelitian. Sedangkan untuk sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder yang berasal dari PTKIS Provinsi Jambi dan sumber-sumber lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

¹⁶⁴ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 19.

¹⁶⁵ Indriantoro dan Supomo, *Metodologi Penelitian*, 146.

¹⁶⁶ Sanusi, *Metodologi Penelitian*, 105.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

F. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah yang dilakukan pada tahap analisis data dalam Jenis penelitian ini adalah (1) Analisis statistik deskriptif; (2) Pengujian persyaratan analisis (uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas) dan (3) Analisis statistik inferensial (analisis jalur), uji-t (parsial), dan uji hipotesis F (simultan).

1. Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan data yang akan dibuat baik secara individu maupun kelompok. Presentasi analisis deskriptif meliputi pengukuran tendensi sentral (pengukuran fenomena sentral seperti mean, modus, dan median) dan pengukuran deviasi (range, standar deviasi, dan varians), juga membahas grafik dan diagram. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan hubungan antara fenomena yang diselidiki atau diteliti. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan *software* SPSS versi 26.00.

2. Pengujian persyaratan analisis

a. Uji normalitas

Uji normalitas adalah pengujian apakah normal atau tidak distribusi data yang akan dianalisis.¹⁶⁷ Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier variabel dependen dan variabel independen keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Penggunaan statistik parametrik bekerja dengan asumsi bahwa data untuk setiap variabel penelitian yang akan dianalisis berdistribusi normal. Jika datanya tidak normal, maka teknik statistik parametrik tidak dapat digunakan untuk alat analisisnya. Untuk itu sebelum peneliti menggunakan teknik statistik parametrik, maka normalitas data harus diuji terlebih dahulu. Peneliti menguji normalitas distribusi data dengan Kolmogorov-Smirnov dengan nilai kritisnya 5% ($\alpha=0,05$). Selanjutnya

¹⁶⁷ Arikunto Suharsimi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 301.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

keputusan dapat diambil dengan membandingkan nilai signifikansi $> 0,05$ berarti data terdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti data berdistribusi tidak normal. Pada uji normalitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan *software* SPSS versi 26.00.

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian apakah varians dari dua atau lebih distribusi sama atau tidak. Dalam penelitian ini, uji Bartlett digunakan untuk menguji homogenitas data, yaitu untuk melihat apakah varians dari kelompok variabel bebas dimana jumlah data per kelompok dapat berbeda dan diambil secara acak dari setiap populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pada uji homogenitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan *software* SPSS versi 26.00.

c. Uji linieritas dan signifikansi koefisien regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak signifikan, jika hasil pengujian dinyatakan linier, maka dapat dilanjutkan dengan analisis data untuk pengujian hipotesis. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji signifikansi regresi dalam penelitian ini peneliti menggunakan *software* SPSS versi 26.00. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai sig lebih besar dari α atau ($\text{sig} > \alpha$) maka H_0 ditolak.

3. Analisis statistik inferensial

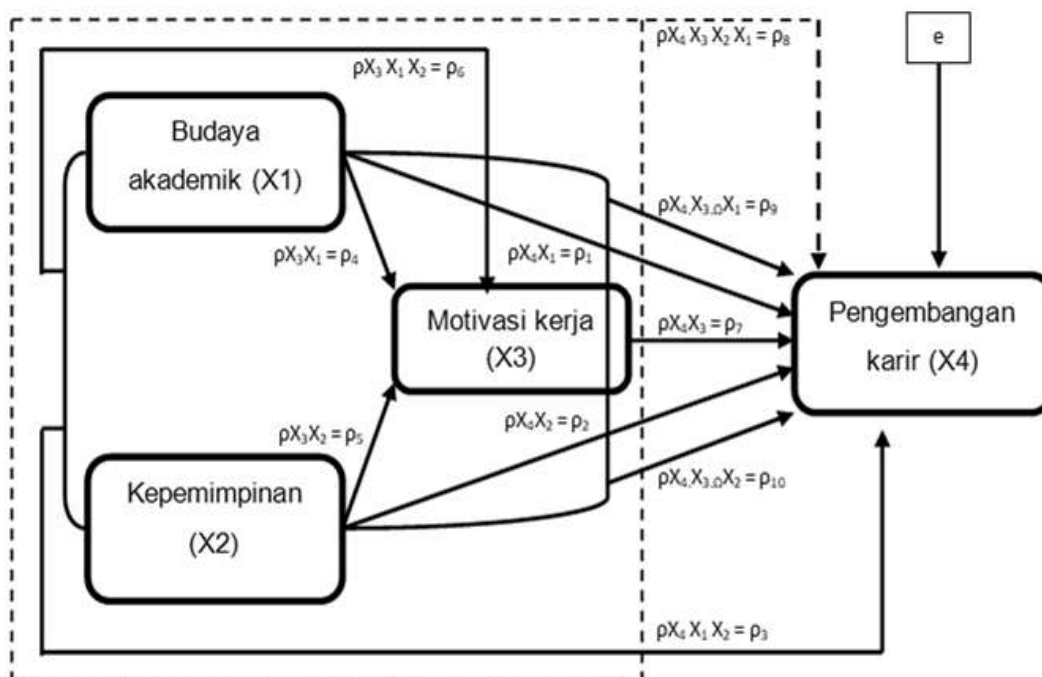
Penelitian ini menganalisis pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) dalam analisis jalur dapat bersifat langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung adalah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen tanpa melalui variabel eksogen lainnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh dimana variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

eksogen mempengaruhi variabel endogen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening.



Gambar 11; Model analisis jalur

a. Analisis jalur

Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda. Asumsi yang harus diperhatikan dalam analisis jalur antara lain 1). Hubungan antar variabel harus linier dan adiktif; 2). Semua variabel residual tidak memiliki korelasi satu sama lain; 3). Pola hubungan antar variabel bersifat rekursif (searah), dan 4). Skala dari semua skala pengukuran variabel adalah interval minimum.

b. Uji-t (*parsial*)

Uji-t adalah pengujian hipotesis individual (*parsial*). Pengujian ini digunakan untuk menganalisis jika diketahui suatu maksud untuk dapat mengetahui pengaruh hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana salah satu variabel bebas bersifat tetap atau terkontrol.¹⁶⁸ Model uji ini, merupakan uji-statistik untuk koefisien regresi hanya dengan

¹⁶⁸ Sugiyono, *Statistik*, 235.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel tetap.¹⁶⁹ Pengujian hipotesis parsial, dalam penelitian ini menggunakan program software *SPSS versi 26 for windows*.

c. Uji hipotesis F (*simultan*)

Uji hipotesis ini digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis secara serentak (*simultan*). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengidentifikasi secara statistik koefisien regresi yang secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel tetap.¹⁷⁰ Hasil pengujian hipotesis simultan dalam penelitian ini menggunakan program software *SPSS versi 26 for windows*.

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan analisis jalur. Hipotesis statistik dalam penelitian ini dapat di ketahui dari nilai korelasi (ρ) yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4).

$H_0: \rho_{41} \leq 0$ artinya budaya akademik (X_1) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X_4)

$H_a: \rho_{41} > 0$ artinya budaya akademik (X_1) terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X_4)

2. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4).

$H_0: \rho_{42} \leq 0$ artinya kepemimpinan (X_2) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X_4)

$H_a: \rho_{42} > 0$ artinya kepemimpinan (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X_4)

¹⁶⁹ Hasan, *Analisis Data Penelitian*, 108.

¹⁷⁰ Hasan, *Analisis Data Penelitian*, 108-109.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

3. Terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4).
 $H_0: \rho_{4.12} = \leq$ artinya budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X_4)
 $H_a: \rho_{4.12} > 0$ artinya budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X_4)
4. Terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3).
 $H_0: \rho_{31} \leq 0$ artinya budaya akademik (X_1) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_3)
 $H_a: \rho_{31} > 0$ artinya budaya akademik (X_1) terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_3)
5. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3).
 $H_0: \rho_{32} \leq 0$ artinya kepemimpinan (X_2) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_3)
 $H_a: \rho_{32} > 0$ artinya kepemimpinan (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_3)
6. Terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3).
 $H_0: \rho_{3.12} \leq 0$ artinya budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_3)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

$H_a: \rho_{3.12} > 0$ artinya budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_3)

7. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja (X_3), terhadap pengembangan karir (X_4).

$H_0: \rho_{43} \leq 0$ artinya motivasi kerja (X_3) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X_4)

$H_a: \rho_{43} > 0$ artinya motivasi kerja (X_3) terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X_4)

8. Terdapat pengaruh langsung budaya akademik (X_1) Kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4).

$H_0: \rho_{4321} \leq 0$ artinya budaya akademik (X_1) kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X_4)

$H_a: \rho_{4321} > 0$ artinya budaya akademik (X_1) kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terdapat pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (X_4)

9. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).

$H_0: \rho_{431} \leq 0$ artinya budaya akademik (X_1) tidak terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).

$H_a: \rho_{431} > 0$ artinya budaya akademik (X_1) terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

10. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3).

$H_0: \rho_{432} \leq 0$ artinya kepemimpinan (X_2) tidak terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3)

$H_a: \rho_{432} > 0$ artinya kepemimpinan (X_2) terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

H. Rencana Pelaksanaan dan Waktu Penelitian

Tabel 25. Jadwal penelitian

NO	KEGIATAN	TAHUN 2020-2021-2022-2023							
		Sept- Okt- Nov	Des- Jan- Feb	Mar-Apr- Mei	Jun-Jul- agst	Sept- Des	Jan- jun	Jul-Des	Jan- Mar
1	Pengajuan judul	✓							
2	Pembuatan proposal	✓							
3	Pengajuan promotor	✓							
4	Bimbingan dan Perbaikan proposal	✓	✓						
5	Pelaksanaan seminar		✓						
6	Perbaikan proposal setelah seminar		✓						
7	Konsultasi ke promotor		✓						
8	Pengumpulan dan koleksi data		✓	✓	✓	✓			
9	Analisis dan Penelitian draf awal					✓			
10	Perbaikan draf awal					✓			
11	Penelitian & pengajuan draf kedua						✓		
12	Perbaikan draf dua						✓		
13	Penelitian dan pengajuan draf akhir						✓		
14	Perbaikan draf akhir						✓	✓	
15	Ujian tahap awal							✓	
16	Revisi setelah seminar hasil								✓
17	Ujian tertutup								✓
18	Revisi setelah ujian tertutup								✓
19	Ujian terbuka								✓
20	Wisuda								✓

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada tiga Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta di lingkungan Kopertais Wilayah XIII Jambi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam uraian berikut ini:

1. STAI (Sekolah Tinggi Agama Islam) Mambaul Ulum Jambi

a. Sejarah Berdiri

Bermula dari Pondok pesantren yang didirikan oleh KH. Slamet Baharuddin beserta istri memiliki lembaga pendidikan nonformal seperti Pondok Pesantren, Pondok Tahfidz, diniyah takmiliyah, yang semuanya itu memiliki badan hukum dan izin operasional sejak tahun 09 Juli 2001, Pondok Pesantren Mambaul Ulum yang terletak di Kawasan Talang bakung Kecamatan Pall Merah ini merupakan Pondok Pesantren yang memiliki lembaga pendidikan formal yang lengkap, mulai dari tingkat RA, MI, MTS, MA, SMK hingga STAI (Perguruan Tinggi).

KH. Shoffa Saifillah merupakan Putra dari KH. Slamet Baharuddin, Setelah KH. Slamet Baharuddin meninggal pada tahun 2016 , Pengasuh pondok pesantren di percayakan kepada putranya yaitu KH. Shoffa dalam membesarkan Pondok Pesantren Mambaul Ulum hingga mampu pada akhirnya mendirikan perguruan tinggi di pondok pesantren yang saat ini memiliki santri secara keseluruhan 2.250 menurut data tahun 2022. STIT (Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah) Mamba'ul Ulum Jambi berdiri pada tanggal 17 Maret 2017 dengan nomor SK Nomor 1929 Tahun 2017. STIT Mamba'ul Ulum Jambi bernaung dibawah yayasan pendidikan islam Mamba'ul Ulum Jambi yang berlokasi di Jalan Purwosari RT.24 Kel. Talang Bakung, Paal Merah, Kec, Kota Jambi, Jambi. STIT Mamba'ul Ulum Jambi telah " terakreditasi Baik" sesuai terlampir BAN-PT pada tanggal 08 September 2020 dengan nomor: 692/SK/BAN-PT/PT/IX/2020.

Selanjutnya STIT Mamba'ul Ulum Jambi beralih status menjadi STAI Mambaul Ulum sejak tanggal 16 desember 2020. Dengan nomor SK TP; KMA.779 Tahun 2020 sampai sekarang.

b. Visi, Misi dan Tujuan

1) Visi STAI Mambaul ulum Jambi Mengusung VISI ;

"Menjadi Perguruan Tinggi yang unggul di tahun 2030 dan mampu mencetak Al ulama warasatul Ambiya".

2) Misi

- Menanamkan ajaran Allah dan Rasul-Nya kepada mahasiswa/i agar menjadi mahasiswa/i yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT
- Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran Allah SWT dan Rasul-Nya padadiri sendiri, keluarga dan masyarakat
- Meningkatkan kesadaran peserta didik sebagai insan yang berakhlak karimah
- Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman langsung sesuai dengan minat dan bakat peserta didik
- Mengembangkan kemampuan Mahasiswa/l dalam pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi (IT)
- Mempersiapkan Mahasiswa/l untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

3) Tujuan

Tujuan umum STAI Mamba'ul Ulum adalah menghasilkan manusia yang taat, beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, tangguh, cerdas, kreatif, terampil berdisiplin, ber-etoskerja, professional, bertanggung jawab, produktif, sehat jasmani dan rohani, memiliki semangat kebangsaan, cinta tanah air, kesetiakawanan social, kesadaran akan sejarah bangsa, sikap menghargai pahlawan, dan berorientasi pada masa depan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

c. Dosen STAI Mamba'ul Ulum

Tabel 26. Data Dosen STAI Mamba'ul Ulum¹⁷¹

No	Nama dosen	Status keaktifan	Status dosen
1	Bakaruddin	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
2	Shoffa Saifillah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
3	Abdul Halim	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
4	Aris Munandar	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
5	Asmarita	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
6	Azki Akhyari	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
7	Dedi Saputra	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
8	Diah Dwi Santri	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
9	Dini Yuli S	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
10	A. Bima Risyta Al-Faruq	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
11	Fitriyah Alkaff	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
12	Dwi Printoko	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
13	Fefy Gusmarlia	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
14	Hamdi Zas Pendi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
15	Huzma Juliantri	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
16	Istiqomah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
17	John Kennedy HS	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
18	Jules Nurhatmi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
19	Lidya Triani	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
20	Maulia Novita	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
21	Meira Dwi Indah Purnama	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
22	Muhamad Isrofil	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
23	M. Haramen	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
24	Muhidin	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
25	M. Rafai	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
26	Puput Ria Lestari	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
27	Qarnan Akharin	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
28	Rabiatul Adawiyah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
29	Redi Zulpianto	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
30	Rita Zubaidah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
31	Toni Sepriyadi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
32	Zainuddin	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
33	Zarkoni	Aktif	Dosen Tetap Yayasan

d. Jurusan/ Prodi di STAI Mamba'ul Ulum

- 1) Prodi Ekonomi Syari'ah
- 2) Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah
- 3) Prodi Manajemen Pendidikan Islam
- 4) Prodi Pendidikan Agama Islam
- 5) Prodi Pendidikan Bahasa Arab
- 6) Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
- 7) Prodi Pendidikan Islam Anak Usia Dini

¹⁷¹ Dokumentasi, Profil STAI Mambaul Ulum Jambi, Tahun 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2. STAI SMQ Bangko (Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko)

a. Sejarah Berdiri

Secara geografis Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori(STAI SMQ) Bangko berada dalam wilayah kota Kabupaten Merangin wilayah Barat kota Bangko. Berdasarkan letak keberadaan menurut satelit LS/LU -2°, 6', 17.21" dan posisi BT 102°, 15', 25.07". Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko berdiri pada tahun 1991 atas prakarsa Ketua Yayasan Pendidikan Islam Syekh Maulana Qori Bangko, K.H. Abd Satar Saleh dengan didukung oleh para ulama, tokoh masyarakat dan Pemerintah Daerah Kabupaten Sarolangun Bangko (sebelum pemekaran). Pada awalnya bernama Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah Syekh Maulana Qori (STISY SMQ) Bangko dengan Program Studi Qadha/Peradilan Agama, dan di bawah pembinaan Kopertais Wilayah VI Sumbar, Riau dan Jambi. Setelah berjalan selama dua tahun, pembinaan PTAIS di Provinsi Jambi dipindahkan ke Kopertais Wilayah VII Sumatera Bagian Selatan di Palembang. Pada tahun 1996, STISY dikembangkan menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko berdasarkan SK Menteri Agama Republik Indonesia No. 170 Tahun 1996, dengan Program Studi Ahwal al-Syakhshiyah dan Program Studi Pendidikan Agama Islam.

Pada tahun 2000, Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko telah mendapat akreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dengan akreditas C (cukup), berdasarkan SK BAN-PT Nomor. 02687/Ak-I-III-I-/S1/VI/2000 untuk program studi Ahwal al-Syakhshiyah dan SK BAN-PT No. 02686/AkI-III-010/S1/VI/2000 untuk program studi Pendidikan Agama Islam. Pada tahun 2001, Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI-SMQ) Bangko membuka program Diploma Dua (D.2) program studi Guru Agama, berdasarkan Surat Keputusan Koordinator Kopertais Wilayah VII



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Sumbagsel Nomor: 11 Tahun 2002 dengan status terdaftar. Selanjutnya, pada tahun 2004 Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI-SMQ) Bangko membuka program diploma dua (D2) program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)/ Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau Guru Kelas (GK) dan Pendidikan Guru Taman Kanak-Kanak Islam (PGTKI) berdasarkan SK Koordinator Kopertais Wilayah VII Sumbagsel No. X Tahun 2004. Pada tahun 2008, pembinaan PTAIS di Provinsi Jambi dilakukan oleh Kopertais Wilayah XIII Jambi.

Selanjutnya pada tahun 2011, STAI SMQ Bangko membuka 2 (dua) program studi yaitu: Program Studi Ekonomi Syari'ah dengan gelar akademik Sarjana Ekonomi Syari'ah (SE.Sy), dan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dengan gelar akademik Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I), berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor. Dj.1/1874/2011 tentang Izin Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (PTAIS) Tahun 2011.

Pada tahun 2013, Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko telah mendapat perpanjangan akreditasi dengan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 003/BAN-PT/Ak-XV/S/I/2013 Tentang Status, Peringkat, dan Hasil Akreditasi Program Studi di Perguruan Tinggi Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI) Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko dan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 106/BAN-PT/Ak-XV/S/IV/2013 Tentang Status, Peringkat, dan Hasil Akreditasi Program Studi Ahwal al-Syakhshiah (AS) Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko. Pada tahun 2014, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) telah terakreditasi dengan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Nomor: 176/SK/BANPT/Akred/S/VI/2014 Tentang Nilai dan Peringkat Akreditasi Program Studi Pada Program Sarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko dan disusul dengan telah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

terakreditasinya Program Studi Ekonomi Syari'ah (ES) dengan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor: 194/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2014 Tentang Nilai dan Peringkat Akreditasi Program Studi Pada Program Sarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko.

b. Visi STAI SMQ Bangko:

Terwujudnya peningkatan kualitas sarjana muslim, berpengetahuan, berwawasan luas, berkemampuan tinggi dan memiliki integritas moral.

c. Misi STAI SMQ Bangko:

- 1) Meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan dan wawasan sarjana muslim;
- 2) Meningkatkan wawasan dan profesionalisme sarjana muslim;
- 3) Meningkatkan kepedulian sosial sarjana muslim;
- 4) Menciptakan link and match dan kemampuan kelembagaan;
- 5) Menyiapkan sarana pendukung kegiatan pembelajaran yang kondusif;
- 6) Menyiapkan peserta didik menjadi sarjana muslim yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan memperkaya khazanah ilmu keislaman;
- 7) Mengembangkan dan memperluas ilmu-ilmu keislaman serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan tarap hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

d. Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ) Bangko dalam pelaksanaan pendidikan bertujuan:

- 1) Menyiapkan sarjana muslim yang berakhlak mulia, berilmu, cakap, serta bertanggungjawab dalam pembangunan bangsa Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD 1945;
- 2) Menciptakan sarjana muslim yang ahli untuk kepentingan agama maupun instansi lain yang memerlukan keahlian di dalam agama Islam serta keperluan umum; dan
- 3) Menyediakan tenaga ahli dalam bidang ilmu hukum Islam,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pendidikan Islam, manajemen Pendidikan Islam dan ekonomi syari'ah terutama untuk keperluan dakwah Islam dan lembaga/instansi yang membutuhkan.

4) Dihasilkannya lulusan yang memiliki:

- Indeks Prestasi kumulatif sama dengan atau lebih besar dari 3.25 dengan masa studi kurang dari 5 tahun;
- Kompetensi profesional, berpengetahuan, berkemampuan tinggi, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, beriman bertakwa, berakhlakul karimah dan memiliki jiwa sosial tinggi;
- Memiliki kompetensi pada bidangnya yang efektif;
- Masa tunggu kerja sama dengan atau lebih kecil dari pada 4 bulan;
- Menguasai teknologi informasi dan komunikasi
- Dihasilkannya laporan hasil penelitian ilmiah sesuai latar belakang Program Studi minimal 1 buah/tahun/dosen;
- Dihasilkannya laporan kegiatan pengabdian pada masyarakat minimal 1 buah/tahun/dosen;
- Dihasilkannya karya ilmiah dosen selain penelitian minimal 1 buah/dosen/tahun.

e. Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko

Tabel 27. Data Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori Bangko¹⁷²

No	Nama dosen	Status keaktifan	Status dosen
1	M. Thoiyibi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
2	Abdul Kolik	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
3	Afrizal	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
4	Ahmad Arpandi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
5	Ahmadi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
6	Ahmad Saupi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
7	Ahmad Syapuan	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
8	Ainul Mardhiah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
9	Ardiansyah Agusmanto	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
10	Dina Puspita. D	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
11	Erda Heryanti	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
12	Hermanto,	Aktif	Dosen Tetap Yayasan

¹⁷² Dokumentasi, Profil STAI Maulana Qari Bangko, Tahun 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

No	Nama dosen	Status keaktifan	Status dosen
13	H. Firdaus Zuhri	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
14	H. M. Joni	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
15	H. Zulkifli	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
16	Habibah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
17	Hamdan	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
18	Ibrahim	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
19	Imron Rasyadi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
20	Khaidir	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
21	Kurniasih	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
22	Sukandar Hadi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
23	Mutiah Primadya	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
24	Masruri	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
25	Muhammad Nuzli	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
26	Muhammad Said	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
27	Muslimin	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
28	Nasril	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
29	Rano Karno	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
30	Rika Ariyani	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
31	Salahuddin	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
32	Sauri	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
33	Sibawaihi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
34	Tholhah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
35	Rapikah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
36	Zamzami	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
37	Ziasdi Eka Putra	Aktif	Dosen Tetap Yayasan

f. Jurusan/ Prodi di STAI SMQ Bangko

- 1) Prodi Pendidikan Agama Islam
- 2) Prodi Ahwal Alsyakhshiyah
- 3) Prodi Manajemen Pendidikan Islam
- 4) Prodi Ekonomi Syari'ah
- 5) Prodi Manajemen Keuangan Syari'ah
- 6) Prodi Hukum Tata Negara Islam

3. STAI An-Nadwah Tanjung Jabung Barat

a. Sejarah Berdiri

Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nadwah Kuala Tungkal didirikan atas prakarsa Majelis Ulama Indonesia (MUI) Tingkat II Tanjung Jabung (pada waktu itu sebelum pemecahan Kabupaten Tanjung Jabung, menjadi Tanjung Jabung Barat dan Tanjung Jabung Timur) yang dituangkan dalam Rakerda II MUI tanggal 12 Januari 1984, memutuskan untuk mendirikan sebuah Perguruan Tinggi berupa Fakultas dengan nama Fakultas Ushuluddin yang berfiliasi pada IAIN.STS.Jambi, putusan itu dituangkan dalam Surat penunjukan No.06/MUI/TJ/1984 Tanggal 1 Juni 1984 dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

menunjuk 9 (sembilan) orang tokoh masyarakat untuk mendirikan sebuah yayasan yang berkewajiban menangani pendirian Perguruan Tinggi di Kabupaten Tanjung Jabung.

Tokoh-tokoh masyarakat yang ditunjuk sebagai pendiri Yayasan Pendidikan dan Amal Sosial An-Nadwah: Drs. M. Idris Saleh, R. Achmad Legiran, K.H. Abd. Halim Kasim, SH, K.H. M. Said Magwie, BA, M. Thamsir Busra, SH, M. Chaidir Alva Idris, H.M. Yunus Qadir, BA, H. Kasthalani Ali, K.H. Fuad Damhuzi, BA. Mengingat Pengurus Yayasan Pendidikan Amal Sosial (YPAS) An-Nadwah Kuala Tungkal sebagian anggotanya ada yang meninggal dan berada diluar kota kuala tungkal, maka Pengurus Yayasan (YPAS) An-Nadwah Kuala Tungkal direvisi dan berdasarkan keputusan formatur Pendidikan Yayasan Pendidikan dan Amal Sosial (YPAS) An-Nadwah Kuala Tungkal Nomor 151/Kep-YPAS/2007 tanggal 31 Januari 2007 ditetapkan Pengurus Yayasan (YPAS) An-Nadwah Kuala Tungkal. Mengingat pentingnya arti keberadaan suatu Pengurusan Tinggi di Daerah yang sedang berkembang maka Pemda Tk.II Tanjung Jabung melalui No.420/2202 tanggal 19 Agustus 1986, meminta rekomendasi ke Kopertais wilayah III di Padang Sumatera Barat, guna memberikan status terdaftar bagi Fakultas Ushuluddin YPAS An-Nadwah Kuala Tungkal. IAIN STS Jambi yang selama ini menjadi pengawas dan pembimbing FU YPAS An-Nadwah telah melakukan pemantauan dan peninjauan terhadap perkembangannya di Kuala Tungkal. Dari hasil evaluasi tersebut IAIA STS Jambi memintakan rekomendasi untuk status terdaftar bagi FU YPAS An-Nadwah Kuala Tungkal. Pada tanggal 01 September 1986 Kopertais wilayah II Padang (sebelum perubahan wilayah VI di Padang) menerbitkan izin operasional bagi FU YPAS An-Nadwah Kuala Tungkal dengan surat No.173/Kop.VI.OP.I/86.

Karena sebutan nama Fakultas yang adalah merupakan salah satu bagian dari unsur dari Institu/Universitas dianggap tidak relevan, maka berdasarkan Keputusan YPAS An-Nadwah Kuala Tungkal No.11 tahun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

1987 telah mengubah nama fakultas Ushuluddin menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Ushuluddin An-nadwah Kuala Tungkal dengan jurusan Dakwah. Dalam perkembangan selanjutnya sesuai dengan kebijakan Pemerintah tentang pembaharuan, penyempurnaan dan pengembangan system penyelenggaraan Pendidikan Tinggi secara Nasional, maka STIU secara bertahap menyesuaikan diri yaitu dengan mengubah program pendidikannya dari Program Sarjana Muda kepada jalur Program Sarjana strata satu (S.1) untuk jalur program S.1 ini STIU telah pula memperoleh status terdaftar berdasarkan SK Menteri Agama RI No. 58 tahun 1989 tanggal 11 Maret 1989, dan diperpanjang dengan SK Menag RI No. 359 tahun 1994, tanggal 26 September 1994.

Perubahan-perubahan untuk kemajuan terus dilalui untuk terus meningkatkan status Perguruan Tinggi yang sampai saat ini satu-satunya yang dimiliki oleh Tanjung Jabung Barat. Selanjutnya pada tanggal 29 April tahun 1996 melalui Keputusan Menteri Agama RI No.171 tahun 1996 diterbitkan Surat Keputusan tentang Perubahan nama Sekolah Tinggi Ilmu Ushuluddin (STIU) An-Nadwah Kuala Tungkal menjadi Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), dan pemberian Status Terdaftar Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nadwah Kuala Tungkal. Dalam perkembangannya, STAI An Nadwah Kuala Tungkal berdasarkan Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama Nomor Dj.I/34/2008 tanggal 30 Januari 2008 memperoleh perpanjangan izin penyelenggaraan program studi jenjang strata 1 untuk Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam (KPI) dan Pendidikan Agama Islam (PAI). Untuk kegiatan operasional STAI An-Nadwah Kuala Tungkal sejak berdirinya Tahun 1984 berada dibawah Koordinasi dan pengawasan Kopertais sebagai berikut : 1984 – 1989 Kopertais wilayah VI Sumbangsel dan Jambi. 1989 – 2008 Kopertais wilayah VII Sumbangsel. Tanggal 8 – 4 – 2008 Kopertais diserahkan ke kopertais wilayah XIII Jambi. Sejak berdirinya tahun 1984 Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) An-Nadwah Kuala Tungkal telah mengalami 2 (dua) kali penggantian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pimpinan, yaitu : K.H. Gumri Abdullah tahun 1984 – 1986, K.H. Abd. Halim Kasim, SH, tahun 1987 s.d 21 September 2019, Drs. H. Mahyuddin Arif, M.Ud. Tahun 2020 sampai sekarang.

b. Visi, Misi dan Tujuan

1) Visi STAI An-Nadwah Mengusung Visi ;

"Menjadikan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) An-Nadwah sebagai pusat penelitian dan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Kebudayaan serta Pembangunan Masyarakat yang berlandaskan Iman, Ilmu dan secara Integral".

2) Misi

Misi merupakan peranan dan amanah yang diemban STAI An-Nadwah Kuala Tungkal, yaitu :

- Mendidik Mahasiswa menjadi warga masyarakat yang mampu mengembangkan ilmu sesuai dengan bidang disiplin ilmu yang dimiliki dan mengamalkannya atas landasan akhlak, sikap kritis, obyektif, terbuka dan jujur.
 - Mengembangkan penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan dan menemukan solusi secara akademik terhadap permasalahan yang timbul dalam kehidupan sosial yang dinamis. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pola program pengabdian pada masyarakat yang profesional.
 - Mempertahankan nilai-nilai lama yang positif dan mengambil nilai-nilai baru yang lebih positif.
- 3) Tujuan
- Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/ atau menciptakan ilmu pengetahuan agama Islam.
 - Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan Agama Islam serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

c. Dosen STAI An-Nadwah Kuala Tungkal Tanjung Jabung Barat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Tabel 28. Data Dosen STAI An-Nadwah¹⁷³

No	Nama dosen	Status keaktifan	Status dosen
1	Ab. Karim Amarullah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
2	Abd. Hamid	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
3	Abd. Muis. W	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
4	Abdul Jalil	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
5	Abdul Rahim Saidek	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
6	Abu Manda Hat	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
7	Agus Slamet Nugroho	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
8	Ahmad Harun Yahya	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
9	Ahmad Luthfi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
10	Badrudin	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
11	Bakhtiar	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
12	Cipto Hamonangan	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
13	Hairul Fauzi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
14	Hamdinur	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
15	Hasanuddin	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
16	Heru Setiawan	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
17	Husein A. Tanjung	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
18	Jamahari	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
19	Jasman	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
20	Khairul Rahman	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
21	M. Ariful Umar	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
22	M. Habli Zainal	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
23	M. Husni Thamrin	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
24	M. Syaikhul Arif	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
25	Machfudz	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
26	Mahyuddin Arif	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
27	Mhd. Arif	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
28	Miftaul Jannah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
29	Mohd. Arsyad	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
30	Mohd. Yasin	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
31	Muhammad	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
32	Muhammad Tabri	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
33	Muslimah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
34	Nur Habibullah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
35	Nurul Hidayah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
36	Nurul Hidayah Tumadi	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
37	Sahroni	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
38	Shanti Bustami	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
39	Siti Zubaidah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
40	Sri Kasnelly	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
41	Supriono	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
42	Syamsuddin Abdullah	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
43	Toni Ermawan Putra	Aktif	Dosen Tetap Yayasan
44	Zainal Abidin. A	Aktif	Dosen Tetap Yayasan

d. Jurusan/ Prodi di STAI An-Nadwah

- 1) Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam
- 2) Prodi Pendidikan Agama Islam

¹⁷³ Dokumentasi, Profil STAI An-Nadwah, Tahun 2022



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- 3) Prodi Ekonomi Syari'ah
- 4) Prodi Hukum Tata Negara
- 5) Prodi Manajemen Bisnis Syari'ah
- 6) Prodi Hukum Keluarga Islam

B. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Deskripsi data hasil penelitian ini meliputi empat variabel yaitu variabel budaya akademik (X_1), variabel kepemimpinan (X_2), variabel motivasi kerja (X_3) dan variabel pengembangan karir (X_4). Data yang dideskripsikan mencakup gejala pusat (*central tendency*) yang meliputi beberapa poin yaitu; nilai tertinggi (*maksimum*), nilai terendah (*minimum*), nilai rata-rata (*mean*), nilai yang sering muncul pada jawaban (*modus / mode*), nilai tengah (*median*), simpangan baku (*standar deviasi*), dan varian sampel.

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Budaya akademik	77	76	109	185	11397	148,01	16,278	264,992
Kepemimpinan	77	68	102	170	10433	135,53	15,185	230,591
Motivasi kerja	77	83	107	190	11796	153,19	16,891	285,322
Pengembangan karir	77	83	97	180	10835	140,71	17,174	294,950
Valid N (listwise)	77							

Guna mendukung data hasil penelitian, maka dapat juga ditampilkan ukuran gejala pusat dan penyebaran data distribusi frekuensi dan grafik histogram sebagai berikut;

a. Deskripsi Data Variabel Pengembangan Karir (X_4)

Variabel pengembangan karir diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 36 item pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diolah secara statistik kedalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung menggunakan rumus sturges ($K=1+3,3 \log .n$). Adapun secara rinci langkah langkah perhitungan dapat disajikan sebagai berikut;

- 1). Menghitung rentang data (Nilai maks – nilai min).

$$\text{Rentang data} = 180 - 97 = 83.$$

- 2). Menghitung jumlah kelas interval. $K = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 77$

$$= 1 + 3,3 \cdot 1,88649 = 1 + 6,22541 = 7,22541 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \text{ kelas.}$$

3). Menghitung panjang kelas = $\frac{83}{7,22541} = 11,4872$ di bulatkan menjadi 12.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diperoleh nilai rentang data (range) sebesar 83, jumlah kelas interval sebanyak 7 kelas, panjang kelas sebesar 12. Secara ringkas tabel distribusi frekuensi data variabel pengembangan karir (X_4) dapat disajikan sebagai berikut;

Tabel 29. Distribusi frekuensi data variabel pengembangan karir (X_4)

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	F.Kum	Persen
97 - 108	3	102,3333333333	307,0	3	3,896
109 - 120	7	116,428571429	815,0	10	9,091
121- 132	15	127,266666667	1909,0	25	19,481
133 - 144	25	140,80	3520,0	50	32,468
145 - 156	14	150,571428571	2108,0	64	18,182
157 - 168	8	162	1298,0	72	10,390
169 - 180	5	175,6	878,0	77	6,494
jumlah	77		10835,0		100,000

4). Pengukuran gejala pusat (*central tendency*)

a. Menghitung mean (rata-rata)

$$Me = \bar{x} = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi} = \frac{10835}{77} = 140,7$$

b. Menghitung median

$$Med = tb + \left(\frac{\frac{1}{2}n - \sum fsme}{fme} \right) \cdot p$$

$$\text{Letak median} = \frac{1}{2} n = \frac{1}{2} 77 = 38,5$$

$$tb = bb - 0,5 = 133 - 0,5 = 132,5$$

$$\sum fsme = \text{jumlah frekuensi sebelum kelas median} = 3+7+15 = 25$$

$$f_{Me} = \text{frekuensi kelas median} = 25$$

$$p = 12$$

$$\begin{aligned} \text{Jadi medianya; } Med &= 132,5 + \left(\frac{38,5 - 25}{25} \right) \cdot 12 = 132,5 + \left(\frac{13,5}{25} \right) \cdot 12 \\ &= 132,5 + \left(\frac{162}{25} \right) = 132,5 + 6,48 = 138,98 \end{aligned}$$

c. Menghitung modus

Untuk menghitung modus data yang telah disusun kedalam distribusi frekuensi atau data bergolong dapat menggunakan formula sebagai berikut: $Mo = d + \left(\frac{d1}{d1+d2} \right) \cdot p$

$$d = 133 - 0,5 = 132,5$$

$$d1 = 25 - 15 = 10 \text{ (25 = } f \text{ kelas modus, 15 = } f \text{ kelas sebelumnya)}$$

$$d2 = 25 - 14 = 11 \text{ (25 = } f \text{ kelas modus, 14 = } f \text{ kelas sesudahnya)}$$

$$\text{Jadi modusnya: } Mo = 132,5 + \left(\frac{10}{10+11} \right) \cdot 12 = 132,5 + \left(\frac{10}{21} \right) = 132,5 + 0,476 = 132,9$$

d. Menghitung standar deviasi

Untuk menghitung standar deviasi dapat menggunakan formula sebagai berikut: $s = \sqrt{\frac{\sum fi (xi - \bar{x})^2}{n-1}}$ Adapun tabel distribusi frekuensi yang dapat mendukung dalam perhitungan tersebut yaitu;

Tabel 30. Distribusi frekuensi data variabel pengembangan karir (X_4)

Interval	Frek. (fi)	Xi	fi.xi	xi - \bar{x}	(xi - \bar{x}) ²	fi (xi - \bar{x}) ²
97 - 108	3	102,333333333333	307,0	-38,38	1473,10	4419,292517
109 - 120	7	116,428571429	815,0	-24,29	589,80	4128,571429
121 - 132	15	127,266666667	1909,0	-13,45	180,84	2712,576871
133 - 144	25	140,80	3520,0	0,09	0,01	0,183673469
145 - 156	14	150,571428571	2108,0	9,86	97,16	1360,285714
157 - 168	8	162	1298,0	21,54	463,79	3710,295918
169 - 180	5	175,6	878,0	34,89	1217,01	6085,065306
jumlah	77		10835,0			22416,27143

$$\begin{aligned}
 S &= \sqrt{\frac{22416,27143}{77-1}} \\
 &= \sqrt{\frac{22416,27143}{76}} \\
 &= \sqrt{294,95093} \\
 &= 17,174
 \end{aligned}$$

Jadi standar deviasinya sebesar 17,174

e. Menghitung varians

Untuk menghitung varians yaitu dengan mengkuadratkan nilai dari standar deviasi = $(s^2) = (17,174)^2 = 294,950$ Adapun deskripsi data pengembangan karir (X_4) dengan perhitungan secara manual dapat dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 31. Rangkuman perhitungan manual variabel pengembangan karir (X_4)

No	Deskripsi	Hasil perhitungan
1	Nilai skor minimum	97
2	Nilai skor maksimum	180
3	Rentang skor / range	83
4	Mean / rata-rata	140,7
5	Median	138,9
6	Modus	132,9
7	Standar deviasi	17,174
8	Varians	294,950
9	Skor total	10835

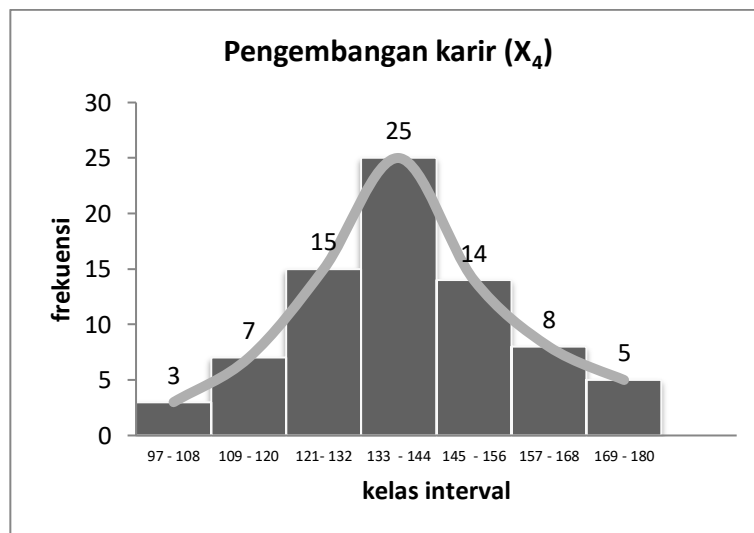
Hasil perhitungan secara manual tidak jauh beda dengan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 32. Rangkuman perhitungan dengan SPSS versi 26 variabel pengembangan karir (X_4)

Statistics		
TOTAL X4		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		140,7
Std. Error of Mean		2,256
Median		138,9
Mode		132,9 ^a
Std. Deviation		17,174
Variance		294,950
Range		83
Minimum		97
Maximum		180
Sum		10835,00
Percentiles	25	124,00
	50	142,00
	75	154,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Secara umum sebaran data variabel pengembangan karir (X_4) dapat dilihat lebih detail melalui histogram pada gambar berikut;



Gambar 12; Histrogram sebaran data variabel pengembangan karir (X_4)

b. Deskripsi Data Variabel Budaya Akademik (X_1)

Variabel budaya akademik diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 37 item pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diolah secara statistik kedalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung menggunakan rumus sturges ($K=1+3,3 \log.n$). Adapun

secara rinci langkah langkah perhitungan dapat disajikan sebagai berikut;

- 1). Menghitung rentang data (Nilai maks – nilai min) = 185 – 109 = 76.
- 2). Menghitung jumlah kelas interval $K = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 77$
 $= 1 + 3,3 \cdot 1,88649 = 1 + 6,22541 = 7,22541$ dibulatkan menjadi 7 kelas.
- 3). Menghitung panjang kelas = $\frac{76}{7,22541} = 10,5184$ di bulatkan menjadi 11.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diperoleh nilai rentang data (range) sebesar 76, jumlah kelas interval sebanyak 7 kelas, panjang kelas sebesar 11. Secara ringkas tabel distribusi frekuensi data variabel budaya akademik (X_1) dapat disajikan sebagai berikut;

Tabel 33. Distribusi frekuensi data variabel budaya akademik (X_1)

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	F.Kum	Persen
109 - 119	3	110	330,0	3	3,896
120 - 130	5	124,6	623,0	8	6,494
131 - 141	15	135,533333333	2033,0	23	19,481
142 - 152	25	145,4	3635,0	48	32,468
153 - 163	16	157,5625	2521,0	64	20,779
164 - 174	8	167,75	1342,0	72	10,390
175 - 185	5	182,6	913,0	77	6,494
jumlah	77		11397,0		100,000

- 4). Pengukuran gejala pusat (*central tendency*)

- a. Menghitung mean (rata-rata)

$$Me = \bar{x} = \frac{\sum fi . xi}{\sum fi} = \frac{11397}{77} = 148$$

- b. Menghitung median

$$Med = tb + \left(\frac{\frac{1}{2}n - \sum f_{sme}}{f_{me}} \right) . p$$

$$\text{Letak median} = \frac{1}{2} n = \frac{1}{2} 77 = 38,5$$

$$tb = bb - 0,5 = 142 - 0,5 = 141,5$$

$$\sum f_{sme} = \text{jumlah frekuensi sebelum kelas median} = 3+5+15=23$$

$$f_{Me} = \text{frekuensi kelas median} = 25$$

$$p = 11$$

$$\begin{aligned} \text{jadi medianya; } Med &= 141,5 + \left(\frac{38,5 - 23}{25} \right) . 11 = 141,5 + \left(\frac{15,5}{25} \right) . 11 = 141,5 + \left(\frac{170,5}{25} \right) \\ &= 141,5 + 6,82 = 148,3 \end{aligned}$$

- c. Menghitung modus

Untuk menghitung modus data yang telah disusun kedalam distribusi frekuensi atau data bergolong dapat menggunakan formula sebagai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

berikut: $M_o = d + \left(\frac{d_1}{d_1+d_2}\right) \cdot p$

$$d = 142 - 0,5 = 141,5$$

$$d_1 = 25 - 15 = 10 \text{ (25 = } f \text{ kelas modus, 15 = } f \text{ kelas sebelumnya)}$$

$$d_2 = 25 - 16 = 9 \text{ (25 = } f \text{ kelas modus, 16 = } f \text{ kelas sesudahnya)}$$

$$\text{Jadi modusnya: } M_o = 141,5 + \left(\frac{10}{10+9}\right) \cdot 11 = 141,5 + \left(\frac{110}{19}\right) = 141,5 + 5,78 = 147,2$$

d. Menghitung standar deviasi

Untuk menghitung standar deviasi dapat menggunakan formula sebagai berikut: $s = \sqrt{\frac{\sum fi (xi - \bar{x})^2}{n-1}}$ Adapun tabel distribusi frekuensi yang dapat mendukung dalam perhitungan tersebut yaitu;

Tabel 34. Distribusi frekuensi data variabel budaya akademik (X_1)

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	xi - \bar{x}	(xi - \bar{x}) ²	fi (xi - \bar{x}) ²
109 - 119	3	110	330,0	-38,01	1444,99	4334,961545
120 - 130	5	124,6	623,0	-23,41	548,17	2740,839804
131 - 141	15	135,533333333	2033,0	-12,48	155,74	2336,126339
142 - 152	25	145,4	3635,0	-2,61	6,83	170,6925283
153 - 163	16	157,5625	2521,0	9,55	91,19	1459,091173
164 - 174	8	167,75	1342,0	19,74	389,55	3116,397453
175 - 185	5	182,6	913,0	34,59	1196,26	5981,307337
jumlah	77		11397,0			20139,41618

$$s = \sqrt{\frac{20139,41618}{77-1}} = \sqrt{\frac{20139,41618}{76}} = \sqrt{264,992} = 16,278$$

Jadi standar deviasinya sebesar 16,278

e. Menghitung varians

Untuk menghitung varians yaitu dengan mengkuadratkan nilai dari standar deviasi = (s^2) = $(16,278)^2 = 264,992$ Adapun deskripsi data budaya akademik (X_1) dengan perhitungan secara manual dapat dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 35. Rangkuman perhitungan manual variabel budaya akademik (X_1)

No	Deskripsi	Hasil perhitungan
1	Nilai skor minimum	109
2	Nilai skor maksimum	185
3	Rentang skor / range	76
4	Mean / rata-rata	148
5	Median	148,3
6	Modus	147,2
7	Standar deviasi	16,278
8	Varians	264,992
9	Skor total	11397

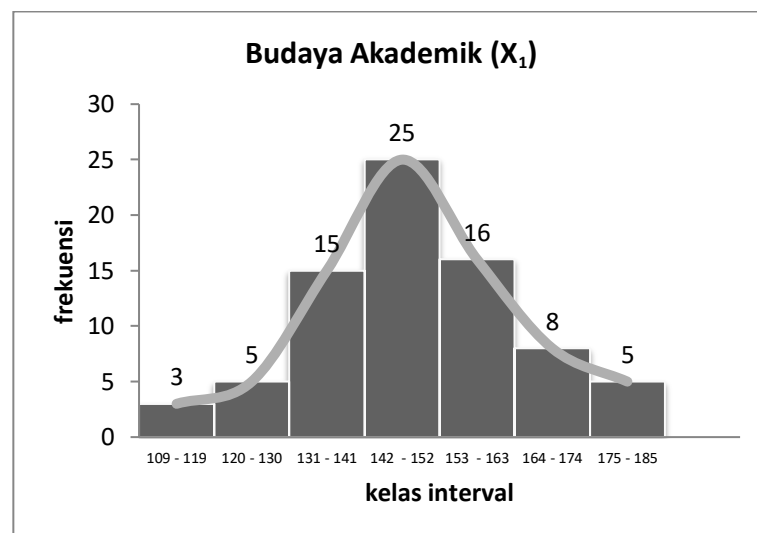
Hasil perhitungan yang telah diuraikan secara manual diatas dapat diperoleh nilai yang tidak jauh beda dengan hasil perhitungan dengan menggunakan program softare SPSS versi 26, yang dapat disajikan secara jelas pada tabel sebagai berikut;

Tabel 36. Rangkuman perhitungan dengan SPSS versi 26 variabel budaya akademik (X_1)

Statistics		
TOTAL X1		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		148
Std. Error of Mean		2,02134
Median		148,3
Mode		147,2 ^a
Std. Deviation		16,278
Variance		264,992
Range		76
Minimum		109
Maximum		185
Sum		11397,00
Percentiles	25	140,00
	50	148,00
	75	161,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Secara umum sebaran data variabel budaya akademik (X_1) dapat dilihat lebih detail melalui histogram pada gambar berikut;



Gambar 13; Histogram sebaran data variabel budaya akademik (X_1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

c. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan (X_2)

Variabel kepemimpinan diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 34 item pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diolah secara statistik kedalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung menggunakan rumus sturges ($K=1+3,3 \log.n$). Adapun secara rinci langkah langkah perhitungan dapat disajikan sebagai berikut;

- 1). Menghitung rentang data (Nilai maks – nilai min) = $170 - 102 = 68$.
- 2). Menghitung jumlah kelas interval $K = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 77 = 1 + 3,3 \cdot 1,88649 = 1 + 6,22541 = 7,22541$ dibulatkan menjadi 7 kelas.
- 3). Menghitung panjang kelas = $\frac{68}{7,22541} = 9,4112$ di bulatkan menjadi 10.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diperoleh nilai rentang data (range) sebesar 68, jumlah kelas interval sebanyak 7 kelas, panjang kelas sebesar 10. Secara ringkas tabel distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan (X_2) dapat disajikan sebagai berikut;

Tabel 37. Distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan (X_2)

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	F.Kum	Persen
102 - 111	4	102,75	411,0	4	5,195
112 - 121	8	114,75	918,0	12	10,390
122 - 131	16	127,6875	2043,0	28	20,779
132 - 141	23	135,478260870	3116,0	51	29,870
142 - 151	14	145,0	2030,0	65	18,182
152 - 161	8	154,625	1237,0	73	10,390
162 - 171	4	169,5	678,0	77	5,195
jumlah	77		10433,0		100,000

4). Pengukuran gejala pusat (*central tendency*)

a. Menghitung mean (rata-rata)

Untuk menghitung mean dapat menggunakan formula;

$$Me = \bar{x} = \frac{\sum fi . xi}{\sum fi} = \frac{10433}{77} = 135,5$$

b. Menghitung median

Untuk menghitung median dapat menggunakan formula;

$$Med = tb + \left(\frac{\frac{1}{2}n - \sum fsme}{fme} \right) . p$$

$$\text{Letak median} = \frac{1}{2} n = \frac{1}{2} 77 = 38,5$$

$$tb = bb - 0,5 = 132 - 0,5 = 131,5$$

$$\sum fsme = \text{jumlah frekuensi sebelum kelas median} = 4+8+16 = 28$$

$$f_{Me} = \text{frekuensi kelas median} = 23$$

$$p = 10$$

$$\text{Jadi medianya; } Med = 131,5 + \left(\frac{38,5-28}{23}\right) \cdot 10 = 131,5 + \left(\frac{10,5}{23}\right) \cdot 10 = 131,5 + \left(\frac{105}{23}\right) = 131,5 + 4,565 = 136,06$$

c. Menghitung modus

Untuk menghitung modus data yang telah disusun kedalam distribusi frekuensi atau data bergolong dapat menggunakan formula sebagai berikut: $Mo = d + \left(\frac{d1}{d1+d2}\right) \cdot p$

$$d = 132 - 0,5 = 131,5$$

$$d1 = 23 - 16 = 7 \text{ (} 23 = f \text{ kelas modus, } 16 = f \text{ kelas sebelumnya)}$$

$$d2 = 23 - 14 = 9 \text{ (} 23 = f \text{ kelas modus, } 14 = f \text{ kelas sesudahnya)}$$

$$\text{Jadi modulusnya: } Mo = 131,5 + \left(\frac{7}{7+9}\right) \cdot 10 = 131,5 + \left(\frac{70}{16}\right) = 131,5 + 4,375 = 135,8$$

d. Menghitung standar deviasi

Untuk menghitung standar deviasi dapat menggunakan formula sebagai berikut: $s = \sqrt{\frac{\sum fi (xi - \bar{x})^2}{n-1}}$ Adapun tabel distribusi frekuensi yang dapat mendukung dalam perhitungan tersebut yaitu;

Tabel 38. Distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan (X_2)

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	xi - \bar{x}	(xi - \bar{x}) ²	fi (xi - \bar{x}) ²
102 - 111	4	102,75	411,0	-32,74	1072,14	4288,54887
112 - 121	8	114,75	918,0	-20,74	430,29	3442,344493
122 - 131	16	127,6875	2043,0	-7,81	60,93	974,939798
132 - 141	23	135,478260870	3116,0	-0,02	0,00	0,005345868
142 - 151	14	145,0	2030,0	9,51	90,37	1265,227863
152 - 161	8	154,625	1237,0	19,13	366,01	2928,11235
162 - 171	4	169,5	678,0	34,01	1156,44	4625,766402
Jumlah	77		10433,0			17524,94512

$$s = \sqrt{\frac{17524,94512}{77-1}} = \sqrt{\frac{17524,94512}{76}} = \sqrt{230,59138} = 15,185$$

Jadi standar deviasinya sebesar 15,185.

e. Menghitung Varians

Untuk menghitung varians yaitu dengan mengkuadratkan nilai dari standar deviasi = (s^2) = $(15,185)^2 = 230,591$ Adapun deskripsi data kepemimpinan (X_2) dengan perhitungan secara manual dapat dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tabel 39. Rangkuman perhitungan manual variabel kepemimpinan (X_2)

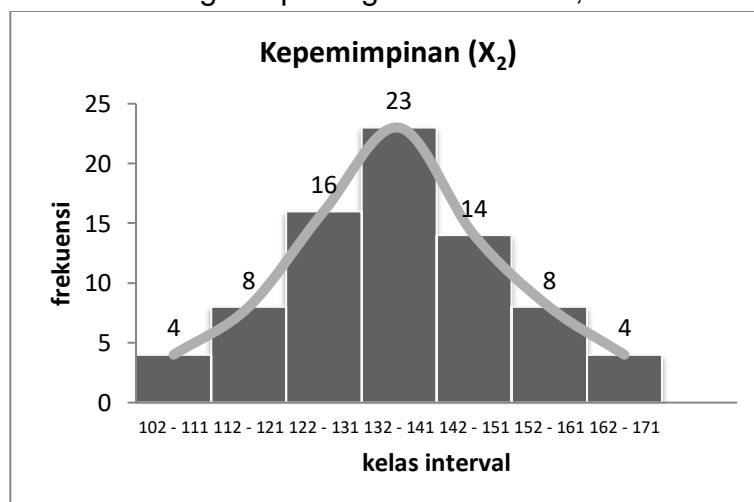
No	Deskripsi	Hasil perhitungan
1	Nilai skor minimum	102
2	Nilai skor maksimum	170
3	Rentang skor / range	68
4	Mean / rata-rata	135,5
5	Median	136,06
6	Modus	135,8
7	Standar deviasi	15,185
8	Varians	230,591
9	Skor total	10433

Hasil perhitungan secara manual tidak jauh beda dengan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 yaitu;

Tabel 40. Rangkuman perhitungan dengan SPSS versi 26, variabel kepemimpinan (X_2)

Statistics		
TOTAL X2		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		135,5
Std. Error of Mean		2,65961
Median		136,06
Mode		135,8
Std. Deviation		15,185
Variance		230,591
Range		68
Minimum		102
Maximum		170
Sum		10433,00
Percentiles	25	113,00
	50	123,00
	75	137,70

Secara umum sebaran data variabel kepemimpinan (X_2) dapat dilihat lebih detail melalui histogram pada gambar berikut;

Gambar 14; Histogram sebaran data variabel kepemimpinan (X_2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya;
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

d. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Variabel motivasi kerja diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 38 item pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diolah secara statistik kedalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung menggunakan rumus sturges ($K=1+3,3 \log n$). Adapun secara rinci langkah langkah perhitungan yaitu;

- 1). Menghitung rentang data (Nilai maks – nilai min) = $190 - 107 = 83$.
- 2). Menghitung jumlah kelas interval $K = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 77 = 1 + 3,3 \cdot 1,88649 = 1 + 6,22541 = 7,22541$ dibulatkan menjadi 7 kelas.
- 3). Menghitung panjang kelas = $\frac{83}{7,22541} = 11,4872$ di bulatkan menjadi 12.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diperoleh nilai rentang data (range) sebesar 83, jumlah kelas interval sebanyak 7 kelas, panjang kelas sebesar 12. Secara ringkas tabel distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja (X_3) dapat disajikan sebagai berikut;

Tabel 41. Distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja (X_3)

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	F.Kum	Persen
107 - 118	2	112,5	225,0	2	2,597
119 - 130	8	129,75	1038,0	10	10,390
131 - 142	16	139,625000000	2.234,0	26	20,779
143 - 154	24	152,6666667	3664,0	50	31,169
155 - 166	15	165,266666667	2479,0	65	19,481
167 - 178	9	176,222222222	1.586,0	74	11,688
179 - 190	3	190	570,0	77	3,896
jumlah	77		11796,0		100,000

4). Pengukuran gejala pusat (*central tendency*)

a. Menghitung mean (*rata-rata*)

Untuk menghitung mean dapat menggunakan formula;

$$Me = \bar{x} = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi} = \frac{11796}{77} = 153$$

b. Menghitung median

Untuk menghitung median dapat menggunakan formula;

$$Med = tb + \left(\frac{\frac{1}{2}n - \sum f_{sme}}{f_{me}} \right) \cdot p$$

$$\text{Letak median} = \frac{1}{2} n = \frac{1}{2} 77 = 38,5$$

$$tb = bb - 0,5 = 143 - 0,5 = 142,5$$



$$\sum f_{sme} = \text{jumlah frekuensi sebelum kelas median} = 2+8+16 = 26$$

$$f_{Me} = \text{frekuensi kelas median} = 24$$

$$p = 12$$

$$\begin{aligned} \text{Jadi medianya; } Med &= 142,5 + \left(\frac{38,5-26}{24}\right) \cdot 12 = 142,5 + \left(\frac{12,5}{24}\right) \cdot 12 = 142,5 + \left(\frac{150}{24}\right) \\ &= 142,5 + 6,25 = 148,7 \end{aligned}$$

c. Menghitung modus

Untuk menghitung modus data yang telah disusun kedalam distribusi frekuensi atau data bergolong dapat menggunakan formula sebagai berikut: $M_o = d + \left(\frac{d_1}{d_1+d_2}\right) \cdot p$

$$d = 143 - 0,5 = 142,5$$

$$d_1 = 24 - 16 = 8 \text{ (24 = } f \text{ kelas modus, 16 = } f \text{ kelas sebelumnya)}$$

$$d_2 = 24 - 15 = 9 \text{ (24 = } f \text{ kelas modus, 15 = } f \text{ kelas sesudahnya)}$$

$$\text{Jadi modulusnya: } M_o = 142,5 + \left(\frac{8}{8+9}\right) \cdot 12 = 142,5 + \left(\frac{96}{17}\right) = 142,5 + 5,64 = 148,1$$

d. Menghitung standar deviasi

Untuk menghitung standar deviasi dapat menggunakan formula sebagai berikut: $s = \sqrt{\frac{\sum f_i (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$ Adapun tabel distribusi frekuensi yang dapat mendukung dalam perhitungan tersebut yaitu;

Tabel 42. Distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja (X_3)

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	xi - \bar{x}	(xi - \bar{x}) ²	fi (xi - \bar{x}) ²
107 - 118	2	112,5	225,0	-40,69	1656,07	3312,13434
119 - 130	8	129,75	1038,0	-23,44	549,66	4397,271125
131 - 142	16	139,625000000	2.234,0	-13,57	184,14	2946,233808
143 - 154	24	152,66666667	3664,0	-0,53	0,28	6,694327318
155 - 166	15	165,266666667	2479,0	12,07	145,73	2185,947591
167 - 178	9	176,222222222	1.586,0	23,03	530,26	4772,357415
179 - 190	3	190	570,0	36,81	1354,62	4063,867094
jumlah	77		11796,0			21684,5057

$$s = \sqrt{\frac{21684,5057}{77-1}} = \sqrt{\frac{21684,5057}{76}} = \sqrt{285,32244} = 16,891$$

Jadi standar deviasinya sebesar 16,891.

e. Menghitung varians

Untuk menghitung varians yaitu dengan mengkuadratkan nilai dari standar deviasi = $(s^2) = (16,891)^2 = 285,322$ Adapun deskripsi data motivasi kerja (X_3) dengan perhitungan secara manual dapat dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut yaitu:

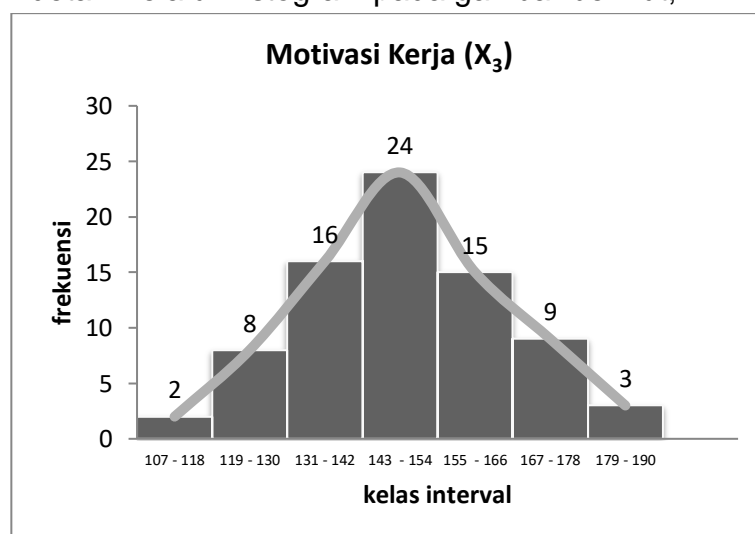
Tabel 43. Rangkuman perhitungan manual variabel motivasi kerja (X_3)

No	Deskripsi	Hasil perhitungan
1	Nilai skor minimum	107
2	Nilai skor maksimum	190
3	Rentang skor / range	83
4	Mean / rata-rata	153
5	Median	148,7
6	Modus	148,1
7	Standar deviasi	16,891
8	Varians	285,322
9	Skor total	11796

Tabel 44. Rangkuman perhitungan dengan SPSS versi 26, variabel motivasi kerja (X_3)

Statistics		
TOTAL X3		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		153
Std. Error of Mean		2,53207
Median		148,7
Mode		148,1
Std. Deviation		16,891
Variance		285,322
Range		83
Minimum		107
Maximum		190
Sum		11796,00
Percentiles	25	143,50
	50	154,00
	75	168,00

Secara umum sebaran data variabel motivasi kerja (X_3) dapat dilihat lebih detail melalui histogram pada gambar berikut;



Gambar 15; Histogram sebaran data variabel motivasi kerja (X_3)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

2. Pengujian Persyaratan Analisis Data

a. Uji Normalitas Data

Uji prasyarat dilakukan sebagai sebuah persyaratan yang harus dipenuhi sebelum suatu analisis diterapkan pada sebuah data. Analisis jalur dalam penelitian ini merupakan termasuk dalam kategori analisis multivariat, sebab menggunakan lebih dari 1 (satu) variabel atau minimum 4 (empat) variabel yaitu 2 variabel bebas, 1 variabel intervening dan 1 variabel terikat.¹⁷⁴ Dalam hal pengujian secara manual, terdapat dua jenis pengujian normalitas, yaitu pengujian dengan uji *lilliefors* dan uji kecocokan *chi square*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian normalitas dengan uji kecocokan *chi square*, atau disebut juga dengan uji kecocokan *goodness of fit*.

Dalam metode ini akan dibandingkan antara frekuensi hasil observasi dengan frekuensi harapan. Maksudnya ialah apakah frekuensi hasil observasi menyimpang atau tidak dari frekuensi yang diharapkan. Apabila nilai x^2 kecil ($x^2 <$), maka frekuensi hasil observasi sangat dekat dengan frekuensi harapan, ini menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian yang baik. Dan apabila x^2 besar ($x^2 >$), maka frekuensi hasil observasi akan berbeda lumayan besar dari frekuensi harapan, ini menunjukkan bahwa tingkat kesesuaiannya buruk. Pengujian normalitas data dengan Chi-Kuadrat dilakukan dengan cara membandingkan kurve normal yang terbentuk dari data yang telah terkumpul (B) dengan kurva normal baku/standard (A). Jadi membandingkan antara (B:A). Bila B tidak berbeda secara signifikan dengan A, maka B merupakan data yang berdistribusi normal. Kurva normal baku yang luasnya mendekati 100% itu dibagi menjadi 6 bidang berdasarkan simpangan bakunya, yaitu tiga bidang di bawah rata-rata (mean) dan tiga bidang di atas rata-rata. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

¹⁷⁴ Imam ghozali dan fuad, *Structural Equation Modeling* (Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 58.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- 1) Menentukan jumlah kelas interval. Untuk pengujian normalitas dengan Chi Kuadrat ini, jumlah kelas interval ditetapkan = 6. Hal ini sesuai dengan 6 bidang yang ada pada Kurva Normal Baku.
- 2) Menentukan panjang kelas interval = $\frac{\text{data terbesar} - \text{data terkecil}}{6 \text{ ((jumlah kelas interval)}}$
- 3) Menyusun ke dalam table distribusi frekuensi, sekaligus table penolong untuk menghitung Chi Kuadrat Hitung.
- 4) Menghitung f_o (frekuensi/ jumlah data hasil observasi) dan menghitung f_h (frekuensi yang diharapkan), cara menghitung f_h didasarkan pada prosentasi luas tiap bidang kurva normal dikalikan jumlah data observasi (jumlah individu dalam sampel), Dalam hal ini jumlah individu dalam sampel = 77.
- 5) Memasukkan harga-harga f_h ke dalam table kolom f_h , sekaligus menghitung harga-harga $(f_o - f_h)^2$ dan $\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$ Menjumlahkannya dengan harga $\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$ adalah merupakan harga Chi Kuadrat hitung.
- 6) Membandingkan harga Chi Kuadrat Hitung dengan Chi Kuadrat Tabel. Bila harga Chi Kuadrat Hitung lebih kecil dari pada harga Chi Kuadrat Tabel ($X^2_{\text{hitung}} < (X^2_{\text{tabel}})$), maka distribusi data dinyatakan normal, dan bila lebih besar ($X^2_{\text{hitung}} > (X^2_{\text{tabel}})$), dinyatakan tidak normal, dengan dk $6 - 1 = 5$ pada $\alpha = 0,05$.

Tingkat kesesuaian yang baik akan membawa dampak pada penerimaan H_0 , dan kesesuaian yang buruk akan berdampak pada penolakan H_1 . Adapun formula yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut:

$$x^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Keterangan:

$o_i = f_o$ = frekuensi observasi

$e_i = f_e$ = frekuensi ekspektasi

Dalam pengujian normalitas data pada tiap-tiap variabel dilakukan dengan cara perhitungan manual menggunakan statistik deskriptif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Adapun hasil perhitungan uji normalitas data yaitu sebagai berikut:

1). Uji Normalitas Data Variabel Pengembangan Karir (X_4)

Uji normalitas data dilakukan menggunakan chi square yang diawali dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ dalam menguji hipotesis.

H_0 ; data berdistribusi normal ; $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$

H_1 ; data berdistribusi tidak normal ; $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran kuesioner variabel pengembangan karir (X_4) dapat dilakukan uji normalitas data dengan langkah-langkah berikut;

1. Jumlah kelas interval = 6
2. Panjang kelas interval = $180 - 97 = 83 = \frac{83}{6} = 14$.
3. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 45. Distribusi frekuensi uji normalitas data variabel pengembangan karir (X_4)

Interval	Fo	Fh	Fo - Fh	(Fo - Fh) ²	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
97-110	3	3	0	0	0,00
111-124	13	10	3	9	0,90
125-138	11	21	-10	100	4,76
139--152	31	23	8	64	2,78
153-166	14	14	0	0	0,00
167-180	5	4	1	1	0,25
Jumlah	77			X ² hitung	8,69
				X ² tabel	11,07

4. Menghitung dan memasukkan harga fh ke dalam tabel kerja dengan sampel = 77

- a) Baris pertama dari atas $3,42\% \times 77 = 3$
- b) Baris kedua dari atas $13,33\% \times 77 = 10$
- c) Baris ketiga dari atas $27,61\% \times 77 = 21$
- d) Baris keempat dari atas $30,50\% \times 77 = 23$
- e) Baris lima dari atas $17,97\% \times 77 = 14$
- f) Baris enam dari atas $5,64\% \times 77 = 4$

5. Menghitung harga $\frac{(f_o - fh)^2}{fh}$

a)	Baris pertama dari atas	$\frac{0}{3} =$	0,00
b)	Baris kedua dari atas	$\frac{9}{10} =$	0,90
c)	Baris ketiga dari atas	$\frac{100}{21} =$	4,76
d)	Baris keempat dari atas	$\frac{64}{23} =$	2,78
e)	Baris kelima dari atas	$\frac{0}{14} =$	0,00
f)	Baris keenam dari atas	$\frac{1}{4} =$	0,25
		X^2_{hitung}	8,69

6. Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung

Selanjutnya harga chi kuadrat hitung 8,69 ini dibandingkan dengan chi kuadrat tabel dengan nilai (dk) derajat kebebasan yaitu $6 - 1 = 5$ dan nilai kesalahan yang ditetapkan = 5%. Maka diperoleh harga chi kuadrat tabel sebesar 11,07. Berdasarkan dari harga yang didapatkan tersebut $X^2_{hitung} = 8,69 < X^2_{tabel} = 11,07$, maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data nilai statistik 77 sampel tersebut ialah normal.

2). Uji Normalitas Data Variabel Budaya Akademik (X_1)

Uji normalitas data dilakukan menggunakan chi square yang diawali dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ dalam menguji hipotesis.

H_0 ; data berdistribusi normal ; $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$

H_1 ; data berdistribusi tidak normal ; $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran kuesioner variabel budaya akademik (X_1) dapat dilakukan uji normalitas data dengan langkah-langkah berikut;

1. Jumlah kelas interval = 6
2. Panjang kelas interval = $185 - 109 = 76 = \frac{76}{6} = 13$.
3. Tabel distribusi frekuensi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tabel 46. Distribusi frekuensi uji normalitas data variabel budaya akademik (X_1)

Interval	Fo	Fh	Fo - Fh	(Fo - Fh) ²	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
109 - 121	5	3	2	4	1,33
122 - 134	11	13	-2	4	0,30
135 - 147	25	22	3	9	0,40
148 - 160	18	22	-4	16	0,72
161 - 173	13	13	0	0	0,00
174 - 185	5	4	1	1	0,25
Jumlah	77			X ² hitung	3,00
				X ² tabel	11,07

4. Menghitung dan memasukkan harga fh ke dalam tabel kerja dengan sampel = 77

- Baris pertama dari atas $4,41\% \times 77 = 3$
- Baris kedua dari atas $16,63\% \times 77 = 13$
- Baris ketiga dari atas $28,42\% \times 77 = 22$
- Baris keempat dari atas $29,11\% \times 77 = 22$
- Baris lima dari atas $16,28\% \times 77 = 13$
- Baris enam dari atas $4,81\% \times 77 = 4$

5. Menghitung harga $\frac{(fo-fh)^2}{fh}$

a)	Baris pertama dari atas	$\frac{4}{3} =$	1,33
b)	Baris kedua dari atas	$\frac{4}{13} =$	0,30
c)	Baris ketiga dari atas	$\frac{9}{22} =$	0,40
d)	Baris keempat dari atas	$\frac{16}{22} =$	0,72
e)	Baris kelima dari atas	$\frac{0}{13} =$	0,00
f)	Baris keenam dari atas	$\frac{1}{4} =$	0,25
		X ² hitung	3,00

6. Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung
Selanjutnya harga chi kuadrat hitung 3,00 ini dibandingkan dengan chi kuadrat tabel dengan nilai (dk) derajat kebebasan yaitu $6 - 1 = 5$ dan nilai kesalahan yang ditetapkan = 5%. Maka diperoleh harga chi kuadrat tabel sebesar 11,07. Berdasarkan dari harga yang didapatkan tersebut $X^2_{hitung} = 3,00 < X^2_{tabel} = 11,07$, maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data nilai statistik 77 sampel tersebut ialah normal.

3). Uji Normalitas Data Variabel Kepemimpinan (X_2)

Uji normalitas data dilakukan menggunakan chi square yang diawali

dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ dalam menguji hipotesis.

H_0 ; data berdistribusi normal ; $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$

H_1 ; data berdistribusi tidak normal ; $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran kuesionervariabel kepemimpinan (X_2) dapat dilakukan uji normalitas data dengan langkah-langkah berikut;

1. Jumlah kelas interval = 6
2. Panjang kelas interval = $170 - 102 = 68 = \frac{68}{6} = 11$.
3. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 47. Distribusi frekuensi uji normalitas data variabel kepemimpinan (X_2)

Interval	Fo	Fh	Fo - Fh	(Fo - Fh) ²	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
102 - 113	7	5	2	4	0,80
114 - 124	9	12	-3	9	0,75
125 - 136	30	22	8	64	2,90
137 - 147	18	20	-2	4	0,20
148 - 158	8	12	-4	16	1,33
159 - 170	5	4	1	1	0,25
Jumlah	77			χ^2 hitung	6,23
				χ^2 tabel	11,07

4. Menghitung dan memasukkan harga fh ke dalam tabel kerja dengan sampel = 77

- a) Baris pertama dari atas $6,30\% \times 77 = 5$
- b) Baris kedua dari atas $16,08\% \times 77 = 12$
- c) Baris ketiga dari atas $29,19\% \times 77 = 22$
- d) Baris keempat dari atas $25,90\% \times 77 = 20$
- e) Baris lima dari atas $14,97\% \times 77 = 12$
- f) Baris enam dari atas $5,43\% \times 77 = 4$

5. Menghitung harga $\frac{(fo-fh)^2}{fh}$

a)	Baris pertama dari atas	$\frac{4}{5} =$	0,80
b)	Baris kedua dari atas	$\frac{9}{12} =$	0,75
c)	Baris ketiga dari atas	$\frac{64}{22} =$	2,90
d)	Baris keempat dari atas	$\frac{4}{20} =$	0,20
e)	Baris kelima dari atas	$\frac{16}{12} =$	1,33
f)	Baris keenam dari atas	$\frac{1}{4} =$	0,25
		χ^2 hitung	6,23

6. Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung

Selanjutnya harga chi kuadrat hitung 6,23 ini dibandingkan dengan chi kuadrat tabel dengan nilai (dk) derajat kebebasan yaitu $6 - 1 = 5$ dan nilai kesalahan yang ditetapkan = 5%. Maka diperoleh harga chi kuadrat tabel sebesar 11,07. Berdasarkan dari harga yang didapatkan tersebut $X^2_{hitung} = 6,23 < X^2_{tabel} = 11,07$, maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data nilai statistik 77 sampel tersebut ialah normal.

4). Uji Normalitas Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Uji normalitas data dilakukan menggunakan chi square yang diawali dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ dalam menguji hipotesis.

H_0 ; data berdistribusi normal ; $x^2_{hitung} \leq x^2_{tabel}$

H_1 ; data berdistribusi tidak normal ; $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran kuesioner variabel motivasi kerja (X_3) dapat dilakukan uji normalitas data dengan langkah-langkah berikut;

1. Jumlah kelas interval = 6
2. Panjang kelas interval = $190 - 107 = 83 = \frac{83}{6} = 14$.
3. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 48. Distribusi frekuensi uji normalitas data variabel motivasi kerja (X_3)

Interval	Fo	Fh	Fo - Fh	(Fo - Fh) ²	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
107-120	2	2	0	0	0,00
121-134	9	8	1	1	0,13
135-148	15	20	-5	25	1,27
149-162	25	25	0	0	0,00
163-176	18	16	2	4	0,25
177-190	8	5	3	9	1,80
Jumlah	77			X^2_{hitung}	3,44
				X^2_{tabel}	11,07

4. Menghitung dan memasukkan harga fh ke dalam tabel kerja dengan sampel = 77
 - a) Baris pertama dari atas $2,36\% \times 77 = 2$
 - b) Baris kedua dari atas $10,46\% \times 77 = 8$
 - c) Baris ketiga dari atas $25,63\% \times 77 = 20$
 - d) Baris keempat dari atas $31,86\% \times 77 = 25$
 - e) Baris lima dari atas $20,70\% \times 77 = 16$
 - f) Baris enam dari atas $7,02\% \times 77 = 5$
5. Menghitung harga $\frac{(fo-fh)^2}{fh}$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

a)	Baris pertama dari atas	$\frac{0}{2} =$	0,00
b)	Baris kedua dari atas	$\frac{1}{8} =$	0,13
c)	Baris ketiga dari atas	$\frac{25}{20} =$	1,27
d)	Baris keempat dari atas	$\frac{0}{25} =$	0,00
e)	Baris kelima dari atas	$\frac{4}{16} =$	0,25
f)	Baris keenam dari atas	$\frac{9}{5} =$	1,80
		X^2_{hitung}	3,44

6. Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung
Selanjutnya harga chi kuadrat hitung 3,44 ini dibandingkan dengan chi kuadrat tabel dengan nilai (dk) derajat kebebasan yaitu $6 - 1 = 5$ dan nilai kesalahan yang ditetapkan = 5%. Maka diperoleh harga chi kuadrat tabel sebesar 11,07. Berdasarkan dari harga yang didapatkan tersebut $X^2_{\text{hitung}} = 3,44 < X^2_{\text{tabel}} = 11,07$, maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data nilai statistik 77 sampel tersebut ialah normal.

Tabel 49. Rangkuman pengujian normalitas data

No	Variabel	(df)	Sig. (0.05)	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Kesimpulan
1	X_4	5		8,69	< 11,07	Normal
2	X_1	5		3,00	< 11,07	Normal
3	X_2	5		6,23	< 11,07	Normal
4	X_3	5		3,44	< 11,07	Normal

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui varian data bersifat homogen atau tidak. Adapun kriteria dalam pengujian homogenitas data yaitu;

H_0 : jika $x^2_{\text{hitung}} < x^2_{\text{tabel}}$ = maka H_0 diterima, dan data bersifat homogen.

H_1 : jika $x^2_{\text{hitung}} > x^2_{\text{tabel}}$ = maka H_1 diterima, dan data bersifat tidak homogen.

Dalam pengujian homogenitas data ini, taraf signifikansi yang digunakan sebesar $\alpha = 0,05$ dan menggunakan uji kesamaan k varian (*Uji Barlett*).

1) Uji Homogenitas Variabel Pengembangan Karir (X_4) Atas Variabel Budaya Akademik (X_1)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berikut langkah pengujian homogenitas data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel budaya akademik (X_1) yaitu sebagai berikut:

- a) Menyusun data kedalam tabel.

Tabel 50. Tabel bantu pengujian homogenitas data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel budaya akademik (X_1)

Sampel	dk = (n-1)	s^2	dk (s^2)	log s^2	dk (log s^2)
X_1	76	274,302461	20846,987	2,4382297	185,305457
X_4	76	303,259398	23047,7143	2,48181427	188,617884
jumlah	152	577,561859	43894,7013	4,92004397	373,923342

- b) Menghitung varian gabungan (s^2) dengan rumus;

$$S^2 = \frac{\sum(n_i-1) s_i^2}{\sum(n_i-1)} = \frac{43894,7013}{152} = 288,78093$$

- c) Menghitung nilai B dengan rumus;

$$B = (\log s^2) \sum(n_i - 1) = (\log 288,78093) \cdot 152 = 374,00641$$

- d) Menentukan nilai chi kuadrat (x^2) dengan rumus;

$$x^2 = (\ln 10) \{B - \sum(n_i - 1) \log s_i^2\} = (2,302585) (374,00641 - 373,923342) = (2,302585) (0,083068) = \mathbf{0,19127}$$

- e) Mencari nilai chi kuadrat tabel dengan dk = n-1 = 77-1 = 76 dan diperoleh besaran chi kuadrat tabel sebesar 1,461885.

- f) Kesimpulan; dapat di simpulkan bahwa nilai chi kuadrat hitung sebesar **0,19127** dan chi kuadrat tabel 1,461885, maka $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak dan data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel budaya akademik (X_1) bersifat homogen.¹⁷⁵

2) Uji Homogenitas Variabel Pengembangan Karir (X_4) Atas Variabel Kepemimpinan (X_2)

Berikut langkah pengujian homogenitas data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel kepemimpinan (X_2) yaitu sebagai berikut:

- a) Menyusun data kedalam tabel.

Tabel 51. Tabel bantu pengujian homogenitas data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel kepemimpinan (X_2)

¹⁷⁵ Lihat lampiran, 417.

Sampel	dk = (n-1)	s ²	dk (s ²)	log s ²	dk (log s ²)
X ₂	76	236,253247	17955,2468	2,37337779	180,376712
X ₄	76	303,259398	23047,7143	2,48181427	188,617884
jumlah	152	539,512645	41002,961	4,85519205	368,994596

b) Menghitung varian gabungan (s²) dengan rumus;

$$S^2 = \frac{\sum(ni-1) si^2}{\sum(ni-1)} = \frac{41002,961}{152} = 269,756323$$

c) Menghitung nilai B dengan rumus;

$$B = (\log s^2) \sum(ni - 1) = (\log 269,756323) \cdot 152 = 369,507688$$

d) Menentukan nilai chi kuadrat (x²) dengan rumus;

$$\begin{aligned} x^2 &= (\ln 10) \{B - \sum(ni - 1) \log si^2\} \\ &= (2,302585) (369,507688 - 368,994596) \\ &= (2,302585) (0,513092) = \mathbf{1,181438} \end{aligned}$$

e) Mencari nilai chi kuadrat tabel dengan dk = n-1 = 77-1 = 76 dan diperoleh besaran chi kuadrat tabel sebesar 1,461885.

f) Kesimpulan; dapat di simpulkan bahwa nilai chi kuadrat hitung sebesar **1,181438** dan chi kuadrat tabel 1,461885, maka x²_{hitung} < x²_{tabel}. Dengan demikian H₀ diterima dan H₁ ditolak dan data variabel pengembangan karir (X₄) atas variabel kepemimpinan (X₂) bersifat homogen.¹⁷⁶

3) Uji Homogenitas Variabel Pengembangan Karir (X₄) Atas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Berikut langkah pengujian homogenitas data variabel pengembangan karir (X₄) atas variabel motivasi kerja (X₃) yaitu sebagai berikut:

a) Menyusun data kedalam tabel.

Tabel 52. Tabel bantu pengujian homogenitas data variabel pengembangan karir (X₄) atas variabel motivasi kerja (X₃)

Sampel	dk = (n-1)	s ²	dk (s ²)	log s ²	dk (log s ²)
X ₃	76	289,369446	21992,0779	2,46145267	187,070403
X ₄	76	303,259398	23047,7143	2,48181427	188,617884
jumlah	152	592,628845	45039,7922	4,94326694	375,688288

b) Menghitung varian gabungan (s²) dengan rumus;

$$S^2 = \frac{\sum(ni-1) si^2}{\sum(ni-1)} = \frac{45039,7922}{152} = 296,314422$$

¹⁷⁶ Lihat lampiran, 417.

c) Menghitung nilai B dengan rumus;

$$B = (\log s^2) \Sigma(n_i - 1) = (\log 296,314422) \cdot 152 = 375,706424$$

d) Menentukan nilai chi kuadrat (x^2) dengan rumus;

$$x^2 = (\ln 10) \{B - \Sigma(n_i - 1) \log s_i^2\} =$$

$$(2,302585) (375,706424 - 375,688288)$$

$$= (2,302585) (0,018136) = \mathbf{0,041759}$$

e) Mencari nilai chi kuadrat tabel dengan $dk = n-1 = 77-1 = 76$ dan diperoleh besaran chi kuadrat tabel sebesar 1,461885.

f) Kesimpulan; dapat di simpulkan bahwa nilai chi kuadrat hitung sebesar **0,041759** dan chi kuadrat tabel 1,461885, maka $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak dan data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel motivasi kerja (X_3) bersifat homogen.¹⁷⁷

4) Uji Homogenitas Variabel Motivasi Kerja (X_3) Atas Variabel Budaya Akademik (X_1)

Berikut langkah pengujian homogenitas data variabel motivasi kerja (X_3) atas variabel budaya akademik (X_1) yaitu sebagai berikut:

a) Menyusun data kedalam tabel.

Tabel 53. Tabel bantu pengujian homogenitas data variabel motivasi kerja (X_3) atas variabel budaya akademik (X_1)

Sampel	dk = (n-1)	s^2	dk (s^2)	log s^2	dk (log s^2)
X_1	76	274,302461	20846,987	2,4382297	185,305457
X_3	76	289,369446	21992,0779	2,46145267	187,070403
jumlah	152	563,671907	42839,0649	4,89968238	372,375861

b) Menghitung varian gabungan (s^2) dengan rumus;

$$S^2 = \frac{\Sigma(n_i-1) s_i^2}{\Sigma(n_i-1)} = \frac{42839,0649}{152} = 281,835954$$

c) Menghitung nilai B dengan rumus;

$$B = (\log s^2) \Sigma(n_i - 1) = (\log 281,835954) \cdot 152 = 372,399452$$

d) Menentukan nilai chi kuadrat (x^2) dengan rumus;

$$x^2 = (\ln 10) \{B - \Sigma(n_i - 1) \log s_i^2\} =$$

$$(2,302585) (372,399452 - 372,375861)$$

¹⁷⁷ Lihat lampiran, 418.

$$= (2,302585) (0,023591) = \mathbf{0,05432}$$

- e) Mencari nilai chi kuadrat tabel dengan $dk = n-1 = 77-1 = 76$ dan diperoleh besaran chi kuadrat tabel sebesar 1,461885.
- f) Kesimpulan; dapat di simpulkan bahwa nilai chi kuadrat hitung sebesar **0,05432** dan chi kuadrat tabel 1,461885, maka $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak dan data variabel motivasi kerja (X_3) atas variabel budaya akademik (X_1) bersifat homogen.¹⁷⁸

5) Uji Homogenitas Variabel Motivasi Kerja (X_3) Atas Variabel Kepemimpinan (X_2)

Berikut langkah pengujian homogenitas data variabel motivasi kerja (X_3) atas variabel kepemimpinan (X_2) yaitu sebagai berikut:

- a) Menyusun data kedalam tabel.

Tabel 54. Tabel bantu pengujian homogenitas data variabel motivasi kerja (X_3) atas variabel kepemimpinan (X_2)

Sampel	dk = (n-1)	s ²	dk (s ²)	log s ²	dk (log s ²)
X ₂	76	236,253247	17955,2468	2,37337779	180,376712
X ₃	76	289,369446	21992,0779	2,46145267	187,070403
jumlah	152	525,622693	39947,3247	4,83483046	367,447115

- b) Menghitung varian gabungan (s²) dengan rumus;

$$S^2 = \frac{\sum(n_i-1) s_i^2}{\sum(n_i-1)} = \frac{39947,3247}{152} = 262,811347$$

- c) Menghitung nilai B dengan rumus;

$$B = (\log s^2) \sum(n_i - 1) = (\log 262,811347) \cdot 152 = 367,785905$$

- d) Menentukan nilai chi kuadrat (x²) dengan rumus;

$$x^2 = (\ln 10) \{B - \sum(n_i - 1) \log s_i^2\} = \\ (2,302585) (367,785905 - 367,447115) \\ = (2,302585) (0,33879) = \mathbf{0,78009}$$

- e) Mencari nilai chi kuadrat tabel dengan $dk = n-1 = 77-1 = 76$ dan diperoleh besaran chi kuadrat tabel sebesar 1,461885.
- f) Kesimpulan; dapat di simpulkan bahwa nilai chi kuadrat hitung sebesar **0,78009** dan chi kuadrat tabel 1,461885, maka $x^2_{hitung} <$

¹⁷⁸ Lihat lampiran, 418.

χ^2_{tabel} . Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak dan data variabel motivasi kerja (X_3) atas variabel kepemimpinan (X_2) bersifat homogen. Secara ringkas pengujian homogenitas data variabel dengan uji bartlett dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:¹⁷⁹

Tabel 55. Rangkuman pengujian homogenitas

No	Variabel	dk	χ^2_{hitung}		χ^2_{tabel}	Kesimpulan
1	X_1 terhadap X_4	76	0,19127	<	1,461885	Homogen
2	X_2 terhadap X_4	76	1,18143	<	1,461885	Homogen
3	X_3 terhadap X_4	76	0,04176	<	1,461885	Homogen
4	X_1 terhadap X_3	76	0,05432	<	1,461885	Homogen
5	X_2 terhadap X_3	76	0,78009	<	1,461885	Homogen

Berdasarkan tabel ringkasan perhitungan pengujian secara manual diatas, maka dapat disimpulkan bahwa uji homogenitas pada variabel budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4), variabel kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4), motivasi kerja (X_3) terhadap (X_4), budaya akademik (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3), kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) menunjukkan besaran nilai $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$, maka data pada variabel tersebut dapat dinyatakan homogen dan memenuhi prasyarat guna uji selanjutnya.

3. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan dari dilakukannya uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah garis regresi antar variabel dapat membentuk garis yang linear atau tidak linear. Asumsi kelinearan data variabel dalam penelitian ini yaitu meliputi data variabel pengembangan karir (X_4) terhadap data variabel budaya akademik (X_1), data variabel pengembangan karir (X_4) terhadap data variabel kepemimpinan (X_2), data variabel pengembangan karir (X_4) terhadap data variabel motivasi kerja (X_3), data variabel motivasi kerja (X_3) terhadap data variabel budaya akademik (X_1), data variabel motivasi kerja (X_3) terhadap data variabel kepemimpinan (X_2).

¹⁷⁹ Lihat lampiran, 438.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Untuk memperoleh data mengenai kelinieran data antar variabel, maka dilakukan uji F atau uji tuna cocok dengan cara manual, selanjutnya membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel tetap ialah linear. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel tetap ialah tidak linear.

1) Uji Linearitas Data Variabel Budaya Akademik (X_1) Terhadap Data Variabel Pengembangan Karir (X_4)

a. Tabel hasil perhitungan yang dilakukan untuk memperoleh garis regresi data variabel budaya akademik (X_1) terhadap data variabel pengembangan karir (X_4) diperoleh ringkasan pada tabel berikut;

Tabel 56. Tabel bantu uji linearitas budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4)

ΣX_1	ΣX_4	$\Sigma X_1 X_4$	ΣX_1^2	ΣX_4^2
11397	10835	1603883	1707751	1547687

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai koefisien a dan b dengan menggunakan rumus berikut;

Koefisien a;

$$a = \frac{(\Sigma x_4)(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)(\Sigma x_1 x_4)}{n(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)^2} = \frac{(10835)(1707751) - (11397)(1603883)}{77(1707751) - (11397)^2}$$

$$= \frac{18503482085 - 18279454551}{131496827 - 129891609} = \frac{224027534}{1605218} = 139,562$$

Koefisien b;

$$b = \frac{n(\Sigma x_1 x_4) - (\Sigma x_1)(\Sigma x_4)}{n(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)^2} = \frac{77(1603883) - (11397)(10835)}{77(1707751) - (11397)^2}$$

$$= \frac{123948991 - 123486495}{131496827 - 129891609} = \frac{462496}{1605218} = 0,288$$

Setelah dilakukan perhitungan dan memperoleh hasil nilai koefisien a dan b, maka selanjutnya dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X_1 terhadap X_4 yaitu; $Y = a + bX_1$ atau $X_4 = a + bX_1 = 139,562 + 0,288.X_1$.

b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg bla}$, dan JK_{res}

$$JK_{tot} = \Sigma Y^2 \text{ atau } \Sigma X_4^2 = 1547687$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\sum X_4)^2}{n} = \frac{(10835)^2}{77} = \frac{117397225}{77} = 1524639,285$$

$$JK_{reg bla} = b \left\{ \sum X_1 X_4 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_4)}{n} \right\} = 0,288 \left\{ 1603883 - \frac{(11397)(10835)}{77} \right\}$$

$$= 0,288 \{ 1603883 - 1603270,714 \}$$

$$= 0,288 \{ 612,286 \} = 1763,38368$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg bla}$$

$$= 1547687 - 1524639,285 - 1763,38368 = 22.871,376$$

c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel penolong.

$$JK_G = \sum \left\{ \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{n} \right\}$$

$$= 149^2 + 138^2 - \frac{(149+138)^2}{2} + 169^2 + 151^2 - \frac{(169+151)^2}{2} + \dots$$

$$\dots + 140^2 + 140^2 + 132^2 - \frac{(140+140+132)^2}{3}$$

$$= -432578,85$$

d. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_G = 22.871,376 - (-432578,85) = 455.450,226$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap sumber varians;

- 1) Dk total (dk_{total}) = 77
- 2) Dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- 3) Dk regresi b terhadap a ($dk_{reg bla}$) = 1
- 4) Dk residu (dk_{res}) = $n-2 = 77 - 2 = 75$
- 5) Dk error (dk_{error}) = $n - kel = 77 - 34 = 43$
- 6) Dk tuna cocok (dk_{TC}) = $kel - 2 = 34 - 2 = 32$

f. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{22.871,376}{77-2} = 304,951$$

g. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{455.450,226}{34-2} = 14.232,819$$

h. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat error / galat (RJK_G) dengan menggunakan rumus;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



$$RJK_G = \frac{JK_G}{n-k} = \frac{-432578,85}{77-34} = -10059,973$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas.

Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi / keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu;

- 1) Keputusan uji keberartian, Jika ;

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- 2) Keputusan uji linieritas, Jika ;

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya data berpola tidak linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{1763,38368}{304,951} = 5,78251$$

Dalam uji linieritas menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{14.232,819}{-10059,973} = -1,41479$$

- k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linieritas

Tabel 57. Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4).

Sumber varian	Dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel} ($\alpha = 0,05$)
Total	77	1547687	-		
Regresi _a	1	1524639,285	1524639,285		
Regresi _{bla}	1	1763,38368	1763,38368	5,78251	>
Residu	75	22.871,38	304,951		
Tuna cocok	32	455.450,23	14.232,82	-1,41479	<
Galat / error	43	-432578,85	-10059,973		

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di deskripsikan bahwa nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar **5,78251** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **1:75** yaitu sebesar **3,96847**. Selanjutnya nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar **-1,41479** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **32:43** yaitu sebesar **1,71168**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) $F_{hitung} = 5,78251 > F_{tabel} = 3,96847$, maka H_0 ditolak artinya uji

keberartian regresi signifikan

- 2) $F_{hitung} = -1,41479 < F_{tabel} = 1,71168$ maka H_0 ditolak artinya data berpola linear.¹⁸⁰

2) Uji Linearitas Data Variabel Kepemimpinan (X_2) Terhadap Data Variabel Pengembangan Karir (X_4)

- a. Tabel hasil perhitungan yang dilakukan untuk memperoleh garis regresi data variabel kepemimpinan (X_2) terhadap data variabel pengembangan karir (X_4) diperoleh ringkasan pada tabel berikut;

Tabel 58. Tabel bantu uji linearitas kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4)

ΣX_2	ΣX_4	$\Sigma X_2 X_4$	ΣX_2^2	ΣX_4^2
10433	10835	1467675	1431559	1547687

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai koefisien a dan b dengan menggunakan rumus berikut;

Koefisien a;

$$a = \frac{(\Sigma x_4)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_2)(\Sigma x_2 x_4)}{n(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_2)^2} = \frac{(10835)(1431559) - (10433)(1467675)}{77(1431559) - (10433)^2}$$

$$= \frac{15510941765 - 15312253275}{110230043 - 108847489} = \frac{198688490}{1382554} = 143,711$$

Koefisien b;

$$b = \frac{n(\Sigma x_2 x_4) - (\Sigma x_2)(\Sigma x_4)}{n(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_2)^2} = \frac{77(1467675) - (10433)(10835)}{77(1431559) - (10433)^2}$$

$$= \frac{113119075 - 113014555}{110230043 - 108847489} = \frac{104520}{1382554} = 0,075$$

Setelah dilakukan perhitungan dan memperoleh hasil nilai koefisien a dan b, maka selanjutnya dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X_2 terhadap X_4 yaitu; $Y = a + bX_2$ atau $X_4 = a + bX_2 = 143,711 + 0,075.X_2$.

- b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg bla}$, dan JK_{res}

$$JK_{tot} = \Sigma Y^2 \text{ atau } \Sigma X_4^2 = 1547687$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\Sigma X_4)^2}{n} = \frac{(10835)^2}{77} = \frac{117.397.225}{77} = 1524639,285$$

$$JK_{reg bla} = b \left\{ \Sigma X_2 X_4 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{n} \right\} = 0,075 \left\{ 1467675 - \frac{(10433)(10835)}{77} \right\}$$

¹⁸⁰ Lihat lampiran, 440.

$$= 0,075 \{1467675 - 1460872,142\}$$

$$= 0,075 \{6802,86\} = 5102,145$$

$$\begin{aligned} JK_{res} &= JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg bla} \\ &= 1547687 - 1524639,285 - 5102,145 = 17.945,57 \end{aligned}$$

- c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibanu dengan tabel penolong.

$$\begin{aligned} JK_G &= \sum \left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right\} \\ &= 149^2 + 138^2 - \frac{(149+138)^2}{2} + 151^2 + 124^2 + 160^2 - \frac{(151+124+160)^2}{3} \\ &\quad + \dots + 140^2 + 140^2 + 132^2 - \frac{(140^2+140+132)^2}{3} \\ &= 211836,805 \end{aligned}$$

- d. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_G = 17.945,57 - 211836,805 = -193.891,235$$

- e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap sumber varians;

- 1) Dk total (dk_{total}) = 77
- 2) Dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- 3) Dk regresi b terhadap a ($dk_{reg bla}$) = 1
- 4) Dk redisu (dk_{res}) = $n-2 = 77 - 2 = 75$
- 5) Dk error (dk_{error}) = $n - kel = 77 - 33 = 44$
- 6) Dk tuna cocok (dk_{TC}) = $kel - 2 = 33 - 2 = 31$

- f. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{17.945,57}{77-2} = 239,274$$

- g. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{-193.891,235}{33-2} = -6.254,555$$

- h. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat error / galat (RJK_G) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n-k} = \frac{211836,805}{77-33} = 4.814,472$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pengambilan keputusan (kaidah pengujian) pada uji linearitas dan uji signifikansi / keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu ;

- 1) Keputusan uji keberartian, Jika ;
 - $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan
 - $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan
- 2) Keputusan uji linieritas, Jika ;
 - $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear
 - $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya data berpola tidak linear

j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{5102,145}{239,274} = 21,3234$$

Dalam uji linieritas menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{-6.254,555}{4.814,472} = -1,29911$$

k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linieritas

Tabel 59. Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4)

Sumber varian	dk	JK	RJK	F _{hitung}		F _{tabel} ($\alpha = 0,05$)
Total	77	1547687	-			
Regresi a	1	1524639,285	1524639,285			
Regresi b _{ja}	1	5102,145	5102,145	21,3234	>	3,96847
Residu	75	17.945,57	239,274			
Tuna cocok	31	-193.891,24	-6.254,56	-1,29911	<	1,71178
Galat / error	44	211836,805	4.814,47			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di deskripsikan bahwa nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar **21,3234** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **1:75** yaitu sebesar **3,96847**. Selanjutnya nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitasnya sebesar **-1,29911** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **31:44** yaitu sebesar **1,71178**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

- 1) $F_{hitung} = 21,3234 > F_{tabel} = 3,96847$, maka H_0 ditolak artinya uji

keberartian regresi signifikan

- 2) $F_{hitung} = -1,29911 < F_{tabel} = 1,71178$ maka H_0 ditolak artinya data berpola linear.¹⁸¹

3) Uji Linieritas Data Variabel Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Data Variabel Pengembangan Karir (X_4)

- a. Tabel hasil perhitungan yang dilakukan untuk memperoleh garis regresi data variabel motivasi kerja (X_3) terhadap data variabel pengembangan karir (X_4) diperoleh ringkasan pada tabel berikut;

Tabel 60. Tabel bantu uji linearitas motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4).

ΣX_3	ΣX_4	$\Sigma X_3 X_4$	ΣX_3^2	ΣX_4^2
11796	10835	1660282	1829078	1547687

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai koefisien a dan b dengan menggunakan rumus berikut;

Koefisien a;

$$a = \frac{(\Sigma x_4)(\Sigma x_3^2) - (\Sigma x_3)(\Sigma x_3 x_4)}{n(\Sigma x_3^2) - (\Sigma x_3)^2} = \frac{(10835)(1829078) - (11796)(1660282)}{77(1829078) - (11796)^2}$$

$$= \frac{19818060130 - 19584686472}{140839006 - 139145616} = \frac{233373658}{1693390} = 137,81$$

Koefisien b;

$$b = \frac{n(\Sigma x_3 x_4) - (\Sigma x_3)(\Sigma x_4)}{n(\Sigma x_3^2) - (\Sigma x_3)^2} = \frac{77(1660282) - (11796)(10835)}{77(1829078) - (11796)^2}$$

$$= \frac{127841714 - 127089660}{140839006 - 139145616} = \frac{752054}{1693390} = 0,444$$

Setelah dilakukan perhitungan dan memperoleh hasil nilai koefisien a dan b, maka selanjutnya dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X_3 terhadap X_4 yaitu; $Y = a + bX_3$ atau $X_4 = a + bX_3 = 137,81 + 0,444.X_3$.

- b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg bla}$, dan JK_{res}

$$JK_{tot} = \Sigma Y^2 \text{ atau } \Sigma X_4^2 = 1547687$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\Sigma X_4)^2}{n} = \frac{(10835)^2}{77} = \frac{117397225}{77} = 1524639,285$$

¹⁸¹ Lihat lampiran, 443.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli;
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

$$JK_{reg\ bla} = b \left\{ \sum X_3 X_4 - \frac{(\sum X_3)(\sum X_4)}{n} \right\} = 0,444 \left\{ 1660282 - \frac{(11796)(10835)}{77} \right\}$$

$$= 0,444 \{ 1660282 - 1658965,71 \} = 0,444 \{ 1316,29 \}$$

$$= 5844,320$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg\ a} - JK_{reg\ bla}$$

$$= 1547687 - 1524639,285 - 5844,320 = 22463,283$$

c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel penolong.

$$JK_G = \sum \left\{ \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{n} \right\}$$

$$= 169^2 + 151^2 + 124^2 + 160^2 + 140^2 + 140^2 + 132^2 - \frac{(169 + 151 + 124 + 160 + 140 + 140 + 132)^2}{7} + \dots + 140^2 + 140^2 + 132^2 - \frac{(140 + 140 + 132)^2}{3}$$

$$= -626967,842$$

d. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_G = 22463,283 - (-626967,842) = 649.431,125$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap sumber varians;

- 1) Dk total (dk_{total}) = 77
- 2) Dk regresi a ($dk_{reg\ a}$) = 1
- 3) Dk regresi b terhadap a ($dk_{reg\ bla}$) = 1
- 4) Dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 77 - 2 = 75$
- 5) Dk error (dk_{error}) = $n - kel = 77 - 25 = 52$
- 6) Dk tuna cocok (dk_{TC}) = $kel - 2 = 25 - 2 = 23$

f. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{22463,283}{77-2} = 299,510$$

g. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{649.431,125}{25-2} = 28.236,135$$

h. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat error / galat (RJK_G) dengan menggunakan rumus;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi



$$RJK_G = \frac{JK_G}{n-k} = \frac{-626967,842}{77-25} = -12.057,073$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas.

Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi / keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu ;

- 1) Keputusan uji keberartian, Jika ;

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- 2) Keputusan uji linieritas, Jika ;

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya data berpola tidak linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{5844,320}{299,510} = 19,51293$$

Dalam uji linieritas menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{28.236,135}{-12.057,073} = -2,34187$$

- k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linieritas

Tabel 61. Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4).

Sumber varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}		$F_{tabel} (\alpha = 0,05)$
Total	77	1547687	-			
Regresi _a	1	1524639,285	1524639,285			
Regresi _{bla}	1	5844,32	5844,32	19,51293	>	3,96847
Residu	75	22463,283	299,51			
Tuna cocok	23	649.431,13	28.236,14	-2,34187	<	1,73902
Galat / error	52	-626967,842	-12.057,07			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di deskripsikan bahwa nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar **19,51293** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **1:75** yaitu sebesar **3,96847**. Selanjutnya nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar **-2,34187** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **23:52** yaitu sebesar **1,73902**. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa;

- 1) $F_{hitung} = 19,51293 > F_{tabel} = 3,96847$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian regresi signifikan
- 2) $F_{hitung} = -2,34187 < F_{tabel} = 1,73902$ maka H_0 ditolak artinya data berpola linear.¹⁸²

4) Uji Linieritas Data Variabel Budaya Akademik (X_1) Terhadap Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)

- a. Tabel hasil perhitungan yang dilakukan untuk memperoleh garis regresi data variabel budaya akademik (X_1) terhadap data variabel motivasi kerja (X_3) diperoleh ringkasan pada tabel berikut;

Tabel 62. Tabel bantu uji linearitas budaya akademik (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3)

ΣX_1	ΣX_3	$\Sigma X_1 X_3$	ΣX_1^2	ΣX_3^2
11397	11796	1750843	1707751	1829078

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai koefisien a dan b dengan menggunakan rumus berikut;

Koefisien a;

$$a = \frac{(\Sigma x_3)(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)(\Sigma x_1 x_3)}{n(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)^2} = \frac{(11796)(1707751) - (11397)(1519547)}{77(1707751) - (11397)^2}$$

$$= \frac{20144630796 - 19954357671}{131496827 - 129891609} = \frac{190273125}{1605218} = 118,53$$

Koefisien b;

$$b = \frac{n(\Sigma x_1 x_3) - (\Sigma x_1)(\Sigma x_3)}{n(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)^2} = \frac{77(1750843) - (11397)(11796)}{77(1707751) - (11397)^2}$$

$$= \frac{134814911 - 134439012}{131496827 - 129891609} = \frac{375899}{1605218} = 0,234$$

Setelah dilakukan perhitungan dan memperoleh hasil nilai koefisien a dan b, maka selanjutnya dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X_1 terhadap X_3 yaitu; $Y = a + b_{X_1}$ atau $X_3 = a + b_{X_1} = 118,53 + 0,234 \cdot X_1$.

- b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg bla}$, dan JK_{res}

$$JK_{tot} = \Sigma Y^2 \text{ atau } \Sigma X_3^2 = 1829078$$

¹⁸² Lihat lampiran, 446.

$$JK_{\text{reg a}} = \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{(11796)^2}{77} = \frac{139145616}{77} = 1807085,922$$

$$JK_{\text{reg bla}} = b \left\{ \sum X_1 X_3 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_3)}{n} \right\} = 0,234 \left\{ 1750843 - \frac{(11397)(11796)}{77} \right\}$$

$$= 0,234 \{ 1750843 - 1745961,194 \}$$

$$= 0,234 \{ 4.881,806 \} = 1142,342$$

$$JK_{\text{res}} = JK_{\text{tot}} - JK_{\text{reg a}} - JK_{\text{reg bla}}$$

$$= 1829078 - 1807085,922 - 1142,342 = 20.849,736$$

c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel penolong.

$$JK_G = \sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\} \text{ atau } = \sum \left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right\}$$

$$= 166^2 + 166^2 - \frac{(166+166)^2}{2} + 154^2 + 166^2 - \frac{(154+166)^2}{2} + \dots$$

$$\dots + 152^2 + 140^2 + 178^2 - \frac{(152+140+178)^2}{3}$$

$$= -756221,516$$

d. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{\text{res}} - JK_G = 20.849,736 - (-756221,516) = 777.071,252$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap sumber varians;

- 1) Dk total (dk_{total}) = 77
- 2) Dk regresi a ($dk_{\text{reg a}}$) = 1
- 3) Dk regresi b terhadap a ($dk_{\text{reg bla}}$) = 1
- 4) Dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 77 - 2 = 75$
- 5) Dk error (dk_{error}) = $n - \text{kel} = 77 - 34 = 43$
- 6) Dk tuna cocok (dk_{TC}) = $\text{kel} - 2 = 34 - 2 = 32$

f. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{\text{res}} = \frac{JK_{\text{res}}}{n-2} = \frac{20.849,736}{77-2} = 277,996$$

g. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{777.071,252}{34-2} = 24.283,476$$

h. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat error / galat (RJK_G) dengan

menggunakan rumus;

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n-k} = \frac{-756221,516}{77-34} = -17.586,546$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas.

Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi / keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu ;

- 1) Keputusan uji keberartian, Jika ;

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- 2) Keputusan uji linieritas, Jika ;

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya data berpola tidak linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{1142,342}{277,996} = 4,10920$$

Dalam uji linieritas menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{24.283,476}{-17.586,546} = -1,38079$$

- k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linieritas

Tabel 63. Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel budaya akademik (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3).

Sumber varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}		$F_{tabel} (\alpha = 0,05)$
Total	77	1829078	-			
Regresi _a	1	1807085,922	1807085,922			
Regresi _{bla}	1	1142,342	1142,342	4,10920	>	3,96847
Residu	75	20.849,74	277,996			
Tuna cocok	32	777.071,25	24.283,48	-1,38079	<	1,71168
Galat / error	43	-756221,516	-17.586,55			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di deskripsikan bahwa nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar **4,10920** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **1:75** yaitu sebesar **3,96847**. Selanjutnya nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar; **-1,38079** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **32:43** yaitu sebesar **1,71168**. Dengan demikian dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

disimpulkan bahwa

- 1) $F_{hitung} = 4,10920 > F_{tabel} = 3,99092$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian regresi signifikan
- 2) $F_{hitung} = -1,38079 < F_{tabel} = 1,71168$ maka H_0 ditolak artinya data berpola linear.¹⁸³

5) Uji Linearitas Data Variabel Kepemimpinan (X_2) Terhadap Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)

- a. Tabel hasil perhitungan yang dilakukan untuk memperoleh garis regresi data variabel kepemimpinan (X_2) terhadap data variabel motivasi kerja (X_3) diperoleh ringkasan pada tabel berikut;

Tabel 64. Tabel bantu uji linearitas kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3)

ΣX_2	ΣX_3	$\Sigma X_2 X_3$	ΣX_2^2	ΣX_3^2
10433	11796	1601767	1431559	1829078

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai koefisien a dan b dengan menggunakan rumus berikut;

Koefisien a;

$$a = \frac{(\Sigma x_3)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_2)(\Sigma x_2 x_3)}{n(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_2)^2} = \frac{(11796)(1431559) - (10433)(1601767)}{77(1431559) - (10433)^2}$$

$$= \frac{16886669964 - 16711235111}{110230043 - 108847489} = \frac{175434853}{1382554} = 126,89$$

Koefisien b;

$$b = \frac{n(\Sigma x_2 x_3) - (\Sigma x_2)(\Sigma x_3)}{n(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_2)^2} = \frac{77(1601767) - (10433)(11796)}{77(1431559) - (10433)^2}$$

$$= \frac{123336059 - 123067668}{110230043 - 108847489} = \frac{268391}{1382554} = 0,194$$

Setelah dilakukan perhitungan dan memperoleh hasil nilai koefisien a dan b, maka selanjutnya dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X_2 terhadap X_3 yaitu; $Y = a + b_{X_2}$ atau $X_3 = a + b_{X_2} = 126,89 + 0,194 \cdot X_2$.

- b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg bla}$, dan JK_{res}

$$JK_{tot} = \Sigma Y^2 \text{ atau } \Sigma X_3^2 = 1829078$$

¹⁸³ Lihat lampiran, 449.

$$JK_{reg a} = \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{(11796)^2}{77} = \frac{139145616}{77} = 1807085,922$$

$$JK_{reg bla} = b \left\{ \sum X_2 X_3 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_3)}{n} \right\} = 0,194 \left\{ 1601767 - \frac{(10433)(11796)}{77} \right\}$$

$$= 0,194 \{ 1601767 - 1598281,402 \}$$

$$= 0,194 \{ 3.485,598 \} = 6762,060$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg bla}$$

$$= 1829078 - 1807085,922 - 6762,060 = 15.230,018$$

c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel penolong.

$$JK_G = \sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\} \text{ atau } = \sum \left\{ \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n} \right\}$$

$$= 166^2 + 166^2 - \frac{(145+171)^2}{2} + 166^2 + 142^2 + 166^2 - \frac{(166+142 + 166)^2}{3}$$

$$+ \dots + 152^2 + 140^2 + 178^2 - \frac{(152+140+178)^2}{3} = 229703,972$$

d. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_G = 15.230,018 - 229703,972 = -214.473,954$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap sumber varians;

- 1) Dk total (dk_{total}) = 77
- 2) Dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- 3) Dk regresi b terhadap a ($dk_{reg bla}$) = 1
- 4) Dk residu (dk_{res}) = $n-2 = 77 - 2 = 75$
- 5) Dk error (dk_{error}) = $n - \text{kel} = 77 - 33 = 44$
- 6) Dk tuna cocok (dk_{TC}) = $\text{kel} - 2 = 33 - 2 = 31$

f. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{15.230,018}{77-2} = 203,066$$

g. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{-214.473,954}{33-2} = -6918,514$$

h. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat error / galat (RJK_G) dengan menggunakan rumus;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi



$$RJK_G = \frac{JK_G}{n-k} = \frac{229703,972}{77-33} = 5220,544$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas.

Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi / keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu ;

- 1) Keputusan uji keberartian, Jika ;

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- 2) Keputusan uji linieritas, Jika ;

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya data berpola tidak linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{6762,060}{203,066} = 33,29981$$

Dalam uji linieritas menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{-6918,514}{5220,544} = -1,32524$$

- k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linieritas

Tabel 65. Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3)

Sumber varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}		F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
Total	77	1829078	-			
Regresi a	1	1807085,922	1807085,922			
Regresi bja	1	6.762,060	6.762,060	33,29981	>	3,96847
Residu	75	15.230,018	203,066			
Tuna cocok	31	-214.473,954	-6.918,514	-1,32524	<	1,71178
Galat / error	44	229.703,972	5.220,544			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di deskripsikan bahwa nilai

F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar **33,29981** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **1:75** yaitu sebesar **3,96847**. Selanjutnya nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitasnya sebesar **-1,32524** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **35:29** yaitu sebesar **1,71178**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

- 1) $F_{hitung} = 33,29981 > F_{tabel} = 3,96847$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian regresi signifikan
- 2) $F_{hitung} = -1,32524 < F_{tabel} = 1,71178$ maka H_0 ditolak artinya data

berpola linear.¹⁸⁴

Berikut hasil perhitungan manual secara ringkas dapat di rangkum:¹⁸⁵

Tabel 66. Tabel rangkuman hasil pengujian manual

No	Variabel	dk $\alpha = 0,05$	F hitung		F tabel	Kesimpulan
1	X ₁ Terhadap X ₄	1/75	5,78251	>	3,96847	Signifikan
2	X ₁ Terhadap X ₄	32/43	-1,41479	<	1,71168	Linear
3	X ₂ Terhadap X ₄	1/75	21,3234	>	3,96847	Signifikan
4	X ₂ Terhadap X ₄	31/44	-1,29911	<	1,71178	Linear
5	X ₃ Terhadap X ₄	1/75	19,51293	>	3,96847	Signifikan
6	X ₃ Terhadap X ₄	23/52	-2,34187	<	1,73902	Linear
7	X ₁ Terhadap X ₃	1/75	4,10920	>	3,96847	Signifikan
8	X ₁ Terhadap X ₃	32/43	-1,38079	<	1,71168	Linear
9	X ₂ Terhadap X ₃	1/75	33,29981	>	3,96847	Signifikan
10	X ₂ Terhadap X ₃	31/44	-1,32524	<	1,71178	Linear

Berdasarkan tabel ringkasan perhitungan pengujian linearitas secara manual diatas, maka dapat disimpulkan bahwa uji keberartian regresi pada variabel budaya akademik (X₁) terhadap pengembangan karir (X₄), kepemimpinan (X₂) terhadap pengembangan karir (X₄), motivasi kerja (X₃) terhadap pengembangan karir (X₄), budaya akademik (X₁) terhadap motivasi kerja (X₃), kepemimpinan (X₂) terhadap motivasi kerja (X₃) menunjukkan besaran nilai pada $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka data pada variabel tersebut dapat dinyatakan signifikan. Selanjutnya uji linearitas pada variabel budaya akademik (X₁) terhadap pengembangan karir (X₄), kepemimpinan (X₂) terhadap pengembangan karir (X₄), motivasi kerja (X₃) terhadap pengembangan karir (X₄), budaya akademik (X₁) terhadap motivasi kerja (X₃), kepemimpinan (X₂) terhadap motivasi kerja (X₃) menunjukkan besaran nilai pada $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka data pada variabel tersebut dapat dinyatakan linear dan memenuhi prasyarat guna uji selanjutnya.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan, apabila telah melalui proses pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas chi square, uji

¹⁸⁴ Lihat lampiran, 452.

¹⁸⁵ Lihat lampiran, 454.



homogenitas, maupun uji linearitas koefisien regresi. Dari proses tahap ketiga jenis pengujian persyaratan analisis jalur menunjukkan bahwa semua hasil pengujian analisis tersebut telah memenuhi syarat dan dapat melanjutkan ketahap pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melalui beberapa tahapan yaitu tahap perhitungan regresi, tahap perhitungan korelasi dan tahap perhitungan analisis jalur. Pada tahap perhitungan regresi bertujuan untuk memprediksi variabel tetap/ endogen apabila variabel bebas/ eksogen dinaikan atau diturunkan. Perhitungan korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel intervening terhadap variabel endogen. Selanjutnya perhitungan analisis jalur dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel eksogen dan endogen yang terbentuk oleh sebab dan akibat (kausalitas empiris).

Pada tahap perhitungan dalam pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan program microsof excel dan SPSS 26. Adapun hipotesis yang akan diuji yaitu meliputi: 1). Pengaruh langsung budaya akademik terhadap pengembangan karir; 2). Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap pengembangan karir ; 3). Pengaruh langsung budaya akademik dan kepemimpinan terhadap pengembangan karir; 4). Pengaruh langsung budaya akademik terhadap motivasi kerja; 5). Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja; 6). Pengaruh langsung budaya akademik, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja; 7). Pengaruh langsung motivasi kerja, terhadap pengembangan karir; 8). Pengaruh langsung budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir; 9). Pengaruh langsung budaya akademik terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja; 10). Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja.

Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut, metode analisis jalur dalam penelitian ini dapat disusun ke dalam lima sub struktur dengan



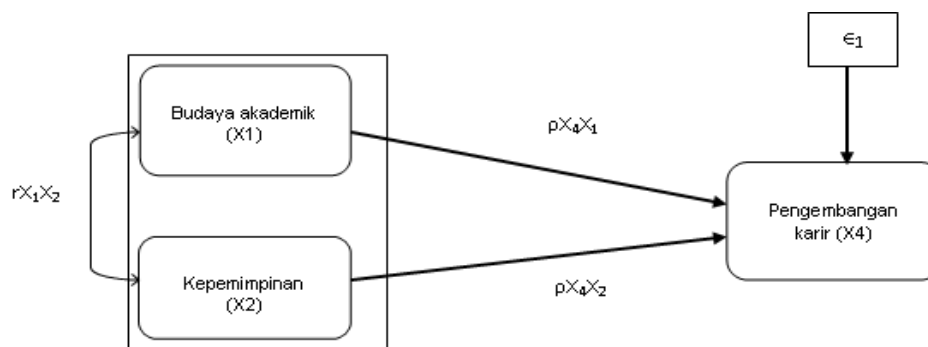
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

model persamaan yaitu sebagai berikut:¹⁸⁶

a. Sub Struktur 1

Pengujian hipotesis dilakukan setelah dilakukan persamaan struktural. Pada struktural I ini dimaksudkan untuk menjawab hipotesis pada poin 1,2 dan 3 mengenai pengaruh langsung dari variabel budaya akademik (X₁) dan variabel kepemimpinan (X₂) terhadap variabel pengembangan karir (X₄) baik secara parsial maupun simultan.



Gambar 16; Sub. Struktur 1

$$X_4 = p_{X_4X_1}X_1 + p_{X_4X_2}X_2 + \epsilon_1$$

1. Pengaruh langsung X₁ terhadap X₄

$$X_1 \rightarrow X_4 = p_{X_4X_1} \cdot p_{X_4X_1}$$

2. Pengaruh langsung X₂ terhadap X₄

$$X_2 \rightarrow X_4 = p_{X_4X_2} \cdot p_{X_4X_2}$$

3. Pengaruh langsung x1 dan x2 secara simultan terhadap X₄

$$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow X_4 = (p_{X_4X_1} \cdot p_{X_4X_1}) + (p_{X_4X_2} \cdot p_{X_4X_2})$$

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian

model persamaan model sub struktur 1 ini yaitu sebagai berikut;

1) Membuat tabel bantu persamaan sub struktur 1

Tabel 67. Tabel bantu persamaan sub struktur 1

	Σn	ΣX ₁	ΣX ₂	ΣX ₄	ΣX ₁ ²	ΣX ₂ ²	ΣX ₄ ²	ΣX ₁ X ₂	ΣX ₁ X ₄	ΣX ₂ X ₄
Jumlah	77	11397	10433	10835	1707751	1431559	1547687	1563059	1603883	1467675
Rata-rata		148	135,5	140,7						

2) Menentukan skor deviasi ukuran deskriptif sebagai berikut;

$$\Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} = 1707751 - \frac{(11397)^2}{77} = 1707751 - 1686904,01 = 20846,99$$

¹⁸⁶ Lihat lampiran, 455.

$$\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = 1431559 - \frac{(1431559)^2}{77} = 1431559 - 1413603,75 = 17955,25$$

$$\Sigma X_4^2 = \Sigma X_4^2 - \frac{(\Sigma X_4)^2}{n} = 1547687 - \frac{(10835)^2}{77} = 1547687 - 1524639,28 = 1524639,28$$

$$\Sigma X_1X_2 = \Sigma X_1X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} = 1563059 - \frac{(11397)(10433)}{77} = 1563059 - 1544219,49 = 18839,51$$

$$\Sigma X_1X_4 = \Sigma X_1X_4 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_4)}{n} = 1603883 - \frac{(11397)(10835)}{77} = 1603883 - 1603720,71 = 1622,90$$

$$\Sigma X_2X_4 = \Sigma X_2X_4 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{n} = 1467675 - \frac{(10433)(10835)}{77} = 1467675 - 1460872,14 = 6802,86$$

3) Menentukan koefisien dan konstanta persamaan regresi berganda

$$b_1 = \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_1X_4) - (\Sigma X_1X_2)(\Sigma X_2X_4)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1X_2)^2} = \frac{(17955,25)(1.622,90) - (18839,51)(6802,86)}{(20846,99)(17955,25) - (18839,51)^2}$$

$$= \frac{29139575,2250 - 12816254,8998}{374312917,1975 - 345927137,0401} = \frac{16323320,3252}{29835780,1574} = 0,547$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2X_4) - (\Sigma X_1X_2)(\Sigma X_1X_4)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1X_2)^2} = \frac{(20846,99)(6.802,86) - (18.839,51)(1.622,90)}{(20846,99)(17955,25) - (18839,51)^2}$$

$$= \frac{141819154,3914 - 30574640,779}{374312917,1975 - 345927137,0401} = \frac{11124451,3612}{29835780,1574} = 0,372$$

$$a = \bar{X}_4 - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

$$= 140,7 - (0,547 \times 148) - (0,372 \times 135,5)$$

$$= 140,7 - 80,956 - 50,406$$

$$= 9,338$$

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_4 yaitu sebagai berikut:

$$X_4 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 9,338 + 0,547.X_1 + 0,372.X_2$$

4) Perhitungan koefisien jalur model sub struktur I

Berikut ialah perhitungan manual analisis jalur untuk sub struktur model pertama yaitu;¹⁸⁷ Diketahui;

$$\begin{array}{ll} \Sigma X_1 = 11397 & \Sigma X_4^2 = 1547687 \\ \Sigma X_2 = 10433 & \Sigma X_1X_2 = 1563059 \\ \Sigma X_4 = 10835 & \Sigma X_1X_4 = 1603883 \\ \Sigma X_1^2 = 1707751 & \Sigma X_2X_4 = 1467675 \\ \Sigma X_2^2 = 1431559 & \end{array}$$

$$r_{12} = \frac{n \Sigma X_1X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1563059 - (11397)(10433)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\}}}$$

$$= \frac{120355543 - 119804901}{\sqrt{\{131496827 - 129891609\} \{110230043 - 108847489\}}} = \frac{550642}{\sqrt{\{1605218\} \{1382554\}}}$$

$$= \frac{550642}{\sqrt{2219300566772}} = \frac{550642}{1489731,709} = 0,369$$

¹⁸⁷ Lihat lampiran, 467.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

$$r_{14} = \frac{n \sum X_1 X_4 - (\sum X_1)(\sum X_4)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1603883 - (11397)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}}$$

$$= \frac{123948991 - 123486495}{\sqrt{\{131496827 - 129891609\} \{119171899 - 117397225\}}} = \frac{462496}{\sqrt{\{1605218\} \{1774674\}}}$$

$$= \frac{462496}{\sqrt{2848738648932}} = \frac{462496}{1687820,680} = 0,274$$

$$r_{24} = \frac{n \sum X_2 X_4 - (\sum X_2)(\sum X_4)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1467675 - (10433)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}}$$

$$= \frac{113703975 - 113041555}{\sqrt{\{110230043 - 108847489\} \{119171899 - 117397225\}}} = \frac{662420}{\sqrt{\{1382554\} \{1774674\}}}$$

$$= \frac{662420}{\sqrt{2453582637396}} = \frac{662420}{1566391,597} = 0,422$$

Berdasarkan dari proses perhitungan korelasi secara manual diatas, maka dapat dirangkum kedalam tabel berikut;

Tabel 68. Tabel perhitungan korelasi secara manual sub struktur 1

	X1	X2	X4
X1	1	0,369	0,274
X2	0,369	1	0,422
X4	0,274	0,422	1

Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu;

Tabel 69. Tabel perhitungan korelasi dengan SPSS versi 26

	Correlations		
	Budaya akademik	Kepemimpinan	Pengembangan Karir
Budaya akademik	Pearson Correlation	1	,369*
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	77	77
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,369*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,048
	N	77	77
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	,274	,422*
	Sig. (2-tailed)	,008	,048
	N	77	77

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan rumus matriks;

$$p_{41} = \frac{\begin{bmatrix} \sum X_1 X_4 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 X_4 & \sum X_2^2 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \sum X_1^2 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_1 X_2 & \sum X_2^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 0,274 & 0,369 \\ 0,422 & 1 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,369 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(0,274)(1) - (0,422)(0,369)}{(1)(1) - (0,369)(0,369)}$$

$$= \frac{0,274 - 0,155}{1 - 0,136} = \frac{0,119}{0,864} = 0,137$$

$$p_{42} = \frac{\begin{bmatrix} \sum X_2^2 & \sum X_1 X_4 \\ \sum X_1 X_2 & \sum X_2 X_4 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \sum X_1^2 & \sum X_1 X_2 \\ \sum X_1 X_2 & \sum X_2^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,274 \\ 0,369 & 0,422 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,369 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(1)(0,422) - (0,369)(0,274)}{(1)(1) - (0,369)(0,369)}$$

$$= \frac{0,422 - 0,101}{1 - 0,136} = \frac{0,321}{0,864} = 0,371$$

Selanjutnya menghitung signifikansi koefisien korelasi untuk sub struktur model pertama yaitu sebagai berikut;

$$t_{4.12}^2 = R_{4.12}^2 \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-R_{4.12}^2}}$$

Diketahui;

Rata-rata X1	= 148	ΣX_4^2	= 1524639,28
Rata-rata X2	= 135,5	$\Sigma X_1 X_2$	= 18839,51
Rata-rata X4	= 140,7	$\Sigma X_1 X_4$	= 1622,90
ΣX_1^2	= 20846,99	$\Sigma X_2 X_4$	= 6802,86
ΣX_2^2	= 17955,25	$(\Sigma X_1 X_2)^2$	= 354927137,04
b1	= 0,547	b2	= 0,372

Mencari nilai $R_{4.12}^2$ dengan rumus;

$$R_{4.12}^2 = \frac{b_1 \cdot \Sigma X_1 X_4 + b_2 \cdot \Sigma X_2 X_4}{\Sigma X_4^2} = \frac{0,547 \cdot 1622,90 + 0,372 \cdot 6802,86}{1524639,28} = \frac{88772 + 253066}{1524639,28}$$

$$= \sqrt{\frac{341.838}{1524639,28}} = \sqrt{0,224} = 0,473 \text{ (r- koefisien korelasi)}$$

$$R_{4.12}^2 = R_{4.12}^2 = 0,473^2 = 0,224 \text{ (r- square)}$$

$$t_{4.12}^2 = R_{4.12}^2 \cdot \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-R_{4.12}^2}} = 0,473 \cdot \frac{\sqrt{77-2-1}}{\sqrt{1-0,224}} = 0,473 \cdot \frac{\sqrt{74}}{\sqrt{0,776}}$$

$$= 0,473 \cdot \frac{8,602}{0,880} = 0,473 \times 9,775 = 4,623$$

Menghitung koefisien residu untuk persamaan sub struktur model pertama yaitu; $e_1 = 1 - R_{4.12}^2 = 1 - 0,224 = 0,776$

Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu;

Tabel 70. Tabel perhitungan koefisien korelasi dengan SPSS.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,338	20,174		4,623	,000
Budaya akademik	,547	,104	,137	2,400	,018
Kepemimpinan	,372	,230	,371	,753	,041

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

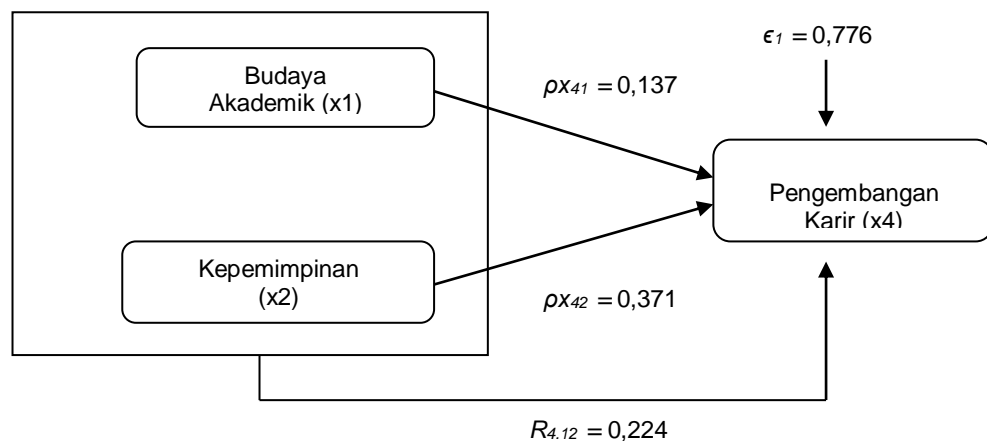
Melalui perhitungan diatas dapat diperoleh kerangka hubungan kausalitas empiris antara budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) yang dapat dibuat melalui model persamaan seperti berikut;

$$X_4 = \rho X_{41} + \rho X_{42} + \rho X_4 \epsilon_1$$

$$= 0,137 + 0,371 + (1 - 0,224)$$

$$= 0,137 + 0,371 + 0,776 \epsilon_1$$

Untuk mencari variabel sisa (ϵ_1) dapat menggunakan rumus $\epsilon_1 = 1 - R_{4.12}^2$. Berdasarkan dari perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh diagram jalur hubungan kausalitas empiris antara Budaya Akademik (X_1), dan Kepemimpinan (X_2) terhadap Pengembangan Karir (X_4) yaitu sebagai berikut;



Gambar 17; Diagram jalur kausal empiris persamaan struktur model pertama antara X_1 dan X_2 terhadap X_4

1. Pengaruh Budaya Akademik (X_1) terhadap Pengembangan Karir (X_4)

Dalam penelitian ini hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya akademik (X_1) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

- $H_0: \rho_{X_41} \leq 0$ Budaya akademik (X_1) tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4)
- $H_a: \rho_{X_41} > 0$ Budaya akademik (X_1) berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4)

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi antara X_1 terhadap X_4 dapat dilakukan dengan langkah;

- Membuat tabel perhitungan regresi X_1 terhadap X_4 .

Tabel 71. Tabel bantu perhitungan regresi budaya akademik (X_1) terhadap

pengembangan karir (X_4)

N	ΣX_1	ΣX_4	$\Sigma X_1 X_4$	ΣX_1^2	ΣX_4^2
77	11397	10835	1603883	1707751	1547687

b. Mencari koefisien korelasi (nilai r)

Untuk memperoleh besaran kekuatan korelasi/ hubungan antara variabel budaya akademik (X_1) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) dapat dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut;

$$\begin{aligned}
 r_{14} &= \frac{n \Sigma X_1 X_4 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_4)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_4^2 - (\Sigma X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1603883 - (11397)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}} \\
 &= \frac{123948991 - 123486495}{\sqrt{\{131496827 - 129891609\} \{119171899 - 117397225\}}} = \frac{462496}{\sqrt{\{1605218\} \{1774674\}}} \\
 &= \frac{462496}{\sqrt{2848738648932}} = \frac{462496}{1687820,680} = 0,274
 \end{aligned}$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi X_1 terhadap X_4 sebesar 0,274. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai t -hitung.

c. Uji T (Parsial)

Untuk memperoleh nilai (t -hitung) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$\begin{aligned}
 t_{14} &= r_{14} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{14}^2}} = 0,274 \sqrt{\frac{77-2}{1-0,274^2}} = 0,274 \sqrt{\frac{75}{1-0,075076}} = 0,274 \sqrt{\frac{75}{0,924924}} \\
 &= 0,274 \sqrt{81,087} = 0,274 \cdot 9,004 = 2,467
 \end{aligned}$$

Jadi telah diperoleh nilai t -hitung sebesar 2,467. Selanjutnya diperoleh nilai t -tabel yang terdapat pada distribusi t -tabel dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-2 = 77 - 2 = 75$) sebesar 1,992. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 72. Perhitungan koefisien korelasi budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	40,766	17,224		7,322	,000
Budaya akademik	,403	,129	,274	2,467	,019

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kolom signifikansi (sig.) menunjukkan nilai sig. sebesar 0,019 ini berarti bahwa nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,019 < 0,05$), maka H_0

dapat diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa nilai koefisien analisis jalur X_1 terhadap X_4 ialah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya akademik (X_1) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan karir (X_4).

d. Rangkuman hasil perhitungan budaya akademik X_1 terhadap pengembangan karir X_4 serta besaran kontribusinya.

Tabel 73. Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4)

Koefisien korelasi r_{14}	r-square r_{14}^2	dk	t-hitung		t-tabel	Kesimpulan
0,274	0,075	75	2,467	>	1,992	signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besaran nilai $t\text{-hitung} >$ nilai $t\text{-tabel}$ ($2,4467 > 1,992$). Maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara parsial budaya akademik (X_1) memiliki pengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Selanjutnya dapat diketahui pada tabel 88 kolom (r_{14}) menunjukkan nilai pengaruh X_1 terhadap X_4 atau ρ_{41} sebesar 0,274 ini berarti untuk mengetahui besaran kontribusi atau sumbangan dari variabel budaya akademik (X_1) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) yaitu dengan menghitung pengaruh total, caranya ialah dengan mengkuadratkan nilai $(r_{14})^2$ atau $\rho_{41} \times \rho_{41} = 0,274 \times 0,274 = 0,075$ (7,5%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu dengan rumus ($\epsilon_1 = 1 - r_{14}^2$) = $1 - 0,274^2 = 1 - 0,075 = 0,925$ (92,5%). Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 74. hasil perhitungan koefisien korelasi X_1 terhadap X_4 dengan SPSS versi 26 model summary

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,274	,075	,091	12,473

a. Predictors: (Constant), Budaya akademik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

2. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Pengembangan Karir (X_4)

Dalam penelitian ini hipotesis kedua menyatakan bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{X_2 X_4} \leq 0 \quad \text{Kepemimpinan } (X_2) \text{ tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4)$$

$$H_a: \rho_{X_2 X_4} > 0 \quad \text{Kepemimpinan } (X_2) \text{ berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4)$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi antara X_2 terhadap X_4 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

- Membuat tabel perhitungan regresi kepemimpinan X_2 terhadap pengembangan karir X_4 .

Tabel 75. Tabel bantu perhitungan regresi kepemimpinan X_2 terhadap pengembangan karir X_4 .

N	ΣX_2	ΣX_4	$\Sigma X_2 X_4$	ΣX_2^2	ΣX_4^2
77	10433	10835	1467675	1431559	1547687

- Mencari koefisien korelasi (nilai r)

Untuk memperoleh besaran kekuatan korelasi/ hubungan antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) dapat dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut;

$$r_{24} = \frac{n \Sigma X_2 X_4 - (\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{\sqrt{\{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\} \{n \Sigma X_4^2 - (\Sigma X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1467675 - (10433)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}}$$

$$= \frac{113703975 - 113041555}{\sqrt{\{110230043 - 108847489\} \{119171899 - 117397225\}}} = \frac{662420}{\sqrt{\{1382554\} \{1774674\}}}$$

$$= \frac{662420}{\sqrt{2453582637396}} = \frac{662420}{1566391,597} = 0,422$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi X_2 terhadap X_4 sebesar 0,422. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai t_{hitung} .

- Uji T

Untuk memperoleh nilai (t_{hitung}) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$t_{24} = r_{24} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{24}^2}} = 0,422 \sqrt{\frac{77-2}{1-0,422^2}} = 0,422 \sqrt{\frac{75}{1-0,178084}} = 0,422 \sqrt{\frac{75}{0,821916}}$$



$$= 0,422\sqrt{91,250} = 0,422 \cdot 9,552 = 4,030$$

Jadi telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,030. Selanjutnya diperoleh nilai t_{tabel} yang terdapat pada distribusi t_{tabel} dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n - 2 = 77 - 2 = 75$) sebesar 1,992. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

d. Tabel 76. Perhitungan koefisien korelasi kepemimpinan X_2 terhadap pengembangan karir X_4 .

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error			
1 (Constant)	109,824	13,237		8,297	,000
Kepemimpinan	,244	,105	,422	4,030	,023

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kolom signifikansi (sig.) menunjukkan nilai sig. sebesar 0,023 ini berarti bahwa nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,023 < 0,05$), maka H_0 dapat diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa nilai koefisien analisis jalur X_2 terhadap X_4 ialah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_2) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan karir (X_4).

e. Rangkuman hasil perhitungan kepemimpinan X_2 terhadap pengembangan karir X_4 serta besaran kontribusinya.

Tabel 77. Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi kepemimpinan X_2 terhadap pengembangan karir X_4 .

Koefisien korelasi r_{24}	r-square r_{24}^2	dk	t_{hitung}		t_{tabel}	Kesimpulan
0,422	0,178	75	4,030	>	1,992	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besaran nilai $t_{\text{hitung}} >$ nilai t_{tabel} ($4,030 > 1,992$). Maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara parsial kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima. Selanjutnya dapat diketahui pada tabel 92 kolom (r_{24}) menunjukkan nilai pengaruh X_2 terhadap X_4 atau ρ_{42} sebesar 0,422 ini berarti untuk mengetahui besaran kontribusi atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

sumbangan dari variabel kepemimpinan (X_2) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) yaitu dengan menghitung pengaruh total, caranya ialah dengan mengkuadratkan nilai $(r_{24})^2$ atau $\rho_{42} \times \rho_{42} = 0,422 \times 0,422 = 0,178$ (17,8%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu dengan cara besaran nilai 1 dikurang jumlah pengaruh total, dengan rumus ($\epsilon_1 = 1 - r_{24}^2$) = $1 - 0,178 = 0,822$ (82,3%). Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu; Tabel 78. Hasil perhitungan koefisien korelasi X_2 terhadap X_4 dengan SPSS versi 26 model summary

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422	,178	,064	17,737

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

3. Pengaruh Budaya Akademik (X_1) Dan Kepemimpinan (X_2) Terhadap Pengembangan Karir (X_4)

Dalam penelitian ini hipotesis ketiga menyatakan bahwa budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$H_0: \rho_{X_1 X_4} \leq 0$ Budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4)

$H_a: \rho_{X_1 X_4} > 0$ Budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4)

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $f_{hitung} \leq f_{tabel}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi berganda antara X_1 dan X_2 terhadap X_4 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

- Membuat tabel perhitungan regresi budaya akademik X_1 dan kepemimpinan X_2 terhadap pengembangan karir X_4 .

Tabel 79. Tabel bantu perhitungan regresi X_1 , X_2 terhadap X_4

	Σn	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_4	ΣX_1^2	ΣX_2^2	ΣX_4^2	$\Sigma X_1 X_2$	$\Sigma X_1 X_4$	$\Sigma X_2 X_4$
Jumlah	77	11397	10433	10835	1707751	1431559	1547687	1563059	1603883	1467675
Rata-rata		148	135,5	140,7						



b. Membuat persamaan model sub struktur 1

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_4 yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X_4 &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 9,338 + 0,547.X_1 + 0,372.X_2 \end{aligned}$$

Koefisien jalur ganda X_1 dan X_2 dengan X_4 . Yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned} R_{4.12}^2 &= \frac{b_1 \cdot \Sigma X_1 X_4 + b_2 \cdot \Sigma X_2 X_4}{\Sigma X_4^2} = \frac{0,547 \cdot 1622,90 + 0,372 \cdot 6802,86}{1524639,28} = \frac{88772,63 + 253066,3}{1524639,28} \\ &= \frac{341.838,93}{1524639,28} = \sqrt{0,224} = 0,473 \text{ (r- koefisien korelasi)} \end{aligned}$$

$$R_{4.12^2} = R_{4.12}^2 = 0,473^2 = 0,224 \text{ (r- square)}$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi berganda X_1 dan X_2 terhadap X_4 sebesar 0,473 dan r-square sebesar 0,224. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai $F_{\text{-hitung}}$.

c. Uji F (Simultan)

Untuk memperoleh nilai ($f_{\text{-hitung}}$) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$F_{\text{-hitung}} = \frac{(n-k-1) \cdot R_{\text{square}}}{k \cdot (1-R_{\text{square}})} = \frac{(77-2-1) \cdot 0,224}{2 \cdot (1-0,224)} = \frac{(74) \cdot 0,224}{2 \cdot (0,776)} = \frac{16,576}{1,552} = 10,680$$

Jadi telah diperoleh nilai $f_{\text{-hitung}}$ sebesar 10,680. Selanjutnya diperoleh nilai $f_{\text{-tabel}}$ yang terdapat pada distribusi $f_{\text{-tabel}}$ dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-k-1 = 77 - 2 - 1 = 74$) sebesar 3,120. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 80. Tabel anova perhitungan uji f dengan SPSS versi 26.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1885,418	2	942,709	10,680	,000 ^b
	Residual	19954,173	74	316,733		
	Total	21839,591	76			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya akademik

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $f_{\text{-hitung}}$ sebesar 10,680, dengan nilai probabilitas signifikansi pada kolom (sig.) sebesar 0,000 ini berarti bahwa nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 dapat diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa nilai koefisien analisis jalur ganda X_1 dan X_2 terhadap X_4 ialah signifikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

d. Rangkuman hasil perhitungan X_1 dan X_2 terhadap X_4 serta besaran kontribusinya;

Tabel 81. Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi berganda budaya akademik X_1 , kepemimpinan X_2 terhadap pengembangan karir X_4

Koefisien korelasi berganda (r^2_{412})	r- square r_{412}^2	dk	f _{-hitung}		f _{-tabel}	Kesimpulan
0,473	0,224	74	10,680	>	3,120	signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besaran nilai $f_{-hitung} >$ nilai f_{-tabel} ($10,680 > 3.120$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara simultan budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Dengan demikian, hipotesis ketiga dapat diterima. Selanjutnya dapat diketahui bahwa pada tabel 96 kolom (r^2_{412}) menunjukkan nilai pengaruh X_1 dan X_2 terhadap X_4 atau ρ_{421} sebesar 0,473 ini berarti untuk mengetahui besaran kontribusi atau sumbangan dari variabel budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) yaitu dengan menghitung pengaruh total, caranya ialah dengan mengkuadratkan nilai $(r^2_{412})^2$ atau $\rho_{421} \times \rho_{421} = 0,473 \times 0,4473 = 0,224$ (22,4%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu dengan rumus ($\epsilon_1 = 1 - r_{412}^2$) = $1 - 0,224 = 0,776$ (77,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir (X_4) sebesar 22,4%, sedangkan sisanya 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 82. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda X_1 , X_2 terhadap X_4 dengan SPSS versi 26 model summary

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,473	,224	,160	17,572

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Akademik

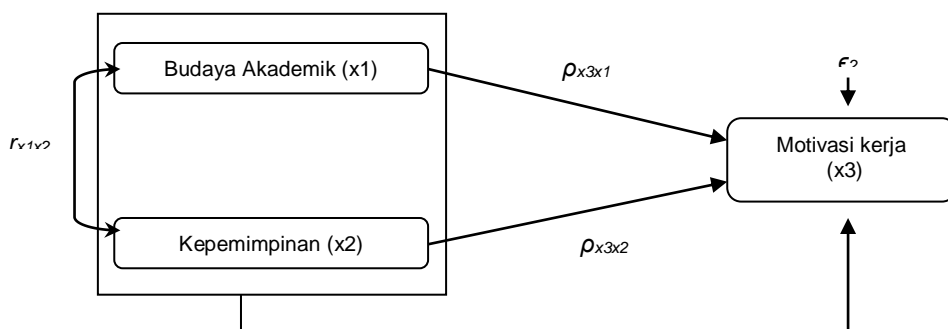


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

b. Sub Struktur 2

Pengujian hipotesis dilakukan setelah dilakukan persamaan struktural. Pada struktural 2 ini dimaksudkan untuk menjawab hipotesis pada poin 4,5 dan 6 mengenai pengaruh langsung dari variabel budaya akademik (X₁) dan variabel kepemimpinan (X₂) terhadap variabel motivasi kerja (X₃) baik secara parsial maupun simultan.



Gambar18; Sub. Struktur 2

$$X_3 = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \epsilon_1$$

1. Pengaruh langsung X₁ terhadap X₃

$$X_1 \rightarrow X_3 = \rho_{X_3X_1} \cdot \rho_{X_3X_1}$$

2. Pengaruh langsung X₂ terhadap X₃

$$X_2 \rightarrow X_3 = \rho_{X_3X_2} \cdot \rho_{X_3X_2}$$

3. Pengaruh langsung X₁ dan X₂ secara simultan terhadap X₃

$$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow X_3 = (\rho_{X_3X_1} \cdot \rho_{X_3X_1}) + (\rho_{X_3X_2} \cdot \rho_{X_3X_2})$$

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian model persamaan model sub II ini yaitu sebagai berikut;

1) Membuat tabel bantu persamaan sub struktur 2

Tabel 83. Tabel bantu persamaan sub struktur 2

	Σn	ΣX ₁	ΣX ₂	ΣX ₃	ΣX ₁ ²	ΣX ₂ ²	ΣX ₃ ²	ΣX ₁ X ₂	ΣX ₁ X ₃	ΣX ₂ X ₃
Jumlah	77	11397	10433	11796	1707751	1431559	1829078	1563059	1750843	1601767
Rata-rata		148	135,5	153						

2) Menentukan skor deviasi ukuran deskriptif sebagai berikut;

$$\Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} = 1707751 - \frac{(11397)^2}{77} = 1707751 - 1686904,01 = 20846,99$$

$$\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = 1431559 - \frac{(10433)^2}{77} = 1431559 - 1413603,75 = 17955,25$$

$$\Sigma X_3^2 = \Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n} = 1829078 - \frac{(11796)^2}{77} = 1829078 - 1807085,92 = 21992,08$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

$$\Sigma X_1X_2 = \Sigma X_1X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} = 1563059 - \frac{(11397)(10433)}{77} = 1563059 - 1544219,49 = 18839,51$$

$$\Sigma X_1X_3 = \Sigma X_1X_3 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{n} = 1750843 - \frac{(11397)(11796)}{77} = 1750843 - 1745961,19 = 4881,81$$

$$\Sigma X_2X_3 = \Sigma X_2X_3 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{n} = 1601767 - \frac{(10433)(11796)}{77} = 1601767 - 1598281,40 = 3485,6$$

3) Menentukan koefesien dan konstanta persamaan regresi berganda

$$b_1 = \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_1X_3) - (\Sigma X_1X_2)(\Sigma X_2X_3)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1X_2)^2} = \frac{(17955,25)(4881,81) - (18839,51)(3485,6)}{(20846,99)(17.955,25) - (18839,51)^2}$$

$$= \frac{87654119,0025 - 65666996,056}{374.312.917,1975 - 354.927.137,0401} = \frac{21.987.122,9465}{193857801,574} = 0,113$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2X_3) - (\Sigma X_1X_2)(\Sigma X_1X_3)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1X_2)^2} = \frac{(20846,99)(3485,6) - (18.839,51)(4.881,81)}{(20846,99)(17955,25) - (18839,51)^2}$$

$$= \frac{92.664.268,344 - 91.970.908,3131}{374.312.917,1975 - 354.927.137,0401} = \frac{6933600,3090}{19.385.780,1574} = 0,357$$

$$a = \bar{X}_3 - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

$$= 153 - (0,113 \times 148) - (0,357 \times 135,5)$$

$$= 153 - 16,724 - 48,373$$

$$= 87,903$$

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_3 yaitu sebagai berikut:

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 87,903 + 0,113.X_1 + 0,357.X_2$$

4) Perhitungan koefesien jalur model sub struktur 2

Berikut ialah perhitungan manual analisis jalur untuk sub struktur model kedua yaitu;

$$r_{12} = \frac{n \Sigma X_1X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1563059 - (11397)(10433)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\}}}$$

$$= \frac{120.355.543 - 119.804.901}{\sqrt{\{131.496.827 - 129.891.609\} \{110.230.043 - 108.847.489\}}} = \frac{550.642}{\sqrt{\{1.605.218\} \{1.382.554\}}}$$

$$= \frac{550.642}{\sqrt{2.219.300.566.772}} = \frac{550.642}{1.489.731,7096} = 0,369$$

$$r_{13} = \frac{n \Sigma X_1X_3 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1750843 - (11397)(11796)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\}}}$$

$$= \frac{134.814.911 - 134.439.012}{\sqrt{\{131.496.827 - 129.891.609\} \{140.839.006 - 139.145.616\}}} = \frac{375899}{\sqrt{\{1.605.218\} \{1.693.390\}}}$$

$$= \frac{375899}{\sqrt{2.718.260.109.020}} = \frac{375899}{1.648.714,6839} = 0,227$$

$$r_{23} = \frac{n \Sigma X_2X_3 - (\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{\sqrt{\{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\} \{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1601767 - (10433)(11796)}{\sqrt{\{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\} \{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\}}}$$

$$= \frac{123.633.059 - 123.067.668}{\sqrt{\{110.230.043 - 108.847.489\} \{140.839.006 - 139.145.616\}}} = \frac{565391}{\sqrt{\{1.382.554\} \{1.693.390\}}}$$

$$= \frac{565391}{\sqrt{2.341.203.118.060}} = \frac{565391}{1.530.099,0549} = 0,370$$

Berdasarkan dari proses perhitungan korelasi secara manual diatas, maka dapat dirangkum kedalam tabel berikut;

Tabel 84. Tabel perhitungan korelasi secara manual sub struktur 2

	X1	X2	X3
X1	1	0,369	0,227
X2	0,369	1	0,370
X3	0,227	0,370	1

Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 85. Tabel perhitungan korelasi dengan SPSS versi 26

		Correlations		
		Budaya akademik	Kepemimpinan	Motivasi kerja
Budaya akademik	Pearson Correlation	1	,369**	,227**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	77	77	77
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,369**	1	,370**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	77	77	77
Motivasi kerja	Pearson Correlation	,227**	,370**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	77	77	77

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

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan rumus matriks yaitu;

$$p_{31} = \frac{\begin{bmatrix} \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_2 X_3 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 0,227 & 0,369 \\ 0,370 & 1 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,369 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(0,227)(1) - (0,370)(0,369)}{(1)(1) - (0,369)(0,369)} = \frac{0,227 - 0,136}{1 - 0,136} = \frac{0,091}{0,864}$$

$$= 0,105$$

$$p_{32} = \frac{\begin{bmatrix} \Sigma X_2^2 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2 X_3 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,227 \\ 0,369 & 0,370 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,369 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(1)(0,370) - (0,369)(0,227)}{(1)(1) - (0,369)(0,369)} = \frac{0,370 - 0,083}{1 - 0,136} = \frac{0,287}{0,864}$$

$$= 0,332$$

Selanjutnya menghitung signifikansi koefisien korelasi untuk sub struktur model pertama yaitu sebagai berikut;

$$t_{3.12}^2 = R_{3.12}^2 \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-R_{3.12}^2}}$$

Mencari nilai $R_{3.12}^2$ dengan rumus;

$$R_{3.12}^2 = \frac{b_1 \cdot \Sigma x_1 x_3 + b_2 \cdot \Sigma x_2 x_3}{\Sigma x_3^2} = \frac{0,113 \cdot 4881,81 + 0,357 \cdot 3485,6}{21992,08} =$$

$$\sqrt{\frac{551,64453 + 1.244,3592}{21992,08}} = \sqrt{\frac{1.796,00373}{21992,08}} = \sqrt{0,081}$$

$$= 0,285 \text{ (r- koefisien korelasi berganda)}$$

$$R_{3.12}^2 = R_{3.12}^2$$

$$= 0,285^2 = 0,081 \text{ (r- square)}$$

Jadi,

$$t_{3.12}^2 = R_{3.12}^2 \cdot \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-R_{3.12}^2}} = 0,285 \cdot \frac{\sqrt{77-2-1}}{\sqrt{1-0,081}} = 0,285 \cdot \frac{\sqrt{74}}{\sqrt{0,919}}$$



$$= 0,285 \cdot \frac{8,6}{0,958} = 0,285 \times 8,977 = 2,558$$

Menghitung koefisien residu untuk persamaan sub struktur model kedua yaitu; $e_2 = 1 - R_{3,12}^2 = 1 - 0,081 = 0,919$

Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu;

Tabel 86. Tabel perhitungan koefisien korelasi dengan SPSS versi 26

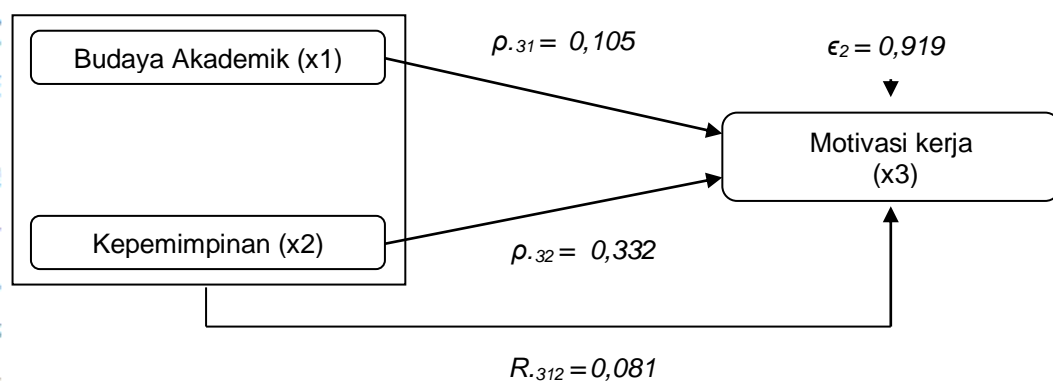
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	87,903	22,338		2,558	,000
Budaya akademik	,113	,101	,105	1,020	,016
Kepemimpinan	,357	,098	,332	2,368	,011

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Melalui perhitungan diatas dapat diperoleh kerangka hubungan kausalitas empiris antara budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) yang dapat dibuat melalui model persamaan seperti berikut;

$$\begin{aligned} X_3 &= \rho X_{31} + \rho X_{32} + \rho X_3 \epsilon_1 \\ &= 0,105 + 0,332 + (1 - 0,081) \\ &= 0,105 + 0,332 + 0,919 \epsilon_2 \end{aligned}$$

Untuk mencari variabel sisa (ϵ_2) dapat menggunakan rumus $\epsilon_1 = 1 - R_{3,12}^2$. Berdasarkan dari perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh diagram jalur hubungan kausalitas empiris antara budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) yaitu sebagai berikut;



Gambar 19; Diagram jalur kausal empiris persamaan struktur model kedua antara X_1 dan X_2 terhadap X_3

4. Pengaruh Budaya Akademik (X₁) Terhadap Motivasi Kerja (X₃)

Dalam penelitian ini hipotesis keempat menyatakan bahwa budaya akademik (X₁) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X₃). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

- H₀: P_{X₃₁} ≤ 0 Budaya akademik (X₁) tidak berkontribusi terhadap motivasi kerja (X₃)
- H_a: P_{X₃₁} > 0 Budaya akademik (X₁) berkontribusi terhadap motivasi kerja (X₃)

Kriteria pengujian hipotesis H₀ di tolak jika nilai t_{hitung} > t_{tabel}, dan H₀ diterima jika nilai t_{hitung} ≤ t_{tabel}. Perhitungan secara manual koefisien korelasi antara X₁ terhadap X₃ dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

- a. Membuat tabel perhitungan regresi budaya akademik X₁ terhadap motivasi kerja X₃.

Tabel 87. Tabel bantu perhitungan regresi X₁ terhadap X₃

N	ΣX ₁	ΣX ₃	ΣX ₁ X ₃	ΣX ₁ ²	ΣX ₃ ²
77	11397	11796	1750843	1707751	1829078

- b. Mencari koefisien korelasi (nilai r)

Untuk memperoleh besaran kekuatan korelasi/ hubungan antara variabel budaya akademik (X₁) terhadap variabel motivasi kerja (X₃) dapat dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut;

$$r_{13} = \frac{n \Sigma X_1 X_3 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1750843 - (11397)(11796)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\}}}$$

$$= \frac{134.814.911 - 134.439.012}{\sqrt{\{131.496.827 - 129.891.609\} \{140.839.006 - 139.145.616\}}} = \frac{375899}{\sqrt{\{1.605.218\} \{1.693.390\}}}$$

$$= \frac{375899}{\sqrt{2.718.260.109.020}} = \frac{375899}{1.648.714,6839} = 0,227$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi X₁ terhadap X₃ sebesar 0,227. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai t_{hitung}.

- c. Uji T (Parsial)

Untuk memperoleh nilai (t_{hitung}) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$t_{13} = r_{13} \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0,227 \sqrt{\frac{77-2}{1-0,227^2}} = 0,227 \sqrt{\frac{75}{1-0,051529}} = 0,227 \sqrt{\frac{75}{0,948471}}$$

$$= 0,227 \sqrt{79,074} = 0,227 \cdot 8,892 = 2,018$$

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Jadi telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,018 Selanjutnya diperoleh nilai t_{tabel} yang terdapat pada distribusi t_{tabel} dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n - 2 = 77 - 2 = 75$) sebesar 1,992. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 88. Perhitungan koefisien korelasi X_1 terhadap X_3

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	122,339	21,233		2,552	,000
Budaya akademik	,221	,143	,227	2,018	,032

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kolom signifikansi (sig.) menunjukkan nilai sig. sebesar 0,032 ini berarti bahwa nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,032 < 0,05$), maka H_0 dapat diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa nilai koefisien analisis jalur X_1 terhadap X_3 ialah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya akademik (X_1) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja (X_3)

d. Rangkuman hasil perhitungan budaya akademik X_1 terhadap motivasi kerja X_3 serta besaran kontribusinya.

Tabel 89. Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi X_1 terhadap X_3

Koefisien korelasi r_{13}	r-square r_{13}^2	dk	t_{hitung}		t_{tabel}	Kesimpulan
0,227	0,051	75	2,018	>	1,992	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besaran nilai $t_{\text{hitung}} >$ nilai t_{tabel} ($2,018 > 1,992$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara parsial budaya akademik (X_1) memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3). Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Selanjutnya dapat diketahui pada tabel 104 kolom (r_{13}) menunjukkan nilai pengaruh X_1 terhadap X_3 atau ρ_{31} sebesar 0,227 ini berarti untuk mengetahui besaran kontribusi atau sumbangan dari variabel budaya akademik (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (X_3) yaitu dengan menghitung pengaruh total, caranya ialah dengan mengkuadratkan nilai



$(r_{13})^2$ atau $\rho_{31} \times \rho_{31} = 0,227 \times 0,227 = 0,051$ (5,1%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap motivasi kerja (X_3) yaitu dengan rumus ($\epsilon_1 = 1 - r_{13}^2$) = $1 - 0,227^2 = 1 - 0,051 = 0,949$ (94,9 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya akademik (X_1) secara parsial dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 5,1%, sedangkan sisanya 94,9 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 90. hasil perhitungan X_1 terhadap X_3 dengan SPSS

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,227	,051	,071	20,403

a. Predictors: (Constant), Budaya akademik

5. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Dalam penelitian ini hipotesis kelima menyatakan bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{X_2 X_3} \leq 0 \quad \text{Kepemimpinan } (X_2) \text{ tidak berkontribusi terhadap motivasi kerja } (X_3)$$

$$H_a: \rho_{X_2 X_3} > 0 \quad \text{Kepemimpinan } (X_2) \text{ berkontribusi terhadap motivasi kerja } (X_3)$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi antara X_2 terhadap X_3 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

- Membuat tabel perhitungan regresi kepemimpinan X_2 terhadap motivasi kerja X_3

Tabel 91. Tabel bantu perhitungan regresi X_2 terhadap X_3

N	ΣX_2	ΣX_3	$\Sigma X_2 X_3$	ΣX_2^2	ΣX_3^2
77	10433	11796	1601767	1431559	1829078

- Mencari koefisien korelasi (nilai r)



Untuk memperoleh besaran kekuatan korelasi/ hubungan antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (X_3) dapat dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut;

$$r_{23} = \frac{n \sum X_2 X_3 - (\sum X_2)(\sum X_3)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1601767 - (10433)(11796)}{\sqrt{\{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\} \{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\}}}$$

$$= \frac{123.633.059 - 123.067.668}{\sqrt{\{110.230.043 - 108.847.489\} \{140.839.006 - 139.145.616\}}} = \frac{565391}{\sqrt{\{1.382.554\} \{1.693.390\}}}$$

$$= \frac{565391}{\sqrt{2.341.203.118.060}} = \frac{565391}{1.530.099,0549} = 0,370$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi X_2 terhadap X_3 sebesar 0,370. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai t -hitung.

c. Uji T

Untuk memperoleh nilai (t -hitung) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$t_{23} = r_{23} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{23}^2}} = 0,370 \sqrt{\frac{77-2}{1-0,370^2}} = 0,370 \sqrt{\frac{77}{1-0,1369}} = 0,370 \sqrt{\frac{77}{0,8631}}$$

$$= 0,370 \sqrt{89,213} = 0,370 \cdot 9,445 = 3,494$$

Jadi telah diperoleh nilai t -hitung sebesar 3,494. Selanjutnya diperoleh nilai t -tabel yang terdapat pada distribusi t -tabel dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-2 = 77 - 2 = 75$) sebesar 1,992. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 92. perhitungan koefisien korelasi X_2 terhadap X_3

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	115,277	14,671		3,966	,000
Kepemimpinan	,212	,116	,370	3,494	,011

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kolom signifikansi (sig.) menunjukkan nilai sig. sebesar 0,011 ini berarti bahwa nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,011 < 0,05$), maka H_0 dapat diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa nilai koefisien analisis jalur X_2 terhadap X_3 ialah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_2) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja (X_3).

d. Rangkuman hasil perhitungan kepemimpinan X_2 terhadap motivasi

kerja X_3 serta besaran kontribusinya.

Tabel 93. Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi X_2 terhadap X_3

Koefisien korelasi r_{23}	r -square r_{23}^2	dk	t -hitung		t -tabel	Kesimpulan
0,370	0,136	75	3,494	>	1,992	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besaran nilai t -hitung > nilai t -tabel ($3,494 > 1,992$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara parsial kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3). Dengan demikian, hipotesis kelima dapat diterima.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa pada tabel 108 kolom (r_{23}) menunjukkan nilai pengaruh X_2 terhadap X_3 atau ρ_{32} sebesar 0,370 ini berarti untuk mengetahui besaran kontribusi atau sumbangan dari variabel kepemimpinan (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (X_3) yaitu dengan menghitung pengaruh total, caranya ialah dengan mengkuadratkan nilai (r_{23})² atau $\rho_{32} \times \rho_{32} = 0,370 \times 0,370 = 0,136$ (13,6%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap Motivasi Kerja (X_3) yaitu dengan rumus ($\epsilon_1 = 1 - r_{23}^2$) = $1 - 0,136 = 0,864$ (86,4 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) secara parsial dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 13,6%, sedangkan sisanya 86,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu;

Tabel 94. Hasil perhitungan X_2 terhadap X_3 dengan SPSS

Model	R	R Square	Model Summary		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	,370	,136		,091	19,658

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

6. Pengaruh Budaya Akademik (X_1) Dan Kepemimpinan (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Dalam penelitian ini hipotesis keenam menyatakan bahwa budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

motivasi kerja (X_3). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{X_3 21} \leq 0 \quad \text{Budaya akademik } (X_1) \text{ dan kepemimpinan } (X_2) \text{ tidak berkontribusi terhadap motivasi kerja } (X_3)$$

$$H_a: \rho_{X_3 21} > 0 \quad \text{Budaya akademik } (X_1) \text{ dan kepemimpinan } (X_2) \text{ berkontribusi terhadap motivasi kerja } (X_3)$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $f_{hitung} \leq f_{tabel}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi berganda antara X_1 dan X_2 terhadap X_3 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

- a. Membuat tabel perhitungan regresi X_1 dan X_2 terhadap X_3 .

Tabel 95. Tabel bantu perhitungan regresi X_1 dan X_2 terhadap X_3

	Σn	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_3	$\Sigma X_1 X_2$	$\Sigma X_1 X_3$	$\Sigma X_2 X_3$	ΣX_1^2	ΣX_2^2	ΣX_3^2
Jumlah	77	11397	10433	11796	1563059	1750843	1601767	1707751	1431559	1829078
Rata-rata		148	135,5	153						

- b. Membuat persamaan model sub struktur 2

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_3 yaitu sebagai berikut:

$$X_3 = \rho_{X_3 1} + \rho_{X_3 2} + \rho_{X_3 3} \epsilon_1$$

$$= 0,105 + 0,332 + (1 - 0,081)$$

$$= 0,105 + 0,332 + 0,919 \epsilon_2$$

Koefisien jalur ganda X_1 dan X_2 dengan X_3 . Yaitu sebagai berikut;

$$R_{3.12}^2 = \frac{b_1 \cdot \Sigma X_1 X_3 + b_2 \cdot \Sigma X_2 X_3}{\Sigma X_3^2} = \frac{0,113 \cdot 4881,81 + 0,357 \cdot 3485,6}{21992,08} =$$

$$\sqrt{\frac{551,64453 + 1.244,3592}{21992,08}} = \sqrt{\frac{1.796,00373}{21992,08}} = \sqrt{0,081}$$

$$= 0,285 \text{ (r- koefisien korelasi berganda)}$$

$$R_{3.12^2} = R_{3.12}^2$$

$$= 0,285^2 = 0,081 \text{ (r- square)}$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi berganda X_1 dan X_2 terhadap X_3 sebesar 0,285 dan r-square sebesar 0,081. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai F_{hitung} .

- c. Uji F (Simultan)

Untuk memperoleh nilai (f_{hitung}) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;



$$F_{\text{-hitung}} = \frac{(n-k-1) \cdot R_{\text{square}}}{k \cdot (1-R_{\text{square}})} = \frac{(77-2-1) \cdot 0,081}{2 \cdot (1-0,081)} = \frac{(74) \cdot 0,081}{2 \cdot (0,919)} = \frac{5,994}{1,838} = 3,261$$

Jadi telah diperoleh nilai $f_{\text{-hitung}}$ sebesar 3,261. Selanjutnya diperoleh nilai $f_{\text{-tabel}}$ yang terdapat pada distribusi $f_{\text{-tabel}}$ dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-2-1 = 77-2-1 = 74$) sebesar 3,120. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 96. Tabel anova perhitungan uji f dengan SPSS versi 26

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3175,633	2	1587,817	3,261	,001 ^b
	Residual	24465,352	74	388,339		
	Total	27640,985	76			

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya akademik

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $f_{\text{-hitung}}$ sebesar 3,261 dengan nilai probabilitas signifikansi pada kolom (sig.) sebesar 0,001 ini berarti bahwa nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 dapat diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa nilai koefisien analisis jalur ganda budaya akademik X_1 dan kepemimpinan X_2 terhadap motivasi kerja X_3 ialah signifikan.

d. Rangkuman hasil perhitungan budaya akademik X_1 dan kepemimpinan X_2 terhadap motivasi kerja X_3 serta besaran kontribusinya.

Tabel 97. Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi berganda budaya akademik X_1 dan kepemimpinan X_2 terhadap motivasi kerja X_3

Koefisien korelasi berganda r^2_{312}	r-square r^2_{312}	dk	$f_{\text{-hitung}}$		$f_{\text{-tabel}}$	Kesimpulan
0,285	0,081	74	3,261	>	3,120	signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besaran nilai $f_{\text{-hitung}} >$ nilai $f_{\text{-tabel}}$ ($3,261 > 3,120$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara simultan budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3). Dengan demikian, hipotesis keenam dapat diterima. Selanjutnya dapat diketahui pada tabel 112 kolom (r^2_{312}) menunjukkan nilai pengaruh X_1 dan X_2 terhadap X_3 atau ρ_{321} sebesar 0,285 ini berarti untuk mengetahui besaran kontribusi atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

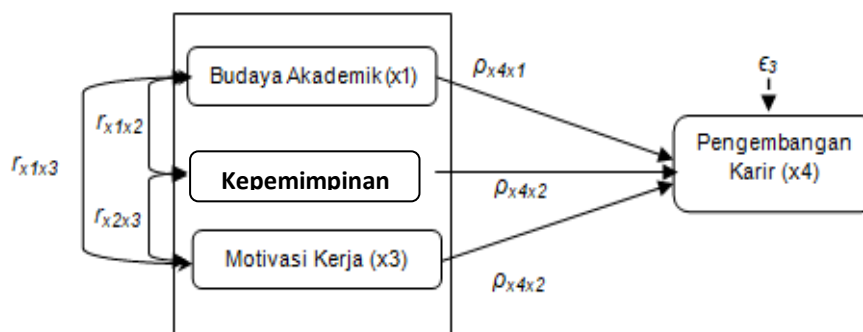
sumbangan dari variabel budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (X_3) yaitu dengan menghitung pengaruh total, caranya ialah dengan mengkuadratkan nilai $(r_{312})^2$ atau $\rho_{321} \times \rho_{321} = 0,285 \times 0,285 = 0,081$ (8,1%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap motivasi kerja (X_3) yaitu dengan rumus $(\epsilon_2 = 1 - r_{312}^2) = 1 - 0,081 = 0,919$ (91,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 8,1%, sedangkan sisanya 91,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut; Tabel 98. Hasil perhitungan budaya akademik X_1 dan kepemimpinan X_2 terhadap motivasi kerja X_3 dengan SPSS versi 26

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,285	,081	,187	19,706

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya akademik

c. Sub Struktur 3

Pengujian hipotesis dilakukan setelah dilakukan persamaan struktural. Pada struktural 3 ini dimaksudkan untuk menjawab hipotesis pada poin 7 dan 8 mengenai pengaruh langsung dari variabel budaya akademik (X_1), variabel kepemimpinan (X_2) dan variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) baik secara parsial maupun simultan.



Gambar 20; Sub. Struktur 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

$$X_4 = \rho_{X_4 X_1} X_1 + \rho_{X_4 X_2} X_2 + \rho_{X_4 X_3} X_3 + \epsilon_1$$

1. Pengaruh langsung X_3 terhadap X_4

$$X_3 \rightarrow X_4 = \rho_{X_4 X_3} \cdot \rho_{X_4 X_3}$$

2. Pengaruh langsung X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap X_4

$$X_1, X_2, X_3 \rightarrow X_4 = (\rho_{X_4 X_1} \cdot \rho_{X_4 X_1}) + (\rho_{X_4 X_2} \cdot \rho_{X_4 X_2}) + (\rho_{X_4 X_3} \cdot \rho_{X_4 X_3})$$

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian model

persamaan model sub III ini yaitu sebagai berikut;

- 1) Membuat tabel bantu persamaan sub struktur 3

Tabel 99. Tabel bantu persamaan sub struktur 3

Σn	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_3	ΣX_4	$\Sigma X_1 X_4$	$\Sigma X_2 X_4$	$\Sigma X_3 X_4$	$\Sigma X_1 X_2$	$\Sigma X_1 X_3$	$\Sigma X_2 X_3$	ΣX_1^2	ΣX_2^2	ΣX_3^2	ΣX_4^2
77	11397	10433	11796	10835	1603883	1467675	1660282	1563059	1750843	1601767	1707751	1431559	1829078	1547687
\bar{x}	148	135,5	153	140,7										

- 2) Menentukan skor deviasi ukuran deskriptif sebagai berikut;

$$\Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} = 1707751 - \frac{(11397)^2}{77} = 1707751 - 1686904,01 = 20846,99$$

$$\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = 1431559 - \frac{(1431559)^2}{77} = 1431559 - 1413603,75 = 17955,25$$

$$\Sigma X_3^2 = \Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n} = 1829078 - \frac{(11796)^2}{77} = 1829078 - 1807085,92 = 21992,08$$

$$\Sigma X_4^2 = \Sigma X_4^2 - \frac{(\Sigma X_4)^2}{n} = 1547687 - \frac{(10835)^2}{77} = 1547687 - 1524639,28 = 1524639,28$$

$$\Sigma X_1 X_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} = 1563059 - \frac{(11397)(10433)}{77} = 1563059 - 1544219,49 = 18839,51$$

$$\Sigma X_1 X_3 = \Sigma X_1 X_3 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{n} = 1750843 - \frac{(11397)(11796)}{77} = 1750843 - 1745961,19 = 4881,81$$

$$\Sigma X_1 X_4 = \Sigma X_1 X_4 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_4)}{n} = 1603883 - \frac{(11397)(10835)}{77} = 1603883 - 1603720,71 = 1622,90$$

$$\Sigma X_2 X_3 = \Sigma X_2 X_3 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{n} = 1601767 - \frac{(10433)(11796)}{77} = 1601767 - 1598281,40 = 3485,6$$

$$\Sigma X_2 X_4 = \Sigma X_2 X_4 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{n} = 1467675 - \frac{(10433)(10835)}{77} = 1467675 - 1460872,14 = 6802,86$$

$$\Sigma X_3 X_4 = \Sigma X_3 X_4 - \frac{(\Sigma X_3)(\Sigma X_4)}{n} = 1660282 - \frac{(11796)(10835)}{77} = 1660282 - 1609865,71 = 50416,29$$

- 3) Menghitung persamaan regresi untuk tiga prediktor yaitu;

$$X_4 = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

Untuk langkah-langkahnya sebagai berikut;

- a. Memasukan hasil dari perhitungan skor deviasi ke dalam persamaan-persamaan berikut ini;

$$1. \Sigma X_1 X_4 = b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2 + b_3 \Sigma X_1 X_3$$

$$2. \Sigma X_2 X_4 = b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2 + b_3 \Sigma X_2 X_3$$

$$3. \Sigma X_3 X_4 = b_1 \Sigma X_1 X_3 + b_2 \Sigma X_2 X_3 + b_3 \Sigma X_3^2$$

Sehingga perhitungannya sebagai berikut;

$\Sigma X_1 X_4 = b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2 + b_3 \Sigma X_1 X_3$ $\frac{1622,90}{4881,81} = \frac{b_1 20846,99}{4881,81} + \frac{b_2 18839,51}{4881,81} + \frac{b_3 4881,81}{4881,81}$	Persamaan 1
---	-------------



$\Sigma X_2 X_4 = b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2 + b_3 \Sigma X_2 X_3$ $\frac{602,86}{3485,6} = \frac{b_1 18839,51}{3485,6} + \frac{b_2 17955,25}{3485,6} + \frac{b_3 3485,6}{3485,6}$	Persamaan 2
$\Sigma X_1 X_4 = b_1 \Sigma X_1 X_3 + b_2 \Sigma X_2 X_3 + b_3 \Sigma X_3^2$ $\frac{1622,90}{21992,08} = \frac{b_1 48881,81}{21992,08} + \frac{b_2 3485,6}{21992,08} + \frac{b_3 21992,08}{21992,08}$	Persamaan 3

b. Memasukan skor hasil pembagian dari perhitungan persamaan 1, 2 dan 3 sebagai berikut;

$0,332 = 0,583 b_1 + 3,859 b_2 + b_3$	Persamaan 4
$0,172 = 5,404 b_1 + 5,151 b_2 + b_3$	Persamaan 5
$0,073 = 2,222 b_1 + 0,158 b_2 + b_3$	Persamaan 6

c. Memasukan skor hasil pengurangan dari skor perhitungan persamaan 4 dikurangi dengan skor persamaan 5, dan skor persamaan 5 dikurangi dengan skor pada persamaan 6 yaitu sebagai berikut;

$0,332 - 0,172 = 0,583 - 5,404 b_1 + 3,859 - 5,151 b_2 + b_3$ $0,160 = -4,821 b_1 + -1,292 b_2 + b_3$	Persamaan 7
$1,951 - 0,073 = 5,404 - 2,222 b_1 + 5,151 - 0,158 b_2 + b_3$ $1,878 = 3,182 b_1 + 4,993 b_2 + b_3$	Persamaan 8

d. Memasukan skor hasil pembagian dari perhitungan persamaan 7 dan 8 yang di bagi dengan skor yang ada pada b_2 pada masing masing persamaan.. Untuk persamaan 7 di bagi dengan $-2,494$ sedangkan untuk persamaan 8 di bagi dengan $2,905$. Dapat disajikan sebagai berikut;

$\frac{0,160}{-1,292} = \frac{-4,821}{-1,292} b_1 + \frac{-1,292}{-1,292} b_2$ $-0,123 = 3,731 b_1 + b_2$	Persamaan 9
$\frac{1,878}{4,993} = \frac{3,182}{4,993} b_1 + \frac{4,993}{4,993} b_2$ $0,376 = 0,637 b_1 + b_2$	Persamaan 10

e. Memasukan skor hasil pengurangan dari skor perhitungan persamaan 9 dikurangi dengan skor persamaan 10. Dapat disajikan sebagai berikut;

$-0,123 - 0,376 = 3,731 - 0,637 b_1$ $-0,499 = 3,094 b_1$	
---	--

f. Menentukan nilai konstanta b_1

$\frac{-0,499}{3,094} = -0,161$	Nilai b_1
---------------------------------	-------------

g. Menentukan nilai konstanta b_2 dengan memasukan nilai b_1 kedalam persamaan 10. Dapat disajikan sebagai berikut;

$0,376 = 0,637 b_1 + b_2$ $0,376 = 0,637 \cdot -0,161 + b_2$ $0,376 = -0,102 + b_2$ $b_2 = 0,376 - -0,102$ $b_2 = 0,478$	Nilai b_2
--	-------------





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

h. Menentukan konstanta b_3 dengan memasukan nilai b_1 dan b_2 kedalam persamaan 6. Dapat disajikan sebagai berikut;

$0,073 = 2,222 b_1 + 0,158 b_2 + b_3$ $0,073 = 2,222 \cdot -0,161 + 0,158 \cdot 0,478 + b_3$ $0,073 = -0,357 + 0,075 + b_3$ $0,073 = -0,282 + b_3$ $b_3 = 0,073 - (-0,282)$ $b_3 = 0,355$	Nilai b_3
---	-------------

i. Menetapkan nilai konstanta a dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut;

$$a = \bar{X}_4 - b_1 \cdot \bar{X}_1 - b_2 \cdot \bar{X}_2 - b_3 \cdot \bar{X}_3$$

$$= 140,7 - (-0,161) \cdot 148 - 0,478 \cdot 135,5 - 0,355 \cdot 153$$

$$= 140,7 - (-23,828) - 64,769 - 54,315$$

$$= 45,444$$

$$X_4 = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

$$X_4 = 45,444 + 0,161 \cdot X_1 + 0,478 \cdot X_2 + 0,355 \cdot X_3$$

4) Perhitungan koefisien jalur model sub struktur 3.

Berikut perhitungan secara manual analisis jalur substruktur model yang ketiga yaitu;

$$r_{34} = \frac{n \Sigma X_3 X_4 - (\Sigma X_3)(\Sigma X_4)}{\sqrt{\{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\} \{n \Sigma X_4^2 - (\Sigma X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1660282 - (11796)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}}$$

$$= \frac{127.841.714 - 126.809.660}{\sqrt{\{140.839.006 - 139.145.616\} \{119.171.899 - 117.397.225\}}} = \frac{1.032.054}{\sqrt{\{1.693.390\} \{1.774.674\}}}$$

$$= \frac{1.032.054}{\sqrt{3.005.215.204.860}} = \frac{1.032.054}{1.733.555,6538} = 0,595$$

Berdasarkan dari proses perhitungan korelasi secara manual diatas, maka dapat dirangkum kedalam tabel berikut;

Tabel 100. Tabel perhitungan korelasi secara manual sub struktur 3

	X_1	X_2	X_3	X_4
X_1	1	0,369	0,227	0,274
X_2	0,369	1	0,370	0,422
X_3	0,227	0,370	1	0,595
X_4	0,274	0,422	0,595	1

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan rumus matriks yaitu;

$$p_{41} = \frac{\begin{bmatrix} \Sigma X_1 X_4 & \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_2 X_4 & \Sigma X_2^2 & \Sigma X_2 X_3 \\ \Sigma X_3 X_4 & \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 & \Sigma X_2 X_3 \\ \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_2 X_3 & \Sigma X_1^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 0,274 & 0,369 & 0,227 \\ 0,422 & 1 & 0,370 \\ 0,595 & 0,227 & 1 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 0,274 & 0,369 \\ 0,422 & 1 \\ 0,595 & 0,227 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 & 0,227 \\ 0,369 & 1 & 0,370 \\ 0,227 & 0,370 & 1 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,369 & 1 \\ 0,227 & 0,370 \end{bmatrix}}$$

$$= \frac{0,274 + 0,081 + 0,021}{1,000 + 0,030 + 0,030} - \frac{0,135 + 0,023 + 0,115}{0,501 + 0,136 + 0,136} = \frac{0,376 - 0,273}{1,060 - 0,773} = \frac{0,103}{0,227} = 0,453$$

$$p_{42} = \frac{\begin{bmatrix} \Sigma X_2^2 & \Sigma X_1 X_4 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2 X_4 & \Sigma X_2 X_3 \\ \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_3 X_4 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 & \Sigma X_2 X_3 \\ \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_2 X_3 & \Sigma X_1^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,274 & 0,227 \\ 0,369 & 0,422 & 0,370 \\ 0,227 & 0,595 & 1 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 1 & 0,274 \\ 0,369 & 0,422 \\ 0,227 & 0,595 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 & 0,227 \\ 0,369 & 1 & 0,370 \\ 0,227 & 0,370 & 1 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,369 & 1 \\ 0,227 & 0,370 \end{bmatrix}}$$

$$= \frac{0,422 + 0,023 + 0,049}{1,000 + 0,030 + 0,030} - \frac{0,201 + 0,220 + 0,201}{0,501 + 0,136 + 0,136} = \frac{0,735 - 0,622}{1,060 - 0,773} = \frac{0,113}{0,227} = 0,497$$

$$p_{43} = \frac{\begin{bmatrix} \Sigma X_2^2 & \Sigma X_1X_2 & \Sigma X_1X_4 \\ \Sigma X_1X_2 & \Sigma X_2^2 & \Sigma X_2X_4 \\ \Sigma X_1X_3 & \Sigma X_2X_3 & \Sigma X_3X_4 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1X_2 & \Sigma X_1X_3 \\ \Sigma X_1X_2 & \Sigma X_2^2 & \Sigma X_2X_3 \\ \Sigma X_1X_3 & \Sigma X_2X_3 & \Sigma X_3^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 & 0,274 \\ 0,369 & 1 & 0,422 \\ 0,227 & 0,370 & 0,595 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 & 0,227 \\ 0,369 & 1 & 0,370 \\ 0,227 & 0,370 & 1 \end{bmatrix}} - \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,227 & 0,370 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,227 & 0,370 \end{bmatrix}} = \frac{0,667 - 0,506}{1,060 - 0,773} = \frac{0,161}{0,227} = 0,709$$

5) Perhitungan koefisien signifikansi untuk persamaan sub struktur 3.

Diketahui;

$$p_{41} = 0,453 \quad r_{14} = 0,274$$

$$p_{42} = 0,497 \quad r_{24} = 0,422$$

$$p_{43} = 0,709 \quad r_{34} = 0,595$$

$$R_{4.123}^2 = (\rho_{41})(r_{14}) + (\rho_{42})(r_{24}) + (\rho_{43})(r_{34})$$

$$= (0,453)(0,274) + (0,497)(0,422) + (0,709)(0,595)$$

$$= 0,124 + 0,209 + 0,421 = 0,754 = 0,868$$

Selanjutnya menghitung signifikansi koefisien korelasi untuk sub struktur model ketiga yaitu sebagai berikut;

$$t_{4.123}^2 = R_{4.123} \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-R_{4.123}^2}} = 0,868 \cdot \frac{\sqrt{77-3-1}}{\sqrt{1-0,868^2}} = 0,868 \cdot \frac{\sqrt{77-3-1}}{\sqrt{1-0,753424}} = 0,868 \cdot \frac{\sqrt{73}}{\sqrt{0,246576}}$$

$$= 0,868 \cdot \frac{8,544}{0,496} = 0,868 \times 17,225 = 14,951$$

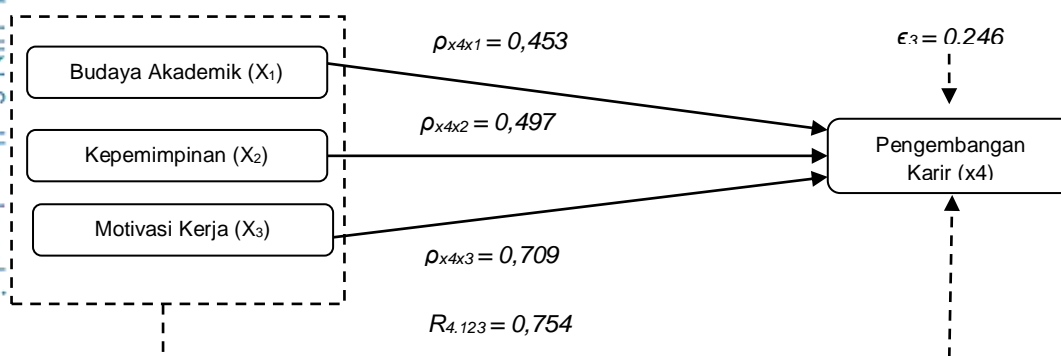
Selanjutnya menghitung koefisien residu untuk persamaan sub struktur model ketiga sebagai berikut; $e_3 = \sqrt{1 - R_{4.123}^2} = \sqrt{1 - 0,754} = 0,246$
Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 101. Tabel Perhitungan koefisien korelasi dengan SPSS versi 26

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	45,444	21,949		14,951	,000
Budaya akademik	-,161	,102	,453	,427	,037
Kepemimpinan	,478	,116	,497	,446	,041
Motivasi kerja	,355	,091	,709	,549	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Melalui perhitungan diatas dapat diperoleh kerangka hubungan kausalitas empiris antara budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu;



Gambar 21; Diagram jalur kausal empiris persamaan struktur Model ketiga antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4

7. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Pengembangan Karir (X_4)

Dalam penelitian ini hipotesis ketujuh menyatakan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

- $H_0: \rho_{x_4x_3} \leq 0$ Motivasi kerja (X_3) tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4)
- $H_a: \rho_{x_4x_3} > 0$ Motivasi kerja (X_3) berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4)

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi antara X_3 terhadap X_4 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

- a. Membuat tabel perhitungan regresi motivasi kerja X_3 terhadap pengembangan karir X_4

Tabel 102. Tabel bantu perhitungan regresi X_3 terhadap X_4

N	ΣX_3	ΣX_4	$\Sigma X_3 X_4$	ΣX_3^2	ΣX_4^2
77	11796	10835	1660282	1829078	1547687

- b. Mencari koefisien korelasi (nilai r)

Untuk memperoleh besaran kekuatan korelasi/ hubungan antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) dapat dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut;

$$r_{34} = \frac{n \Sigma X_3 X_4 - (\Sigma X_3)(\Sigma X_4)}{\sqrt{\{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\} \{n \Sigma X_4^2 - (\Sigma X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1660282 - (11796)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}}$$

$$= \frac{127.841.714 - 126.809.660}{\sqrt{\{140.839.006 - 139.145.616\} \{119.171.899 - 117.397.225\}}} = \frac{1.032.054}{\sqrt{\{1.693.390\} \{1.774.674\}}}$$

$$= \frac{1.032.054}{\sqrt{3.005.215.204.860}} = \frac{1.032.054}{1.733.555,6538} = 0,595$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi X_3 terhadap X_4 sebesar 0,595. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai t -hitung.

c. Uji T (parsial)

Untuk memperoleh nilai (t -hitung) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$t_{34} = r_{34} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{34}^2}} = 0,595 \sqrt{\frac{77-2}{1-0,595^2}} = 0,595 \sqrt{\frac{75}{1-0,354025}} = 0,595 \sqrt{\frac{75}{0,645975}} = 0,595 \sqrt{116,103}$$

$$= 0,595 \cdot 10,775 = 6,411$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data secara manual, telah diperoleh nilai koefisien jalur X_3 terhadap X_4 (p_{43}) sebesar 0,595 dan nilai t -hitung sebesar 6,411. Selanjutnya diperoleh nilai t -tabel yang terdapat pada distribusi t -tabel dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-2 = 77 - 2 = 75$) sebesar 1,992. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 103. perhitungan koefisien korelasi X_3 terhadap X_4 dengan SPSS versi 26

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	51,039	17,782		8,938	,000
Motivasi kerja	,653	,111	,595	6,411	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kolom signifikansi (sig.) menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 ini berarti bahwa nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 dapat diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa nilai koefisien analisis jalur X_3 terhadap X_4 ialah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_3) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan karir (X_4).

d. Rangkuman hasil perhitungan motivasi kerja X_3 terhadap pengembangan karir X_4 serta besaran kontribusinya

Tabel 104. Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi X_3



terhadap X_4

Koefisien korelasi (r_{34})	r-square (r_{34}^2)	dk	t _{-hitung}		t _{-tabel}	Kesimpulan
0,595	0,354	75	6,411	>	1,992	signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besaran nilai t_{-hitung} > nilai t_{-tabel} ($6,411 > 1.992$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Dengan demikian, hipotesis ketujuh dapat diterima. Selanjutnya dapat diketahui bahwa pada tabel 119 kolom (r_{34}) menunjukkan nilai pengaruh X_3 terhadap X_4 atau ρ_{43} sebesar 0,595 ini berarti untuk mengetahui besaran kontribusi atau sumbangan dari variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) yaitu dengan menghitung pengaruh total, caranya ialah dengan mengkuadratkan nilai (r_{34})² atau $\rho_{43} \times \rho_{43} = 0,595 \times 0,595 = 0,354$ (35,4%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu dengan rumus ($\epsilon_1 = 1 - r_{34}^2$) = $1 - 0,595^2 = 1 - 0,354 = 0,646$ (64,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) secara parsial dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir (X_4) sebesar 35,4%, sedangkan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 105. hasil perhitungan X_3 terhadap X_4 dengan SPSS versi 26

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595	,354	,398	18,426

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

8. Pengaruh Budaya Akademik (X_1), Kepemimpinan (X_2) Dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Pengembangan Karir (X_4)

Dalam penelitian ini hipotesis kedelapan menyatakan bahwa budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

$$H_0: \rho_{X_4321} \leq 0 \quad \text{Budaya akademik } (X_1), \text{ kepemimpinan } (X_2) \text{ dan motivasi kerja } (X_3) \text{ tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4)$$

$$H_a: \rho_{X_4321} > 0 \quad \text{Budaya akademik } (X_1), \text{ kepemimpinan } (X_2) \text{ dan motivasi kerja } (X_3) \text{ berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4)$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$, dan H_0 diterima jika nilai $f_{\text{hitung}} \leq f_{\text{tabel}}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi berganda antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

- a. Membuat tabel perhitungan regresi budaya akademik X_1 , kepemimpinan X_2 , motivasi kerja X_3 terhadap pengembangan karir X_4 .

Tabel 106. Tabel bantu perhitungan regresi X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4

Σn	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_3	ΣX_4	$\Sigma X_1 X_4$	$\Sigma X_2 X_4$	$\Sigma X_3 X_4$	$\Sigma X_1 X_2$	$\Sigma X_1 X_3$	$\Sigma X_2 X_3$	ΣX_1^2	ΣX_2^2	ΣX_3^2	ΣX_4^2
77	11397	10433	11796	10835	1603883	1467675	1660282	1563059	1750843	1601767	1707751	1431559	1829078	1547687
X	148	135,5	153	140,7										

- b. Mebuat persamaan model sub struktur 3

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap X_4 yaitu sebagai berikut:

$$X_4 = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

$$X_4 = 45,444 + 0,161 \cdot X_1 + 0,478 \cdot X_2 + 0,355 \cdot X_3$$

Koefisien jalur ganda x_1 , x_2 , x_3 dengan x_4 . Yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned} \Sigma X_4^2 &= 1524639,28 & b_1 &= -0,161 \\ \Sigma X_1 X_4 &= 1622,90 & b_2 &= 0,478 \\ \Sigma X_2 X_4 &= 6802,86 & b_3 &= 0,355 \\ \Sigma X_3 X_4 &= 50416,29 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} R_{4.123}^2 &= \frac{b_1 \cdot \Sigma X_1 X_4 + b_2 \cdot \Sigma X_2 X_4 + b_3 \cdot \Sigma X_3 X_4}{\Sigma X_4^2} = \frac{-0,161 \cdot 1622,90 + 0,478 \cdot 6802,86 + 0,355 \cdot 50416,29}{1524639,28} \\ &= \frac{-261,2869 + 3.251,76708 + 27.897,78295}{1524639,28} = \frac{38888,26313}{1524639,28} = \sqrt{0,255} \\ &= 0,505 \quad (\text{r- koefisien korelasi berganda}) \end{aligned}$$

$$R_{4.123}^2 = R_{4.123}^2 = 0,505^2 = 0,255 \quad (\text{r- square})$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi berganda X_1 , X_2 , X_3 dan terhadap X_4 sebesar 0,505 dan r-square sebesar 0,255. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai F_{hitung} .

- c. Uji F (Simultan)

Untuk memperoleh nilai (f_{hitung}) dapat dilakukan dengan

menggunakan rumus sebagai berikut;

$$F_{\text{-hitung}} = \frac{(n-k-1) \cdot R_{\text{square}}}{k \cdot (1-R_{\text{square}})} = \frac{(77-3-1) \cdot 0,255}{3 \cdot (1-0,255)} = \frac{(73) \cdot 0,255}{3 \cdot (0,745)} = \frac{19,635}{2,235} = 8,785$$

Jadi telah diperoleh nilai $f_{\text{-hitung}}$ sebesar 8,785. Selanjutnya diperoleh nilai $f_{\text{-tabel}}$ yang terdapat pada distribusi $f_{\text{-tabel}}$ dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-k-1 = 77 - 3 - 1 = 73$) sebesar 3,120. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 107. Tabel anova perhitungan uji f dengan SPSS versi 26

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1888,232	3	629,411	8,785	,000 ^b
	Residual	19951,359	73	321,796		
	Total	21839,591	76			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Akademik, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai $f_{\text{-hitung}}$ sebesar 8,785, dengan nilai probabilitas signifikansi pada kolom (sig.) sebesar 0,000 ini berarti bahwa nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 dapat diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa nilai koefisien analisis jalur ganda X_1 X_2 dan X_3 terhadap X_4 ialah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan karir (X_4).

d. Rangkuman hasil perhitungan budaya akademik X_1 , kepemimpinan X_2 dan motivasi kerja X_3 terhadap pengembangan karir X_4 serta besaran kontribusinya.

Tabel 108. Rangkuman hasil perhitungan manual koefisien korelasi berganda X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4 ;

Koefisien korelasi berganda ($r_{4,123}^2$)	r-square ($r_{4,123}^2$)	dk	$f_{\text{-hitung}}$		$f_{\text{-tabel}}$	Kesimpulan
0,505	0,255	73	8,785	>	3,120	signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besaran nilai $f_{\text{-hitung}} >$ nilai $f_{\text{-tabel}}$ ($8,785 > 3,120$). Maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara simultan budaya akademik (X_1) kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Dengan demikian, hipotesis



kedelapan dapat diterima. Selanjutnya dapat diketahui pada tabel 123 kolom ($r^2_{4.123}$) menunjukkan nilai pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4 atau $\rho_{4.321}$ sebesar 0,505 ini berarti untuk mengetahui besaran kontribusi atau sumbangan dari variabel budaya akademik (X_1) kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) yaitu dengan menghitung pengaruh total, caranya ialah dengan mengkuadratkan nilai $(r^2_{4.123})^2$ atau $\rho_{4.321} \times \rho_{4.321} = 0,505 \times 0,505 = 0,255$ (25,5%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu dengan rumus ($\epsilon_1 = 1 - r_{4.123}^2$) = $1 - 0,255 = 0,745$ (74,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya akademik (X_1) kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir (X_4) sebesar 25,5%, sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hasil perhitungan manual memiliki kesamaan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26 yaitu sebagai berikut;

Tabel 109. hasil perhitungan X_1 , X_2 , X_3 terhadap X_4 dengan SPSS

Model	R	R Square	Model Summary		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	,505	,255		,278	19,487

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Budaya akademik, Kepemimpinan

9. Pengaruh Budaya Akademik (X_1) Terhadap Pengembangan Karir (X_4) Melalui Motivasi Kerja (X_3)

Dalam penelitian ini hipotesis kesembilan menyatakan bahwa budaya akademik (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$H_0: \rho_{X_413} \leq 0$ Budaya akademik (X_1) tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3)

$H_a: \rho_{X_413} > 0$ Budaya akademik (X_1) berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3)

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Pada model sub struktur 4, hipotesis yang



kesembilan ini akan menguji variabel budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3), yang mana variabel motivasi kerja (X_3) notabnya berperan sebagai variabel intervening (mediator) untuk memediasi antara variabel budaya akademik terhadap variabel pengembangan karir. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut;

- a. Melakukan pengujian berdasarkan hasil perhitungan pada sub struktur2 dan sub struktur3.

Hasil dari perhitungan secara manual maupun melalui software SPSS versi 26, yang terdapat pada sub struktur 2 diperoleh nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel budaya akademik (X_1) sebesar 0,105 dan nilai signifikansinya sebesar 0,016 ($0,016 < 0,05$). Artinya bahwa budaya akademik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_3). Selanjutnya Hasil dari perhitungan melalui cara manual maupun melalui software SPSS versi 26, yang terdapat pada sub struktur 3 diperoleh nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel budaya akademik (X_1) sebesar 0,453 dan nilai signifikansinya sebesar 0,037 ($0,037 < 0,05$). Sedangkan nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,709 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa variabel budaya akademik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (X_4). Dan variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (X_4).

Nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel budaya akademik (X_1) sebesar 0,105 dan nilai signifikansinya sebesar 0,016 ialah merupakan nilai dari jalur path 1. Sedangkan nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,709 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ialah merupakan nilai dari jalur path 3.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Nilai $e_2 = 1 - 0,081 = 0,919$
Nilai $e_3 = 1 - 0,753 = 0,246$

b. Perhitungan total pengaruh

Pengaruh langsung X_1 terhadap X_4 ialah $\rho_{X_4X_1} = 0,137$ dan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap X_4 ialah $\rho_{X_3X_1} (\rho_2) \times \rho_{X_4X_3} (\rho_3) = 0,105 \times 0,709 = 0,074$. Total pengaruh langsung X_1 terhadap X_4 ialah $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$ yaitu $= 0,105 + 0,074 = 0,179$.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya akademik (X_1) dapat berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir (X_4) yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja (X_3). Adapun besaran nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 0,137. Sedangkan besaran nilai tidak langsung sebesar 0,074 dan besaran nilai total pengaruh budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_2) yaitu sebesar 0,179.

c. Besaran kontribusi

Besaran kontribusi atau sumbangan dari variabel budaya akademik (X_1) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3) yaitu dengan menghitung pengaruh total, yaitu $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3) = 0,137 + 0,074 = 0,179$ (17,9%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu $1 - 0,179 = 0,821$ (82,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya akademik (X_1) dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir (X_4) sebesar 17,9%, sedangkan sisanya 82,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

d. Pengaruh mediasi

Untuk mengetahui pengaruh mediasi dapat di ketahui melalui perkalian koefisien yaitu $(\rho_2 \times \rho_3)$ yang nilainya sebesar 0,074 yang berarti signifikan, atau dapat di uji dengan sobel test sebagai berikut;

$p_2 = 0,105$	$Sp_2 = 0,102$
$p_3 = 0,709$	$Sp_3 = 0,091$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 \cdot Sp_2^2 + p_2^2 \cdot Sp_3^2 + Sp_2^2 \cdot Sp_3^2}$$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{0,709^2 \cdot 0,102^2 + 0,105^2 \cdot 0,091^2 + 0,102^2 \cdot 0,091^2}$$

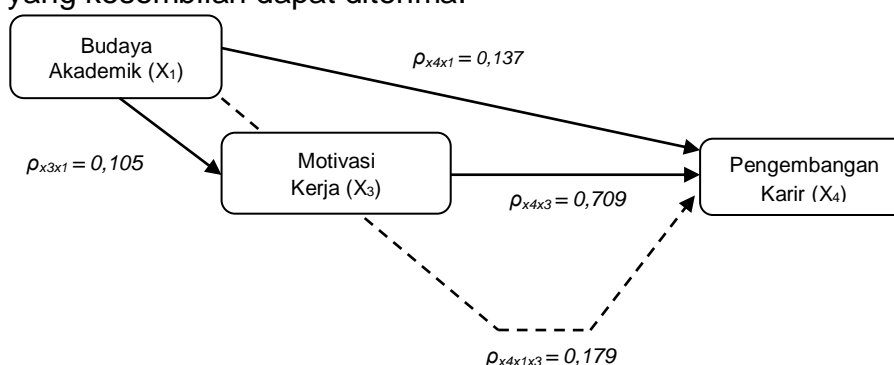
$$Sp2p3 = \sqrt{0,502 \cdot 0,010 + 0,011 \cdot 0,008 + 0,010 \cdot 0,008}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,0005 + 0,00003 + 0,000008} = \sqrt{0,000538} = 0,073$$

Selanjutnya perhitungan nilai t -hitung pengaruh mediasi;

$$t - \text{hitung} = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,074}{0,023} = 3,217$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas, telah diperoleh nilai t -hitung sebesar 3,217. Ini berarti bahwa nilai t -hitung $>$ t -tabel ($3,217 > 1,992$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi ialah signifikan, artinya bahwa terdapat pengaruh mediasi antara variabel budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3). Dan hipotesis yang kesembilan dapat diterima.



Gambar 22 ; Hasil analisis jalur sub struktur 4, variabel X_1 terhadap variabel X_4 melalui variabel X_3

10. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Pengembangan Karir (X_4) Melalui Motivasi Kerja (X_3)

Dalam penelitian ini hipotesis kesepuluh menyatakan bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{X_4X_3} \leq 0 \quad \text{Kepemimpinan } (X_2) \text{ tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4) \text{ melalui motivasi kerja } (X_3)$$

$$H_a: \rho_{X_4X_3} > 0 \quad \text{Kepemimpinan } (X_2) \text{ berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4) \text{ melalui motivasi kerja } (X_3)$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai t hitung $>$ t tabel, dan H_0 diterima jika nilai t hitung $\leq t$ tabel. Pada model sub struktur 5, hipotesis yang kesepuluh ini akan menguji variabel kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3), yang mana variabel

motivasi kerja (X_3) notabnya berperan sebagai variabel intervening (mediator) untuk memediasi antara variabel kepemimpinan terhadap variabel pengembangan karir. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut;

- a. Melakukan pengujian berdasarkan hasil perhitungan pada sub struktur2 dan sub struktur3.

Hasil Hasil dari perhitungan secara manual maupun melalui software SPSS versi 26, yang terdapat pada sub struktur 2 diperoleh nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,332 dan nilai signifikansinya sebesar 0,011 ($0,011 < 0,05$). Artinya bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_3). Selanjutnya Hasil dari perhitungan melalui cara manual maupun melalui software SPSS versi 26, yang terdapat pada sub struktur 3 diperoleh nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,497 dan nilai signifikansinya sebesar 0,041 ($0,041 < 0,05$). Sedangkan nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,709 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (X_4). Dan variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (X_4).

Nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,332 dan nilai signifikansinya sebesar 0,011 ialah merupakan nilai dari jalur path 1. Sedangkan nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,709 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ialah merupakan nilai dari jalur path 3.

Nilai $e_2 = 1 - 0,081 = 0,919$

Nilai $e_3 = 1 - 0,753 = 0,246$

- b. Perhitungan total pengaruh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Pengaruh langsung X_2 terhadap X_4 ialah $\rho_{X_4X_2} = 0,371$ dan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap X_4 ialah $\rho_{X_3X_2} (\rho_2) \times \rho_{X_4X_3} (\rho_3) = 0,332 \times 0,709 = 0,235$. Total pengaruh langsung X_2 terhadap X_4 ialah $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$ yaitu $= 0,332 + 0,235 = 0,567$

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_2) dapat berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir (X_4) yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja (X_3). Adapun besaran nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 0,371. Sedangkan besaran nilai tidak langsung sebesar 0,235 dan besaran nilai total pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu sebesar 0,567.

c. Besaran kontribusi

Besaran kontribusi atau sumbangan dari variabel kepemimpinan (X_2) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3) yaitu dengan menghitung pengaruh total, yaitu $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3) = 0,332 + 0,235 = 0,567$ (56,7%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu $1 - 0,567 = 0,433$ (43,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir (X_4) melalui variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 56,7%, sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

d. Pengaruh mediasi

Untuk mengetahui pengaruh mediasi dapat di ketahui melalui perkalian koefisien yaitu $(\rho_2 \times \rho_3)$ yang nilainya sebesar 0,235 yang berarti signifikan, atau dapat di uji dengan sobel test sebagai berikut;

$p_2 = 0,332$	$Sp_2 = 0,098$
$p_3 = 0,709$	$Sp_3 = 0,091$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 \cdot Sp_2^2 + p_2^2 \cdot Sp_3^2 + Sp_2^2 \cdot Sp_3^2}$$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{0,709^2 \cdot 0,098^2 + 0,332^2 \cdot 0,091^2 + 0,098^2 \cdot 0,091^2}$$

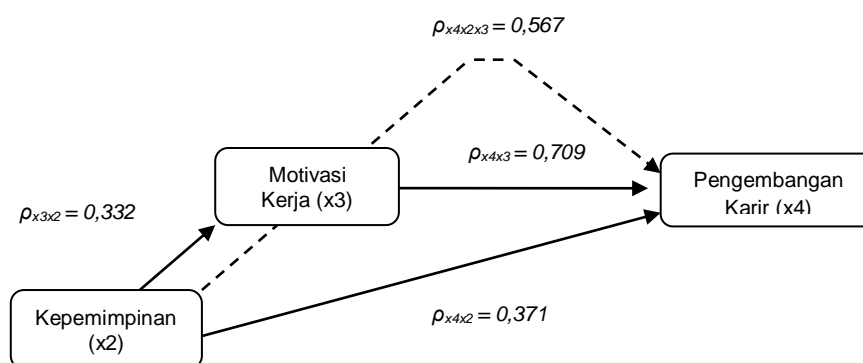
$$Sp_2p_3 = \sqrt{0,502 \cdot 0,009 + 0,110 \cdot 0,008 + 0,009 \cdot 0,008}$$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{0,004518 + 0,00088 + 0,000072} = \sqrt{0,00547} = 0,073$$

Selanjutnya perhitungan nilai t_{hitung} pengaruh mediasi;

$$t - \text{hitung} = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,235}{0,073} = 3,219$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas, telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,219. Ini berarti bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,219 > 1,992$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi ialah signifikan, artinya bahwa terdapat pengaruh mediasi antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3). Dan hipotesis yang kesepuluh dapat diterima.



Gambar 22 ; Hasil analisis jalur sub struktur 5, variabel X_2 terhadap variabel X_4 melalui variabel X_3

Tabel 110. Rangkuman hasil perhitungan dari koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh total;

No	Hipotesis	Pengaruh Kausalitas				Sisa e1, e2, e3	Harga sig.	t- hitung f- hitung	t-tabel $\alpha = 0,05$	f-tabel $\alpha = 0,05$	Keputusan
		Langsung			Tidak Langsung						
		Koefisien Korelasi	Koefisien Determinan	Koefisien Jalur	Melalui X_3						
	Sub-Struktur 1										
1	X_1X_4	0,274	0,075	0,137	-	-	0,019	2,467	1,992	-	Terima Ha
2	X_2X_4	0,422	0,178	0,371	-	-	0,023	4,030	1,992	-	Terima Ha
3	$X_1X_2 \rightarrow X_4$	0,473	0,224	0,224	-	0,776	0,000	10,680	-	3,120	Terima Ha
	Sub-Struktur 2										
4	X_1X_3	0,227	0,051	0,105	-	-	0,032	2,018	1,992	-	Terima Ha
5	X_2X_3	0,370	0,136	0,332	-	-	0,011	3,494	1,992	-	Terima Ha
6	$X_1X_2 \rightarrow X_3$	0,285	0,081	0,081	-	0,919	0,001	3,261	-	3,120	Terima Ha
	Sub-Struktur 3										
7	X_3X_4	0,595	0,354	0,709	-	-	0,000	6,411	1,997	-	Terima Ha
8	$X_1X_2X_3 \rightarrow X_4$	0,505	0,255	0,754	-	0,246	0,000	8,785	-	3,120	Terima Ha
	Sub-Struktur 4										
9	X_2X_4 Melalui X_3	0,505	-	0,453	0,179	-	0,000	3,217	1,992	-	Terima Ha
	Sub-Struktur 5										
10	X_2X_4 Melalui X_3	0,505	-	0,497	0,567	-	0,000	3,219	1,992	-	Terima Ha



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa kesepuluh hipotesis yang di ajukan telah berhasil di hitung dan diuji secara manual maupun dengan bantuan program microsoft excel dan SPSS versi 26. Dari hasil perhitungan tersebut, kesepuluh hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Adapun variabel yang memiliki pengaruh besar secara **parsial** yaitu **pertama**; variabel motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4) dengan nilai koefisien determinanya r^2 sebesar **0,354 (35,4%)**, **kedua**; variabel kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) dengan nilai koefisien determinanya r^2 sebesar **0,178 (17,8%)**, **ketiga**; variabel kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) dengan nilai koefisien determinanya r^2 sebesar **0,136 (13,6%)**, **keempat**; variabel budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4) dengan nilai koefisien determinanya r^2 sebesar **0,075 (7,5%)**, **kelima**; variabel budaya akademik (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3) dengan nilai koefisien determinanya r^2 sebesar **0,051 (5,1%)**. Selanjutnya variabel yang memiliki pengaruh besar secara **simultan** yaitu **pertama**; variabel budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4) dengan nilai koefisien determinanya r^2 sebesar **0,255 (25,5%)**, **kedua**; variabel budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) dengan nilai koefisien determinanya r^2 sebesar **0,224 (22,4%)**, **ketiga**; variabel budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) dengan nilai koefisien determinanya r^2 sebesar **0,081 (8,1%)**. Dan untuk variabel **intervening** (*mediasi*) yang memiliki pengaruh paling besar yaitu **pertama**; variabel kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3) dengan nilai koefisien tidak langsung sebesar **0,567 (56,7%)**, **kedua**; variabel budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3) dengan nilai koefisien tidak langsung sebesar **0,179 (17,9%)**.¹⁸⁸

¹⁸⁸ Lihat lampiran.459



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Budaya Akademik (X_1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karir (X_4).

Berdasarkan dari pembuktian secara empirik, budaya akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Dapat dibuktikan dengan diperolehnya hasil analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil tersebut menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur pengaruh total budaya akademik terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 0,137. t_{hitung} sebesar 2,467 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,467 > 1,992$) berarti koefisien jalur ialah signifikan. Selanjutnya diketahui nilai koefisien determinanya r^2 yaitu sebesar 0,075 (7,5%). Maka dapat diputuskan tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa budaya akademik berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir sebesar 7,5% dan sisanya sebesar 92,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel budaya akademik. Maksudnya ialah apabila semakin baik kondisi budaya akademik yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosen PTKIS provinsi Jambi. Ini berarti bahwa budaya akademik dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai variabel yang penting dan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Artinya apabila semakin baik kondisi budaya akademik yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosennya. Dengan makna lain, apabila semakin baik kondisi budaya akademik yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosennya.

Budaya akademik ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruksi pada budaya akademik yaitu; 1.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggapan akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif. Adapun indikator dari budaya akademik yaitu 1). Berinovasi, 2). Tanggapan pada perubahan dan pembaharuan, 3). Tersedianya Sarana prasarana, 4). Fokus pada tujuan.

Selanjutnya pengembangan karir ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruksi penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi. Adapun indikator pengembangan karir yaitu: 1). Kemampuan, 2). Minat, 3). Sumber daya, 4). Peluang.

Berdasarkan uraian diatas, dalam perspektif islam, budaya akademik dapat dijelaskan secara detail dengan merujuk dari firman Allah SWT, dalam QS- Al-'Alaq ayat 1-5 yaitu sebagai berikut;

أَفْرَأْ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ أَلَمْ يَكُنْ أَكْرَمًا ۝ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝

Artinya; Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, Yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya (Allah mengajar manusia dengan perantaraan tulis baca). (QS- Al-'Alaq; 1-5)¹⁸⁹

¹⁸⁹ QS- Al-'Alaq/ 96; 1-5.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Menurut Quraish Shihab, maksud dari ayat pertama surat al-‘Alaq yaitu memerintahkan kita untuk melakukan aktivitas membaca. Dalam ayat tersebut, Allah menggunakan kata kerja perintah (*fi'l al-amr*) yakni "iqra". Kata "iqra" merupakan turunan dari kata *qaraa-yaqrau* yang artinya membaca. Dengan demikian, kata "iqra" jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia memiliki makna "bacalah". Kata "iqra" dalam ayat pertama surat al-‘Alaq, selain mengandung makna dasar, juga memiliki makna relasional. Makna relasional "iqra" ialah membaca secara luas dan mendalam, yakni sampai dengan melakukan aktivitas penelitian dalam rangka menumbuh-kembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari penjelasan terjemahan ayat pertama surat al-‘Alaq juga memberikan pesan bahwa aktivitas membaca (melakukan riset ilmiah dalam rangka menumbuh-kembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi) hendaknya dilandasi keikhlasan karena Allah semata.

Selanjutnya pada ayat kedua surat al-‘Alaq tersebut memberikan keterangan bahwa Allah telah menciptakan manusia dari sesuatu yang lemah, yang dalam ayat tersebut disebutkan dengan istilah "alaqun". Dalam ilmu Embriologi, "alaqun" dikenal dengan istilah blastomer, yaitu berupa zigot yang menempel pada dinding rahim. Walaupun berasal dari sesuatu yang lemah, namun jika pertumbuhan dan perkembangannya normal, maka dapat menjadi janin dengan organ tubuh yang lengkap dan sempurna atas izin Allah S.W.T. Oleh karenanya, manusia yang semula diciptakan dari sesuatu yang lemah kemudian menjadi makhluk terbaik, hendaknya mengabdikan kepada Allah SWT dengan senantiasa beriman dan beramal shalih, yang salah satu bentuk turunannya ialah melakukan pengembangan riset ilmiah dalam rangka menumbuh-kembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi peradaban.

Aktivitas riset ilmiah untuk menumbuh-kembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi peradaban yang dilandasi oleh keikhlasan hanya karena Allah semata, Insyaa-Allah akan semakin mendekatkan diri kita kepada Allah S.W.T. Adapun jaminannya yaitu dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kita jumpai dalam ayat ketiga surat al-‘Alaq di mana Allah menyejajarkan ungkapan “*iqra*” dengan ungkapan “*rabbuka al-akram*”. Pada ayat yang keempat surat al-‘Alaq ini memberikan panduan kepada kita bahwasanya kesuksesan budaya “*membaca*” akan lebih optimal dan maksimal manakala disertai dengan budaya “*menulis*”. Dalam ayat tersebut, disebutkan bahwa tulisan adalah salah bentuk pengajaran (*ta’lim*). Sebagai bentuk pengamalannya ialah berupa proses dan hasil riset ilmiah dalam rangka menumbuh-kembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi kemajuan peradaban. Selanjutnya pesan yang tersirat pada ayat kelima surat al-‘Alaq yaitu selain ditulis, proses dan hasil riset ilmiah yang telah dilakukan hendaknya juga dipublikasikan, sebagai bentuk sumbangsih kita dalam merawat dan memajukan peradaban keilmuan dan teknologi.¹⁹⁰

Dalam meningkatkan strata seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan institusi/ organisasi yang bersangkutan. Maka, perlu adanya upaya yang nyata untuk mewujudkan tujuan pengembangan karir di masa depan. Oleh karena itu, seorang pekerja/ dosen harus benar-benar terarah dan terfokus pada tugas pokoknya, sehingga pekerja/ dosen tersebut akan mendapatkan timbal balik atas upaya dari proses pengembangan karir yang direncanakan. Serta hal penting yang perlu diperhatikan bahwa dalam berkarir individu memerlukan sebuah bimbingan karir dan lain sebagainya. Sebab, secara fitrah manusia kondisi Iman individu senantiasa berubah-ubah, kadang bertambah kadang berkurang (*al imanu yazidu wayankusu*), untuk menjaga kestabilan maka diperlukan bimbingan, dan pemimbing yang paling *afdhol* dan utama Dialah Allah S.W.T. Demikian pula dengan karir, naik dan turun karir merupakan hal yang alamiah. Dalam bentangan karir yang dimulai dari perencanaan karir, selanjutnya masuk pada pra jabatan, lalu memasuki jabatan, masa puncak karir, sampai akhirnya mengalami akhir karir memerlukan format baik secara terbimbing langsung ataupun

¹⁹⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Jilid 15 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 392, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tidak langsung dari Allah S.W.T. selain itu, Allah memerintahkan kepada kita semua untuk saling nasihat menasihati dalam beriman dan beramal shaleh, termasuk di dalamnya dalam masalah karir.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik terhadap pengembangan karir. Maka dari itu, dapat diupayakan dengan baik bagi penyelenggara pendidikan yang notabnya ialah PTKIS perlu menciptakan lingkungan akademik yang kondusif bagi para pekerja/ dosennya untuk mengoptimalkan potensi yang ada pada diri individu tersebut. Sehingga pengembangan karir dapat dicapai dengan optimal sesuai dengan rencana karir.

2. Kepemimpinan (X_2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karir (X_4).

Berdasarkan dari pembuktian secara empirik, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Dapat dibuktikan dengan diperolehnya hasil analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil tersebut menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur pengaruh total kepemimpinan terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 0,371. t_{hitung} sebesar 4,030 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,030 > 1,992$) berarti koefisien jalur ialah signifikan. Selanjutnya diketahui nilai koefisien determinanya r^2 yaitu sebesar 0,178 (17,8%). Maka dapat diputuskan tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir sebesar 17,8% dan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel kepemimpinan. Maknanya ialah apabila semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosen PTKIS provinsi Jambi. Ini berarti bahwa kepemimpinan dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai variabel yang penting dan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Artinya apabila semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

baik pula pengembangan karir dosennya. Dengan makna lain, apabila semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosennya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. Adapun konstruks kepemimpinan yaitu; 1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif. Adapun indikatornya yaitu; 1). Komunikatif, 2). Berkepribadian baik, 3). Amanah, dan 4). Mampu memotivasi. Selanjutnya pengembangan karir ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruks penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi. Adapun indikator pengembangan karir yaitu: 1). Kemampuan, 2). Minat, 3). Sumber daya, 4). Peluang.

Berdasarkan uraian diatas, dalam perspektif Islam, suri tauladan kepemimpinan yang paling sempurna dan utama ialah terdapat pada diri Nabi Muhammad S.A.W., sosok yang memiliki sifat-sifat yang selalu dijaga dan dijaga oleh Allah S.W.T. Dalam Q.S. Al-Ahzab/ 33: 21 menjelaskan,;

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Artinya “*Sesungguhnya Rasulullah telah menjadi suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang-orang yang mengharap (untuk) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia sering menyebut Allah.*” (Surat Al Ahzab ayat 21).¹⁹¹

Menurut Quraish Shihab, ayat ini mungkin merupakan teguran bagi orang-orang munafik yang mengaku memeluk agama Islam tetapi tidak mencerminkan ajaran Islam. Kritik tersebut disampaikan dalam kata “*laqad*” yang seolah-olah ayat tersebut mengatakan, “Kamu telah melakukan berbagai kemaksiatan, padahal sebenarnya ada seorang nabi Muhammad di tengah-tengahmu yang harus kamu teladani. Kalimat: *liman kanayarju Allah wa alyaum al-akhir/ bagi orang yang mengharap Allah dan hari Kiamat*, berfungsi menjelaskan sifat orang-orang yang mestinya meneladani Rasulullah S.A.W. Memang, untuk meneladani Rasulullah S.A.W. secara sempurna diperlukan kedua hal yang disebut ayat di atas. Demikian juga dengan zikir kepada Allah dan selalu mengingat-Nya. Kata *uswah* atau *iswah* berarti teladan. Pakar tafsir az-Zamakhsyari ketika menafsirkan ayat di atas, mengemukakan dua kemungkinan tentang maksud keteladanan yang terdapat pada diri Rasulullah itu. Pertama dalam arti kepribadian beliau secara totalitasnya adalah teladan. Kedua dalam arti terdapat dalam kepribadian beliau hal-hal yang patut diteladani.¹⁹²

Selanjutnya dijelaskan dalam hadits;

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا" (رواه الترمذي)

Itu berarti; “*Orang mukmin yang paling sempurna imannya adalah yang paling baik akhlakunya.*” (HR; Attarmidzi; 284).¹⁹³

Berdasarkan dari ayat diatas dapat dipahami bahwa, Allah S.W.T. telah menjadikan manusia sebagai penguasa/ pemimpin di atas bumi ini.

¹⁹¹ QS- Al-Ahzab/ 33: 21.

¹⁹² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 11 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 215, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>

¹⁹³ HR; Attarmidzi, 5792, <https://hadeethenc.com/id/browse/hadith/5792>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Allah S.W.T. juga telah mengangkat sebagian dari manusia sebagai pemimpin dengan beberapa derajat, setingkat atau lebih dari yang lain. Dari kekuasaan dan ketinggian derajat atas kepemimpinannya tersebut tidak lain Allah S.W.T. sedang mengujinya. Bagaimana cara kita menerimanya, mempergunakannya dan mensyukurinya atas pemberian karunia tersebut sebagai penguasa/ pemimpin. Dan sesungguhnya Allah S.W.T. adalah Tuhan semesta alam. Dialah Allah S.W.T. yang menjadikan kita sebagai khalifah-khalifah di muka bumi ini. Demikian pula Allah S.W.T. telah mengangkat sebagian dari kita atas sebagian lainnya tentang kekuasaan, kekuatan, kelemahan, kekayaan, kekafiran, ilmu pengetahuan, kebodohan dan lainnya, agar dapat menguji manusia tentang apa yang Allah S.W.T. berikan kepada kita. Sebab telah menjadi aturan-Nya bahwa kesuksesan, kebahagiaan ataupun kesengsaraan manusia secara individual maupun kelompok di dunia maupun di akhirat, yaitu tergantung pada amal perbuatan dan tindakan kita selama mengemban tugas sebagai pemimpin. Hal penting yang perlu diperhatikan dalam berkarir selain peran dari pimpinan yaitu memerlukan sebuah bimbingan karir dan lain sebagainya. Sebab, dengan begitu rencana pengembangan karir akan tercapai dengan optimal.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Maka dari itu, dapat diupayakan dengan baik bagi para pimpinan PTKIS agar mampu memajemen rencana karir bagi para pekerja/ dosennya. Sehingga pengembangan karir dapat dicapai dengan optimal sesuai dengan yang diharapkan.

3. Budaya Akademik (X_1) Dan Kepemimpinan (X_2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karir (X_4).

Berdasarkan dari pembuktian secara empirik, budaya akademik dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Dapat dibuktikan dengan diperolehnya hasil analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

analysis). Dari hasil tersebut menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur berganda pengaruh total budaya akademik dan kepemimpinan terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 0,224. F_{hitung} sebesar 10,680 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,120. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,680 > 3,120$) berarti koefisien jalur ganda ialah signifikan. Selanjutnya diketahui nilai koefisien determinanya r^2 yaitu sebesar 0,224 (22.4%). Maka dapat diputuskan tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa budaya akademik dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir sebesar 22,4% dan sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel budaya akademik dan kepemimpinan. Maknanya ialah apabila semakin baik kondisi budaya akademik dan kepemimpinan yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosen PTKIS provinsi Jambi. Ini berarti bahwa budaya akademik dan kepemimpinan dapat diinterpretasikan sebagai variabel yang penting dan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Artinya apabila semakin baik kondisi budaya akademik dan kepemimpinan yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosennya. Dengan makna lain, apabila semakin baik kondisi budaya akademik dan kepemimpinan yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosennya.

Budaya akademik ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruks pada budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

positif. Adapun indikator dari budaya akademik yaitu 1). Berinovasi, 2). Tanggap pada perubahan dan pembaharuan, 3). Tersedianya Sarana prasarana, 4). Fokus pada tujuan. Selanjutnya kepemimpinan ialah merupakan kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. Adapun konstruks kepemimpinan yaitu; 1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif. Adapun indikatornya yaitu; 1). Komunikatif, 2). Berkepribadian baik, 3). Amanah, dan 4). Mampu memotivasi. Selanjutnya pengembangan karir ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruks penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi. Adapun indikator pengembangan karir yaitu: 1). Kemampuan, 2). Minat, 3). Sumber daya, 4). Peluang.

Berdasarkan uraian diatas, dalam perspektif Islam telah dijelaskan secara gamblang tentang budaya akademik, kepemimpinan dan berkarir bagi laki-laki dan perempuan, sesuai dengan usahanya yang meliputi kemampuan, keterampilan dan disertai keikhlasan dalam beramal/ beraktivitas hanyalah untuk beribadah kepada Allah S.W.T. disebutkan dalam Q.S. At-taubah/ 9:105, yaitu;

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Artinya; Dan Katakanlah; “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-taubah ;105)¹⁹⁴

Menurut Quraish Shihab, bahwa ayat tersebut diatas seolah-olah menyatakan: *“Katakanlah wahai Muhammad, bahwa Allah menerima taubat”* dan katakan juga: *“Bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan berbagai”* amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yaitu mengadili dan memberi pahala atas perbuatanmu, dan Rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat dan menilai mereka juga, kemudian sesuaikan perlakuan mereka dengan perbuatanmu dan kemudian kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah S.W.T. Yang maha Mengetahui Yang Gaib dan Yang Nyata, Kemudian Dia memberitahukan kepadamu tentang azab dan pahala atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang tampak di permukaan maupun yang kamu sembunyikan di dalam hatimu. Dari uraian di atas dapat dipahami, bahwa setelah menyampaikan harapan tentang ampunan Allah S.W.T., ayat ini dilanjutkan dengan perintah untuk beramal saleh. Agaknya hal ini perlu ditekankan, karena meskipun taubat telah diperoleh, waktu yang telah berlalu dan yang dulu dipenuhi dengan kemaksiatan tidak mungkin sekarang akan kembali lagi. Manusia telah menderita kerugian dengan berlalunya waktu tanpa diisi dengan kebajikan, oleh karena itu ia perlu aktif dalam berbuat berbagai keutamaan agar kerugiannya tidak terlalu besar.¹⁹⁵

Dalam meningkatkan strata seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan institusi/ organisasi yang bersangkutan. Dan perlunya upaya yang nyata untuk mewujudkan tujuan

¹⁹⁴ Q.S. At-taubah/ 9:105.

¹⁹⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an*, Jilid 5 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 711, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pengembangan karirnya di masa depan. Maka, seorang pekerja/ dosen harus benar-benar terarah dan terfokus pada tugas pokoknya, sehingga pekerja/ dosen tersebut akan mendapatkan timbal balik atas upaya dari proses pengembangan karir yang direncanakan. Orientasi berkarir untuk beribadah juga tertuang dalam Q.S. Ad-Dhuha/ 93: 4, yaitu;

وَلَا خَيْرَ لَكَ مِنَ الْأُولَى ۝

Artinya; “Dan sesungguhnya hari kemudian itu lebih baik bagimu daripada yang sekarang (permulaan)” (QS. Ad-Dhuha ; 4)¹⁹⁶

Maksudnya ialah bahwa akhir perjuangan Nabi Muhammad S.A.W.

itu akan menjumpai kemenangan-kemenangan, sedang permulaannya penuh dengan kesulitan-kesulitan. ada pula sebagian ahli tafsir yang mengartikan “*akhirat*” dengan kehidupan akhirat beserta segala kesenangannya dan “*ula*” dengan arti kehidupan dunia. Oleh karena itu, apabila kita menginginkan kebaikan di masa mendatang, maka kita wajib mememanajemnya dengan baik, mulai dari mempersiapkan atau menanam bibit kebaikan pada tahap/ langkah awalnya serta merawat dan menjaganya dengan kebaikan pula. Sehingga proses menuju kebaikan yang sempurna akan dapat dipanen pada waktunya.¹⁹⁷

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik, kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Maka bagi para penyelenggara pendidikan dan pimpinan yang ada pada PTKIS perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Selain itu bagi pimpinan mampu memberikan dorongan motivasi, serta memfasilitasi para pekerjanya untuk mengoptimalkan potensi yang ada pada diri individu tersebut sebagai bentuk ibadah muamalah *hablumminannas* dan *hablumminallah* yang senantiasa dapat menjaga dan merawat visi misi dan tujuan lembaga pendidikan PTKIS tersebut.

¹⁹⁶ Q.S. Ad-Dhuha/ 93: 4.

¹⁹⁷ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Tafsir Al-Qur'an Tematik: Kerja & Ketenagakerjaan* (Jakarta; 2010), 63, <https://lajnah.kemenag.go.id/>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

4. Budaya Akademik (X_1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (X_3).

Berdasarkan dari pembuktian secara empirik, budaya akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dapat dibuktikan dengan diperolehnya hasil analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil tersebut menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur pengaruh total budaya akademik terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 0,105. t_{hitung} sebesar 2,018 dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,018 > 1,992$) berarti koefisien jalur ialah signifikan. Selanjutnya diketahui nilai koefisien determinanya r^2 yaitu sebesar 0,051 (5,1%). Maka dapat diputuskan tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa budaya akademik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja sebesar 5,1% dan sisanya sebesar 94,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel budaya akademik. Maknanya ialah apabila semakin baik kondisi budaya akademik yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula motivasi kerja dosen PTKIS provinsi Jambi. Ini berarti bahwa budaya akademik dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai variabel yang penting dan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya apabila semakin baik kondisi budaya akademik yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula motivasi kerja dosennya. Dengan makna lain, apabila semakin baik kondisi budaya akademik yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka akan semakin baik pula motivasi kerja dosennya.

Budaya akademik ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruks pada budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif. Adapun indikator dari budaya akademik yaitu 1). Berinovasi, 2). Tanggap pada perubahan dan pembaharuan, 3). Tersedianya Sarana prasarana, 4). Fokus pada tujuan. Sedangkan yang dimaksud motivasi kerja ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam bekerja. Dia seperti alat pendorong dalam diri seseorang sehingga menghasilkan karya maksimal. Adapun konstruks pada motivasi kerja yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri; Adapun indikatornya yaitu; 1). Fisiologis, 2). Keamanan, 3). Sosial, 4). Harga diri. 5). Aktualisasi diri.

Berdasarkan uraian diatas, dalam perspektif islam telah di jelaskan dari ayat pertama surat al-'Alaq yang juga memberikan pesan bahwa budaya akademik merupakan aktivitas membaca (melakukan riset ilmiah dalam rangka menumbuh-kembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi) hendaknya dilandasi keikhlasan karena Allah semata. Sedangkan motivasi kerja juga dapat dijelaskan secara detail dengan merujuk dari firman Allah SWT, dalam QS- Al-Insiquq ayat 6 yaitu sebagai berikut;

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا حَا فَمَلَقِيهِ ①

Artinya; Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya.(QS- Al-Insiquq; 6)¹⁹⁸

Menurut Quraish Shihab, bahwa ayat diatas mengisyaratkan kepada semua insan manusi melalui seruan; Hai manusia, "sesungguhnya engkau siapa pun di antara kamu giat bekerja menuju Tuhan Pencipta dan

¹⁹⁸ QS- Al-Insiquq/ 84; 6



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

"*Pemeliharamu*" kegiatan dengan penuh kesungguhan. Sebab itu adalah bagian dari perjalanan menuju kepada-Nya, maka pasti engkau akan menemui-Nya suka atau tidak suka dan ketika pada saatnya itulah masing-masing akan menerima balasan amal perbuatannya.¹⁹⁹ Dapat dipahami bahwa kita (insan manusia) di dunia ini baik disadarinya atau tidak telah termotivasi dalam perjalanan menuju kepada Allah S.W.T. melalui berbagai aktivitas/ pekerjaan didunia ini. Dan diantara kita (manusia) siapapun itu tidak akan dapat menghindari ketentuan-Nya seperti kesuksesan, kebahagiaan, keberhasilan atau bahkan kegagalan dan kesengsaraan yang akan kita dapatkan dari hasil pekerjaan. Orientasinya ialah kita (manusia) pasti akan menemui-Nya untuk menerima pembalasan (*yaumul jaza*) untuk mempertanggung jawabkan perbuatan yang kita lakukan selama didunia. Baik perbuatan atau pekerjaan yang buruk maupun perbuatan/ pekerjaan yang baik. Oleh karenanya, kita (manusia) harus semangat dalam bekerja dan wajib didasari dengan keimanan dan keikhlasan untuk beribadah kepada Allah SWT. Supaya tidak merugi didunia maupun diakhirat kelak.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik terhadap motivasi kerja. Maka bagi penyelenggara pendidikan yang notabnya ialah PTKIS perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memfasilitasi para pekerjanya untuk mengoptimalkan potensi yang ada pada diri individu tersebut sehingga secara tidak langsung akan dapat menumbuhkan dorongan motivasi kerja individu yang baik dan optimal. Dengan demikian secara tidak langsung pula kontribusi yang diberikan oleh para pekerja/ dosen akan membawa kondisi elektabilitas lembaga pendidikan PTKIS semakin maju dan berkembang.

¹⁹⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah*, 141.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

5. Kepemimpinan (X_2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (X_3).

Berdasarkan dari pembuktian secara empirik, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dapat dibuktikan dengan diperolehnya hasil analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil tersebut menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur pengaruh total kepemimpinan terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 0,332. t_{hitung} sebesar 3,494 dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,494 > 1,992$) berarti koefisien jalur ialah signifikan. Selanjutnya diketahui nilai koefisien determinanya r^2 yaitu sebesar 0,136 (13,6%). Maka dapat diputuskan tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja sebesar 13,6% dan sisanya sebesar 86,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel kepemimpinan. Maknanya ialah apabila semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula motivasi kerja dosen PTKIS provinsi Jambi. Ini berarti bahwa Kepemimpinan dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai variabel yang penting dan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya apabila semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula motivasi kerja dosennya. Dengan makna lain, apabila semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka akan semakin baik pula motivasi kerja dosennya.

Kepemimpinan ialah merupakan kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. Adapun konstruks kepemimpinan yaitu; 1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

inspirasi. Adapun indikatornya yaitu; 1). Komunikatif, 2). Berkepribadian baik, 3). Amanah, dan 4). Mampu memotivasi. Dalam perspektif Islam, suri tauladan kepemimpinan yang paling sempurna dan utama ialah terdapat pada diri Nabi Muhammad S.A.W., sosok yang memiliki sifat-sifat yang selalu dijaga dan dijaga oleh Allah S.W.T. yang meliputi; amanah, fathonah, tabligh, sidqiq.

Sedangkan yang dimaksud motivasi kerja ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks pada motivasi kerja yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri; Adapun indikatornya yaitu; 1). Fisiologis, 2). Keamanan, 3). Sosial, 4). Harga diri. 5). Aktualisasi diri.

Kepemimpinan juga merupakan salah satu komponen terpenting dalam mengendalikan ritme suatu lembaga pendidikan. Sedangkan motivasi kerja juga merupakan salah satu penguatnya dalam bekerja. Dia seperti alat pendorong dalam diri seseorang sehingga menghasilkan karya dengan maksimal. Sebagai agama rahmatil lil alamiin, Islam mengatur konsep bekerja dan motivasi yang terkandung di dalamnya. Dalam Islam mencari harta bukan sekedar untuk mendapatkan materi, tetapi lebih jauh dan lebih dalam dari hal itu. Cara mencari harta tidak lain yaitu dengan bekerja. Bekerja merupakan hal mendasar dalam kehidupan. Hidup manusia dapat berjalan dengan baik jika setiap orang mau bekerja. Bekerja untuk kepentingan individu, kepentingan sosial, kepentingan keberlangsungan negara, serta kepentingan kehidupan yang lebih luas lagi.

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي
كِتَابٍ مُبِينٍ ﴿٦﴾



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Artinya: “Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan atas Allahlah rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiamnya dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam kitab yang nyata”.(Q.S. Huud; 6).²⁰⁰

Ayat diatas menjelaskan bahwa pengetahuan Allah S.W.T. yang menyeluruh sampai pada sesuatu yang terkecil itu, menunjukkan bahwa kekuasaan dan nikmat-Nya mencakup semua makhluk, sebab pengetahuan-Nya bergandengan dengan kekuasaanNya. Ayat ini menegaskan bahwa bukan hanya mereka yang kafir dan munafik yang diketahui keadaannya yang dianugerahi rezeki-Nya itu, tetapi semua makhluk. Karena tidak ada suatu binatang melata pun di permukaan dan di dalam perut bumi melainkan atas Allahlah melalui karunia-Nya menjamin rezekinya yang layak dan sesuai dengan habitat dan lingkungannya dengan menghamparkan rezeki itu. Mereka hanya dituntut bergerak mencarinya, dan Dia mengetahui tempat berdiamnya binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam kitab yang nyata, yakni tertampung dalam pengetahuan Allah Azza wa Jalla yang meliputi segala sesuatu, atau termaktub dalam Lauh al-Mahfuzh. Rasulullah saw bersabda,

“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza Wajalla”. (HR. Ahmad)

Dalam hadits tersebut diatas menyerukan kepada kita sebagai kaum muslimin bahwa mencari nafkah adalah seperti mujahid, artinya nilainya sangat besar. Allah suka kepada hambanya yang mau bersusah payah mencari nafkah. Saya kira, ini lebih dari cukup sebagai motivasi kerja kita sebagai Muslim. Bahkan, kita pun berpeluang mendapatkan ampunan dari Allah. Islam tidak membiarkan seorang muslim kebingungan dalam mencari nafkah. Islam telah memberikan solusi tuntas dan mengajarkan etika bagaimana cara sukses mengais rezeki, membukakan pintu kemakmuran dan keberkahan. Kegiatan usaha dalam kaca mata islam

²⁰⁰ QS- Huud / 11; 6



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

memiliki kode etik dan aturan, jauh dari sifat tamak dan serakah, sehingga mampu membentuk sebuah usaha yang menjadi pondasi masyarakat madani. Selain itu, Allah juga suka kepada hamba yang berkarya dan terampil. Namun perlu diingat, bahwa dalam bekerja maupun berkarya harus tetap dilandasi dengan dasar Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fatanah serta Istiqomah agar kita senantiasa sukses fisabilillah.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Maka bagi para pimpinan penyelenggara pendidikan yang notabnya ialah PTKIS harus mampu memberikan dorongan motivasi kerja individu yang baik dan optimal. Dengan demikian secara tidak langsung pula kontribusi yang diberikan oleh para pekerja/ dosen akan membawa kondisi elektabilitas lembaga pendidikan PTKIS semakin maju dan berkembang dimasa yang akan datang.

6. Budaya Akademik (X_1) Dan Kepemimpinan (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja (X_3).

Berdasarkan dari pembuktian secara empirik, budaya akademik dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dapat dibuktikan dengan diperolehnya hasil analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil tersebut menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur berganda pengaruh total budaya akademik dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 0,081. F_{hitung} sebesar 3,261 dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,120. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,261 > 3,120$) berarti koefisien jalur berganda ialah signifikan. Selanjutnya diketahui nilai koefisien determinanya r^2 yaitu sebesar 0,081 (8,1%). Maka dapat diputuskan tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa budaya akademik dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja sebesar 8,1% dan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel budaya akademik dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kepemimpinan. Maknanya ialah apabila semakin baik kondisi budaya akademik dan kepemimpinan yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula motivasi kerja dosen PTKIS provinsi Jambi. Ini berarti bahwa budaya akademik dan kepemimpinan dapat diinterpretasikan sebagai variabel yang penting dan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Artinya apabila semakin baik kondisi budaya akademik dan kepemimpinan yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula motivasi kerja dosennya. Dengan makna lain, apabila semakin baik kondisi budaya akademik dan kepemimpinan yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka akan semakin baik pula motivasi kerja dosennya.

Budaya akademik ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruks pada budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif. Adapun indikator dari budaya akademik yaitu 1). Berinovasi, 2). Tanggap pada perubahan dan pembaharuan, 3). Tersedianya Sarana prasarana, 4). Fokus pada tujuan.

Selanjutnya kepemimpinan ialah merupakan kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. Adapun konstruks kepemimpinan yaitu; 1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif. Adapun indikatornya yaitu; 1). Komunikatif, 2). Berkepribadian baik, 3). Amanah, dan 4). Mampu memotivasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Sedangkan yang dimaksud motivasi kerja ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks pada motivasi kerja yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri; Adapun indikatornya yaitu; 1). Fisiologis, 2). Keamanan, 3). Sosial, 4). Harga diri. 5). Aktualisasi diri.

Budaya akademik juga merupakan sebuah situasi atau keadaan dimana suatu ajaran atau suatu nilai dalam pendidikan yang telah menjadi kebiasaan dan dilakukan secara berulang-ulang seperti ajaran disiplin, rajin, tekun, suka mengkomparasikan berbagai ilmu, suka bereksperimen dll. Budaya akademik dalam Islam tentu menjadi sebuah keharusan dimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam dunia pendidikan. Dan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi, kharismatik dan berkepribadian baik serta mampu memotivasi maupun mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi kerja merupakan salah satu komponen penting dalam bekerja. Dia seperti alat pendorong dalam diri seseorang sehingga menghasilkan karya maksimal. Dalam perspektif islam, motivasi kerja juga dapat dijelaskan dengan merujuk dari firman Allah SWT, dalam QS- Al-Mulk ayat 15 yaitu sebagai berikut;

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَكَانِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ
الْشُّورُ ﴿١٥﴾

Artinya: "Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan." (QS- Al-Mulk; 15).²⁰¹

²⁰¹ QS- Al-Mulk/ 67; 15



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Melalui ayat yang telah dijelaskan sebelumnya, Allah menegaskan keluasan pengetahuan-Nya, kini melalui ayat di atas ditegaskan-Nya sekali lagi kuasa-Nya sekaligus luthf yakni kemahalemah lembut-Nya dalam pengaturan makhluk termasuk manusia, agar mereka mensyukuri nikmat-Nya. Allah berfirman: Dialah sendiri yang menjadikan buat kenyamanan hidup kamu bumi yang kamu huni ini sehingga ia menjadi mudah sekali untuk melakukan aneka aktivitas baik berjalan, bertani, berniaga dan lain-lain, maka silahkan kapan saja kamu mau berjalan dipenjuru-penjurnya bahkan pegununganpegunungannya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya, karena tidak mungkin kamu dapat menghabiskannya sebab rezeki-Nya melimpah melebihi kebutuhan kamu, dan mengabdilah kepada-Nya sebagai tanda syukur atas limpahan karunia-Nya itu. Dan hanya kepada-Nya-lah Kebangkitan kamu masing-masing untuk mempertanggungjawabkan amalan-amalan kamu.²⁰²

Tidak jarang dalam dunia kerja seseorang merasakan lelah, capek dan letih. Apalagi ketika pekerjaan yang dilakukan sedang mengalami goncangan baik yang berasal dari lingkungan kerja, pimpinan ataupun kondisi gairah kerja/ motivasi, sehingga timbul lah kekhawatiran. Khawatir, tertekan, ataupun depresi yang menimbulkan tidak nyaman, tidak memenuhi target. Maka sebagai orang yang beriman kita tidak boleh pesimis, Kalau Allah sudah menjamin, mengapa harus khawatir, Maka tidak ada alasan untuk bekerja secara optimal dan tidak boleh menyerah. Jangan lelah untuk mengharap karunia-Nya di mana saja. Itulah motivasi yang terpancar secara intrinsik dan ekstrinsik dari diri individu secara perspektif umum maupun secara islam.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik, kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Maka bagi penyelenggara pendidikan dan pimpinan yang notabnya ialah PTKIS perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memfasilitasi dan

²⁰² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 14 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 356, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

memotivasi para pekerjanya untuk mengoptimalkan potensi yang ada pada diri individu tersebut sehingga secara tidak langsung akan dapat menumbuhkan dorongan motivasi kerja individu yang baik dan optimal. Dengan demikian secara tidak langsung pula kontribusi yang diberikan oleh para pekerja/ dosen akan membawa kondisi elektabilitas lembaga pendidikan PTKIS semakin maju dan berkembang serta karir pekerja/ dosennya juga akan berkembang dan meningkat.

7. Motivasi Kerja (X_3) Berpengaruh Singnifikan Terhadap Pengembangan Karir (X_4).

Berdasarkan dari pembuktian secara empirik, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Dapat dibuktikan dengan diperolehnya hasil analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil tersebut menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur pengaruh total motivasi kerja terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 0,709 dan t_{hitung} sebesar 6,411 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,411 > 1,992$) berarti koefisien jalur ialah signifikan. Selanjutnya dapat juga diketahui dari nilai koefisien determinanya r^2 yaitu sebesar 0,354 (35,4%). Maka dapat diputuskan tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir sebesar 35,4% dan sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel motivasi kerja. Maknanya ialah apabila semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen PTKIS provinsi Jambi maka akan semakin baik pula pengembangan karir nya. Ini berarti bahwa motivasi kerja dapat diinterpretasikan sebagai variabel yang penting dan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Artinya apabila semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosennya. Dengan makna lain, apabila semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh dosen PTKIS Perguruan Tinggi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka akan semakin baik pula pengembangan karirnya.

Motivasi kerja ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks motivasi kerja yaitu; 1. Sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri; Adapun indikatornya yaitu; 1). Fisiologis, 2). Keamanan, 3). Sosial, 4). Harga diri. 5). Aktualisasi diri.

Sedangkan yang dimaksud pengembangan karir ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah kedudukan dari satu posisi ke posisi lain yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. adapun konstruks penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi. Adapun indikator pengembangan karir yaitu: 1). Kemampuan, 2). Minat, 3). Sumber daya, 4). Peluang.

Berdasarkan uraian diatas, Islam telah mengatur konsep bekerja dan motivasi yang terkandung di dalamnya dengan sedemikian detailnya. Dalam Islam, motivasi untuk mencari harta bukan sekedar untuk mendapatkan materi semata, tetapi lebih jauh dan lebih dalam dari hal itu. Cara mencari harta tidak lain yaitu dengan bekerja. Bekerja merupakan hal mendasar dalam kehidupan. Hidup manusia dapat berjalan dengan baik jika setiap orang mau bekerja. Bekerja untuk kepentingan individu, kepentingan sosial, kepentingan keberlangsungan negara, serta kepentingan kehidupan yang lebih luas lagi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي
كِتَابٍ مُبِينٍ ﴿٦﴾

Artinya: “Dan tidak ada suatu binatang melata pun di bumi melainkan atas Allahlah rezekinya, dan Dia mengetahui tempat berdiamnya dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam kitab yang nyata”.(Q.S. Huud; 6).²⁰³

Ayat diatas menjelaskan bahwa pengetahuan Allah S.W.T. yang menyeluruh sampai pada sesuatu yang terkecil itu, menunjukkan bahwa kekuasaan dan nikmat-Nya mencakup semua makhluk, sebab pengetahuan-Nya bergandengan dengan kekuasaan-Nya. Ayat ini menegaskan bahwa bukan hanya mereka yang kafir dan munafik yang diketahui keadaannya yang dianugerahi rezeki-Nya itu, tetapi semua makhluk. Karena tidak ada suatu binatang melata pun di permukaan dan di dalam perut bumi melainkan atas Allahlah melalui karunia-Nya menjamin rezekinya yang layak dan sesuai dengan habitat dan lingkungannya dengan menghamparkan rezeki itu. Mereka hanya dituntut bergerak mencarinya, dan Dia mengetahui tempat berdiamnya binatang itu dan tempat penyimpanannya. Semuanya tertulis dalam kitab yang nyata, yakni tertampung dalam pengetahuan Allah Azza wa Jalla yang meliputi segala sesuatu, atau termaktub dalam Lauh al-Mahfuzh.

Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karir seorang pekerja/ dosen di masa depan. Maka, seorang pekerja/ dosen harus benar-benar terarah dan terfokus pada tugas pokoknya, sehingga dosen tersebut akan mendapatkan timbal balik atas upaya dari proses pengembangan karir yang direncanakan. Seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah S.A.W, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga semua pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18;

²⁰³ QS- Huud / 11; 6



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوْا اللّٰهَ وَتَنْظُرُوْا نَفْسَكُمْ مَّا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوْا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌ
بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Hasyr;18)²⁰⁴

Ayat diatas menerangkan kepada kita semua bahwa dalam bekerja, kita laksanakan dengan bersungguh-sungguh dan fokus dalam melakukan pekerjaan tersebut, sehingga, tempat kita bekerja juga akan berupaya memberikan timbal balik atas apa yang telah kita lakukan terhadap institusi dengan cara memenuhi apa yang menjadi hak kita sebagai dosen yaitu pengembangan karir.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya motivasi kerja terhadap pengembangan karir. Maka bagi penyelenggara pendidikan yang notabnya ialah PTKIS perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memfasilitasi para pekerjanya untuk mengoptimalkan potensi yang ada pada diri individu tersebut sehingga secara tidak langsung akan dapat menumbuhkan dorongan motivasi kerja individu yang baik dan optimal. Dengan demikian akan membawa dampak pengembangan karir dosennya. Dan secara tidak langsung pula kontribusi yang diberikan oleh para pekerja/ dosen akan membawa kondisi elektabilitas lembaga pendidikan PTKIS semakin maju dan berkembang di masa yang akan datang.

8. Budaya Akademik (X₁), Kepemimpinan (X₂), Dan Motivasi Kerja (X₃) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karir (X₄).

Berdasarkan dari pembuktian secara empirik, budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Dapat dibuktikan dengan

²⁰⁴ QS- Al-Hasyr/ 59; 18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

diperolehnya hasil analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil tersebut menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur berganda pengaruh total budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir yaitu sebesar 0,754. F_{hitung} sebesar 8,785 dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,120. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,785 > 3,120$) berarti koefisien jalur ganda ialah signifikan. Selanjutnya dapat diketahui nilai koefisien determinanya r^2 yaitu sebesar 0,255 (25,5%). Maka dapat diputuskan tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir sebesar 25,5% dan sisanya sebesar 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja. Maksudnya ialah apabila semakin baik kondisi budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosen PTKIS provinsi Jambi. Ini berarti bahwa budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja dapat diinterpretasikan sebagai variabel yang penting dan berpengaruh terhadap pengembangan karir. Artinya apabila semakin baik kondisi budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosennya. Dengan makna lain, apabila semakin baik kondisi budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosennya.

Budaya akademik ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruks pada budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif. Adapun indikator dari budaya akademik yaitu 1). Berinovasi, 2). Tanggap pada perubahan dan pembaharuan, 3). Tersedianya Sarana prasarana, 4). Fokus pada tujuan.

Kepemimpinan ialah merupakan kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. Adapun konstruks kepemimpinan yaitu; 1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif. Adapun indikatornya yaitu; 1). Komunikatif, 2). Berkepribadian baik, 3). Amanah, dan 4). Mampu memotivasi.

Motivasi kerja ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks motivasi kerja yaitu; 1. Sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri; Adapun indikatornya yaitu; 1). Fisiologis, 2). Keamanan, 3). Sosial, 4). Harga diri. 5). Aktualisasi diri.

Selanjutnya pengembangan karir ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruks penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi. Adapun indikator pengembangan karir yaitu: 1). Kemampuan, 2). Minat, 3). Sumber daya, 4). Peluang.

Budaya akademik juga merupakan sebuah situasi atau keadaan dimana suatu ajaran atau suatu nilai dalam pendidikan yang telah menjadi kebiasaan dan dilakukan secara berulang-ulang seperti ajaran disiplin, rajin, tekun, suka mengkomparasikan berbagai ilmu, suka bereksperimen dll. Budaya akademik dalam Islam tentu menjadi sebuah keharusan dimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam dunia pendidikan. Dan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi, kharismatik dan berkepribadian baik serta mampu memotivasi maupun mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu.

Dalam Islam, kepemimpinan tidak dapat dilepas dari Nabi Muhammad S.A.W., sebagai toko sentral yang dijadikan tolak ukur dan teladan dalam menentukan seorang pemimpin dalam Islam. Dan istilah kepemimpinan dikenal dengan kata Imamah. Sedangkan kata yang terkait dengan kepemimpinan dan berkonotasi pemimpin dalam Islam ada delapan istilah, yaitu; Imam dalam Surat al-Baqarah 124. Khalifah pada al-Baqarah: 30. Malik, al-Fatihah : 4, Wali pada al-A'raf : 3. 'Amir dan Ra'in, Sultan, Rais, dan Ulil 'amri. Dan sesungguhnya Allah S.W.T. adalah Tuhan semesta alam. Dialah Allah SWT yang menjadikan kita sebagai khalifah-khalifah di muka bumi ini. Demikian pula Allah S.W.T. telah mengangkat sebagian dari kita atas sebagian lainnya tentang kekuasaan, kekuatan, kelemahan, kekayaan, kekafiran, ilmu pengetahuan, kebodohan dan lainnya, agar dapat menguji manusia tentang apa yang telah Allah berikan kepada kita. Sebab telah menjadi aturan-Nya bahwa kesuksesan, kebahagiaan ataupun kesengsaraan manusia secara individual maupun kelompok di dunia maupun di akhirat, yaitu tergantung pada amal perbuatan dan tindakan kita selama mengemban tugas sebagai pemimpin. Sedangkan motivasi kerja merupakan salah satu komponen penting dalam bekerja. Dia seperti alat pendorong dalam diri seseorang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

sehingga menghasilkan karya maksimal. Dan pengembangan karir merupakan hasil dari upaya seorang pekerja/ dosen yang benar-benar terarah dan terfokus pada tugas pokoknya, sehingga dosen tersebut akan mendapatkan timbal balik atas upaya dari proses pengembangan karir yang direncanakan. Seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah S.A.W, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga semua pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18;

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Hasyr;18)²⁰⁵

Ayat diatas menerangkan kepada kita semua bahwa dalam bekerja, kita laksanakan dengan bersungguh-sungguh dan fokus dalam melakukan pekerjaan tersebut, sehingga, tempat kita bekerja juga akan berupaya memberikan timbal balik atas apa yang telah kita lakukan terhadap institusi dengan cara memenuhi apa yang menjadi hak kita sebagai dosen yaitu pengembangan karir.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir. Maka bagi penyelenggara pendidikan yang notabnya ialah PTKIS perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mampu memotivasi serta memfasilitasi para pekerjanya untuk mengoptimalkan potensi yang ada pada diri individu tersebut sehingga secara tidak langsung akan dapat menumbuhkan dorongan motivasi kerja individu yang baik dan optimal. Dengan demikian akan membawa dampak pengembangan karir dosennya. Dan secara tidak langsung pula kontribusi yang diberikan oleh para pekerja/ dosen akan membawa kondisi citra baik bagi lembaga pendidikan PTKIS dan elektabilitasnya juga akan semakin

²⁰⁵ QS- Al-Hasyr/ 59; 18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

maju dan meningkat di masa yang akan datang sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

9. Budaya Akademik (X_1), Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karir (X_4) Melalui Motivasi Kerja (X_3).

Berdasarkan dari pembuktian secara empirik, budaya akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja. Dapat dibuktikan dengan diperolehnya hasil analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil tersebut menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur pengaruh budaya akademik terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,453. t_{hitung} sebesar 3,217 dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,217 > 1,992$) berarti koefisien jalur ialah signifikan. Selanjutnya diketahui nilai koefisien determinanya r^2 yaitu sebesar 0,179 (17,9%). Maka dapat diputuskan tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa secara tidak langsung budaya akademik berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja sebesar 17,9% dan sisanya sebesar 82,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel budaya akademik yang di mediasi oleh motivasi kerja. Maknanya ialah apabila semakin baik kondisi budaya akademik yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka secara tidak langsung akan semakin baik pula pengembangan karir dosenya yang dimediasi oleh motivasi kerja. Ini berarti bahwa budaya akademik dapat diinterpretasikan sebagai variabel yang penting dan berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja. Artinya apabila semakin baik kondisi budaya akademik yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula pengembangan karir yang di mediasi oleh motivasi kerja. Dengan makna lain, apabila semakin baik kondisi budaya akademik yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

akan semakin baik pula pengembangan karir dosenya yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Budaya akademik ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruks pada budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif. Adapun indikator dari budaya akademik yaitu 1). Berinovasi, 2). Tanggap pada perubahan dan pembaharuan, 3). Tersedianya Sarana prasarana, 4). Fokus pada tujuan.

Motivasi kerja ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks motivasi kerja yaitu; 1. Sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri; Adapun indikatornya yaitu; 1). Fisiologis, 2). Keamanan, 3). Sosial, 4). Harga diri. 5). Aktualisasi diri.

Selanjutnya pengembangan karir ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapanya dapat tercapai. Adapun konstruks penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Adapun indikator pengembangan karir yaitu: 1). Kemampuan, 2). Minat, 3). Sumber daya, 4). Peluang.

Dalam perspektif Islam, budaya akademik, pengembangan karir, dan motivasi kerja, secara komprehensif telah diatur sedemikian detailnya. Sebagai agama yang kaffah, Islam mengatur secara komprehensif segala aktifitas manusia dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali. Bahkan saking utamanya para pencari ilmu yang nantinya akan membentuk budaya akademik dalam Islam sampai-sampai Allah sendiri bersaksi atas nama pencari ilmu atau ahli ilmu. Hal ini seperti yang termaktub dalam al-Quran, Surat Al-Imran, Ayat 18.

شَهِدَ اللهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَانِمًا بِالْقِسْطِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ
الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ﴿١٨﴾

Artinya: "Allah menyaksikan bahwa tidak ada Tuhan melainkan Dia, para malaikat dan orang-orang yang berilmu (juga 'menyaksikan yang demikian). Dia Yang menegakkan keadilan (yang memuaskan semua pihak). Tiada Tuhan melainkan Dia, Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana." (Q.S. Al-Imran; 18).²⁰⁶

Kata (شَهِدَ) syahida di atas diterjemahkan dengan menyaksikan, mengandung banyak arti, antara melihat mengetahui, menghadiri, dan menyaksikan, baik dengan mata kepala maupun dengan mata hati. Seorang saksi adalah yang menyempatkan kesaksian di pengadilan atas dasar pengetahuan yang diperolehnya, kesaksian mata atau hati. Dari sini kata menyaksikan di atas dipahami dalam arti menjelaskan dan menerangkan kepada seluruh makhluk.

Budaya akademik adalah sebuah situasi atau keadaan dimana suatu ajaran atau suatu nilai dalam pendidikan yang telah menjadi kebiasaan dan dilakukan secara berulang-ulang seperti ajaran disiplin, rajin, tekun, suka mengkomparasikan berbagai ilmu, suka bereksperimen dll. Budaya akademik dalam Islam tentu menjadi sebuah keharusan dimana nilai-nilai Islam diterapkan dalam dunia pendidikan. Penting untuk dicatat bahwa

²⁰⁶ QS- Al-imron/ 3; 18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

muara dari budaya akademik yang ditumbuhkan dalam Islam adalah semakin bertambahnya keyakinan terhadap Allah SWT. Apapun keilmuan yang dipelajari baik itu umum ataupun ilmu keagamaan muaranya tetap satu yaitu bertambah keyakinannya kepada Allah S.W.T. Budaya akademik dalam Islam menghendaki semua orang muslim untuk memiliki sikap tekun dan ulet dalam mencari ilmu. Islam sebagai agama yang mendorong umatnya untuk menjadi cerdas dan pandai maka mempunyai banyak dalil-dalil mengenai keutamaan mencari ilmu.²⁰⁷

Selanjutnya pengembangan karir adalah peningkatan strata seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan institusi/ organisasi yang bersangkutan. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan. Seorang dosen harus benar-benar terarah dan terfokus pada tugas pokoknya, sehingga dosen tersebut akan mendapatkan timbal balik atas upaya dari proses pengembangan karir yang direncanakan. Seperti yang telah dicontohkan oleh Rasulullah S.A.W, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga semua pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18;

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌ
بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (Q.S. Al-Hasyr;18)²⁰⁸

Ayat diatas menerangkan kepada kita semua bahwa dalam bekerja, kita laksanakan dengan bersungguh-sungguh dan fokus dalam melakukan

²⁰⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 2 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 36, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>

²⁰⁸ QS- Al-Hasyr/ 59; 18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

pekerjaan tersebut, sehingga, tempat kita bekerja juga akan berupaya memberikan timbal balik atas apa yang telah kita lakukan terhadap institusi dengan cara memenuhi apa yang menjadi hak kita sebagai dosen yaitu pengembangan karir.

Selanjutnya ialah motivasi kerja, selama ini masih banyak orang berasumsi bahwa bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi tanpa memikirkan akan akhirat kelak yang kekal abadi. Maka dari itu sudah saatnya para karyawan maupun dosen harus bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam ajaran islam. *Pertama*, sebelum seseorang bekerja harus menanamkan niat baik dan benar-benar mengharap ridha Allah SWT. Sebab dengan harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan,

Kedua, Taqwa dalam Bekerja; a. Taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. b. Sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut : a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggungjawab terhadap kerja dan tugas yang diamanakan. b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinyadan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak bermalas-malasan, merugikan rekan kerja, dsb. c. Taat pada aturan. d. Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Ketiga, Ikhlas dalam Bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu : a. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT. b. Bersih dari segala maksud pamrih dan riya'. c. Penuh semangat dalam mengerjakan tugas pekerjaan. d. Tidak merasah rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja. Mencari rezeki yang halal dalam agam islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardhu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakkan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban yang tinggi. Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecendrungan dan bakatnya. Tujuannya ialah bekerja semata-mata hanya untuk ibadah kepada Allah S.W.T.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja. Maka bagi penyelenggara pendidikan yang notabnya ialah PTKIS perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang di barengi dengan fasilitas sarana prasarana bagi para pekerjanya. Dengan demikian secara tidak langsung akan dapat menumbuhkan dorongan motivasi kerja individu yang baik dan optimal yang akan membawa dampak pengembangan karir dosennya.

10. Kepemimpinan (X_2), Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karir (X_4) Melalui Motivasi Kerja (X_3).

Berdasarkan dari pembuktian secara empirik, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir melalui motivasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kerja. Dapat dibuktikan dengan diperolehnya hasil analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil tersebut menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,497. t_{hitung} sebesar 3,219 dan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,992. Maka dapat dinyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,219 > 1,992$) berarti koefisien jalur ialah signifikan. Selanjutnya diketahui nilai koefisien determinanya r^2 yaitu sebesar 0,567 (56,7%). Maka dapat diputuskan tolak H_0 dan terima H_a , yang berarti bahwa secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja sebesar 56,7% dan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel kepemimpinan yang di mediasi oleh motivasi kerja. Maknanya ialah apabila semakin baik kondisi kepemimpinan yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka secara tidak langsung akan semakin baik pula pengembangan karir dosenya yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Ini berarti bahwa kepemimpinan dapat diinterpretasikan sebagai variabel yang penting dan berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja. Artinya apabila semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh perguruan tinggi maka akan semakin baik pula pengembangan karir yang di mediasi oleh motivasi kerja. Dengan makna lain, apabila semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh PTKIS Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta Provinsi Jambi, maka akan semakin baik pula pengembangan karir dosenya yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Kepemimpinan ialah merupakan kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. Adapun konstruks kepemimpinan yaitu; 1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif. Adapun indikatornya yaitu; 1). Komunikatif, 2). Berkepribadian baik, 3). Amanah, dan 4). Mampu memotivasi.

Selanjutnya pengembangan karir ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruksi penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi. Adapun indikator pengembangan karir yaitu: 1). Kemampuan, 2). Minat, 3). Sumber daya, 4). Peluang.

Motivasi kerja ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruksi motivasi kerja yaitu; 1. Sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri; Adapun indikatornya yaitu; 1). Fisiologis, 2). Keamanan, 3). Sosial, 4). Harga diri. 5). Aktualisasi diri.

Berdasarkan paparan diatas dalam perspektif Islam, kepemimpinan, pengembangan karir, dan motivasi kerja, secara komprehensif telah diatur sedemikian detailnya. Dalam Islam, kepemimpinan tidak dapat dilepas dari Nabi Muhammad S.A.W., sebagai tokoh sentral yang dijadikan tolak ukur dan teladan dalam menentukan seorang pemimpin dalam Islam.

Menurut Quraish Shihab, imam dan khalifah dua istilah yang digunakan Alquran untuk menunjuk pemimpin. Kata imam diambil dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

kata amma-ya'ummu, yang berarti menuju, dan meneladani. Kata khalifah berakar dari kata khalafa yang pada mulanya berarti "di belakang". Kata khalifah sering diartikan "pengganti" karena yang menggantikan selalu berada di belakang, atau datang sesudah yang digantikannya. Ibnu Taimiyyah menyatakan agama Islam tidak akan bisa tegak dan abadi tanpa ditunjang oleh kekuasaan, dan kekuasaan tidak bisa langgeng tanpa ditunjang dengan agama. Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan kata Imamah. Sedangkan kata yang terkait dengan kepemimpinan dan berkonotasi pemimpin dalam Islam ada delapan istilah, yaitu; Imam dalam Surat al-Baqarah 124. Khalifah pada al-Baqarah: 30. Malik, al-Fatihah : 4, Wali pada al-A'raf : 3. 'Amir dan Ra'in, Sultan, Rais, dan Ulil 'amri.

وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ﴿١٢٤﴾

artinya: "Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, maka Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: "Sesungguhnya Aku akan menjadikamhu imam bagi seluruh manusia. " Ibrahim berkata: "(Dan saya mohon juga) dari keturunanku. "Allah berfirman: "Janji-Ku (ini) tidak mendapatkan orang-orang yang zalim" (Q.S- Al-Baqarah; 124).²⁰⁹

Menurut Quraish Shihab ayat di atas dalam pengantar kelompok telah dikemukakan hubungan ayat ini dengan ayat sebelumnya. Ayat ini dan ayat-ayat berikutnya dapat dihubungkan dengan kisah Aianusia pada ayat 30 surah ini. Kata dan pada awal ayat ini dapat dihubungkan ke sana. Seakan-akan setelah selesai kisah kejadian manusia, ayat ini berkata, Dan ingadah pula kisah berikut yaitu, ketika Ibrahim diuji diperlakukakn oleh Tuhan Pemelihara dan Pembimbingnya serupa dengan perlakuan seorang yang menguji. Ia diuji dengan beberapakalimat, maka Ibrahim menunaikannya dengan sempurna. Karena itu Allah berfirman kepadanya sebagai tanda kelulusannya dalam ujian itu, "Sesungguhnyfi Aku akan menjadikanmu imam teladan bagi seluruh manusia" sebagaimana Adam

²⁰⁹ QS- Al-Baqarah/ 1; 124



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

menjadi patron bagi seluruh manusia. Ibrahim berkata: “Dan saya mohon kiranya dari keturunanku engkau jadikan juga teladan.” Allah berfirman: “Aku akan berbuat baik kepada keturunanmu, membimbing dan mengarahkan mereka tetapi Janji-Ku yang Kujanjikan untukmu ini tidak mendapatkan orang-orang yang zalim”.²¹⁰

Selanjutnya pengembangan karir juga merupakan upaya peningkatan strata/ level seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah ditetapkan institusi/ organisasi yang bersangkutan. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan karirnya di masa depan. Seorang dosen harus benar-benar terarah dan terfokus pada tugas pokoknya, sehingga dosen tersebut akan mendapatkan timbal balik atas upaya dari proses pengembangan karir yang direncanakan. Dalam berkarir mengapa manusia memerlukan pembimbing. Sebab, Iman secara fitrahi senantiasa berubah-ubah, kadang bertambah kadang berkurang (*al imanu yazidu wayankusu*), untuk menjaga kestabilan maka diperlukan bimbingan. Demikian pula dengan karir, naik dan turun karir merupakan hal yang alamiah. Dalam bentangan karir yang dimulai dari perencanaan karir, selanjutnya masuk pada pra jabatan, lalu memasuki jabatan, masa puncak karir, sampai akhirnya mengalami akhir karir memerlukan format baik secara terbimbing langsung ataupun tidak langsung. Allah S.W.T. memerintahkan kepada kita semua untuk saling nasihat menasihati dalam beriman dan beramal shaleh, termasuk di dalamnya dalam masalah karir.

وَالْقَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالنَّصِيحِ ﴿٣﴾

Artinya: “Demi masa. Sungguh, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.” (QS. Al-Ashr: 1-3).²¹¹

²¹⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 1 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 316, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>

²¹¹ QS- Al-Ashr/ 103; 1-3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Menurut Quraish Shihab bahwa pada surah ini Allah bersumpah demi waktu dan dengan menggunakan kata 'ashr bukan selainnya untuk menyatakan bahwa: Demi waktu (masa) di mana manusia mencapai hasil setelah ia memeras tenaganya, sesungguhnya ia merugi apapun hasil yang dicapainya itu, kecuali jika ia beriman dan beramal saleh. Kerugian tersebut mungkin tidak akan dirasakan pada waktu dini, tetapi pasti akan disadarinya pada waktu Ashar kehidupannya menjelang matahari hayatnya terbenam. Itulah agaknya rahasia mengapa Tuhan memilih kata 'ashr untuk menunjuk kepada waktu secara umum. Lalu menegaskan bahwa semua manusia diliputi oleh kerugian yang besar dan beraneka ragam. Ayat di atas mengecualikan bagi mereka yang melakukan empat kegiatan pokok yaitu: Kecuali orang-orang yang beriman, dan beramal amalan-amalan yang saleh yakni yang bermanfaat serta saling berwasiat tentang kebenaran dan saling berwasiat tentang kesabaran dan ketabahan.²¹²

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya kepemimpinan terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja. Maka bagi penyelenggara pendidikan dan pimpinan PTKIS harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang di barengi dengan memenuhi kebutuhan fasilitas sarana prasarana bagi para pekerjanya. Dengan demikian secara tidak langsung akan dapat menumbuhkan dorongan motivasi kerja individu yang baik dan optimal yang akan membawa dampak pengembangan karir dosennya.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini telah dilakukan dengan upaya sebaik mungkin yang sesuai dengan prosedur ilmiah. Akan tetapi dapat disadari bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya tidak luput dari kekurangan atau kelemahan peneliti karena sebab keterbatasan yang

²¹² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 15 (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 496, <https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ada. Adapun keterbatasan yang dialami selama penyusunan penelitian ini yaitu:

- a) Tidak terdapatnya kontrol terhadap variabel lain selain variabel budaya akademik, kepemimpinan, motivasi kerja. Sehingga dapat dimungkinkan masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel pengembangan karir tersebut.
- b) Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat bantu statistik yang sesuai dengan prosedur teori terhadap variabel yang bersifat kualitatif, dimana dari aspek-aspek budaya akademik, kepemimpinan, motivasi kerja dan pengembangan karir masih terdapat hal-hal yang tidak dapat didekati secara kuantitatif. Sebab pada pendekatan kuantitatif tidak mampu mengungkap informasi secara mendalam, sehingga masih terdapat kelemahannya.
- c) Kelemahan peneliti dalam menyusun pernyataan instrumen yang memungkinkan masih terdapatnya pernyataan yang belum terungkap pada indikator penelitian.
- d) Metode pembulatan angka pada penghitungan dengan menggunakan statistik dapat mengakibatkan berkurangnya ketepatan data penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah di paparkan pada BAB IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Budaya akademik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan besaran nilai pengaruh yang telah didapatkan dari hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu dapat diupayakan dengan baik bagi penyelenggara pendidikan yang notabnya ialah PTKIS untuk menciptakan lingkungan akademik yang kondusif bagi para dosennya. Dengan begitu mereka dapat mengoptimalkan potensi yang ada pada dirinya. Supaya pengembangan karir dapat dicapai dengan optimal sesuai dengan rencana karir. Artinya bahwa jika semakin besarnya kesempatan untuk berinovasi, tanggap akan perubahan dan pembaharuan, dan kondusifnya sarana prasarana dalam menciptakan kondisi budaya akademik serta fokus pada tujuan dari PTKIS, maka secara langsung akan semakin besar dan tinggi pula kesempatan pengembangan karir dosennya.
2. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan besaran nilai pengaruh yang telah didapatkan dari hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu dapat diupayakan dengan baik bagi para pimpinan PTKIS agar mampu mengelola/ memajemen rencana karir bagi para dosennya. Supaya pengembangan karir dapat dicapai dengan optimal sesuai dengan yang diharapkan. Artinya bahwa jika semakin efektif kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan PTKIS yang meliputi komunikatif, berkepribadian baik, amanah dan mampu memotivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

terhadap dosennya, maka secara langsung akan semakin baik dan tinggi pula kesempatan pengembangan karir dosennya.

3. Budaya akademik dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan besaran nilai pengaruh yang telah didapatkan dari hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik dan kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu dapat diupayakan dengan baik bagi para penyelenggara pendidikan dan para pimpinan PTKIS agar dapat menciptakan lingkungan akademik yang kondusif dan mampu memotivasi dan memajemen rencana karir para dosennya dengan baik. Supaya pengembangan karir dapat dicapai dengan optimal sesuai dengan rencana karir yang diharapkan. Artinya bahwa jika semakin besarnya kesempatan untuk berinovasi, tanggap akan perubahan dan pembaharuan, dan kondusifnya sarana prasarana dalam menciptakan kondisi budaya akademik serta fokus pada tujuan dari PTKIS serta semakin efektifnya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan PTKIS yang meliputi komunikatif, berkepribadian baik, amanah dan mampu memotivasi terhadap dosennya, maka akan semakin besar dan tinggi pula kesempatan pengembangan karir dosennya.
4. Budaya akademik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan besaran nilai pengaruh yang telah didapatkan dari hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu dapat diupayakan dengan baik bagi penyelenggara pendidikan yang notabnya ialah PTKIS untuk perlu memenuhi kebutuhan serta menciptakan lingkungan akademik yang aman, nyaman dan kondusif bagi para dosennya. Supaya kondisi motivasi kerja dalam menyelesaikan tugasnya akan semakin terjaga dan meningkat dengan baik. Artinya bahwa jika semakin besarnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kesempatan untuk berinovasi, tanggap akan perubahan dan pembaharuan, dan kondusifnya sarana prasarana dalam menciptakan kondisi budaya akademik serta fokus pada tujuan dari PTKIS, maka secara langsung akan terpenuhinya kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugasnya menjadi semakin baik, dan akan berdampak pada semakin meningkatnya motivasi kerja dosen.

5. Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan besaran nilai pengaruh yang telah didapatkan dari hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu dapat diupayakan dengan baik bagi para pimpinan PTKIS agar mampu memajemen rencana karir bagi para dosennya. Supaya kondisi motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya akan semakin terjaga dan meningkat dengan baik. Artinya bahwa jika semakin efektifnya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan PTKIS yang meliputi komunikatif, berkepribadian baik, amanah dan mampu memotivasi terhadap dosennya, maka secara langsung akan terpenuhinya kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugas menjadi semakin baik, dan akan berdampak pada semakin meningkatnya motivasi kerja dosen.
6. Budaya Akademik dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan besaran nilai pengaruh yang telah didapatkan dari hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu dapat diupayakan dengan baik bagi para penyelenggara pendidikan dan para pimpinan PTKIS agar dapat menciptakan lingkungan akademik yang kondusif dan mampu memotivasi dan memajemen rencana karir para dosennya dengan baik. Supaya pengembangan karir dapat dicapai dengan optimal sesuai dengan rencana karir yang diharapkan. Artinya bahwa secara langsung jika semakin besarnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kesempatan untuk berinovasi, tanggap akan perubahan dan pembaharuan, dan kondusifnya sarana prasarana dalam menciptakan kondisi budaya akademik serta fokus pada tujuan dari PTKIS serta semakin efektifnya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan PTKIS yang meliputi komunikatif, berkepribadian baik, amanah dan mampu memotivasi terhadap dosennya, maka secara langsung akan terpenuhinya kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugas menjadi semakin baik, dan akan berdampak pada semakin meningkatnya motivasi kerja dosen.

7. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan besaran nilai pengaruh yang telah didapatkan dari hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya motivasi kerja terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu dapat diupayakan dengan baik bagi para penyelenggara pendidikan PTKIS agar mampu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja bagi para dosennya. Supaya pengembangan karir dapat dicapai dengan optimal sesuai dengan yang diharapkan. Artinya bahwa secara langsung jika kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugasnya terpenuhinya dengan baik, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya motivasi kerja dosen, sehingga akan menciptakan peluang/ kesempatan pengembangan karir dosen.
8. Budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan besaran nilai pengaruh yang telah didapatkan dari hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu dapat diupayakan dengan baik bagi para penyelenggara pendidikan dan pimpinan PTKIS agar dapat menciptakan lingkungan akademik yang aman, nyaman, kondusif dan mampu memajemen rencana karir serta mampu merawat, meningkatkan motivasi kerja bagi para dosennya. Supaya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pengembangan karir dapat dicapai dengan optimal sesuai dengan rencana karir yang diharapkan. Artinya bahwa secara langsung jika semakin besarnya kesempatan untuk berinovasi, tanggap akan perubahan dan pembaharuan, dan kondusifnya sarana prasarana dalam menciptakan budaya akademik serta fokus pada tujuan dari PTKIS serta didukung semakin efektifnya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan PTKIS yang meliputi komunikatif, berkepribadian baik, amanah dan mampu memotivasi dosennya, maka akan terpenuhinya kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugas menjadi semakin baik, dan akan berdampak pada semakin meningkatnya motivasi kerja dosen. Sehingga secara langsung akan menciptakan peluang/kesempatan besar untuk pengembangan karir dosen.

9. Budaya akademik berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja. Berdasarkan besaran nilai pengaruh yang telah didapatkan dari hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya budaya akademik terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, dapat diupayakan dengan baik bagi para penyelenggara pendidikan PTKIS agar dapat menciptakan lingkungan akademik yang aman, nyaman, kondusif. Supaya pengembangan karir dapat tercapai dengan cara tetap konsisten menjaga, merawat, meningkatkan motivasi kerja bagi para dosennya. Artinya bahwa jika semakin besarnya kesempatan untuk berinovasi, tanggap akan perubahan dan pembaharuan, dan kondusifnya sarana prasarana dalam menciptakan kondisi budaya akademik serta fokus pada tujuan dari PTKIS, sehingga secara langsung dapat terpenuhinya kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugas semakin baik dan menjadikan kondisi motivasi kerja semakin meningkat, maka secara tidak langsung akan berdampak pada semakin besar dan tingginya kesempatan pengembangan karir dosennya.

10. Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

karir melalui motivasi kerja. Berdasarkan besaran nilai pengaruh yang telah didapatkan dari hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa betapa berpengaruhnya kepemimpinan terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja. Oleh karena itu dapat diupayakan dengan baik bagi para pimpinan PTKIS agar mampu memajemen rencana karir bagi para dosennya. Supaya kondisi motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya akan semakin terjaga dan meningkat dengan baik. Artinya bahwa jika semakin efektifnya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan PTKIS yang meliputi komunikatif, berkepribadian baik, amanah dan mampu memotivasi terhadap dosennya, sehingga secara tidak langsung dapat terpenuhinya kebutuhan dosen dalam melaksanakan tugas semakin baik dan menjadikan kondisi motivasi kerja semakin meningkat, maka secara tidak langsung akan berdampak pada semakin besar dan tingginya kesempatan pengembangan karir dosennya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh pada sub struktur 3 membuktikan bahwa pengaruh total ($R^2_{4,123}$) antara budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir dosen PTKIS Provinsi Jambi yaitu sebesar 0,754 (75,4%) dan masih terdapat sisa atau residu sebesar 0,246 (24,6%). Ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain diluar dari model penelitian ini yang belum di teliti yaitu seperti; kepuasan kerja, kebijakan, kepribadian, kedisiplinan, loyalitas, komitmen kerja dan variabel – variabel lainnya yang masih belum terdeteksi oleh peneliti pada penelitin ini, sebab keterbatasan kemampuan peneliti.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan diatas, maka implikasi terhadap penelitian ini yaitu sebagai berikut;

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya akademik berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Artinya bahwa kesempatan pengembangan karir dosen di PTKIS Provinsi Jambi dapat dioptimalkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

semaksimal mungkin dengan memperbaiki kondisi budaya akademik. Sebab budaya akademik merupakan wadah bagi setiap civitas akademika untuk beraktifitas dan berinteraksi antar warga kampus dalam membangun ilmu pengetahuan dan teknologi. Temuan dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk memperbaiki kondisi budaya akademik supaya pengaruhnya lebih meningkat lagi dalam mengembangkan karir dosen, maka perlu dilakukan upaya upaya positif yaitu dengan; a). Menciptakan norma dan aturan harmonisasi dalam berinteraksi antar masyarakat kampus (dosen, pimpinan, staff maupun mahasiswa). Sehingga akan tercipta suasana akademik yang aman, nyaman, tentram dan menyenangkan bagi sesama; b). Membiasakan nilai-nilai positif/ rutinitas kegiatan ilmiah yang melibatkan unsur- unsur civitas akademika seperti workshop, seminar maupun kajian kajian yang bersifat positif; c). Melengkapi kebutuhan sarana prasarana yang representatif.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Artinya bahwa kesempatan pengembangan karir dosen di PTKIS Provinsi Jambi dapat dioptimalkan semaksimal mungkin dengan memperbaiki pola kepemimpinan. Sebab kepemimpinan merupakan peran penting tentang bagaimana seorang pimpinan dapat mempengaruhi masyarakat kampus dalam mengelola/ memajemen dan menjalankan roda organisasi untuk mencapai visi misi dan tujuan perguruan tinggi. Temuan dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk memperbaiki pola kepemimpinan supaya pengaruhnya lebih meningkat lagi dalam mengembangkan karir dosen, maka perlu dilakukan upaya upaya positif yaitu dengan; a). Apresiatif; memberi penghargaan bagi rekan dosen yang memperoleh prestasi; serta komunikatif dan bersikap transparan akan kebenaran informasi yang berkaitan dengan peningkatan jabatan fungsional/ struktural; b). Loyalis; Mencukupi fasilitas dosen dalam melaksanakan tugasnya; c). Kredibel; Menetapkan dan menjalankan kebijakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

mengenai program-program pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya akademik dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Artinya bahwa kesempatan pengembangan karir dosen di PTKIS Provinsi Jambi dapat dioptimalkan semaksimal mungkin dengan memperbaiki kondisi budaya akademik dan kepemimpinan. Sebab budaya akademik dan kepemimpinan merupakan jembatan penghubung untuk mencapai visi misi dan tujuan perguruan tinggi. Temuan dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk memperbaiki kondisi budaya akademik dan kepemimpinan supaya pengaruhnya lebih meningkat lagi dalam mengembangkan karir dosen, maka perlu dilakukan upaya upaya positif yang telah dijelaskan pada poin 1 dan 2.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya akademik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa kondisi motivasi kerja dosen di PTKIS Provinsi Jambi dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dengan memperbaiki kondisi budaya akademik. Sebab budaya akademik merupakan wadah bagi setiap civitas akademika untuk beraktifitas dan berinteraksi antar warga kampus dalam membangun ilmu pengetahuan dan teknologi. Temuan dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk memperbaiki kondisi budaya akademik supaya pengaruhnya lebih meningkat lagi dalam memotivasi kerja dosen, maka perlu dilakukan upaya upaya positif yaitu dengan; a). Intrinsik; mencukupi kebutuhan individu dosen sesuai kebutuhan; dengan menciptakan suasana aman, nyaman, tentram dan perasaan senang didalam lingkungan kerja; b). Ekstrinsik; Pemberian insentif tepat waktu dan memberi reward bagi yang berprestasi; c). Kesempatan; memberikan promosi jabatan yang lebih baik dari sebelumnya sesuai prestasi kinerja dosen.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa kondisi motivasi kerja dosen di PTKIS Provinsi Jambi dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dengan memperbaiki pola kepemimpinan. Sebab kepemimpinan merupakan peran penting tentang bagaimana seorang pimpinan dapat mempengaruhi masyarakat kampus dalam mengelola dan menjalankan roda organisasi untuk mencapai visi misi dan tujuan perguruan tinggi. Temuan dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk memperbaiki pola kepemimpinan supaya pengaruhnya lebih meningkat lagi dalam memotivasi kerja dosen, maka perlu dilakukan upaya upaya positif yaitu dengan; a). Apresiatif; Mendukung, menghargai dan memfasilitasi kegiatan ilmiah dosen; b). Loyalis; Menepati janji akan hal-hal yang dapat menstimulasi gairah kerja dosen; c). Kredibel; Tegas, tapi fleksibel dalam memberikan keputusan.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya akademik dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya bahwa kondisi motivasi kerja dosen di PTKIS Provinsi Jambi dapat ditingkatkan seoptimal mungkin dengan memperbaiki kondisi budaya akademik dan pola kepemimpinan. Sebab budaya akademik dan kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perguruan tinggi. Temuan dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk memperbaiki kondisi akademik dan pola kepemimpinan supaya pengaruhnya lebih meningkat lagi dalam memotivasi kerja dosen, maka perlu dilakukan upaya upaya positif yang telah dijelaskan pada poin 4 dan 5.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Artinya bahwa kesempatan pengembangan karir dosen di PTKIS Provinsi Jambi dapat dioptimalkan semaksimal mungkin dengan meningkatkan motivasi kerja. Sebab motivasi kerja merupakan dorongan intrinsik individu dalam memaksimalkan usaha seoptimal mungkin untuk memenuhi kebutuhannya atau mencapai tujuannya. Temuan dari penelitian ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja supaya pengaruhnya lebih meningkat lagi dalam mengembangkan karir dosen, maka perlu dilakukan upaya upaya positif yaitu dengan; a). Intrinsik; Menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan (*enjoyable*); b). Ekstrinsik; Memberikan insentif sesuai dengan beban kerja; Memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide/ gagasan; Mengadakan liburan. c). Kesempatan; memberikan jenjang karir yang jelas (jabatan fungsional, program sertifikasi) bagi para dosennya; Memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri.

8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya akademik, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Artinya bahwa kesempatan pengembangan karir dosen di PTKIS Provinsi Jambi dapat dioptimalkan semaksimal mungkin dengan memperbaiki kondisi budaya akademik, memperbaiki pola kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja. Temuan dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk mengembangkan karir dosen, maka perlu dilakukan upaya upaya positif dengan memperbaiki kondisi budaya akademik sebagaimana yang telah dijelaskan pada poin 1, memperbaiki pola kepemimpinan sebagaimana yang telah dijelaskan pada poin 2, dan meningkatkan motivasi kerja sebagaimana yang telah dijelaskan pada poin 7.
9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya akademik berpengaruh positif terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja. Artinya bahwa kesempatan pengembangan karir dosen di PTKIS Provinsi Jambi dapat dioptimalkan semaksimal mungkin dengan memperbaiki kondisi budaya akademik serta meningkatkan motivasi kerja dosen sebagai intervening. Temuan dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk mengembangkan karir dosen, maka perlu dilakukan upaya upaya positif dengan memperbaiki kondisi budaya akademik sebagaimana yang telah dijelaskan pada poin 1, dan meningkatkan



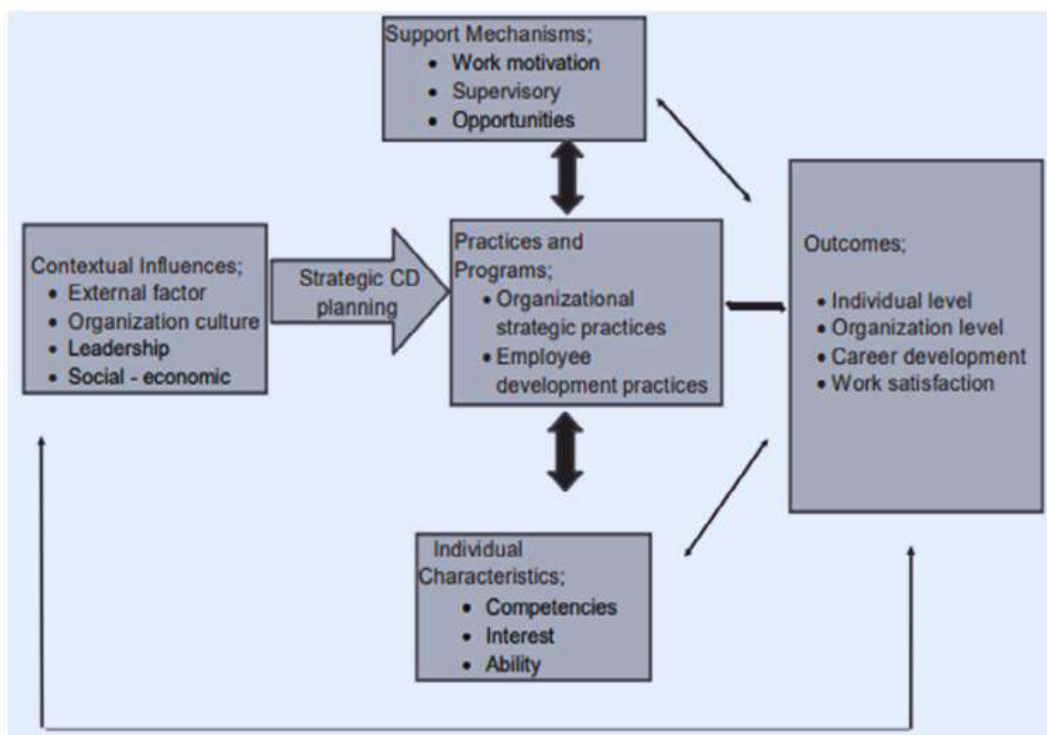
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

motivasi kerja sebagaimana yang telah dijelaskan pada poin 7.

10. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir melalui motivasi kerja. Artinya bahwa kesempatan pengembangan karir dosen di PTKIS Provinsi Jambi dapat dioptimalkan semaksimal mungkin dengan memperbaiki pola kepemimpinan serta meningkatkan motivasi kerja dosen sebagai intervening. Temuan dari penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk mengembangkan karir dosen, maka perlu dilakukan upaya upaya positif dengan memperbaiki pola kepemimpinan sebagaimana yang telah dijelaskan pada poin 2, dan meningkatkan motivasi kerja sebagaimana yang telah dijelaskan pada poin 7.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijelaskan diatas, maka novelty penelitian ini dapat tergambar sebagai berikut;

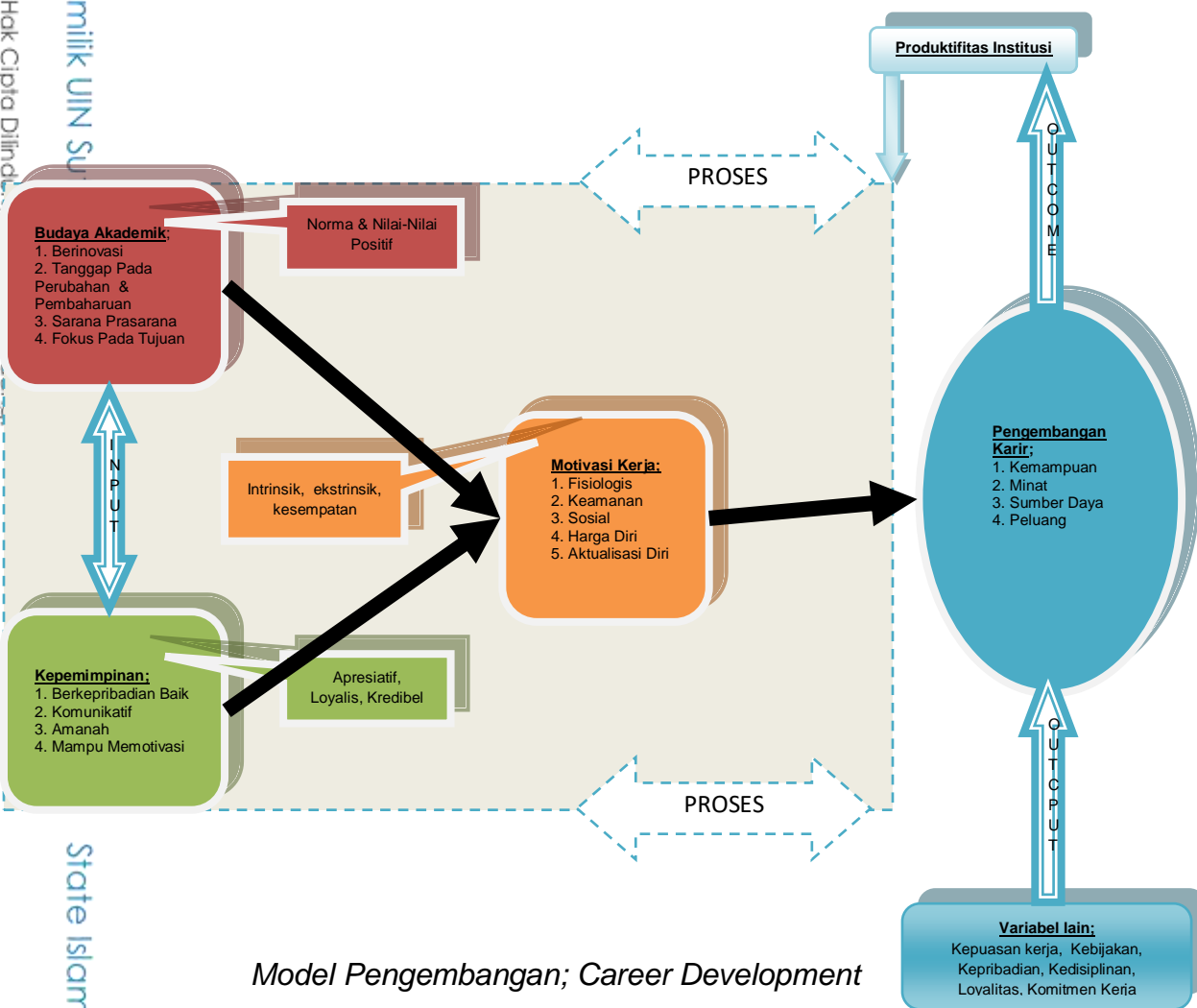


Career Development Theory, Model; Mc.Donald & Hite

Gambar.24; Career Development Theory, Model; Mc.Donald & Hite

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi



Model Pengembangan; Career Development

Gambar.25; Novelty Penelitian

Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta ialah sebagai organisasi/ institusi pendidikan yang memiliki sumber daya manusia (dosen) yang berkompeten dibidangnya masing-masing, dan keberadaanya harus di manajemen dengan baik dan optimal. Dalam hal ini PTKIS harus mampu memajemen/ mengelola pengembangan karir dosenya dengan memperbaiki aspek-aspek penting yang ada pada budaya akademik, pola kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan motivasi kerja dosenya. Sehingga produktifitas institusi akan diperoleh semaksimal dan seoptimal mungkin.

Berdasarkan Gambar.25 di atas, maka dapat di deskripsikan model pengembangan karir yang mengacu pada data empiris dan teoritis yang ada pada penelitian ini. Dan peneliti meyakini bahwa apabila model

Hak Cipta Dilindungi
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

pengembangan karir ini di aplikatifkan secara optimal pada institusi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta maka akan dapat meningkatnya produktifitas institusi tersebut. Selanjutnya dapat dijelaskan kerangka model pengembangan karir yang dikembangkan melalui pendekatan sistem pada manajemen sumber daya manusia yaitu terdiri dari; 1). Input yaitu merupakan unsur-unsur yang ada pada budaya akademik dan kepemimpinan; 2). Proses, yaitu kondisi motivasi kerja dosen yang tinggi; 3). Output, yaitu pengembangan karir dosen; 4). Outcome, yaitu pengembangan karir dosen yang akan menciptakan produktifitas institusi meningkat dan berkelanjutan yang dibarengi dengan semakin membaiknya kondisi budaya akademik yang mencerminkan norma aturan & nilai-nilai positif, dan kepemimpinan yang semakin apresiatif, loyalis dan kredibel, serta semakin meningkatnya motivasi kerja dari dalam maupun luar diri individu dan terciptanya kesempatan bagi individu dosen.

Budaya akademik merupakan wadah bagi setiap civitas akademika untuk berfikir, bertindak/ beraktifitas dan berinteraksi antar warga kampus dalam membangun ilmu pengetahuan dan teknologi yang berpedomankan norma-norma religiusitas, aturan, serta nilai-nilai positif dan filosofi yang melekat didalamnya. Gunanya untuk membentuk karakteristik masyarakat kampus dalam fokus pada tujuan, mampu berinovasi, mampu mengadakan sarpras yang representatif serta mampu adaptif dan responsif terhadap perubahan dan pembaharuan dari generasi ke generasi.

Kepemimpinan menduduki salah satu peran terpenting dalam memanajemen/ mengelola dan menjalankan roda institusi untuk mencapai visi misi dan tujuan Perguruan Tinggi. Dengan seiring berjalanya waktu institusi Perguruan Tinggi tengah dihadapkan pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju. Oleh karena itu, berkepribadian baik, komunikatif, amanah, dan mampu memotivasi ialah merupakan indikator dari kepemimpinan yang efektif. Hal ini akan menstimulasi seorang pimpinan untuk dapat bersikap apresiatif, loyalis,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthra Jambi

dan kredibel dalam memajukan produktifitas istitusi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam secara efektif dan kontinuitas.

Fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri ialah merupakan indikator dari motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu hasil dari dorongan intrinsik maupun ekstrinsik individu untuk memaksimalkan usaha seoptimal mungkin dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan individu maupun institusi. Dengan demikian kesempatan dalam pengembangan karir individu akan mudah dicapai.

Kemampuan, minat, sumber daya, dan peluang ialah indikator dari pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan baru dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapanya dapat tercapai.

Selanjutnya hal lain yang perlu diperhatikan ialah masih terdapatnya variabel/ faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir yaitu meliputi; kepuasan kerja, kebijakan, kepribadian, kedisiplinan, loyalitas, komitmen kerja dan lainnya. Varibel/ faktor- faktor tersebut juga dapat memberikan sumbagsih dampak signifikan terhadap pengembangan karir. Oleh karena itu, para pimpinan PTKIS perlu memperhatikanya dengan cermat dan serius, agar capaian pengembangan karir dosen dapat menciptakan produktifitas institusi yang berkesinambungan.

C. Saran

Berdasarkan temuan dan implikasi penelitian maka dapat disarankan;

1. Bagi Pemerintah, dalam hal ini ialah Kementerian Agama Republik Indonesia melalui Koordinator PTKIS Provinsi Jambi (KOPERTAIS 13 Wilayah Jambi), sebagai bahan masukan untuk melaksanakan perencanaan, pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kependidikan dosen yaitu dengan cara; *Pertama*; Memberikan bantuan sarana dan prasarana kepada PTKIS secara proporsional dan merata, agar terbentuk lingkungan kampus yang

nyaman dan representatif. *Kedua*; Memberikan perhatian dan penghargaan bagi dosen yang memiliki prestasi, sehingga dapat berdampak pada motivasi kerja dalam menjalankan tugas tridharma secara optimal dan maksimal. *Ketiga*; transparansi informasi terkait dengan program-program jenjang karir dosen (jabatan fungsional dosen, sertifikasi dosen) maupun program positif lainnya.

2. Bagi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta, sebagai bahan masukan untuk melaksanakan perencanaan, pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kependidikan dosen yaitu dengan cara; *Pertama*; Menyiapkan dan memperbaiki sarana-prasarana, agar tercipta suasana akademik yang nyaman dan menyenangkan. *Kedua*; Memberikan bantuan biaya pendidikan bagi staff, dosen yang sedang melanjutkan studi lanjutan. *Ketiga*; Memberikan perhatian dan penghargaan bagi dosen, staff yang memiliki prestasi, sehingga dapat berdampak pada motivasi kerja dalam menjalankan tugasnya. *Keempat*; memberikan tunjangan insentif yang sesuai dengan beban kerja bagi dosen, unsur pimpinan maupun staff. *Kelima*; memberikan jaminan kesehatan bagi dosen, unsur pimpinan maupun staff. *Keenam*; memfasilitasi dan membantu biaya publikasi bagi dosen yang mempublikasikan karya ilmiahnya pada taraf nasional ataupun internasional. *Ketujuh*; transparansi informasi terkait dengan jenjang karir dosen (jabatan fungsional dosen, sertifikasi dosen), program hibah penelitian maupun program positif lainnya.

3. Bagi dosen PTKIS, sebagai bahan masukan untuk melaksanakan tugas tri dharma yaitu dengan cara; *Pertama*; tetap istiqomah dan ikhlas dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik profesional. *Kedua*; tetap semangat dalam menebar kebaikan dengan mengembangkan dan mentransformasikan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, semoga menjadi amal jariyah bagi kita. *Ketiga*; tetap *positif thinking* dan inisiatif mempersiapkan diri untuk memperoleh promosi jenjang karir (jabatan fungsional, sertifikasi dosen), ataupun biaya siswa lanjutan melalui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Sulthna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthna Jambi

pengembangan diri yang maksimal.

4. Bagi peneliti, untuk dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor/ variabel lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir, sehingga akan dapat mengembangkan dan memperluas ilmu pengetahuan dan teknologi secara kontinuitas.

D. Penutup

Akhirnya dengan mengucapkan *Alkhamdulillahi robbil 'alamin*, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan karya ilmiah disertasi ini dengan sebaik-baiknya sesuai dengan waktu dan jadwal yang terencana. Mohon sarannya yang membangun jika dalam proses penyusunan hasil penelitian dan penulisan disertasi ini terdapat kesalahan dan kekurangan, baik secara teknis maupun dari segi materi yang dipaparkan. Untuk itu diharapkan kepada semua pihak agar dapat memberikan sumbangsih saran yang konstruktif demi kesempurnaan disertasi ini dikemudian hari.

Dan dengan ucapan terimakasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah berkenan memberikan bantuan secara moril maupun materiil, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan disertasi ini. Dan semoga Allah S.W.T. senantiasa selalu memberikan hidayah dan petunjuknya kepada kita semua. Aamiin yaa robbal 'alamiin.

Jambi, 15 Maret 2023

Peneliti



Zaenal Abidin
NIM; 901192011

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthra Jambi

DAFTAR PUSTAKA

- Alie, M. "Kepemimpinan Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Dan Implikasinya Pada Kinerja Aparatur Di Kota Palembang". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 7, no. 7 (Januari 2016): 1-7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36982/jiegmk.v7i1.97>
- Amin, Moh. "Kepemimpinan Dalam Islam". *Resolusi: Jurnal Sosial Politik* 2, no. 2, (Juli 2019): 48-57. <https://doi.org/10.32699/resolusi.v2i2.1034>
- Andjarwati, Tri. "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland". *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 1, no. 1 (April 2015): 47-54. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/213>
- Anwar, Kasful. "The Leadership of Kyai in Islamic Boarding School: A Study of Islamic Boarding School in Jambi". *Jurnal Al-Taklim* 22, no. 1, (April 2015): 95-108. <https://journal.tarbiyahainib.ac.id/index.php/attalim/article/view/113>
- As, Dirga Lestari. "Determinan Pengembangan Karir Dosen Pada Perguruan Tinggi Di Samarinda". Disertasi., Universitas Hasanuddin; Samarinda, 2013. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/7627/>
- Asy'ari, Qaiyim. "Pengaruh Karakteristik Individu, Intelegensi Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Dan Pengembangan Karir Dosen Pada Universitas Islam Madura". *Al-Manar* 7, no. 2 (Juni 2018): 41-70. <https://doi.org/10.36668/jal.v7i2.91>
- Brown, Steven D. And Robert W. Lent. P. *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*. Canada: John Wiley & Sons, Inc., 2005. www.copyright.com



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- Champoux, Joseph E.. *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations*. New York: Taylor & Francis, 2011. www.eBookstore.tandf.co.uk
- Creswell, W John and J David Creswell. *Research Design: Qualitative, Quantitative And Mixed Methods Approaches*. America: SAGE Publications, Inc, 2018. <https://lccn.loc.gov/2017044644>
- Data Hasil Observasi & Dokumentasi., 09, November 2021.
- “DIKTIS Nomor Statistik Perguruan Tinggi Keagamaan Islam”, 2020, http://diktis.kemenag.go.id/bansos/cari_nspt.php
- “Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia. Pemberitahuan Penundaan Pelaksanaan Sertifikasi Dosen Tahun Anggaran 2020 untuk Kemenag”, SE Dirjen Pendidikan Islam Kemenag, 2020, www.Kingramli.com
- “Direktorat Kementerian Agama RI, PO-PAK Jabatan Fungsional Dan Inpassing Dosen Tetap Bukan PNS PTKIN 2019”. <http://diktis.kemenag.go.id/pak/v2/>
- Dimmock, Clive and Allan Walker. *Educational Leadership Culture and Diversity*. London: SAGE Publications Ltd, 2015.
- Erniza, Yessi, Sri Indarti, and Susi Hendriani. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Pengembangan Karir Dan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Siak”. *Jurnal Kepemimpin Dan Deskripsi Kerja* 6, no. 2 (Juni 2014): 95-104. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2378>
- Farjun, Cochava. “The Influence Of Employees’ Motivation On Their Career Development Within The Education System”. Dissertation., Moldova State University, Chisinau, 2016. <http://dspace.usm.md:8080/xmlui/handle/123456789/779>
- Fitriyani, Nina, et all.. "Implementasi Teori Donald E. Super Pada Program Pelayanan Bimbingan Karir Untuk Siswa Sekolah Menengah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Pertama". *Jurnal Ilmu Dan Budaya* 41, no. 65 (Juni 2019): 7808.
<http://journal.unas.ac.id/ilmu-budaya/article/view/720>

Galinsky, Adam and Maurice Schweitzer. "Why Every Great Leader Needs To Be A Great Perspective Taker". *Journal Leader to Leader* 62, no. 7 (Juni 2016): 142. <https://doi.org/10.1002/ltl.20229>

Ghozali, Imam dan Fuad. *Structural Equation Modeling*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Gibson, Ivancevich, Donnely Jr.. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga, 2017.

Gigliotti, Ralph A. "Leader as Performer; Leader as Human: A Discursive and Retrospective Construction of Crisis Leadership". *Atlantic Journal of Communication* 10, no. 8 (2016): 102-113.
<https://doi.org/10.1080/15456870.2016.1208660>

Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2019.

Hamid, Rahmad Solling and Suhardi M Anwar. *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program SmartPLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Peneliti Indonesia, 2019. www.institutpeneliti.id

Hardani et al.. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2020.

Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

Hatakenaka, Sachi et al. *Leadership in Education: Global Perspectives*. USA: The HEAD Foundation, 2016.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara Bloch Snyderman. *The Motivation to Work*. New York: Routledge, 1993.

HH, Wawancara dengan peneliti, 20, Oktober 2020.

HR; Attarmidzi. 5792. <https://hadeethenc.com/id/browse/hadith/5792>

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2012.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Iskandar. "Pengaruh jangkar karir dan sistem Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pemerintah kabupaten kutai kartanegara kalimantan timur". Disertasi., Universitas Airlangga, Surabaya, 2012. <https://repository.unair.ac.id/32397/>

Jumadan. "Budaya Organisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam". *Shautut Tarbiyyah* 36, no. 7 (april 2017): 1-12. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/shautut-tarbiyah/article/view/581>

Kaya, Cigdem and Belgin Ceylan. "An Empirical Study on the Role of Career Development Programs in Organizations and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees". *American Journal of Business and Management* 3, no. 3 (Oktober 2014): 190-198. <https://doi.org/10.11634/216796061403551>

Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. 2015.

Kraines, Gerald. *Accountability Leadership*, ed. Jodi L. Brandon. Franklin Lakes: Career Press, 2011. www.careerpress.com.

Kuncoro, Mudrajad. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2011.

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Tafsir Al-Qur'an Tematik: Kerja & Ketenagakerjaan*. Jakarta; 2010. <https://lajnah.kemenag.go.id/>

Lase, Jason. "Kepemimpinan Dan Tantangan Pluralisme Sosial". *Jurnal Jaffray* 12, no. 8 (Oktober 2019): 200-214. <https://doi.org/10.25278/jj71.v7i1.4>

Latham Gary P. *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. California: Sage Publications, Inc., 2017.

Latif, Mukhtar. dkk. *Isu-Isu Global Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.

Lopez, Edurne Loyarte et al.. "Sustainable Career Development for R&D Professionals: Applying a Career Development System in Basque



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Country Edurne". *International Journal of Innovation Studies* 4, no. 2 (Juni 2020): 49. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2020.03.002>

MA, Wawancara dengan peneliti, 17, Oktober 2020.

Ma'ruf, Selvi dan Abdur Rahman Adi Saputera. "Analisis Pengembangan Budaya Akademik Dan Problematikanya Di Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan IAIN Sultan Amai Gorontalo". *KABILAH: Journal of Social Community* 4, no. 2 (Desember 2019): 16–23. <https://doi.org/10.35127/kbl.v4i2.3785>

Mathis, Robert L. and John H. Jackson. *Human Resource Management*. United States: Thomson South-Western, 2018.

McDonald, Kimberly and Linda Hite. *Career Development: A Human Resource Development Perspective*. New York: Routledge part of the Taylor and Francis Group, 2016.

McShane dan Von Glinow. *Organizational Behavior*, 4th Edition. New York: McGraw-Hill, 2010.

Miroshnik, Victoria W.. *Organizational Culture and Commitment: Transmission in Multinationals*. England: Palgrave Macmillan, 2013.

Muhammad, Syaiban. "Pentingnya Pengembangan Budaya Organisasi Pada Perguruan Tinggi". *Jurnal Ilmiah Widya* 4, no. 2 (April 2016): 15-23. <https://doi.org/10.1016/ji.widya.2020.03.02284>

Mujasah, Endah And Zenita Ika Ratnaningsih. "Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement". *Journal Of Controlled Release* 11, No. 5 (Juni 2011): 12-22. <https://doi.org/10.25558/jocr71.88421>

Mukhtar, Hapzi Ali, and Siti Raudhatul Jannah. "Analysis of Leadership Style and Organizational Culture Effect on Career Development at Ministry Religious Affairs in Jambi Province". *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 18, no. 11 (2016): 65–74. <https://doi.org/10.9790/487X-1811046574>

Mulyadi, Rajib, Tetra Hidayati, and Siti Maria. "Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Karyawan". *Jurnal ekonomi dan Manajemen* 15, no. 1 (Juni 2018): 31.

<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/1999>

Mulyati, Tatik. "Pengaruh Kompetensi, Budaya Akademik Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi Dan Implikasinya". *EKUITAS Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 19, no. 1 (2017): 69. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i1.1756>

Noor, Ali Fitri. "Pengaruh iklim organisasi dan karakteristik individu terhadap Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja dan kinerja pejabat pengelola keuangan di lingkungan pemerintah kota samarinda". Disertasi., Universitas Airlangga, Surabaya, 2012. <https://repository.unair.ac.id/32343/>

Notoatmodjo, S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2019.

Nurjaman, A. Edy hidayat. "Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja dan kinerja serta Pengembangan Karir karyawanpt pelabuhan indonesia iv (persero)". Disertasi., Universitas Airlangga, Surabaya, 2016. <https://repository.unair.ac.id/32373/>

Nuryanto, Agus. "Kritik Budaya Akademik Di Pendidikan Tinggi". *The Journal of Society & Media* 1, no. 1 (Juni 2017): 28-36. <https://doi.org/10.26740/jsm.v1n1.p35-42>

Paais, Maartje and Jozef R. Pattiruhu. "Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance". *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 8 (Juli 2020): 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>

Patton, Wendy and Mary McMahon. *Career Development and Systems Theory*. Rotterdam: Sense Publishers, 2014. <https://www.sensepublishers.com/>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- Peterson, Marvin W. and Melinda G. Spencer. "Understanding Academic Culture and Climate". *New Directions for Institutional Research* 1990, 11 no. 68 (Juni 1990): 17-18. <https://doi.org/10.1002/ir.37019906803>
- Priyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. ed. Teddy Chandra. Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2016.
- Raihan. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta, 2017.
- Riduwan. *Pengantar Statiska Sosial*. Bandung; Alfabeta, 2014.
- Robbins dan Coulter. *Management*. New Jersey: Prentice Hall, 2013.
- Rothmann, Ian and Cary Cooper. *Organizational and Work Psychology, Topics in Applied Psychology*. London: Hodder Education, 2018. www.hoddereducation.com
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016.
- Schein, Edgar H and With Peter Schein. *Organizational Culture And Leadership*. New Jersey-Canada: John Wiley & Sons, Inc., 2017.
- Setiawan, Alan Hidayat and Hotlan Siagian. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada CV Sinar Agung". *Jurnal Agora* 6, no. 2 (Oktober 2017): 78. <https://doi.org/10.25278/j.agora71.v7i1.785>
- Setiawan, Kiki Cahaya. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang". *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 1, no. 2 (April 2016): 35-43. <https://doi.org/10.25278/jpi91.v78521>
- Shani, A.B. Rami dan James B. Lau.. *Behavior in Organization an Experimental Approach*. New York: McGraw Hill, 2019.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 5. Jakarta: Lentera Hati, 2002.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>

Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 15. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>

Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 11. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1EseZ2Gqkt34ZoR4pvZQd1szYhY0E6HwT>

Siagian, Mauli. "Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam". *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam* 6, no. 2 (Juni 2018): 22. <https://doi.org/10.25278/jim.upb71.v7i1.5621>

Silahuddin. "Transformasi Budaya Pendidikan Dayah Di Aceh". *Jurnal MUDARRISUNA* 5, no. 2 (April 2015): 377–413. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/mudarrisuna/article/view/634>

Silalahi, Edward Efendi. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semangat Semesta Marine Safety di Jakarta". *Jurnal Media Manajemen Jasa* 7, no. 2 (2019): 45–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.52447/mmj.v7i2.2503>

Sodiah. "Hubungan Antara Iklim Kerja, Komitmen, Dan Akuntabilitas Kerja Dengan Pengembangan Karir Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Provinsi Jambi". Disertasi., Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, 2018. <http://repository.uinjambi.ac.id/174/>

Stoyanov, Stoyan. *An Analysis of Abraham Maslow's A Theory of Human Motivation*, Macat International Ltd. London; Roudledge, 2017.



- Strauser, David R., ed.. *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation; From Theory to Practice*. New York: Springer Publishing Company, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV, 2013. www.cvalfabeta.com
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2014.
- Suharsimi, Arikunto. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Sukri, Nur. "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, Kepemimpinan Manajerial Terhadap Pengembangan Karir , Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru SMP Negeri Se Kabupaten Sukoharjo". Disertasi., Universitas 17 Agustus 1945 , Surabaya, 2022. <http://repository.untag-sby.ac.id/14076/>
- Sulhan, Ahmad. *Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan Islam*. ed. Akhmad Asyari. Mataram: Sanabil, 2020. www.sanabil.web.id
- Supangat, Andi. *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana, 2007.
- Supardi. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ull Press, 2015.
- Supratiknya, Augustinus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Dalam Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma, 2015.
- Suryana. *Metodologi Penelitian: Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bogor; Universitas Pendidikan Indonesia, 2012.
- Susilo, Tri Achmad Budi. "Pengaruh Self Efficacy, Motivasi, Kompetensi, Dan Pelatihan Terhadap Pembelajaran Organisasional,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Pengembangan Karir , dan Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi PGRI Se-Jawa Timur”. Disertasi., Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, 2019. <http://repository.untag-sby.ac.id/2959/>

Syarifudin, Encep. “Teori Kepemimpinan Dalam Islam”. *Al-qalam* 12. no. 2, (April 2014): 1641. <https://doi.org/10.32678/alqalam.v21i102.1644>

Tampubolon, Manahan P., Erni Murniarti, and Nourma F. Sidabutar. “The Effect of Work Motivation, Work Skills, Cognitive Behavior on Career Development of Civil Service”. *Journal Police* 4, no. 5 (Juni 2021): 478–485. <https://doi.org/10.5220/0010317404780485>

Tj, Hery Winoto. “The Influence Of Organization Culture And Commitment Mediated By Motivation To Career Development Of School Administrative Staff In The South Tangerang Regional”. *International Journal of Science, Technology & Management* 2, no. 3 (Juni 2021): 668–720. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.204>

Traviana, Allendia, Agus Fauzi, and Nurhasanah. “Pengaruh Kepemimpinan Diri, Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Penerbang Di Indonesia Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* 12, no. 2 (April 2021):181–88.

<https://doi.org/https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.239>

“Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen”. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>

Warlizasusi, Jumira and Ifnaldi. *Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi*. ed. Sumarto, Bengkulu: Literasiologi, 2019. <http://literasikitaindonesia.com>

Willy, Susilo. *Strategi Menegakkan Mutu Pendidikan Tinggi Berbasis KKNi*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018.

Yudiaatmaja, Fridayana. “Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya”. *Media Komunikasi FIS* 12, no. 2 (2013): 29-38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.tele.2017.10.007%0Ahttp://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/vi>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ew/432%0Ahttp://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007%0Ahttps://doi.org/10.10.

Yukl, Gary. *Leadership in Organizations*, 8th ed. New Jersey: Pearson Education, 2013.

Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.

Zarkasyi, Muhammad Ridlo. "Membangun Budaya Akademik Pada Perguruan Tinggi Pesantren". *Al Tijarah* 3, no. 2 (Juni 2017): 65. <http://dx.doi.org/10.21111/tijarah.v3i2.1590>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DISERTASI



Oleh:

ZAENAL ABIDIN
NIM; 901192011

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
2023**

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Lampiran1. Instrumen Uji Coba Sebelum Penelitian

Undang-Undang :

1. Undang-Undang R.I. Nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang R.I. Nomor: 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah :

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.

Peraturan Menteri :

- 1) Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- 2) Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 61409/MPK/KP/1999 dan Nomor 181 Tahun 1999 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- 3) Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 074/U/2000 tentang Tata Kerja Tim Penilai dan Tata Cara Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen Perguruan Tinggi.
- 4) Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36/D/O/2001 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen.
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/17/M.PAN/2013 tentang Perubahan Atas Ketentuan Lampiran I dan atau Lampiran II Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya.
- 6) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Depdiknas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Lampiran : Angket Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Dosen PTKIS Provinsi Jambi
Di Jambi

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dosen meluangkan waktunya untuk mengisi daftar pertanyaan/ pernyataan (kuisisioner) ini dalam rangka penyusunan disertasi kami yang berjudul "Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi".

Tujuan penelitian ini semata-mata untuk kajian ilmiah, kesediaan Bapak/Ibu dosen menjawab pertanyaan terlampir dengan sebenar-benarnya sangat kami hargai. Kerahasiaan data dari Bapak/Ibu dosen menjadi tanggungjawab kami untuk menjaganya.

Kami menyadari kesibukan Bapak/Ibu dosen terganggu dengan adanya kuisisioner ini, oleh sebab itu kami mohon maaf dan menyampaikan terima kasih yang tak terhingga. Semoga segala bantuan dan perhatian yang telah Bapak/Ibu dosen berikan mendapat pahala berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin...

Hormat saya,
Peneliti



Zaenal Abidin
NIM; 901192011

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DATA RESPONDEN

1. Nama Responden :
: 1. () STAI Mambaul ulum Jambi
2. () STAI SMQ Bangko
3. () STAI An-nadwah Tanjabar
2. Perguruan Tinggi :
:
3. Fakultas/ Prodi :
: 1. () Laki-laki
2. () Perempuan
4. Jenis Kelamin :
:
5. Umur :Tahun
: 1.() Strata 1 (S1)
2.() Spesialis I
3.() Strata 2 (S2)
4.() Spesialis II
5.() Strata 3 (S3)
6. Pendidikan Terakhir :
:
7. Masa kerja sebagai Dosen/ TMT :
: 1.() Asisten Ahli
2.() Lektor
3.() Lektor Kepala
4.() Guru Besar
8. Jabatan Fungsional :
: 1. () IIIb
2. () IIIc
3. () III d
4. () IVa
5. () IVb
6. () IVc
7. () IVd
8. () IVe
9. Golongan dan Pangkat Terakhir :
: 1. () Ya
2. () Tidak
10. Selain sebagai dosen, apakah Bapak/Ibu sementara memegang salah satu jabatan struktural di Universitas/Fakultas tempat kerja sekarang :
: 1.() Ketua
2.() Wakil Ketua
3.() Kaprodi
4.() Sekretaris Prodi
5.() LP2M
6.() TU Akademik/ Keuangan/ Umum
7.() Jabatan Lainnya
:
11. Jika Ya, sebutkan jabatan yang Bapak/Ibu jabat sekarang :
:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAGIAN 1; PENGEMBANGAN KARIR (X4)

a. Definisi Konseptual

Pengembangan karir dalam penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah kedudukan dari satu posisi ke posisi lain yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. adapun konstruks penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.

b. Definisi Operasional

Pengembangan karir dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan/ pertanyaan sejumlah 40 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yang meliputi; 1). Kemampuan, 2). Minat, 3). Sumber daya, dan 4). Peluang.

c. Kisi-kisi instrumen

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan/ pertanyaan sebelum uji coba	Jmlh
Pengembangan karir (X4)	Kemampuan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
	Minat	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10
	Sumber daya	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10
	Peluang	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10
Jumlah			40

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Sangat setuju	Setuju	Cukup setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	CS	TS	STS
5	4	3	2	1

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan: 40

Skor maksimum : 200

Skor minimum : 40

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	161-200	81-100	Sangat setuju (SS)
2	121-160	61-80	Setuju (S)
3	81-120	41-60	Ragu-ragu (R)
4	41-80	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 40	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

ANGKET PENGEMBANGAN KARIR (X4)

Untuk semua pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu dosen diminta memberikan jawaban dengan memberi tanda (√) di dalam kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dan pada kolom yang tersedia. Deskripsi Pilihan Jawaban sbb:

Pernyataan positif			Pernyataan negatif		
Nilai	Kriteria	Keterangan	Nilai	Kriteria	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	5	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
2	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	4	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada	3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada
4	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada	2	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada
5	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada	1	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada

NO	INDIKATOR	Katagori Pernyataan Positif (P) Negatif(N)	PERTANYAAN / PERNYATAAN (Positif/ Negatif)	SS	S	R	TS	STS
1	Kemampuan	Positif	Saya memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan profesi / pekerjaan saya.					
2		Positif	Saya memiliki pengalaman kerja sesuai bidang keahlian saya					
3		Positif	Saya mampu melaksanakan tugas beban kerja saya secara cermat					
4		Positif	Saya mampu menyelesaikan tugas beban kerja saya dengan tepat waktu					
5		Positif	Saya sering mengikuti pelatihan--pelatihan guna meningkatkan ketrampilan guna menunjang karir saya					
6		Negatif	Saya sering mendapatkan teguran dari pimpinan terkait dengan kinerja saya yang tidak selesai tepat waktu					
7		Negatif	Saya kurang tanggap dengan pengoperasian program software pada komputer/ laptop.					
8		Negatif	Saya tidak pernah mengikuti kegiatan seminar / workshop tentang peningkatan skill/ ketrampilan					
9		Negatif	Saya tidak bisa membimbing mahasiswa dengan baik pada proses penyusunan karya ilmiah skripsi					
10		Negatif	Saya belum mampu berperan aktif disetiap kegiatan kampus guna meningkatkan elektabilitas kampus					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi.

11	Minat	Positif	Saya sangat tertarik dengan aktivitas sebagai akademisi yang profesional					
12		Positif	Sebagai dosen saya merasa senang dengan tugas beban kerja yang diberikan kepada saya					
13		Positif	Saya merasa diperhatikan oleh rekan sejawat jika sering diingatkan akan tugas pekerjaan saya yang belum selesai					
14		Positif	Saya merasa nyaman dengan profesi fungsional sebagai dosen					
15		Positif	Sebagai dosen saya cenderung lebih suka pada tugas tambahan seperti sebagai narasumber pada kegiatan seminar ilmiah, dll					
16		Negatif	Sebagai dosen saya tidak tertarik memiliki karya ilmiah (buku) yang diterbitkan secara legal (Ber-ISBN)					
17		Negatif	Saya tidak tertarik pada program pengabdian masyarakat					
18		Negatif	Saya tidak tertarik mendapatkan hibah penelitian dari program pemerintah/ swasta					
19		Negatif	Saya tidak ada keinginan untuk meningkatkan kemampuan dalam mendalami profesi saya					
20		Negatif	Saya tidak ada kemauan untuk menerbitkan jurnal ilmiah yang terindeks skala nasional ataupun internasional					
21	Sumber daya	Positif	Sebagai dosen saya memiliki taraf kehidupan yang sudah layak					
22		Positif	Sebagai dosen saya memiliki kesehatan jasmani maupun rohani yang baik					
23		Positif	Sebagai dosen saya memiliki pendidikan formal pada jenjang yang lebih tinggi					
24		Positif	Sebagai dosen saya memiliki kualitas kemampuan keterampilan yang mendukung karir saya					
25		Positif	Sebagai dosen saya memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah), sekurang-kurangnya satu bahasa asing.					
26		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki pengetahuan di bidang IPTEK sesuai dengan tuntutan zaman					
27		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki semangat yang tangguh					
28		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki sikap kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing					
29		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki semangat kompetisi yang tinggi untuk meningkatkan motivasi, etos kerja saya					
30		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki sikap keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bersama.					
31	Peluang	Positif	Sebagai dosen saya selalu memperhatikan pengetahuan / pengalaman kerja yang saya miliki					
32		Positif	Sebagai dosen saya selalu memaksimalkan hasil kinerja saya					
33		Positif	Sebagai dosen saya memiliki					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

			kemampuan dalam bekerja sama secara tim						
34		Positif	Sebagai dosen saya mampu bersikap hormat / menghargai antar sesama rekan sejawat						
35		Positif	Sebagai dosen saya memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun						
36		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang keahlian saya						
37		Negatif	Sebagai dosen saya tidak begitu kreatif / inisiatif dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan ke saya						
38		Negatif	Sebagai dosen saya tidak mampu bersabar untuk menjalankan tugas pekerjaan pada setiap proses yang dihadapkan ke saya						
39		Negatif	Sebagai dosen saya tidak profesional dalam bekerja						
40		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki loyalitas dalam bekerja						

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAGIAN 2; BUDAYA AKADEMIK (X1)

a. Definisi Konseptual

Budaya akademik dalam penelitian ini ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. Adapun konstruksi penelitian pada variabel budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif.

b. Definisi Operasional

Budaya akademik dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan/ pertanyaan sejumlah 40 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yang meliputi; 1). Berinovasi, 2). Tanggap pada perubahan dan pembaharuan, 3). Ketersediaan sarana prasarana, dan 4). Fokus pada tujuan.

c. Kisi-kisi instrumen

Tabel 9. Kisi-kisi instrumen variabel Budaya akademik

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan/ pertanyaan sebelum uji coba	Jmlh
Budaya Akademik (X1)	Berinovasi	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
	Tanggap pada perubahan dan pembaharuan	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10
	Ketersediaan sarana prasarana	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10
	Fokus pada tujuan	31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40	10
Jumlah			40

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Tabel 10. Kriteria skor instrumen variabel Budaya akademik

Sangat setuju	Setuju	Cukup setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	CS	TS	STS
5	4	3	2	1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan: 40

Skor maksimum : 200

Skor minimum : 40

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	161-200	81-100	Sangat setuju (SS)
2	121-160	61-80	Setuju (S)
3	81-120	41-60	Cukup setuju (CS)
4	41-80	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 40	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

ANGKET BUDAYA AKADEMIK (X1)

Untuk semua pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu dosen diminta memberikan jawaban dengan memberi tanda (√) di dalam kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dan pada kolom yang tersedia. Deskripsi Pilihan Jawaban sbb:

Pernyataan positif			Pernyataan negatif		
Nilai	Kriteria	Keterangan	Nilai	Kriteria	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	5	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
2	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	4	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada	3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada
4	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada	2	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada
5	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada	1	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada

NO	INDIKATOR	Kategori Pernyataan Positif (P) Negatif(N)	PERTANYAAN / PERNYATAAN (Positif/ Negatif)	SS	S	R	TS	STS
1	Bernovasi	Positif	Saat ini iklim didaalm Perguruan Tinggi tempat saya mengajar sangat kondusif					
2		Positif	Visi pada Perguruan Tinggi tempat saya mengajar tetap fokus pada tujuannya					
3		Positif	Orientasi Perguruan Tinggi tempat saya mengajar mengikuti perkembangan IPTEKS					
4		Positif	Pola manajemen di Perguruan Tinggi tempat saya mengajar menunjukkan sikap terbuka					
5		Positif	Perguruan Tinggi tempat saya mengajar menerapkan proses pembelajaran interaktif					
6		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar, tidak melakukan pengawasan secara intensif					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

7		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar, tidak memperhatikan fasilitas kebutuhan dosennya					
8		Negatif	Status kepegangatan dosen di Perguruan tinggi tempat saya mengajar, tidak jelas					
9		Negatif	Identitas Perguruan tinggi tempat saya mengajar, tidak memiliki kejelasan ststus (sudah terakreditasi/ belum terakreditasi/ tidak terakreditasi)					
10		Negatif	Aktifitas di Perguruan tinggi tempat saya mengajar, tidak terarah					
11	Tanggap pada perubahan & pembaharuan	Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar sangat aktif melakukan perbaikan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja operasional pada organisasi					
12		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar melakukan perubahan transisi guna memperkuat sistem organisasi					
13		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar melakukan peningkatan kompetensi dilingkungan akademisi melalui studi banding dll					
14		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar melakukan transformasi managemen guna memperkuat kondisi organisasi					
15		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar melakukan evaluasi guna mengembangkan organisasi					
16		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak melakukan reorientasi pada organisasi					
17		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak melakukan tindakan adaptasi pada perubahan lingkungan organisasi					
18		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak melakukan tindakan strategis pada organisasi					
19		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak melakukan tindakan koordinasi guna mempersolid hubungan antar masyarakat kampus					
20		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak melakukan tindakan pengaturan guna menyesuaikan perubahan pada lingkungan organisasi					
21	Ketersediaan sarana prasarana	Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar menyediakan ATK (alat tulis kantor)					
22		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar memiliki lab.komputer					
23		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar memiliki kendaraan operasional untuk mobilitas operasional kegiatan kampus					
24		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar memiliki toilet yang representatif					
25		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar memiliki ruang belajar yang nyaman					

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

26		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak memiliki tempat parkir kendaraan yang representatif					
27		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak memiliki ruang perpustakaan					
28		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak memiliki jaringan internet (wifi)					
29		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak memiliki ruang unit kesehatan kampus					
30		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak memiliki tempat pembuangan sampah					
31	Fokus pada tujuan	Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tetap teguh dalam menghadapi tantangan					
32		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar senantiasa terus aktif mengembangkan kemampuan pada setiap unsur didalam organisasi					
33		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar senantiasa menyiapkan konsep planing yang efektif pada organisasi					
34		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar senantiasa selalu memotivasi civitas akademika					
35		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar senantiasa melakukan tindakan pengorganisasian pada penggunaan sumberdaya yang bijaksana					
36		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar merekrut sumber daya manusia yang tidak sesuai kebutuhan organisasi					
37		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak ada batasan waktu untuk mencapai visi					
38		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak menetapkan target capaian					
39		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak meninjau hasil kinerja dosen					
40		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak menetapkan anggaran operasional organisasi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAGIAN 3; KEPEMIMPINAN (X2)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. adapun konstruks penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu;

1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan/ pertanyaan sejumlah 40 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yang meliputi; 1). Berkepribadian baik, 2). Komunikatif 3). Amanah, dan 4). Mampu memotivasi.

c. Kisi-kisi instrumen

Tabel 14. Kisi-kisi instrumen variabel Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan/ pertanyaan sebelum uji coba	Jmlh
Kepemimpinan (X2)	Berkepribadian baik	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
	Komunikatif	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10
	Amanah	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10
	Mampu memotivasi	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10
Jumlah			40

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Tabel 15. Kriteria skor instrumen

Sangat setuju	Setuju	Cukup setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	CS	TS	STS
5	4	3	2	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan: 40

Skor maksimum : 200

Skor minimum : 40

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

Tabel 16. Katagori skor instrumen

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	161-200	81-100	Sangat setuju (SS)
2	121-160	61-80	Setuju (S)
3	81-120	41-60	Cukup setuju (CS)
4	41-80	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 40	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

ANGKET KEPEMIMPINAN (X2)

Untuk semua pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu dosen diminta memberikan jawaban dengan memberi tanda (√) di dalam kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dan pada kolom yang tersedia. Deskripsi Pilihan Jawaban sbb:

Pernyataan positif			Pernyataan negatif		
Nilai	Kriteria	Keterangan	Nilai	Kriteria	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju" dengan pernyataan yang ada	5	STS	Sangat Tidak Setuju" dengan pernyataan yang ada
2	TS	Tidak Setuju" dengan pernyataan yang ada	4	TS	Tidak Setuju" dengan pernyataan yang ada
3	R	Ragu-ragu" dengan pernyataan yang ada	3	R	Ragu-ragu" dengan pernyataan yang ada
4	S	Setuju" dengan pernyataan yang ada	2	S	Setuju" dengan pernyataan yang ada
5	SS	Sangat Setuju" dengan pernyataan yang ada	1	SS	Sangat Setuju" dengan pernyataan yang ada

NO	INDIKATOR	Katagori Pernyataan Positif (P) Negatif(N)	PERTANYAAN / PERNYATAAN (Positif/ Negatif)	S	S	C	T	ST
				S	S	S	S	S
1	Berkepribadian baik	Positif	Pimpinan menunjukkan sikap jujur					
2		Positif	Pimpinan menunjukkan sikap disiplin					
3		Positif	Pimpinan menunjukkan sikap ramah tamah kepada bawahanya					
4		Positif	Pimpinan menunjukkan sikap tegas kepada bawahanya					
5		Positif	Pimpinan menunjukkan sikap empati kepada bawahanya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

6		Negatif	Pimpinan menunjukan sikap egois kepada bawahanya					
7		Negatif	Pimpinan menunjukan sikap sering mencela kepada bawahanya					
8		Negatif	Pimpinan menunjukan sikap semena-mena kepada bawahanya					
9		Negatif	Pimpinan menunjukan sikap acuh tak acuh kepada bawahanya					
10		Negatif	Pimpinan menunjukan sikap pemaarah kepada bawahanya					
11	Komunikatif	Positif	Kemampuan bahasa Pimpinan dalam menyampaikan pendapatnya bisa dengan mudah dipahami oleh para bawahanya					
12		Positif	Pimpinan mampu menyampaikan gagasannya dengan luwes					
13		Positif	Pimpinan mampu menyampaikan arahan kepada bawahanya dengan mudah dimengerti					
14		Positif	Kemampuan diplomasi Pimpinan mampu menyelesaikan masalah dengan bijak					
15		Positif	Pimpinan mampu menjalin hubungan baik dengan bawahanya					
16		Negatif	Pimpinan tidak mampu memberi arahan kepada bawahanya dengan mudah dimengerti					
17		Negatif	Pimpinan tidak mampu menyampaikan informasi dengan jelas kepada bawahanya					
18		Negatif	Pimpinan tidak mampu menyampaikan konsep pengembangan organisasi dengan bahasa yang mudah dipahami bawahanya					
19		Negatif	Pimpinan tidak mampu menjelaskan visi organisasi kepada bawahanya					
20		Negatif	Pimpinan tidak mampu menyampaikan program					


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

			kerja kepada bawahanya dengan jelas					
21	Amanah	Positif	Pimpinan mampu menjalankan sistem organisasi sesuai dengan tupoksinya					
22		Positif	Pimpinan mampu bertanggung jawab atas tugasnya					
23		Positif	Pimpinan mampu menilai bawahanya sesuai apa yang ia ketahui tanpa menyembunyikan					
24		Positif	Pimpinan mampu menepati janjinya					
25		Positif	Pimpinan mampu menyampaikan informasi yang benar kepada bawahanya					
26		Negatif	Pimpinan tidak mampu menjaga hak bawahanya					
27		Negatif	Pimpinan tidak mampu menjaga diri dari sikap mengabaikan urusan					
28		Negatif	Pimpinan tidak bisa menjaga kepercayaan yang di berikan kepadanya					
29		Negatif	Pimpinan tidak mampu menjaga kelangsungan hidup bawahanya					
30		Negatif	Pimpinan tidak mampu menjaga kesejahteraan bawahanya					
31	Mampu memotivasi	Positif	Pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada bawahanya					
32		Positif	Pimpinan memberikan hasrat keinginan untuk berhasil kepada bawahanya					
33		Positif	Pimpinan memberikan dorongan kuat dalam bekerja kepada bawahanya					
34		Positif	Pimpinan memberikan fasilitas dalam bekerja kepada bawahanya					
35		Positif	Pimpinan memberikan harapan kedepan dalam bekerja kepada bawahanya					
36		Negatif	Pimpinan tidak peduli kepada bawahanya					
37		Negatif	Pimpinan tidak loyal					

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAMEGERI
SUTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

			kepada bawahanya					
38		Negatif	Pimpinan tidak tanggap akan perubahan sikap bawahan					
39		Negatif	Pimpinan tidak bisa manage capaian karir bawahanya					
40		Negatif	Pimpinan tidak mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada bawahanya					

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM SAIFUDDIN
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAGIAN 4; MOTIVASI KERJA (X3)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja dalam penelitian ini ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan/ pertanyaan sejumlah 40 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yaitu meliputi; 1). Fisiologis, 2). Keamanan 3). Sosial 4). Harga diri, dan 5). Aktualisasi diri.

c. Kisi-kisi instrumen

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan/ pertanyaan sebelum uji coba	Jmlh
Motivasi Kerja (X3)	Fisiologis	1,2,3,4,5,6,7,8,	8
	Keamanan	9,10,11,12,13,14,15,16,	8
	Sosial	17,18,19,20,21,22,23,24	8
	Harga diri	25,26,27,28,29,30,31,32	8
	Aktualisasi diri	33,34,35,36,37,38,39,40	8
Jumlah			40

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Sangat setuju	Setuju	Cukup setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	CS	TS	STS
5	4	3	2	1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Surtha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Surtha Jambi

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan: 40

Skor maksimum : 200

Skor minimum : 40

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	161-200	81-100	Sangat setuju (SS)
2	121-160	61-80	Setuju (S)
3	81-120	41-60	Cukup setuju (CS)
4	41-80	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 40	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

ANGKET MOTIVASI KERJA (X3)

Untuk semua pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu dosen diminta memberikan jawaban dengan memberi tanda (√) di dalam kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dan pada kolom yang tersedia. Deskripsi Pilihan Jawaban sbb:

Pernyataan positif			Pernyataan negatif		
Nilai	Kriteria	Keterangan	Nilai	Kriteria	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju" dengan pernyataan yang ada	5	STS	Sangat Tidak Setuju" dengan pernyataan yang ada
2	TS	Tidak Setuju" dengan pernyataan yang ada	4	TS	Tidak Setuju" dengan pernyataan yang ada
3	R	Ragu-ragu" dengan pernyataan yang ada	3	R	Ragu-ragu" dengan pernyataan yang ada
4	S	Setuju" dengan pernyataan yang ada	2	S	Setuju" dengan pernyataan yang ada
5	SS	Sangat Setuju" dengan pernyataan yang ada	1	SS	Sangat Setuju" dengan pernyataan yang ada

NO	INDIKATOR	Katagori Pernyataan Positif (P) Negatif(N)	PERTANYAAN / PERNYATAAN (Positif/ Negatif)	SS	S	R	TS	STS
1	Fisiologis	Positif	Di kampus tempat saya mengajar menyediakan konsumsi (makan - minum) sesuai kebutuhan					
2		Positif	Di kampus tempat saya mengajar memberlakukan jam istirahat siang hari (pukul 12.00 – 13.00 wib)					
3		Positif	Di kampus tempat saya mengajar memberlakukan kegiatan senam kesehatan & kebugaran setiap seminggu sekali					
4		Positif	Di kampus tempat saya mengajar menyediakan jasa check-up kesehatan					
5		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar tidak memberikan asupan nutrisi tambahan					
6		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar tidak adanya sarana dan prasarana ibadah					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

7		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar tidak ada program relaksasi (liburan bersama civitas akademika)					
8		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar tidak ada waktu bersantai untuk bersendagurau/ berkomunikasi dengan rekan sejawat					
9	Keamanan	Positif	Di kampus tempat saya mengajar terdapat tim keamanan (security)					
10		Positif	Di kampus tempat saya mengajar sangat kondusif					
11		Positif	Di kampus tempat saya mengajar bebas dari dependensi					
12		Positif	Di kampus tempat saya mengajar bebas dari ancaman					
13		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar sering ada kerusuhan/ konflik					
14		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar rawan akan bencana alam					
15		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar sering menimbulkan kecemasan					
16		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar tidak adanya jaminan kesehatan/ asuransi kesehatan					
17	Sosial	Positif	Ikatan persahabatan saya dengan rekan sejawat sangat erat sekali					
18		Positif	Saya selalu menjaga komunikasi dengan baik antar rekan sejawat, pimpinan, staff maupun mahasiswa					
19		Positif	Saya sering terlibat pada kegiatan kemasyarakatan					
20		Positif	Saya selalu menjaga hubungan harmonis dengan keluarga, masyarakat maupun civitas akademika					
21		Negatif	Saya tidak pernah ikut partisipasi pada kegiatan gotong royong dll.					
22		Negatif	Saya tidak respon/ tanggap dengan adanya rekan kerja/ dosen baru					
23		Negatif	Saya tidak peduli dengan keadaan keluarga, lingkungan masyarakat maupun kampus					
24		Negatif	Saya intoleransi kepada orang yang tidak saya kenal					
25	Harga diri	Positif	Saya merasa yakin dengan kualifikasi pendidikan yang saya miliki saya mampu menjalankan tugas beban kerja saya sebagai dosen dengan baik					
26		Positif	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya merasa bisa sukses menjadi dosen yang profesional					
27		Positif	Saya yakin dengan keberadaan saya di kampus ini, elektabilitas kampus akan lebih meningkat					
28		Positif	Saya merasa yakin dapat mengatasi semua persoalan yang saya hadapi dengan cepat					
29		Negatif	Saya sering merendahkan diri saya sendiri dihadapan rekan kerja/ orang lain					
30		Negatif	Saya sering mengeluh atas kekurangan diri saya pada rekan sejawat/ orang lain					
31		Negatif	Saya sering mengeluarkan ucapan yang tidak sopan/ kasar pada rekan sejawat/ orang lain					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

32		Negatif	Saya sering magkir/ lari dari tanggung jawab yang diamanahkan						
33	Aktualisasi diri	Positif	Saya selalu mempersiapkan diri untuk menerima kemungkinan yang akan terjadi (berhasil/ gagal))						
34		Positif	Saya selalu menyesuaikan keinginan dengan kemampuan saya						
35		Positif	Sebagai dosen, saya selalu mengedepankan sikap menghargai antar rekan sejawat maupun kepada mahasiswa						
36		Positif	Sebagai dosen, saya selalu mengedepankan sikap menghormati antar rekan sejawat						
37		Negatif	Sebagai dosen saya tidak perlu meminta maaf sekalipun berbuat salah kepada rekan sejawat						
38		Negatif	Sebagai dosen saya selalu merasa paling benar atas tindakan yang saya lakukan						
39		Negatif	Sebagai dosen saya tidak bisa menerima kritikan sekalipun itu membangun						
40		Negatif	Sebagai dosen, saya sering menyalahkan orang lain atas kesalahan yang saya buat						

Terima kasih banyak atas semua partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan dalam survey ini. Semoga sukses selalu. Aamiin...



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

LAMPIRAN 2; Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X4) Menggunakan Program Ms.Excel

N	PENGEMBANGAN KARIR(X4)							
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8
1	5	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	4	4	5	5	4
3	5	4	4	4	3	4	3	3
4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	3	3	3	3	4	3
7	4	4	4	4	4	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	5	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	3	4	4	4	4	4	3
12	5	4	4	4	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	4	4	4	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	4	4	4	4	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	4	5	4	4
27	5	5	5	5	5	5	4	5
28	4	4	4	4	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	5	4	4	4	4
33	5	5	5	4	5	5	4	4
34	4	3	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	3	3	3	3	3	4
ΣX	164	153	156	155	153	160	159	157
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	26896	23409	24336	24025	23409	25600	25281	24649
ΣXY	28014	26327	26736	26549	26266	27438	27190	26926
ΣX^2	756	667	688	679	665	724	715	699
N	36							
N. ΣXY	1008504	947772	962496	955764	945576	987768	978840	969336
N. ΣX^2	27216	24012	24768	24444	23940	26064	25740	25164
ΣY^2								
N. ΣY^2	37665036							
$(\Sigma Y)^2$	37173409							
$N.\Sigma XY - \Sigma X . \Sigma Y$	8596	14931	11364	10729	12735	12248	9417	12107
$N.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	320	603	432	419	531	464	459	515
$N.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$	491627							
Rxy	0,6853360 14	0,8671862 36	0,7797789 16	0,7475398 87	0,7881952 72	0,8109392 56	0,6268857 02	0,7608780 66
r-hitung	0,685	0,867	0,780	0,748	0,788	0,811	0,627	0,761
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid
varian	0,254	0,479	0,343	0,333	0,421	0,368	0,364	0,409

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

N	PENGEMBANGAN KARIR(X4)							
	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	X4.13	X4.14	X4.15	X4.16
1	4	2	4	4	3	4	3	5
2	4	3	4	4	3	4	2	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	2	4
6	4	3	3	3	3	3	3	3
7	4	5	4	4	4	4	4	5
8	4	5	4	3	2	4	2	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	5	5	5	5	2	5
11	4	2	3	4	2	3	2	3
12	4	4	5	4	4	4	4	5
13	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	3	4	3	5
16	4	4	4	4	3	4	3	5
17	4	3	4	4	3	4	3	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	5	5	5	5	3	5
20	4	4	4	4	4	4	4	5
21	4	5	5	5	5	5	3	5
22	4	5	5	5	5	5	3	5
23	4	4	4	4	4	4	4	5
24	4	5	5	5	5	5	3	5
25	4	5	5	5	5	5	3	5
26	4	4	5	4	3	5	3	5
27	4	5	5	4	4	5	3	5
28	4	4	4	3	3	3	3	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5	3	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	5	5	5	5	5	3	5
34	3	3	3	3	3	4	3	3
35	3	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	3	3	2	3	2	3
ΣX	142	149	154	150	139	152	116	161
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	20164	22201	23716	22500	19321	23104	13456	25921
ΣXY	24097	25722	26502	25792	24097	26118	19814	27653
ΣX^2	562	643	674	640	567	656	396	737
N								
$N \cdot \Sigma XY$	867492	925992	954072	928512	867492	940248	713304	995508
$N \cdot \Sigma X^2$	20232	23148	24264	23040	20412	23616	14256	26532
ΣY^2								
$N \cdot \Sigma Y^2$								
$(\Sigma Y)^2$								
$N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y$	1718	17539	15134	13962	20009	13504	6052	13891
$N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	68	947	548	540	1091	512	800	611
$N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$								
Rxy	0,2971329 67	0,812852 93	0,9220311 37	0,8569054 22	0,8639630 04	0,8511568 25	0,3051659 42	0,8014843 44
r-hitung	0,297	0,813	0,922	0,857	0,864	0,851	0,305	0,801
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan varian	tidak valid 0,054	valid 0,752	valid 0,435	valid 0,429	valid 0,866	valid 0,406	tidak valid 0,635	valid 0,485

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

N	PENGEMBANGAN KARIR(X4)							
	X4.17	X4.18	X4.19	X4.20	X4.21	X4.22	X4.23	X4.24
1	5	4	4	5	3	3	4	4
2	4	3	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5	2	4	4
6	3	3	4	3	4	3	4	3
7	5	5	5	5	4	4	4	4
8	4	3	4	3	4	3	4	4
9	4	4	4	4	3	2	4	4
10	5	5	5	5	3	3	4	5
11	3	3	3	3	3	2	4	3
12	5	5	5	5	3	3	4	5
13	5	5	5	5	4	4	4	5
14	5	5	5	5	3	4	4	5
15	4	4	5	5	4	3	4	4
16	4	4	5	5	5	3	4	4
17	4	4	5	5	3	3	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	3	5	5	5
20	5	5	5	5	4	3	4	4
21	5	5	5	5	4	5	5	5
22	5	5	5	5	4	5	5	5
23	5	5	5	5	4	4	4	5
24	5	5	5	5	4	5	5	5
25	5	5	5	5	4	5	5	5
26	5	4	4	5	4	3	4	4
27	5	5	5	5	4	4	4	4
28	5	3	4	4	4	3	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	4	5	5	5
32	4	3	5	4	3	3	4	4
33	5	5	5	5	4	4	5	5
34	3	3	4	3	4	3	4	3
35	4	4	4	4	4	3	4	4
36	3	3	3	3	4	2	3	3
ΣX	159	152	163	160	138	127	150	153
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	25281	23104	26569	25600	19044	16129	22500	23409
ΣXY	27350	26241	27956	27530	23377	21986	25615	26332
ΣX^2	719	664	751	730	540	477	632	665
N								
$N \cdot \Sigma XY$	984600	944676	1006416	991080	841572	791496	922140	947952
$N \cdot \Sigma X^2$	25884	23904	27036	26280	19440	17172	22752	23940
ΣY^2								
$N \cdot \Sigma Y^2$								
$(\Sigma Y)^2$								
$N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y$	15177	17932	12605	15560	186	17177	7590	15111
$N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	603	800	467	680	396	1043	252	531
$N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$								
Rxy	0,8814738 13	0,9042028 54	0,8318912 31	0,8510151 14	0,0133305 32	0,758555 39	0,6819046 35	0,9352507 86
r-hitung	0,881	0,904	0,832	0,851	0,013	0,759	0,682	0,935
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	valid	valid	tidak valid	valid	valid	valid
varian	0,479	0,635	0,371	0,540	0,314	0,828	0,200	0,421



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

N	PENGEMBANGAN KARIR(X4)							
	X4.25	X4.26	X4.27	X4.28	X4.29	X4.30	X4.31	X4.32
1	4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	4	4	4	5	4	3	4
3	4	3	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	4	5
6	3	4	3	4	4	4	4	4
7	4	5	5	4	5	5	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	4	5	5	4	5
11	3	3	3	4	4	4	2	4
12	4	4	5	4	5	5	5	5
13	4	5	5	4	5	5	5	5
14	5	5	5	4	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	4	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	5	4	5
21	5	5	5	4	5	5	5	5
22	5	5	5	4	5	5	5	5
23	4	4	5	4	5	5	5	5
24	5	5	5	4	5	5	5	5
25	5	5	5	4	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	5	5	5	5
28	4	4	4	4	3	4	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	5
33	5	4	4	4	5	5	4	5
34	3	3	4	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	4	3	3	3	3
ΣX	146	152	155	143	159	160	150	160
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	21316	23104	24025	20449	25281	25600	22500	25600
ΣXY	25101	26100	26623	24254	27289	27463	25837	27450
ΣX^2	608	656	681	569	717	724	646	724
N								
N. ΣXY	903636	939600	958428	873144	982404	988668	930132	988200
N. ΣX^2	21888	23616	24516	20484	25812	26064	23256	26064
ΣY^2								
N. ΣY^2								
$(\Sigma Y)^2$								
$N.\Sigma XY - \Sigma X . \Sigma Y$	13474	12856	13393	1273	12981	13148	15582	12680
$N.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	572	512	491	35	531	464	756	464
$N.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$								
Rxy	0,8034903 51	0,8103133 99	0,8620238 06	0,3068856 06	0,8034207 17	0,8705281 96	0,8082476 29	0,8395419 47
r-hitung	0,803	0,810	0,862	0,307	0,803	0,871	0,808	0,840
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	valid	tidak valid	valid	valid	valid	valid
varian	0,454	0,406	0,390	0,028	0,421	0,368	0,600	0,368

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



N	PENGEMBANGAN KARIR(X4)									JUM LAH	
	X4.33	X4.34	X4.35	X4.36	X4.37	X4.38	X4.39	X4.40			
1	4	4	5	4	4	4	5	5	163		
2	4	4	2	4	4	4	4	3	152		
3	5	5	3	5	4	5	5	5	164		
4	5	5	3	5	5	5	5	5	185		
5	4	5	5	5	4	4	4	4	166		
6	3	4	4	4	4	4	3	3	137		
7	4	4	4	5	5	5	5	5	178		
8	4	4	3	4	4	4	5	5	155		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	157		
10	5	5	4	5	5	5	5	5	188		
11	3	4	3	4	3	3	3	3	130		
12	5	5	4	4	5	4	5	5	180		
13	5	5	5	5	4	5	5	5	193		
14	5	5	4	5	4	5	5	5	190		
15	4	4	4	4	4	5	5	5	170		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	161		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	157		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	160		
19	5	5	5	5	4	5	5	5	193		
20	5	4	3	4	4	5	5	5	172		
21	5	5	5	5	4	5	5	5	194		
22	5	5	5	5	4	5	5	5	194		
23	5	5	5	5	5	5	5	5	182		
24	5	5	5	5	4	5	5	5	194		
25	5	5	5	5	5	5	5	5	195		
26	4	4	5	4	4	4	4	4	168		
27	5	5	5	5	4	5	5	5	184		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	153		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	160		
30	4	4	4	4	4	4	4	4	161		
31	5	5	5	5	4	5	5	5	194		
32	5	4	5	4	4	4	4	5	165		
33	5	5	5	5	4	5	5	5	187		
34	4	4	2	3	4	3	3	3	134		
35	4	4	3	4	4	4	4	4	157		
36	3	4	3	3	4	3	3	3	124		
ΣX	158	160	147	158	149	158	160	160			
ΣY										6097	
$(\Sigma X)^2$	24964	25600	21609	24964	22201	24964	25600	25600			
ΣXY	27151	27371	25301	27111	25366	27157	27518	27531			
ΣX^2	708	720	629	706	623	708	728	730			
N											
N. ΣXY	977436	985356	910836	975996	913176	977652	990648	991116			
N. ΣX^2	25488	25920	22644	25416	22428	25488	26208	26280			
ΣY^2										1046	
N. ΣY^2										251	
$(\Sigma Y)^2$											
N. $\Sigma XY - \Sigma X . \Sigma Y$	14110	9836	14577	12670	4723	14326	15128	15596			
N. $\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	524	320	1035	452	227	524	608	680			
N. $\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$											
Rxy	0,87911 0581	0,78419 7887	0,64621 9585	0,84994 2477	0,44708 1968	0,89256 8262	0,87500 7676	0,85298 4044			
r-hitung	0,879	0,784	0,646	0,850	0,447	0,893	0,875	0,853			
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	390,1 80	total varian	
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid			
varian	0,416	0,254	0,821	0,359	0,180	0,416	0,483	0,540	17,32 3	jumlah varian	
									0,984	Nilai Cronb ach Alpha	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

No item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X4.1	0,685	0,329	valid
X4.2	0,867	0,329	valid
X4.3	0,780	0,329	valid
X4.4	0,748	0,329	valid
X4.5	0,788	0,329	valid
X4.6	0,811	0,329	valid
X4.7	0,627	0,329	valid
X4.8	0,761	0,329	valid
X4.9	0,297	0,329	tidak valid
X4.10	0,813	0,329	valid
X4.11	0,922	0,329	valid
X4.12	0,857	0,329	valid
X4.13	0,864	0,329	valid
X4.14	0,851	0,329	valid
X4.15	0,305	0,329	tidak valid
X4.16	0,801	0,329	valid
X4.17	0,881	0,329	valid
X4.18	0,904	0,329	valid
X4.19	0,832	0,329	valid
X4.20	0,851	0,329	valid
X4.21	0,013	0,329	tidak valid
X4.22	0,759	0,329	valid
X4.23	0,682	0,329	valid
X4.24	0,935	0,329	valid
X4.25	0,803	0,329	valid
X4.26	0,810	0,329	valid
X4.27	0,862	0,329	valid
X4.28	0,307	0,329	tidak valid
X4.29	0,803	0,329	valid
X4.30	0,871	0,329	valid
X4.31	0,808	0,329	valid
X4.32	0,840	0,329	valid
X4.33	0,879	0,329	valid
X4.34	0,784	0,329	valid
X4.35	0,646	0,329	valid
X4.36	0,850	0,329	valid
X4.37	0,447	0,329	valid
X4.38	0,893	0,329	valid
X4.39	0,875	0,329	valid
X4.40	0,853	0,329	valid

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Lampiran 3; Uji Vaiditas Variabel Pengembangan Karir (X4) Menggunakan Program SPSS

		X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4_5	X4_6	X4_7	X4_8	X4_9	X4_10
X4_1	Pearson Correlation	1	,738**	,613**	,579**	,524**	,571**	,344*	,424*	,610**	,407*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,040	0,010	0,000	0,014
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_2	Pearson Correlation	,738**	1	,776**	,734**	,684**	,749**	,496**	,694**	,797**	,750**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_3	Pearson Correlation	,613**	,776**	1	,959**	,827**	,777**	,485**	,585**	,748**	,638**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_4	Pearson Correlation	,579**	,734**	,959**	1	,782**	,744**	,527**	,622**	,717**	,598**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_5	Pearson Correlation	,524**	,684**	,827**	,782**	1	,798**	,675**	,740**	,777**	,597**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_6	Pearson Correlation	,571**	,749**	,777**	,744**	,798**	1	,728**	,679**	,808**	,640**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_7	Pearson Correlation	,344*	,496**	,485**	,527**	,675**	,728**	1	,710**	,693**	,432**
	Sig. (2-tailed)	0,040	0,002	0,003	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000	0,008
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_8	Pearson Correlation	,424*	,694**	,585**	,622**	,740**	,679**	,710**	1	,797**	,732**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_9	Pearson Correlation	,610**	,797**	,748**	,717**	,777**	,808**	,693**	,797**	1	,630**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_10	Pearson Correlation	,407*	,750**	,638**	,598**	,597**	,640**	,432**	,732**	,630**	1
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_11	Pearson Correlation	,640**	,845**	,789**	,747**	,767**	,825**	,562**	,704**	,803**	,780**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_12	Pearson Correlation	,577**	,726**	,745**	,694**	,773**	,743**	,542**	,535**	,657**	,612**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_13	Pearson Correlation	,535**	,677**	,664**	,614**	,674**	,618**	,411*	,519**	,523**	,733**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,001	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_14	Pearson Correlation	,583**	,777**	,868**	,820**	,829**	,771**	,495**	,639**	,753**	,718**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunna Jambi

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_15	Pearson Correlation	,420 [*]	,492 ^{**}	,542 ^{**}	,485 ^{**}	,566 ^{**}	,459 ^{**}	,353 [*]	,428 ^{**}	,430 ^{**}	,563 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,002	0,001	0,003	0,000	0,005	0,035	0,009	0,009	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_16	Pearson Correlation	,534 ^{**}	,697 ^{**}	,654 ^{**}	,627 ^{**}	,616 ^{**}	,706 ^{**}	,538 ^{**}	,633 ^{**}	,739 ^{**}	,551 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_17	Pearson Correlation	,628 ^{**}	,791 ^{**}	,635 ^{**}	,603 ^{**}	,588 ^{**}	,771 ^{**}	,599 ^{**}	,684 ^{**}	,808 ^{**}	,663 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_18	Pearson Correlation	,609 ^{**}	,726 ^{**}	,572 ^{**}	,532 ^{**}	,718 ^{**}	,735 ^{**}	,515 ^{**}	,679 ^{**}	,720 ^{**}	,699 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_19	Pearson Correlation	,507 ^{**}	,628 ^{**}	,614 ^{**}	,586 ^{**}	,669 ^{**}	,662 ^{**}	,551 ^{**}	,671 ^{**}	,619 ^{**}	,669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_20	Pearson Correlation	,626 ^{**}	,731 ^{**}	,642 ^{**}	,614 ^{**}	,659 ^{**}	,762 ^{**}	,537 ^{**}	,622 ^{**}	,731 ^{**}	,528 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_21	Pearson Correlation	0,219	,433 ^{**}	,423 ^{**}	,460 ^{**}	,461 ^{**}	,499 ^{**}	,462 ^{**}	,425 ^{**}	,469 ^{**}	,520 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,200	0,008	0,010	0,005	0,005	0,002	0,005	0,010	0,004	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_22	Pearson Correlation	,526 ^{**}	,647 ^{**}	,572 ^{**}	,555 ^{**}	,544 ^{**}	,546 ^{**}	,421 [*]	,547 ^{**}	,569 ^{**}	,665 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,011	0,001	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_23	Pearson Correlation	,465 ^{**}	,600 ^{**}	,655 ^{**}	,572 ^{**}	,640 ^{**}	,561 ^{**}	,476 ^{**}	,383 [*]	,542 ^{**}	,528 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,021	0,001	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_24	Pearson Correlation	,611 ^{**}	,811 ^{**}	,676 ^{**}	,630 ^{**}	,729 ^{**}	,725 ^{**}	,602 ^{**}	,740 ^{**}	,777 ^{**}	,749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_25	Pearson Correlation	,496 ^{**}	,644 ^{**}	,676 ^{**}	,617 ^{**}	,621 ^{**}	,567 ^{**}	,433 ^{**}	,483 ^{**}	,561 ^{**}	,622 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,003	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_26	Pearson Correlation	0,316	,648 ^{**}	,561 ^{**}	,587 ^{**}	,621 ^{**}	,624 ^{**}	,718 ^{**}	,709 ^{**}	,605 ^{**}	,718 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,060	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_27	Pearson Correlation	,444 ^{**}	,678 ^{**}	,573 ^{**}	,606 ^{**}	,652 ^{**}	,687 ^{**}	,638 ^{**}	,789 ^{**}	,737 ^{**}	,711 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_28	Pearson Correlation	,618 ^{**}	,760 ^{**}	,574 ^{**}	,540 ^{**}	,540 ^{**}	,714 ^{**}	,460 ^{**}	,563 ^{**}	,680 ^{**}	,747 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_29	Pearson Correlation	,495 ^{**}	,652 ^{**}	,526 ^{**}	,490 ^{**}	,695 ^{**}	,677 ^{**}	,638 ^{**}	,591 ^{**}	,717 ^{**}	,503 ^{**}



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunna Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_30	Pearson Correlation	,571**	,681**	,536**	,499**	,580**	,690**	,494**	,532**	,653**	,694**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,002	0,000	0,000	0,002	0,001	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_31	Pearson Correlation	,561**	,613**	,441**	,458**	,483**	,446**	,336*	,567**	,555**	,688**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,007	0,005	0,003	0,006	0,045	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_32	Pearson Correlation	,664**	,681**	,616**	,581**	,580**	,612**	,416*	,458**	,576**	,640**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,012	0,005	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_33	Pearson Correlation	,723**	,737**	,706**	,670**	,648**	,714**	,453**	,620**	,683**	,718**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_34	Pearson Correlation	,575**	,656**	,549**	,502**	,611**	,550**	0,313	,552**	,600**	,639**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,002	0,000	0,001	0,063	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_35	Pearson Correlation	,521**	,604**	,592**	,551**	,498**	0,294	0,196	,390*	,496**	,421*
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002	0,081	0,252	0,019	0,002	0,011
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_36	Pearson Correlation	,494**	,724**	,597**	,556**	,551**	,611**	,408*	,518**	,657**	,718**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,001	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_37	Pearson Correlation	,601**	,759**	,585**	,545**	,671**	,753**	,636**	,720**	,724**	,783**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_38	Pearson Correlation	,635**	,801**	,631**	,593**	,580**	,714**	,526**	,620**	,683**	,769**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_39	Pearson Correlation	,662**	,773**	,609**	,579**	,634**	,738**	,636**	,722**	,841**	,701**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_40	Pearson Correlation	,703**	,731**	,642**	,614**	,599**	,634**	,537**	,683**	,795**	,708**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X4	Pearson Correlation	,682**	,861**	,789**	,756**	,799**	,817**	,636**	,756**	,830**	,808**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunna Jambi

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X4_11	X4_12	X4_13	X4_14	X4_15	X4_16	X4_17	X4_18	X4_19	X4_20
X4_1	Pearson Correlation	,640**	,577**	,535**	,583**	,420*	,534**	,628**	,609**	,507**	,626**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,011	0,001	0,000	0,000	0,002	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_2	Pearson Correlation	,845**	,726**	,677**	,777**	,492**	,697**	,791**	,726**	,628**	,731**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_3	Pearson Correlation	,789**	,745**	,664**	,868**	,542**	,654**	,635**	,572**	,614**	,642**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_4	Pearson Correlation	,747**	,694**	,614**	,820**	,485**	,627**	,603**	,532**	,586**	,614**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_5	Pearson Correlation	,767**	,773**	,674**	,829**	,566**	,616**	,588**	,718**	,669**	,659**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_6	Pearson Correlation	,825**	,743**	,618**	,771**	,459**	,706**	,771**	,735**	,662**	,762**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_7	Pearson Correlation	,562**	,542**	,411*	,495**	,353*	,538**	,599**	,515**	,551**	,537**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,013	0,002	0,035	0,001	0,000	0,001	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_8	Pearson Correlation	,704**	,535**	,519**	,639**	,428**	,633**	,684**	,679**	,671**	,622**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,001	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_9	Pearson Correlation	,803**	,657**	,523**	,753**	,430**	,739**	,808**	,720**	,619**	,731**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_10	Pearson Correlation	,780**	,612**	,733**	,718**	,563**	,551**	,663**	,699**	,669**	,528**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_11	Pearson Correlation	1	,816**	,763**	,868**	,573**	,764**	,866**	,803**	,692**	,799**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_12	Pearson Correlation	,816**	1	,836**	,799**	,638**	,575**	,662**	,803**	,633**	,733**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_13	Pearson	,763**	,836**	1	,776**	,792**	,545**	,669**	,813**	,688**	,636**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutrna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutrna Jambi

	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_14	Pearson Correlation	,868**	,799**	,776**	1	,603**	,658**	,691**	,744**	,646**	,698**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_15	Pearson Correlation	,573**	,638**	,792**	,603**	1	,493**	,544**	,653**	,509**	,527**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,002	0,001	0,000	0,002	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_16	Pearson Correlation	,764**	,575**	,545**	,658**	,493**	1	,885**	,732**	,743**	,918**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,002		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_17	Pearson Correlation	,866**	,662**	,669**	,691**	,544**	,885**	1	,812**	,684**	,862**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_18	Pearson Correlation	,803**	,803**	,813**	,744**	,653**	,732**	,812**	1	,753**	,851**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_19	Pearson Correlation	,692**	,633**	,688**	,646**	,509**	,743**	,684**	,753**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_20	Pearson Correlation	,799**	,733**	,636**	,698**	,527**	,918**	,862**	,851**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_21	Pearson Correlation	,553**	,473**	,448**	,497**	0,308	,470**	,463**	,501**	,616**	,468**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,006	0,002	0,067	0,004	0,004	0,002	0,000	0,004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_22	Pearson Correlation	,653**	,664**	,730**	,679**	,760**	,497**	,594**	,661**	,514**	,537**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_23	Pearson Correlation	,614**	,683**	,675**	,668**	,690**	,474**	,508**	,535**	,507**	,464**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,002	0,001	0,002	0,004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_24	Pearson Correlation	,901**	,840**	,816**	,759**	,650**	,743**	,843**	,829**	,741**	,779**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_25	Pearson Correlation	,736**	,820**	,833**	,702**	,718**	,673**	,684**	,721**	,623**	,699**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_26	Pearson Correlation	,732**	,730**	,728**	,648**	,517**	,594**	,691**	,688**	,720**	,637**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_27	Pearson Correlation	,760**	,711**	,764**	,686**	,535**	,644**	,755**	,779**	,766**	,692**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntra Jambi

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_28	Pearson Correlation	,834**	,691**	,764**	,718**	,510**	,720**	,844**	,849**	,760**	,769**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_29	Pearson Correlation	,723**	,773**	,666**	,667**	,412*	,564**	,684**	,755**	,657**	,679**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_30	Pearson Correlation	,754**	,743**	,770**	,624**	,503**	,639**	,771**	,853**	,739**	,698**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_31	Pearson Correlation	,746**	,620**	,747**	,675**	,644**	,539**	,666**	,772**	,656**	,619**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_32	Pearson Correlation	,754**	,743**	,770**	,624**	,503**	,571**	,703**	,735**	,739**	,634**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_33	Pearson Correlation	,814**	,722**	,807**	,757**	,610**	,661**	,779**	,772**	,772**	,710**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_34	Pearson Correlation	,736**	,722**	,745**	,662**	,444**	,443**	,601**	,743**	,610**	,532**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,007	0,000	0,000	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_35	Pearson Correlation	,582**	,506**	,556**	,560**	,546**	,615**	,581**	,528**	,539**	,586**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_36	Pearson Correlation	,731**	,777**	,766**	,665**	,475**	,575**	,701**	,772**	,675**	,635**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_37	Pearson Correlation	,840**	,740**	,807**	,709**	,641**	,761**	,877**	,904**	,818**	,804**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_38	Pearson Correlation	,746**	,722**	,759**	,687**	,568**	,725**	,779**	,828**	,772**	,771**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_39	Pearson Correlation	,783**	,649**	,629**	,674**	,479**	,794**	,852**	,797**	,713**	,778**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_40	Pearson Correlation	,740**	,614**	,636**	,637**	,527**	,751**	,806**	,754**	,738**	,735**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X4	Pearson Correlation	,923**	,859**	,864**	,860**	,696**	,800**	,879**	,901**	,828**	,844**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunna Jambi

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

*
Correlation
is
significant
at the 0.05
level (2-
tailed).

		X4_21	X4_22	X4_23	X4_24	X4_25	X4_26	X4_27	X4_28	X4_29	X4_30
X4_1	Pearson Correlation	0,219	,526**	,465**	,611**	,496**	0,316	,444**	,618**	,495**	,571**
	Sig. (2- tailed)	0,200	0,001	0,004	0,000	0,002	0,060	0,007	0,000	0,002	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_2	Pearson Correlation	,433**	,647**	,600**	,811**	,644**	,648**	,678**	,760**	,652**	,681**
	Sig. (2- tailed)	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_3	Pearson Correlation	,423*	,572**	,655**	,676**	,676**	,561**	,573**	,574**	,526**	,536**
	Sig. (2- tailed)	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_4	Pearson Correlation	,460**	,555**	,572**	,630**	,617**	,587**	,606**	,540**	,490**	,499**
	Sig. (2- tailed)	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_5	Pearson Correlation	,461**	,544**	,640**	,729**	,621**	,621**	,652**	,540**	,695**	,580**
	Sig. (2- tailed)	0,005	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_6	Pearson Correlation	,499**	,546**	,561**	,725**	,567**	,624**	,687**	,714**	,677**	,690**
	Sig. (2- tailed)	0,002	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_7	Pearson Correlation	,462**	,421*	,476**	,602**	,433**	,718**	,638**	,460**	,638**	,494**
	Sig. (2- tailed)	0,005	0,011	0,003	0,000	0,008	0,000	0,000	0,005	0,000	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_8	Pearson Correlation	,425**	,547**	,383*	,740**	,483**	,709**	,789**	,563**	,591**	,532**
	Sig. (2- tailed)	0,010	0,001	0,021	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_9	Pearson Correlation	,469**	,569**	,542**	,777**	,561**	,605**	,737**	,680**	,717**	,653**
	Sig. (2- tailed)	0,004	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_10	Pearson Correlation	,520**	,665**	,528**	,749**	,622**	,718**	,711**	,747**	,503**	,694**
	Sig. (2- tailed)	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_11	Pearson Correlation	,553**	,653**	,614**	,901**	,736**	,732**	,760**	,834**	,723**	,754**
	Sig. (2- tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutrna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutrna Jambi



	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_12	Pearson Correlation	,473**	,664**	,683**	,840**	,820**	,730**	,711**	,691**	,773**	,743**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_13	Pearson Correlation	,448**	,730**	,675**	,816**	,833**	,728**	,764**	,764**	,666**	,770**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_14	Pearson Correlation	,497**	,679**	,668**	,759**	,702**	,648**	,686**	,718**	,667**	,624**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_15	Pearson Correlation	0,308	,760**	,690**	,650**	,718**	,517**	,535**	,510**	,412**	,503**
	Sig. (2-tailed)	0,067	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,012	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_16	Pearson Correlation	,470**	,497**	,474**	,743**	,673**	,594**	,644**	,720**	,564**	,639**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,002	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_17	Pearson Correlation	,463**	,594**	,508**	,843**	,684**	,691**	,755**	,844**	,684**	,771**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_18	Pearson Correlation	,501**	,661**	,535**	,829**	,721**	,688**	,779**	,849**	,755**	,853**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_19	Pearson Correlation	,616**	,514**	,507**	,741**	,623**	,720**	,766**	,760**	,657**	,739**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_20	Pearson Correlation	,468**	,537**	,464**	,779**	,699**	,637**	,692**	,769**	,679**	,698**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,001	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_21	Pearson Correlation	1	0,322	,508**	,588**	,501**	,562**	,623**	,591**	,429**	,567**
	Sig. (2-tailed)		0,056	0,002	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_22	Pearson Correlation	0,322	1	,761**	,689**	,650**	,580**	,613**	,605**	,536**	,598**
	Sig. (2-tailed)	0,056		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_23	Pearson Correlation	,508**	,761**	1	,640**	,727**	,568**	,529**	,522**	,541**	,561**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_24	Pearson Correlation	,588**	,689**	,640**	1	,817**	,759**	,864**	,810**	,763**	,798**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_25	Pearson Correlation	,501**	,650**	,727**	,817**	1	,702**	,706**	,657**	,533**	,637**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_26	Pearson Correlation	,562**	,580**	,568**	,759**	,702**	1	,830**	,718**	,736**	,698**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntra Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_27	Pearson Correlation	,623**	,613**	,529**	,864**	,706**	,830**	1	,780**	,734**	,763**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_28	Pearson Correlation	,591**	,605**	,522**	,810**	,657**	,718**	,780**	1	,765**	,930**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_29	Pearson Correlation	,429**	,536**	,541**	,763**	,533**	,736**	,734**	,765**	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,001	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_30	Pearson Correlation	,567**	,598**	,561**	,798**	,637**	,698**	,763**	,930**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_31	Pearson Correlation	,507**	,723**	,495**	,767**	,584**	,617**	,719**	,811**	,653**	,750**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_32	Pearson Correlation	,567**	,546**	,561**	,798**	,637**	,624**	,687**	,858**	,749**	,922**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_33	Pearson Correlation	,523**	,663**	,561**	,853**	,672**	,548**	,761**	,800**	,626**	,787**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_34	Pearson Correlation	,437**	,595**	,549**	,786**	,598**	,573**	,737**	,773**	,728**	,830**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_35	Pearson Correlation	0,262	,465**	,529**	,546**	,600**	,560**	,459**	,564**	,522**	,502**
	Sig. (2-tailed)	0,123	0,004	0,001	0,001	0,000	0,000	0,005	0,000	0,001	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_36	Pearson Correlation	,494**	,661**	,604**	,772**	,653**	,740**	,743**	,861**	,821**	,926**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_37	Pearson Correlation	,554**	,694**	,583**	,878**	,682**	,779**	,789**	,906**	,797**	,900**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_38	Pearson Correlation	,459**	,712**	,561**	,785**	,672**	,687**	,690**	,868**	,694**	,860**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_39	Pearson Correlation	,436**	,613**	,491**	,824**	,617**	,609**	,732**	,813**	,718**	,806**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_40	Pearson Correlation	,412**	,579**	,464**	,779**	,641**	,576**	,692**	,769**	,619**	,762**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Jambi

TOTAL_X4	Pearson Correlation	,594**	,761**	,707**	,935**	,810**	,807**	,860**	,891**	,803**	,870**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

*.
Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

@ Hak cipta milik UIN Suntra Jambi

State Islamic University of Suntran Inana Saruadain Jambi

		X4_3 1	X4_3 2	X4_3 3	X4_3 4	X4_3 5	X4_3 6	X4_3 7	X4_3 8	X4_3 9	X4_4 0	TOTAL_ X4
X4_1	Pearson Correlation	,561**	,664**	,723**	,575**	,521**	,494**	,601**	,635**	,662**	,703**	,685**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_2	Pearson Correlation	,613**	,681**	,737**	,656**	,604**	,724**	,759**	,801**	,773**	,731**	,867**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_3	Pearson Correlation	,441**	,616**	,706**	,549**	,592**	,597**	,585**	,631**	,609**	,642**	,780**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_4	Pearson Correlation	,458**	,581**	,670**	,502**	,551**	,556**	,545**	,593**	,579**	,614**	,748**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_5	Pearson Correlation	,483**	,580**	,648**	,611**	,498**	,551**	,671**	,580**	,634**	,599**	,788**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_6	Pearson Correlation	,446**	,612**	,714**	,550**	0,294	,611**	,753**	,714**	,738**	,634**	,811**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,000	0,000	0,001	0,081	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_7	Pearson Correlation	,336*	,416*	,453**	0,313	0,196	,408*	,636**	,526**	,636**	,537**	,627**
	Sig. (2-tailed)	0,045	0,012	0,006	0,063	0,252	0,013	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_8	Pearson Correlation	,567**	,458**	,620**	,552**	,390*	,518**	,720**	,620**	,722**	,683**	,761**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,000	0,000	0,019	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntra Jambi



X4_9	Pearson Correlati on	,555**	,576**	,683**	,600**	,496**	,657**	,724**	,683**	,841**	,795**	,298**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_10	Pearson Correlati on	,688**	,640**	,718**	,639**	,421**	,718**	,783**	,769**	,701**	,708**	,813**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_11	Pearson Correlati on	,746**	,754**	,814**	,736**	,582**	,731**	,840**	,746**	,783**	,740**	,923**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_12	Pearson Correlati on	,620**	,743**	,722**	,722**	,506**	,777**	,740**	,722**	,649**	,614**	,857**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_13	Pearson Correlati on	,747**	,770**	,807**	,745**	,556**	,766**	,807**	,759**	,629**	,636**	,864**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_14	Pearson Correlati on	,675**	,624**	,757**	,662**	,560**	,665**	,709**	,687**	,674**	,637**	,851**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_15	Pearson Correlati on	,644**	,503**	,610**	,444**	,546**	,475**	,641**	,568**	,479**	,527**	,306**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,007	0,001	0,003	0,000	0,000	0,003	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_16	Pearson Correlati on	,539**	,571**	,661**	,443**	,615**	,575**	,761**	,725**	,794**	,751**	,801**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_17	Pearson Correlati on	,666**	,703**	,779**	,601**	,581**	,701**	,877**	,779**	,852**	,806**	,881**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_18	Pearson Correlati on	,772**	,735**	,772**	,743**	,528**	,772**	,904**	,828**	,797**	,754**	,905**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_19	Pearson Correlati on	,656**	,739**	,772**	,610**	,539**	,675**	,818**	,772**	,713**	,738**	,832**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_20	Pearson Correlati on	,619**	,634**	,710**	,532**	,586**	,635**	,804**	,771**	,778**	,735**	,851**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_21	Pearson Correlati on	,507**	,567**	,523**	,437**	0,262	,494**	,554**	,459**	,436**	,412	,015**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntra Jambi



	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,001	0,008	0,123	0,002	0,000	0,005	0,008	0,012	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_22	Pearson Correlation	,723**	,546**	,663**	,595**	,465**	,661**	,694**	,712**	,613**	,579**	,760**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_23	Pearson Correlation	,495**	,561**	,561**	,549**	,529**	,604**	,583**	,561**	,491**	,464**	,682**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,002	0,004	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_24	Pearson Correlation	,767**	,798**	,853**	,786**	,546**	,772**	,878**	,785**	,824**	,779**	,935**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_25	Pearson Correlation	,584**	,637**	,672**	,598**	,600**	,653**	,682**	,672**	,617**	,641**	,803**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_26	Pearson Correlation	,617**	,624**	,548**	,573**	,560**	,740**	,779**	,687**	,609**	,576**	,810**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_27	Pearson Correlation	,719**	,687**	,761**	,737**	,459**	,743**	,789**	,690**	,732**	,692**	,862**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_28	Pearson Correlation	,811**	,858**	,800**	,773**	,564**	,861**	,906**	,868**	,813**	,769**	,308**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_29	Pearson Correlation	,653**	,749**	,626**	,728**	,522**	,821**	,797**	,694**	,718**	,619**	,803**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_30	Pearson Correlation	,750**	,922**	,787**	,830**	,502**	,926**	,900**	,860**	,806**	,762**	,871**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_31	Pearson Correlation	1	,750**	,782**	,756**	,549**	,718**	,798**	,724**	,708**	,720**	,808**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_32	Pearson Correlation	,750**	1	,860**	,830**	,554**	,847**	,826**	,787**	,738**	,762**	,733**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_33	Pearson Correlation	,782**	,860**	1	,772**	,432**	,707**	,828**	,794**	,815**	,831**	,732**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunan Kalijaga
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Kalijaga

N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_34	Pearson Correlation	,756**	,830**	,772**	1	,480**	,831**	,729**	,684**	,644**	,609**	,732**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_35	Pearson Correlation	,549**	,554**	,432**	,480**	1	,570**	,538**	,481**	,439**	,544**	,732**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,009	0,003		0,000	0,001	0,003	0,007	0,001	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_36	Pearson Correlation	,718**	,847**	,707**	,831**	,570**	1	,817**	,855**	,740**	,700**	,731**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_37	Pearson Correlation	,798**	,826**	,828**	,729**	,538**	,817**	1	,897**	,851**	,804**	,731**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_38	Pearson Correlation	,724**	,787**	,794**	,684**	,481**	,855**	,897**	1	,879**	,831**	,732**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_39	Pearson Correlation	,708**	,738**	,815**	,644**	,439**	,740**	,851**	,879**	1	,946**	,731**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4_40	Pearson Correlation	,720**	,762**	,831**	,609**	,544**	,700**	,804**	,831**	,946**	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X4	Pearson Correlation	,805**	,840**	,880**	,785**	,645**	,847**	,933**	,886**	,870**	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

*.
Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutrna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutrna Jambi

LAMPIRAN4; Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X4) Menggunakan Program SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 X4.6 X4.7 X4.8 X4.10 X4.11
X4.12 X4.13 X4.14 X4.16 X4.17 X4.18 X4.19 X4.20 X4.22 X4.23 X4.24
X4.25 X4.26 X4.27 X4.29 X4.30 X4.31 X4.32 X4.33 X4.34 X4.35 X4.36
X4.37 X4.38 X4.39 X4.40

```

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,984	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

LAMPIRAN 5; Uji Validitas Variabel Budaya Akademik (X1) Menggunakan Program Ms.Excel

N	BUDAYA AKADEMIK (X1)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	4	4	4	4	4	4	4	5
2	5	5	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	4	4	3	4	5
7	4	4	4	4	4	5	5	5
8	4	4	4	2	4	2	2	2
9	3	3	4	3	4	3	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5
11	3	2	2	3	3	3	2	2
12	4	4	4	2	4	2	2	4
13	4	4	4	4	4	4	4	5
14	4	4	4	3	4	4	4	4
15	4	4	3	2	4	4	2	4
16	4	3	4	3	4	3	3	3
17	3	3	4	3	4	2	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	5	5	5	5
26	4	3	5	3	4	4	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	5
28	4	4	4	3	4	4	4	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	5	5	4	5
33	4	4	5	4	5	5	5	5
34	4	4	4	3	4	3	3	3
35	4	4	4	3	4	4	5	4
36	4	4	4	3	4	4	4	4
ΣX	146	143	148	132	150	141	140	149
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	21316	20449	21904	17424	22500	19881	19600	22201
ΣXY	23631	23232	24033	21709	24278	23131	23091	24446
ΣX^2	602	583	622	508	634	581	580	649
N	36							
N. ΣXY	850716	836352	865188	781524	874008	832716	831276	880056
N. ΣX^2	21672	20988	22392	18288	22824	20916	20880	23364
ΣY^2								
N. ΣY^2	33874632							
$(\Sigma Y)^2$	33062500							
$N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y$	11216	14102	14188	22524	11508	21966	26276	23306
$N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	356	539	488	864	324	1035	1280	1163
$N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$	812132							
Rxy	0,6596289 23	0,6740203 61	0,7126855 56	0,8503061 81	0,7094373 29	0,757648 02	0,8149687 51	0,7583410 63
r-hitung	0,659	0,673	0,712	0,850	0,709	0,757	0,814	0,758
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid
varian	0,283	0,428	0,387	0,686	0,257	0,821	1,016	0,923

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

N	BUDAYA AKADEMIK (X1)							
	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
1	5	4	4	3	3	3	3	3
2	4	5	4	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	3	3	3	3	4	3
7	5	5	4	4	4	4	4	5
8	5	4	2	2	2	2	2	2
9	4	4	3	3	3	3	4	4
10	5	5	2	2	3	4	5	3
11	3	3	2	2	2	2	2	2
12	5	4	3	3	3	3	4	3
13	5	5	4	4	4	4	4	5
14	4	4	3	3	2	3	4	4
15	4	3	2	1	1	1	2	1
16	4	3	3	3	3	3	4	3
17	2	2	2	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	3	4	4	5
21	4	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	5	4	5	4
25	4	5	4	4	4	4	5	4
26	4	5	3	3	3	3	5	4
27	4	5	4	4	4	4	5	4
28	4	4	3	3	3	3	4	3
29	4	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	4	4	4	4	5	4
33	4	5	4	4	4	4	5	3
34	4	4	3	3	3	3	4	3
35	4	5	3	3	4	3	4	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4
ΣX	150	155	129	127	127	128	146	133
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	22500	24025	16641	16129	16129	16384	21316	17689
ΣXY	24133	25294	21303	21016	21010	21161	23953	21995
ΣX^2	638	689	491	479	479	482	618	525
N								
N. ΣXY	868788	910584	766908	756576	756360	761796	862308	791820
N. ΣX^2	22968	24804	17676	17244	17244	17352	22248	18900
ΣY^2								
N. ΣY^2								
$(\Sigma Y)^2$								
$N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y$	6288	19334	25158	26326	26110	25796	22808	27070
$N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	468	779	1035	1115	1115	968	932	1211
$N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$								
Rxy	0,3225345 88	0,7686695 44	0,8677460 12	0,8748510 79	0,8676730 86	0,9200287 06	0,8290217 73	0,8631829 88
r-hitung	0,322	0,768	0,867	0,874	0,867	0,919	0,828	0,862
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	tidak valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid
varian	0,371	0,618	0,821	0,885	0,885	0,768	0,740	0,961

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



N	BUDAYA AKADEMIK (X1)							
	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24
1	4	4	4	4	5	4	4	5
2	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4
6	3	3	3	3	4	4	4	4
7	5	5	5	5	4	4	4	4
8	2	2	2	2	4	3	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	5	5	5	5	5	5	5
11	2	2	2	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	1	2	1	2	2	2	3	3
16	3	3	3	3	4	3	4	4
17	3	2	2	3	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	4	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	5	4	5	5	5	5
28	3	3	3	3	4	4	4	4
29	3	3	3	3	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	3	5	4	4	5
33	4	5	5	4	5	4	4	4
34	2	2	3	3	4	4	4	4
35	3	3	3	3	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4
ΣX	137	141	143	143	155	148	152	155
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	18769	19881	20449	20449	24025	21904	23104	24025
ΣXY	22707	23383	23743	23549	25244	24147	24663	25166
ΣX^2	557	591	609	597	683	626	652	679
N								
$N \cdot \Sigma XY$	817452	841788	854748	847764	908784	869292	887868	905976
$N \cdot \Sigma X^2$	20052	21276	21924	21492	24588	22536	23472	24444
ΣY^2								
$N \cdot \Sigma Y^2$								
$(\Sigma Y)^2$								
$N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y$	29702	31038	32498	25514	17534	18292	13868	14726
$N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	1283	1395	1475	1043	563	632	368	419
$N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$								
Rxy	0,9201508 97	0,9221324 68	0,9389604 78	0,8766436 38	0,8199993 22	0,807401 11	0,8021888 33	0,7982969 56
r-hitung	0,919	0,921	0,938	0,876	0,819	0,807	0,802	0,798
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid
varian	1,018	1,107	1,171	0,828	0,447	0,502	0,292	0,333

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



N	BUDAYA AKADEMIK (X1)							
	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32
1	4	5	5	4	3	5	3	4
2	4	5	4	4	3	4	4	4
3	5	5	5	5	3	5	4	4
4	4	5	5	5	3	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	4	3	3
7	4	5	5	5	5	5	4	4
8	4	5	5	4	4	5	3	3
9	4	5	4	4	4	4	4	4
10	4	5	4	4	4	5	4	5
11	2	4	4	3	3	4	3	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	5	4	4	3	4	2	2
16	3	5	3	4	3	4	3	3
17	4	4	4	4	4	4	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	4	5	5	5
21	5	5	5	5	5	4	5	5
22	5	5	5	5	5	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	5	5	5	4	5	5
25	5	4	5	5	5	4	4	4
26	4	4	5	5	4	4	4	4
27	5	4	5	5	4	4	4	4
28	4	4	4	4	3	4	3	3
29	4	4	4	4	4	4	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	4	5	5	5	4	5	5
32	4	4	4	5	4	4	4	4
33	4	4	5	5	5	4	4	4
34	4	4	4	5	4	4	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4
ΣX	149	160	159	159	144	153	139	140
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	22201	25600	25281	25281	20736	23409	19321	19600
ΣXY	24333	25632	25706	25770	23429	24540	22771	23031
ΣX^2	635	720	713	713	594	657	555	568
N								
$N \cdot \Sigma XY$	875988	922752	925416	927720	843444	883440	819756	829116
$N \cdot \Sigma X^2$	22860	25920	25668	25668	21384	23652	19980	20448
ΣY^2								
$N \cdot \Sigma Y^2$								
$(\Sigma Y)^2$								
$N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y$	19238	2752	11166	13470	15444	3690	20506	24116
$N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	659	320	387	387	648	243	659	848
$N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$								
Rxy	0,8315797 43	0,1707104 59	0,6298379 57	0,7597991 47	0,6732230 52	0,2626696 64	0,8863901 76	0,9189545 61
r-hitung	0,831	0,171	0,629	0,759	0,673	0,262	0,886	0,918
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	tidak valid	valid	valid	valid	tidak valid	valid	valid
varian	0,523	0,254	0,307	0,307	0,514	0,193	0,523	0,673

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



N	BUDAYA AKADEMIK (X1)									JUM LAH	
	X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	X1.37	X1.38	X1.39	X1.40			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	159	
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	153	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	178	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143	
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	180	
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	124	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	3	151	
10	5	5	5	3	4	4	4	4	4	170	
11	2	2	2	2	3	3	3	3	3	104	
12	4	4	3	4	3	3	4	4	4	147	
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	184	
14	4	4	4	3	3	3	4	3	3	150	
15	2	1	1	3	2	2	2	2	2	99	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200	
20	5	4	4	4	5	5	5	5	5	175	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	198	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	198	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	195	
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	179	
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	163	
27	4	4	4	5	4	4	4	5	5	175	
28	3	3	3	3	4	4	4	4	3	141	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197	
32	4	4	4	3	5	5	4	5	5	169	
33	4	4	4	5	5	5	5	5	5	177	
34	3	2	2	3	3	3	4	4	4	136	
35	3	4	3	4	4	4	4	4	3	149	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	158	
ΣX	139	137	135	138	144	144	149	143			
ΣY	5750										
$(\Sigma X)^2$	19321	18769	18225	19044	20736	20736	22201	20449			
ΣXY	22847	22586	22290	22727	23662	23662	24443	23551			
ΣX^2	559	549	535	558	600	600	639	599			
N											
$N \cdot \Sigma XY$	822492	813096	802440	818172	851832	851832	879948	847836			
$N \cdot \Sigma X^2$	20124	19764	19260	20088	21600	21600	23004	21564			
ΣY^2	940962										
$N \cdot \Sigma Y^2$											
$(\Sigma Y)^2$											
$N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y$	23242	25346	26190	24672	23832	23832	23198	25586			
$N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	803	995	1035	1044	864	864	803	1115			
$N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$											
R_{xy}	0,910127868	0,891629807	0,903341603	0,847307002	0,899684643	0,899684643	0,908404883	0,850259808			
r-hitung	0,909	0,891	0,903	0,847	0,899	0,899	0,908	0,850			
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	645,578	total varian	
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid			
varian	0,637	0,790	0,821	0,829	0,686	0,686	0,637	0,885	25,813	jumlah varian	
									0,987	Nilai Cronbach Alpha	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

No item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X1.1	0,659	0,329	valid
X1.2	0,673	0,329	valid
X1.3	0,712	0,329	valid
X1.4	0,850	0,329	valid
X1.5	0,709	0,329	valid
X1.6	0,757	0,329	valid
X1.7	0,814	0,329	valid
X1.8	0,758	0,329	valid
X1.9	0,322	0,329	tidak valid
X1.10	0,768	0,329	valid
X1.11	0,867	0,329	valid
X1.12	0,874	0,329	valid
X1.13	0,867	0,329	valid
X1.14	0,919	0,329	valid
X1.15	0,828	0,329	valid
X1.16	0,862	0,329	valid
X1.17	0,919	0,329	valid
X1.18	0,921	0,329	valid
X1.19	0,938	0,329	valid
X1.20	0,876	0,329	valid
X1.21	0,819	0,329	valid
X1.22	0,807	0,329	valid
X1.23	0,802	0,329	valid
X1.24	0,798	0,329	valid
X1.25	0,831	0,329	valid
X1.26	0,171	0,329	tidak valid
X1.27	0,629	0,329	valid
X1.28	0,759	0,329	valid
X1.29	0,673	0,329	valid
X1.30	0,262	0,329	tidak valid
X1.31	0,886	0,329	valid
X1.32	0,918	0,329	valid
X1.33	0,909	0,329	valid
X1.34	0,891	0,329	valid
X1.35	0,903	0,329	valid
X1.36	0,847	0,329	valid
X1.37	0,899	0,329	valid
X1.38	0,899	0,329	valid
X1.39	0,908	0,329	valid
X1.40	0,850	0,329	valid

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Lampiran 6; Uji Vaiditas Variabel Budaya Akademik (X1) Menggunakan Program SPSS

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10
X1_1	Pearson Correlation	1	,909**	,672**	,627**	,707**	,544**	,492**	,544**	,600**	,642**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,001	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_2	Pearson Correlation	,909**	1	,640**	,615**	,704**	,526**	,472**	,552**	,562**	,628**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,004	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_3	Pearson Correlation	,672**	,640**	1	,573**	,754**	,422**	,658**	,595**	,585**	,629**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_4	Pearson Correlation	,627**	,615**	,573**	1	,612**	,723**	,707**	,634**	,377**	,600**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,023	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_5	Pearson Correlation	,707**	,704**	,754**	,612**	1	,653**	,596**	,596**	,577**	,585**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_6	Pearson Correlation	,544**	,526**	,422**	,723**	,653**	1	,834**	,736**	,528**	,638**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,010	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_7	Pearson Correlation	,492**	,472**	,658**	,707**	,596**	,834**	1	,784**	,607**	,765**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_8	Pearson Correlation	,544**	,552**	,595**	,634**	,596**	,736**	,784**	1	,769**	,812**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_9	Pearson Correlation	,600**	,562**	,585**	,377**	,577**	,528**	,607**	,769**	1	,865**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,023	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_10	Pearson Correlation	,642**	,628**	,629**	,600**	,585**	,638**	,765**	,812**	,865**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_11	Pearson Correlation	,702**	,703**	,591**	,838**	,653**	,722**	,699**	,626**	,441**	,585**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_12	Pearson Correlation	,568**	,582**	,629**	,819**	,649**	,656**	,696**	,517**	,335**	,510**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,046	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_13	Pearson Correlation	,568**	,582**	,629**	,819**	,649**	,656**	,757**	,580**	,418**	,587**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,011	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_14	Pearson Correlation	,545**	,576**	,617**	,853**	,621**	,671**	,719**	,584**	,386**	,576**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,020	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_15	Pearson Correlation	,556**	,511**	,735**	,669**	,699**	,629**	,765**	,717**	,552**	,735**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_16	Pearson Correlation	,417**	,432**	,526**	,716**	,450**	,614**	,688**	,532**	,342**	,532**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya;
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,011	0,009	0,001	0,000	0,006	0,000	0,000	0,001	0,041	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_17	Pearson Correlation	,447**	,468**	,581**	,741**	,512**	,638**	,709**	,648**	,461**	,581**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,004	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_18	Pearson Correlation	,468**	,495**	,538**	,721**	,562**	,742**	,745**	,775**	,603**	,688**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,002	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_19	Pearson Correlation	,500**	,524**	,556**	,755**	,529**	,668**	,731**	,718**	,556**	,716**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_20	Pearson Correlation	,476**	,479**	,460**	,746**	,444**	,621**	,651**	,626**	,404**	,571**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,003	0,005	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	0,015	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_21	Pearson Correlation	,433**	,477**	,603**	,705**	,604**	,468**	,561**	,510**	,492**	,578**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,003	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,001	0,002	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_22	Pearson Correlation	,439**	,500**	,555**	,698**	,504**	,460**	,618**	,565**	,404**	,604**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,002	0,000	0,000	0,002	0,005	0,000	0,000	0,014	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_23	Pearson Correlation	,553**	,584**	,604**	,681**	,591**	,447**	,571**	,544**	,482**	,575**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,001	0,003	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_24	Pearson Correlation	,502**	,553**	,540**	,698**	,603**	,487**	,502**	,540**	,502**	,544**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000	0,003	0,002	0,001	0,002	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_25	Pearson Correlation	,500**	,612**	,663**	,652**	,558**	,410**	,571**	,465**	,427**	,576**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,000	0,004	0,009	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_26	Pearson Correlation	,412**	,335**	0,320	,361**	,471**	,396**	0,277	,415**	,490**	,431**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,046	0,057	0,031	0,004	0,017	0,102	0,012	0,002	0,009
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_27	Pearson Correlation	,404**	,427**	,442**	,498**	,457**	,526**	,546**	,532**	,546**	,552**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,009	0,007	0,002	0,005	0,001	0,001	0,001	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_28	Pearson Correlation	,501**	,506**	,607**	,560**	,661**	,640**	,597**	,586**	,546**	,617**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_29	Pearson Correlation	,375**	,426**	,512**	,481**	,629**	,484**	,514**	,415**	,381**	,456**
	Sig. (2-tailed)	0,024	0,010	0,001	0,003	0,000	0,003	0,001	0,012	0,022	0,005
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_30	Pearson Correlation	,419**	,391**	,443**	,500**	,538**	,534**	,454**	,491**	,623**	,588**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,018	0,007	0,002	0,001	0,001	0,005	0,002	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_31	Pearson Correlation	,615**	,596**	,607**	,732**	,610**	,592**	,645**	,522**	,436**	,629**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,008	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_32	Pearson Correlation	,604**	,633**	,640**	,743**	,595**	,564**	,607**	,636**	,508**	,630**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_33	Pearson Correlation	,625**	,649**	,665**	,749**	,623**	,576**	,619**	,622**	,493**	,616**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_34	Pearson Correlation	,568**	,580**	,660**	,725**	,581**	,547**	,709**	,635**	,523**	,660**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_35	Pearson Correlation	,563**	,566**	,659**	,799**	,591**	,600**	,719**	,632**	,463**	,631**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_36	Pearson Correlation	,551**	,568**	,588**	,682**	,557**	,710**	,727**	,713**	,536**	,592**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_37	Pearson Correlation	,519**	,528**	,554**	,792**	,612**	,761**	,753**	,611**	,519**	,702**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_38	Pearson Correlation	,519**	,528**	,554**	,792**	,612**	,761**	,753**	,611**	,519**	,702**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_39	Pearson Correlation	,520**	,500**	,601**	,677**	,576**	,688**	,765**	,645**	,583**	,750**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_40	Pearson Correlation	,460**	,417*	,542**	,685**	,609**	,667**	,629**	,605**	,557**	,668**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,011	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,663**	,672**	,720**	,848**	,725**	,763**	,819**	,763**	,633**	,776**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X1_11	X1_12	X1_13	X1_14	X1_15	X1_16	X1_17	X1_18	X1_19	X1_20
X1_1	Pearson Correlation	,702**	,568**	,568**	,545**	,556**	,417*	,447**	,468**	,500**	,476**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,011	0,006	0,004	0,002	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_2	Pearson Correlation	,703**	,582**	,582**	,576**	,511**	,432**	,468**	,495**	,524**	,479**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,009	0,004	0,002	0,001	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_3	Pearson Correlation	,591**	,629**	,629**	,617**	,735**	,526**	,581**	,538**	,556**	,460**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,005
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_4	Pearson Correlation	,838**	,819**	,819**	,853**	,669**	,716**	,741**	,721**	,755**	,746**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_5	Pearson	,653**	,649**	,649**	,621**	,699**	,450**	,512**	,562**	,529**	,444**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,001	0,000	0,001	0,007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_6	Pearson Correlation	,722**	,656**	,656**	,671**	,629**	,614**	,638**	,742**	,668**	,621**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_7	Pearson Correlation	,699**	,696**	,757**	,719**	,765**	,688**	,709**	,745**	,731**	,651**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_8	Pearson Correlation	,626**	,517**	,580**	,584**	,717**	,532**	,648**	,775**	,718**	,626**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_9	Pearson Correlation	,441**	,335*	,418*	,386*	,552**	,342*	,461**	,603**	,556**	,404*
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,046	0,011	0,020	0,000	0,041	0,005	0,000	0,000	0,015
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_10	Pearson Correlation	,585**	,510**	,587**	,576**	,735**	,532**	,581**	,688**	,716**	,571**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_11	Pearson Correlation	1	,936**	,869**	,839**	,654**	,785**	,784**	,742**	,775**	,713**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_12	Pearson Correlation	,936**	1	,935**	,916**	,704**	,861**	,834**	,738**	,773**	,719**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_13	Pearson Correlation	,869**	,935**	1	,916**	,740**	,768**	,773**	,710**	,745**	,685**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_14	Pearson Correlation	,839**	,916**	,916**	1	,792**	,868**	,869**	,826**	,860**	,808**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_15	Pearson Correlation	,654**	,704**	,740**	,792**	1	,665**	,704**	,763**	,800**	,659**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_16	Pearson Correlation	,785**	,861**	,768**	,868**	,665**	1	,920**	,806**	,827**	,823**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_17	Pearson Correlation	,784**	,834**	,773**	,869**	,704**	,920**	1	,926**	,911**	,896**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_18	Pearson Correlation	,742**	,738**	,710**	,826**	,763**	,806**	,926**	1	,952**	,893**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_19	Pearson Correlation	,775**	,773**	,745**	,860**	,800**	,827**	,911**	,952**	1	,928**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_20	Pearson Correlation	,713**	,719**	,685**	,808**	,659**	,823**	,896**	,893**	,928**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_21	Pearson Correlation	,641**	,690**	,690**	,775**	,715**	,626**	,726**	,728**	,802**	,672**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_22	Pearson Correlation	,608**	,681**	,724**	,772**	,740**	,668**	,711**	,703**	,787**	,759**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_23	Pearson Correlation	,603**	,662**	,718**	,757**	,710**	,617**	,658**	,687**	,744**	,710**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_24	Pearson Correlation	,633**	,642**	,642**	,729**	,656**	,625**	,694**	,702**	,747**	,670**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_25	Pearson Correlation	,701**	,771**	,729**	,776**	,676**	,747**	,743**	,691**	,772**	,701**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_26	Pearson Correlation	,330*	0,212	0,212	0,250	0,324	0,264	0,276	,398*	,423*	,372*
	Sig. (2-tailed)	0,050	0,215	0,215	0,141	0,054	0,120	0,103	0,016	0,010	0,025
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_27	Pearson Correlation	,526**	,498**	,498**	,451**	0,310	,451**	,507**	,551**	,544**	,534**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,002	0,006	0,066	0,006	0,002	0,000	0,001	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_28	Pearson Correlation	,640**	,662**	,607**	,627**	,669**	,662**	,609**	,649**	,687**	,590**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_29	Pearson Correlation	,528**	,635**	,635**	,636**	,556**	,569**	,592**	,606**	,552**	,525**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_30	Pearson Correlation	,431**	,418*	,418*	,479**	,456**	,449**	,486**	,568**	,601**	,529**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,011	0,011	0,003	0,005	0,006	0,003	0,000	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_31	Pearson Correlation	,781**	,825**	,783**	,846**	,748**	,825**	,862**	,810**	,835**	,819**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_32	Pearson Correlation	,743**	,745**	,708**	,843**	,738**	,809**	,905**	,883**	,898**	,876**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_33	Pearson Correlation	,747**	,747**	,709**	,848**	,761**	,784**	,888**	,870**	,889**	,860**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_34	Pearson Correlation	,712**	,741**	,776**	,840**	,762**	,750**	,881**	,838**	,856**	,806**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_35	Pearson Correlation	,739**	,762**	,762**	,863**	,751**	,780**	,883**	,846**	,867**	,823**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_36	Pearson Correlation	,814**	,806**	,806**	,764**	,633**	,742**	,804**	,820**	,778**	,753**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_37	Pearson Correlation	,799**	,807**	,807**	,827**	,682**	,809**	,855**	,820**	,829**	,758**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_38	Pearson Correlation	,799**	,807**	,807**	,827**	,682**	,809**	,855**	,820**	,829**	,758**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_39	Pearson Correlation	,754**	,775**	,737**	,785**	,779**	,822**	,850**	,865**	,898**	,832**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_40	Pearson Correlation	,690**	,760**	,727**	,782**	,744**	,765**	,777**	,806**	,813**	,733**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,866**	,874**	,868**	,915**	,840**	,853**	,910**	,917**	,934**	,865**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X1_21	X1_22	X1_23	X1_24	X1_25	X1_26	X1_27	X1_28	X1_29	X1_30
X1_1	Pearson Correlation	,433**	,439**	,553**	,502**	,500**	,412*	,404*	,501**	,375*	,419*
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,007	0,000	0,002	0,002	0,012	0,015	0,002	0,024	0,011
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_2	Pearson Correlation	,477**	,500**	,584**	,553**	,612**	,335*	,427**	,506**	,426**	,391*
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,002	0,000	0,000	0,000	0,046	0,009	0,002	0,010	0,018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_3	Pearson Correlation	,603**	,555**	,604**	,540**	,663**	0,320	,442**	,607**	,512**	,443**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,057	0,007	0,000	0,001	0,007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_4	Pearson Correlation	,705**	,698**	,681**	,698**	,652**	,361*	,498**	,560**	,481**	,500**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,031	0,002	0,000	0,003	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_5	Pearson Correlation	,604**	,504**	,591**	,603**	,558**	,471**	,457**	,661**	,629**	,538**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,004	0,005	0,000	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_6	Pearson Correlation	,468**	,460**	,447**	,487**	,410*	,396*	,526**	,640**	,484**	,534**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,005	0,006	0,003	0,013	0,017	0,001	0,000	0,003	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_7	Pearson Correlation	,561**	,618**	,571**	,502**	,571**	0,277	,546**	,597**	,514**	,454**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,102	0,001	0,000	0,001	0,005
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_8	Pearson Correlation	,510**	,565**	,544**	,540**	,465**	,415*	,532**	,586**	,415*	,491**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,001	0,001	0,004	0,012	0,001	0,000	0,012	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_9	Pearson Correlation	,492**	,404*	,482**	,502**	,427**	,490**	,546**	,546**	,381*	,623**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,014	0,003	0,002	0,009	0,002	0,001	0,001	0,022	0,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_10	Pearson Correlation	,578**	,604**	,575**	,544**	,576**	,431**	,552**	,617**	,456**	,588**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,009	0,000	0,000	0,005	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_11	Pearson Correlation	,641**	,608**	,603**	,633**	,701**	,330*	,526**	,640**	,528**	,431**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,050	0,001	0,000	0,001	0,009
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_12	Pearson Correlation	,690**	,681**	,662**	,642**	,771**	0,212	,498**	,662**	,635**	,418*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,215	0,002	0,000	0,000	0,011
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_13	Pearson Correlation	,690**	,724**	,718**	,642**	,729**	0,212	,498**	,607**	,635**	,418*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,215	0,002	0,000	0,000	0,011
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_14	Pearson Correlation	,775**	,772**	,757**	,729**	,776**	0,250	,451**	,627**	,636**	,479**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,141	0,006	0,000	0,000	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_15	Pearson Correlation	,715**	,740**	,710**	,656**	,676**	0,324	0,310	,669**	,556**	,456**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,054	0,066	0,000	0,000	0,005
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_16	Pearson Correlation	,626**	,668**	,617**	,625**	,747**	0,264	,451**	,662**	,569**	,449**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,120	0,006	0,000	0,000	0,006
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_17	Pearson Correlation	,726**	,711**	,658**	,694**	,743**	0,276	,507**	,609**	,592**	,486**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,103	0,002	0,000	0,000	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_18	Pearson Correlation	,728**	,703**	,687**	,702**	,691**	,398*	,551**	,649**	,606**	,568**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,016	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_19	Pearson Correlation	,802**	,787**	,744**	,747**	,772**	,423*	,544**	,687**	,552**	,601**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_20	Pearson Correlation	,672**	,759**	,710**	,670**	,701**	,372*	,534**	,590**	,525**	,529**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,025	0,001	0,000	0,001	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_21	Pearson Correlation	1	,832**	,835**	,937**	,855**	,417*	,495**	,649**	,536**	,692**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,011	0,002	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_22	Pearson Correlation	,832**	1	,904**	,824**	,862**	0,197	,461**	,607**	,563**	,549**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,250	0,005	0,000	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_23	Pearson Correlation	,835**	,904**	1	,876**	,869**	,405*	,541**	,636**	,590**	,603**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,014	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_24	Pearson Correlation	,937**	,824**	,876**	1	,854**	,484**	,484**	,663**	,484**	,704**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,003	0,003	0,000	0,003	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_25	Pearson Correlation	,855**	,862**	,869**	,854**	1	0,303	,564**	,707**	,606**	,574**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,072	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_26	Pearson Correlation	,417*	0,197	,405*	,484**	0,303	1	,539**	,647**	0,250	,748**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,250	0,014	0,003	0,072		0,001	0,000	0,141	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_27	Pearson Correlation	,495**	,461**	,541**	,484**	,564**	,539**	1	,628**	,503**	,721**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,005	0,001	0,003	0,000	0,001		0,000	0,002	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_28	Pearson Correlation	,649**	,607**	,636**	,663**	,707**	,647**	,628**	1	,575**	,823**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_29	Pearson Correlation	,536**	,563**	,590**	,484**	,606**	0,250	,503**	,575**	1	,472**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,003	0,000	0,141	0,002	0,000		0,004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_30	Pearson Correlation	,692**	,549**	,603**	,704**	,574**	,748**	,721**	,823**	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_31	Pearson Correlation	,681**	,700**	,666**	,653**	,748**	0,275	,434**	,576**	,661**	,440**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,104	0,008	0,000	0,000	0,007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_32	Pearson Correlation	,793**	,759**	,766**	,799**	,797**	,413*	,482**	,607**	,631**	,558**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,012	0,003	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_33	Pearson Correlation	,778**	,736**	,736**	,778**	,777**	,399*	,457**	,587**	,599**	,540**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,016	0,005	0,000	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_34	Pearson Correlation	,776**	,762**	,747**	,733**	,755**	0,247	,459**	,459**	,583**	,425**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,147	0,005	0,005	0,000	0,010
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_35	Pearson Correlation	,790**	,757**	,758**	,752**	,752**	,330*	,498**	,498**	,571**	,483**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,050	0,002	0,002	0,000	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_36	Pearson Correlation	,556**	,606**	,600**	,535**	,644**	0,328	,651**	,708**	,613**	,506**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,051	0,000	0,000	0,000	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_37	Pearson Correlation	,723**	,633**	,575**	,658**	,668**	,433**	,560**	,685**	,577**	,613**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_38	Pearson Correlation	,723**	,633**	,575**	,658**	,668**	,433**	,560**	,685**	,577**	,613**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

X1_39	Pearson Correlation	,721**	,730**	,655**	,650**	,757**	,424**	,640**	,770**	,649**	,662**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_40	Pearson Correlation	,695**	,648**	,631**	,648**	,678**	,487**	,626**	,845**	,678**	,752**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,822**	,808**	,803**	,799**	,830**	,456**	,636**	,772**	,681**	,661**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X1_3_1	X1_3_2	X1_3_3	X1_3_4	X1_3_5	X1_3_6	X1_37	X1_38	X1_3_9	X1_4_0	TOTAL_X_1
X1_1	Pearson Correlation	,615*	,604*	,625*	,568*	,563*	,551*	,519**	,519**	,520*	,460*	,659**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,005	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_2	Pearson Correlation	,596*	,633*	,649*	,580*	,566*	,568*	,528**	,528**	,500*	,417*	,672**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,002	0,011	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_3	Pearson Correlation	,607*	,640*	,665*	,660*	,659*	,588*	,554**	,554**	,601*	,542*	,712**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_4	Pearson Correlation	,732*	,743*	,749*	,725*	,799*	,682*	,792**	,792**	,677*	,685*	,850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_5	Pearson Correlation	,610*	,595*	,623*	,581*	,591*	,557*	,612**	,612**	,576*	,609*	,709**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_6	Pearson Correlation	,592*	,564*	,576*	,547*	,600*	,710*	,761**	,761**	,688*	,667*	,757**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_7	Pearson Correlation	,645*	,607*	,619*	,709*	,719*	,727*	,753**	,753**	,765*	,629*	,814**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_8	Pearson Correlation	,522*	,636*	,622*	,635*	,632*	,713*	,611**	,611**	,645*	,605*	,758**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_9	Pearson Correlation	,436*	,508*	,493*	,523*	,463*	,536*	,519**	,519**	,583*	,557*	,323**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,001	0,001	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_10	Pearson Correlation	,629*	,630*	,616*	,660*	,631*	,592*	,702**	,702**	,750*	,668*	,767**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_11	Pearson Correlation	,781*	,743*	,747*	,712*	,739*	,814*	,799**	,799**	,754*	,690*	,866**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_12	Pearson Correlation	,825*	,745*	,747*	,741*	,762*	,806*	,807**	,807**	,775*	,760*	,874**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_13	Pearson Correlation	,783*	,708*	,709*	,776*	,762*	,806*	,807**	,807**	,737*	,727*	,864**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_14	Pearson Correlation	,846*	,843*	,848*	,840*	,863*	,764*	,827**	,827**	,785*	,782*	,919**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_15	Pearson Correlation	,748*	,738*	,761*	,762*	,751*	,633*	,682**	,682**	,779*	,744*	,828**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_16	Pearson Correlation	,825*	,809*	,784*	,750*	,780*	,742*	,809**	,809**	,822*	,765*	,862**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_17	Pearson Correlation	,862*	,905*	,888*	,881*	,883*	,804*	,855**	,855**	,850*	,777*	,919**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_18	Pearson Correlation	,810*	,883*	,870*	,838*	,846*	,820*	,820**	,820**	,865*	,806*	,921**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_19	Pearson Correlation	,835*	,898*	,889*	,856*	,867*	,778*	,829**	,829**	,898*	,813*	,938**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_20	Pearson Correlation	,819 [*]	,876 [*]	,860 [*]	,806 [*]	,823 [*]	,753 [*]	,758 ^{**}	,758 ^{**}	,832 [*]	,733 [*]	,876 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_21	Pearson Correlation	,681 [*]	,793 [*]	,778 [*]	,776 [*]	,790 [*]	,556 [*]	,723 ^{**}	,723 ^{**}	,721 [*]	,695 [*]	,819 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_22	Pearson Correlation	,700 [*]	,759 [*]	,736 [*]	,762 [*]	,757 [*]	,606 [*]	,633 ^{**}	,633 ^{**}	,730 [*]	,648 [*]	,808 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_23	Pearson Correlation	,666 [*]	,766 [*]	,736 [*]	,747 [*]	,758 [*]	,600 [*]	,575 ^{**}	,575 ^{**}	,655 [*]	,631 [*]	,803 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_24	Pearson Correlation	,653 [*]	,799 [*]	,778 [*]	,733 [*]	,752 [*]	,535 [*]	,658 ^{**}	,658 ^{**}	,650 [*]	,648 [*]	,799 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_25	Pearson Correlation	,748 [*]	,797 [*]	,777 [*]	,755 [*]	,752 [*]	,644 [*]	,668 ^{**}	,668 ^{**}	,757 [*]	,678 [*]	,830 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_26	Pearson Correlation	0,275	,413 [*]	,399 [*]	0,247	,330 [*]	0,328	,433 ^{**}	,433 ^{**}	,424 [*]	,487 [*]	,172 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,104	0,012	0,016	0,147	0,050	0,051	0,008	0,008	0,010	0,003	0,005
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_27	Pearson Correlation	,434 [*]	,482 [*]	,457 [*]	,459 [*]	,498 [*]	,651 [*]	,560 ^{**}	,560 ^{**}	,640 [*]	,626 [*]	,629 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,003	0,005	0,005	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_28	Pearson Correlation	,576 [*]	,607 [*]	,587 [*]	,459 [*]	,498 [*]	,708 [*]	,685 ^{**}	,685 ^{**}	,770 [*]	,845 [*]	,759 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,005	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_29	Pearson Correlation	,661 [*]	,631 [*]	,599 [*]	,583 [*]	,571 [*]	,613 [*]	,577 ^{**}	,577 ^{**}	,649 [*]	,678 [*]	,673 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_30	Pearson Correlation	,440 [*]	,558 [*]	,540 [*]	,425 [*]	,483 [*]	,506 [*]	,613 ^{**}	,613 ^{**}	,662 [*]	,752 [*]	,262 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,000	0,001	0,010	0,003	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_31	Pearson Correlation	1	,888 [*]	,906 [*]	,890 [*]	,861 [*]	,702 [*]	,811 ^{**}	,811 ^{**}	,826 [*]	,750 [*]	,886 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_32	Pearson	,888 [*]	1	,979 [*]	,910 [*]	,922 [*]	,701 [*]	,799 ^{**}	,799 ^{**}	,810 [*]	,736 [*]	,918 ^{**}

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

	Correlation	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_33	Pearson Correlation	,906*	,979*	1	,927*	,938*	,675*	,778**	,778**	,793*	,718*	,909**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_34	Pearson Correlation	,890*	,910*	,927*	1	,967*	,665*	,777**	,777**	,764*	,643*	,891**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_35	Pearson Correlation	,861*	,922*	,938*	,967*	1	,641*	,799**	,799**	,760*	,662*	,903**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_36	Pearson Correlation	,702*	,701*	,675*	,665*	,641*	1	,758**	,758**	,819*	,762*	,847**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_37	Pearson Correlation	,811*	,799*	,778*	,777*	,799*	,758*	1	1,000*	,864*	,807*	,899**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_38	Pearson Correlation	,811*	,799*	,778*	,777*	,799*	,758*	1,000*	1	,864*	,807*	,899**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_39	Pearson Correlation	,826*	,810*	,793*	,764*	,760*	,819*	,864**	,864**	1	,880*	,908**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1_40	Pearson Correlation	,750*	,736*	,718*	,643*	,662*	,762*	,807**	,807**	,880*	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,884*	,911*	,904*	,885*	,896*	,846*	,897**	,897**	,912*	,859*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



LAMPIRAN 7; Uji Reliabilitas Variabel Budaya Akademik (X1) Menggunakan Program SPSS

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.10 X1.11
X1.12 X1.13 X1.14 X1.15 X1.16
X1.17 X1.18 X1.19 X1.20 X1.21 X1.22 X1.23 X1.24 X1.25 X1.27
X1.28 X1.29 X1.31 X1.32 X1.33 X1.34
X1.35 X1.36 X1.37 X1.38 X1.39 X1.40
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,987	37



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

LAMPIRAN 8; Uji Validitas Kepemimpinan (X2) Menggunakan Program Ms.Excel

N	KEPEMIMPINAN(X2)							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	4	4	4	4	4	5	5	5
2	4	4	5	4	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	5	5	5
7	4	4	4	4	4	5	5	5
8	3	3	4	3	3	3	3	3
9	3	2	4	2	2	3	3	3
10	4	4	5	4	4	5	3	5
11	3	3	4	3	3	3	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	5	4	4	5	3	5
15	3	2	4	2	2	2	3	3
16	4	3	4	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	3	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	3	5
22	5	5	5	5	5	5	3	5
23	4	4	5	4	4	4	3	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	4	4	5	5	5
26	4	4	4	4	5	5	3	5
27	4	4	5	4	5	5	3	5
28	3	3	4	3	3	3	3	3
29	3	3	4	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	3	4
31	5	5	5	5	5	5	3	5
32	4	4	5	4	4	5	3	5
33	4	3	5	3	4	5	3	4
34	4	3	4	3	3	3	3	4
35	4	4	5	5	5	4	3	4
36	3	3	4	3	3	3	3	4
ΣX	144	139	160	140	143	152	131	154
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	20736	19321	25600	19600	20449	23104	17161	23716
ΣXY	22841	22221	25112	22379	22863	24266	20532	24448
ΣX^2	592	561	722	570	595	672	503	682
N	36							
N. ΣXY	822276	799956	904032	805644	823068	873576	739152	880128
N. ΣX^2	21312	20196	25992	20520	21420	24192	18108	24552
ΣY^2								
N. ΣY^2	31921920							
$(\Sigma Y)^2$	31047184							
$N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y$	19908	25448	12512	25564	26272	26632	9220	22040
$N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	576	875	392	920	971	1088	947	836
$N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$	874736							
Rxy	0,8869066 07	0,9198375 39	0,6756864 38	0,9011485 64	0,901457 01	0,863278 32	0,3203446 18	0,8150231 62
r-hitung	0,887	0,920	0,676	0,901	0,902	0,864	0,320	0,815
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	tidak valid	valid
varian	0,457	0,694	0,311	0,730	0,771	0,863	0,752	0,663

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

N	KEPEMIMPINAN(X2)							
	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16
1	5	5	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	3	3	3	3	3	3
7	5	5	4	4	4	4	4	5
8	3	4	3	3	3	3	3	3
9	2	4	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	5	4
11	4	4	2	2	2	2	4	3
12	4	4	3	4	4	4	4	4
13	5	4	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	4	4	4	5	5
15	2	4	2	1	1	1	2	2
16	3	4	3	3	3	3	4	3
17	3	4	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	5	5	5	5	5	5
22	5	4	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	5	5	5	5	5	5
25	5	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4	4	4
27	5	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	4	5	5	5	5	5	5
32	5	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	4	3	3	3	3	4	3
ΣX	151	149	140	140	140	140	147	144
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	22801	22201	19600	19600	19600	19600	21609	20736
ΣXY	24075	23167	22383	22460	22460	22473	23350	22982
ΣX^2	663	623	568	572	572	574	619	598
N								
N. ΣXY	866700	834012	805788	808560	808560	809028	840600	827352
N. ΣX^2	23868	22428	20448	20592	20592	20664	22284	21528
ΣY^2								
N. ΣY^2								
$(\Sigma Y)^2$								
$\frac{N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\Sigma X \cdot \Sigma Y}$	25328	3784	25708	28480	28480	28948	21516	24984
$\frac{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$	1067	227	848	992	992	1064	675	792
$\frac{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}$								
Rxy	0,8290489 77	0,2685342 58	0,9439127 77	0,9668200 51	0,9668200 51	0,9488755 36	0,8854644 89	0,9492068 86
r-hitung	0,829	0,269	0,944	0,967	0,967	0,949	0,886	0,950
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	tidak valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid
varian	0,847	0,180	0,673	0,787	0,787	0,844	0,536	0,629

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 - Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

N	KEPEMIMPINAN(X2)							
	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24
1	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	5	5	5	5	5
4	3	3	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	5	5	4	4	4	4
8	3	4	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	2	3	3	3
10	3	3	5	5	4	4	4	4
11	2	2	2	2	2	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	5	5	5	5	5	5
14	3	3	5	5	4	4	4	4
15	2	2	2	2	2	1	1	1
16	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	5	5	5	5	5	5
20	3	3	4	4	4	4	4	4
21	3	3	5	5	5	5	5	5
22	3	3	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	5	5	5	5	5	5
25	3	4	4	4	4	4	4	4
26	4	3	4	4	4	4	4	4
27	4	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	3	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	5	5	5	5	5	5
32	3	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	4	4	4	4	4	4
34	3	4	4	4	4	3	3	3
35	3	3	4	4	4	4	4	4
36	3	2	3	3	3	3	3	3
ΣX	115	117	143	143	139	139	138	138
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	13225	13689	20449	20449	19321	19321	19044	19044
ΣXY	17953	18272	22888	22888	22265	22282	22136	22121
ΣX^2	377	393	595	595	563	563	556	556
N								
N. ΣXY	646308	657792	823968	823968	801540	802152	796896	796356
N. ΣX^2	13572	14148	21420	21420	20268	20268	20016	20016
ΣY^2								
N. ΣY^2								
$(\Sigma Y)^2$								
$\frac{N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{N}$	5528	5868	27172	27172	27032	27644	27960	27420
$\frac{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N}$	347	459	971	971	947	947	972	972
$\frac{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{N}$								
Rxy	0,3172961 46	0,2928500 23	0,9323382 26	0,9323382 26	0,9392142 84	0,960477 94	0,9588828 13	0,9403636 17
r-hitung	0,317	0,293	0,933	0,933	0,940	0,961	0,959	0,941
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	tidak valid	tidak valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid
varian	0,275	0,364	0,771	0,771	0,752	0,752	0,771	0,771

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

N	KEPEMIMPINAN(X2)							
	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30	X2.31	X2.32
1	4	3	4	4	4	3	4	3
2	3	3	4	4	4	3	2	3
3	3	5	5	5	4	5	4	4
4	3	5	5	5	4	5	5	5
5	3	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	5	5	5	4	5	4	4
8	3	3	3	3	2	2	3	3
9	3	3	3	3	4	3	3	3
10	4	4	4	4	4	5	5	5
11	3	3	3	3	4	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	5	5	3	4	5	5	5
14	4	4	5	4	4	4	4	4
15	1	1	1	1	4	1	2	2
16	3	3	3	3	4	3	3	3
17	3	3	3	3	4	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	5	5	3	4	5	5	5
20	3	4	4	3	4	4	4	4
21	5	5	5	3	4	5	5	5
22	3	5	5	3	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	5	5	3	4	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	3	3
29	3	3	3	3	4	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	5	5	3	4	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	5	4	4	4	4	4	4
34	3	4	3	3	4	3	3	3
35	3	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	4	3	3	3
ΣX	121	142	142	128	142	139	138	138
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	14641	20164	20164	16384	20164	19321	19044	19044
ΣXY	19019	22749	22767	20212	22098	22337	22034	22028
ΣX^2	423	590	588	476	566	569	554	552
N								
$N \cdot \Sigma XY$	684684	818964	819612	727632	795528	804132	793224	793008
$N \cdot \Sigma X^2$	15228	21240	21168	17136	20376	20484	19944	19872
ΣY^2								
$N \cdot \Sigma Y^2$								
$(\Sigma Y)^2$								
$\frac{N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\Sigma Y}$	10472	27740	28388	14416	4304	29624	24288	24072
$\frac{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N}$	587	1076	1004	752	212	1163	900	828
$\frac{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{N}$								
Rxy	0,4621384 28	0,9041944 16	0,9579204 39	0,5620789 91	0,3160573 05	0,9287853 18	0,8656294 02	0,8944550 21
r-hitung	0,462	0,905	0,958	0,562	0,316	0,929	0,866	0,895
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	valid	valid	tidak valid	valid	valid	valid
varian	0,466	0,854	0,797	0,597	0,168	0,923	0,714	0,657

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

N	KEPEMIMPINAN(X2)									JUM LAH	
	X2.33	X2.34	X2.35	X2.36	X2.37	X2.38	X2.39	X2.40			
1	4	4	4	4	4	4	3	5	161		
2	3	3	3	4	4	4	2	3	155		
3	4	4	4	4	4	4	4	5	185		
4	5	5	5	5	5	3	5	5	191		
5	4	4	4	5	4	4	4	4	160		
6	3	4	3	4	4	4	3	3	139		
7	4	4	4	5	3	3	5	5	170		
8	3	3	3	3	3	2	2	3	119		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	118		
10	5	5	5	5	3	3	5	5	170		
11	3	2	2	3	3	3	2	3	114		
12	4	4	4	4	3	4	4	4	150		
13	5	5	5	5	5	3	5	5	188		
14	4	4	4	5	3	3	4	4	165		
15	2	1	1	1	3	1	1	1	73		
16	3	3	3	4	3	4	3	4	128		
17	3	3	3	3	3	3	3	3	122		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	160		
19	5	5	5	5	5	3	5	5	186		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	156		
21	5	5	5	5	3	3	5	5	186		
22	5	5	5	5	5	3	5	5	187		
23	4	4	4	4	3	4	4	4	159		
24	5	5	5	5	3	3	5	5	186		
25	4	4	4	4	3	4	4	4	163		
26	4	4	4	4	4	3	4	4	162		
27	4	4	4	4	4	4	4	4	163		
28	3	4	3	4	3	4	4	4	146		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	122		
30	4	4	4	4	4	3	4	4	158		
31	5	5	5	5	3	3	5	5	184		
32	4	4	4	4	3	3	4	5	161		
33	4	4	4	4	4	4	4	5	159		
34	3	4	4	4	4	4	3	4	142		
35	4	4	4	4	3	3	4	5	158		
36	3	3	3	3	3	4	3	4	126		
ΣX	139	140	138	146	128	121	136	148			
ΣY										5572	
$(\Sigma X)^2$	19321	19600	19044	21316	16384	14641	18496	21904			
ΣXY	22189	22429	22144	23321	20120	18903	21883	23652			
ΣX^2	559	572	558	618	472	423	550	638			
N											
N. ΣXY	798804	807444	797184	839556	724320	680508	787788	851472			
N. ΣX^2	20124	20592	20088	22248	16992	15228	19800	22968			
ΣY^2										8867 20	
N. ΣY^2											
$(\Sigma Y)^2$											
$N.\Sigma XY - \Sigma X . \Sigma Y$	24296	27364	28248	26044	11104	6296	29996	26816			
$N.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2$	803	992	1044	932	608	587	1304	1064			
$N.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2$											
Rxy	0,91672 3799	0,92893 4827	0,93475 7493	0,91213 9431	0,48149 2097	0,27784 7932	0,88814 9446	0,87899 1515			
r-hitung	0,917	0,929	0,935	0,912	0,482	0,278	0,888	0,879			
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	693,7 21	total varian	
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	tidak valid	valid	valid			
varian	0,637	0,787	0,829	0,740	0,483	0,466	1,035	0,844	26,74 9	jumlah varian	
									0,991	Nilai Cronb ach Alpha	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

No item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
X2.1	0,887	0,329	valid
X2.2	0,920	0,329	valid
X2.3	0,676	0,329	valid
X2.4	0,901	0,329	valid
X2.5	0,902	0,329	valid
X2.6	0,864	0,329	valid
X2.7	0,320	0,329	tidak valid
X2.8	0,815	0,329	valid
X2.9	0,829	0,329	valid
X2.10	0,269	0,329	tidak valid
X2.11	0,944	0,329	valid
X2.12	0,967	0,329	valid
X2.13	0,967	0,329	valid
X2.14	0,949	0,329	valid
X2.15	0,886	0,329	valid
X2.16	0,950	0,329	valid
X2.17	0,317	0,329	tidak valid
X2.18	0,293	0,329	tidak valid
X2.19	0,933	0,329	valid
X2.20	0,933	0,329	valid
X2.21	0,940	0,329	valid
X2.22	0,961	0,329	valid
X2.23	0,959	0,329	valid
X2.24	0,941	0,329	valid
X2.25	0,462	0,329	valid
X2.26	0,905	0,329	valid
X2.27	0,958	0,329	valid
X2.28	0,562	0,329	valid
X2.29	0,316	0,329	tidak valid
X2.30	0,929	0,329	valid
X2.31	0,866	0,329	valid
X2.32	0,895	0,329	valid
X2.33	0,917	0,329	valid
X2.34	0,929	0,329	valid
X2.35	0,935	0,329	valid
X2.36	0,912	0,329	valid
X2.37	0,482	0,329	valid
X2.38	0,278	0,329	tidak valid
X2.39	0,888	0,329	valid
X2.40	0,879	0,329	valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

LAMPIRAN 9; Uji Vaiditas Variabel Kepemimpinan (X2) Menggunakan Program SPSS

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10
X2_1	Pearson Correlation	1	,913**	,682**	,890**	,866**	,773**	,746**	,778**	,781**	,773**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_2	Pearson Correlation	,913**	1	,628**	,981**	,932**	,816**	,807**	,816**	,856**	,816**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_3	Pearson Correlation	,682**	,628**	1	,646**	,668**	,686**	,689**	,664**	,606**	,631**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_4	Pearson Correlation	,890**	,981**	,646**	1	,948**	,788**	,773**	,784**	,828**	,788**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_5	Pearson Correlation	,866**	,932**	,668**	,948**	1	,848**	,794**	,810**	,856**	,848**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_6	Pearson Correlation	,773**	,816**	,686**	,788**	,848**	1	,905**	,935**	,917**	,934**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_7	Pearson Correlation	,746**	,807**	,689**	,773**	,794**	,905**	1	,959**	,927**	,905**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_8	Pearson Correlation	,778**	,816**	,664**	,784**	,810**	,935**	,959**	1	,917**	,898**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_9	Pearson Correlation	,781**	,856**	,606**	,828**	,856**	,917**	,927**	,917**	1	,984**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_10	Pearson Correlation	,773**	,816**	,631**	,788**	,848**	,934**	,905**	,898**	,984**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_11	Pearson Correlation	,876**	,854**	,673**	,838**	,829**	,745**	,674**	,732**	,711**	,708**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_12	Pearson Correlation	,857**	,867**	,622**	,850**	,840**	,759**	,663**	,716**	,727**	,724**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_13	Pearson Correlation	,857**	,867**	,622**	,850**	,840**	,759**	,663**	,716**	,727**	,724**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_14	Pearson Correlation	,828**	,875**	,657**	,857**	,846**	,799**	,680**	,729**	,736**	,732**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_15	Pearson Correlation	,808**	,816**	,677**	,792**	,760**	,686**	,689**	,679**	,696**	,686**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_16	Pearson Correlation	,853**	,865**	,646**	,843**	,821**	,776**	,727**	,752**	,783**	,776**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_17	Pearson Correlation	,833**	,835**	,654**	,815**	,793**	,785**	,711**	,773**	,720**	,713**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_18	Pearson Correlation	,800**	,817**	,640**	,796**	,772**	,756**	,668**	,736**	,691**	,684**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_19	Pearson Correlation	,818**	,815**	,668**	,796**	,778**	,778**	,712**	,770**	,714**	,708**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_20	Pearson Correlation	,818**	,815**	,668**	,796**	,778**	,778**	,712**	,770**	,714**	,708**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_21	Pearson Correlation	,877**	,882**	,663**	,866**	,858**	,749**	,693**	,744**	,751**	,749**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_22	Pearson Correlation	,829**	,882**	,663**	,866**	,858**	,784**	,693**	,704**	,751**	,749**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_23	Pearson Correlation	,866**	,904**	,680**	,888**	,883**	,817**	,739**	,745**	,784**	,782**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_24	Pearson Correlation	,818**	,865**	,680**	,850**	,846**	,747**	,656**	,666**	,713**	,712**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_25	Pearson Correlation	,841**	,901**	,646**	,883**	,872**	,788**	,689**	,702**	,755**	,752**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_26	Pearson Correlation	,777**	,769**	,548**	,752**	,808**	,714**	,611**	,628**	,685**	,714**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_27	Pearson Correlation	,805**	,873**	,625**	,853**	,837**	,808**	,713**	,729**	,779**	,773**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_28	Pearson Correlation	,822**	,886**	,605**	,867**	,853**	,797**	,701**	,716**	,767**	,762**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_29	Pearson Correlation	,786**	,836**	,547**	,818**	,838**	,784**	,708**	,719**	,725**	,720**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_30	Pearson Correlation	,792**	,832**	,598**	,816**	,808**	,740**	,663**	,671**	,678**	,676**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_31	Pearson Correlation	,800**	,818**	,586**	,804**	,802**	,703**	,640**	,650**	,631**	,631**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_32	Pearson Correlation	,834**	,853**	,674**	,839**	,836**	,733**	,667**	,678**	,657**	,657**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_33	Pearson Correlation	,847**	,872**	,656**	,856**	,850**	,775**	,707**	,720**	,699**	,698**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_34	Pearson Correlation	,810**	,829**	,564**	,812**	,803**	,759**	,663**	,716**	,692**	,689**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_35	Pearson Correlation	,836**	,835**	,600**	,820**	,816**	,754**	,673**	,719**	,688**	,687**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_36	Pearson Correlation	,786**	,808**	,543**	,786**	,759**	,771**	,684**	,711**	,744**	,735**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_37	Pearson Correlation	,770**	,826**	,616**	,804**	,780**	,833**	,766**	,788**	,807**	,798**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_38	Pearson Correlation	,736**	,767**	,570**	,780**	,783**	,773**	,732**	,759**	,751**	,740**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_39	Pearson Correlation	,748**	,771**	,531**	,760**	,761**	,688**	,590**	,628**	,597**	,598**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X22_40	Pearson Correlation	,736**	,730**	,570**	,744**	,748**	,706**	,614**	,645**	,649**	,673**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,893**	,923**	,694**	,907**	,905**	,861**	,793**	,820**	,827**	,822**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

		X2_1 1	X2_12	X2_13	X2_1 4	X2_1 5	X2_1 6	X2_1 7	X2_1 8	X2_19	X2_20
X2_1	Pearson Correlation	,876**	,857**	,857**	,828**	,808**	,853**	,833**	,800**	,818**	,818**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_2	Pearson Correlation	,854**	,867**	,867**	,875**	,816**	,865**	,835**	,817**	,815**	,815**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_3	Pearson Correlation	,673**	,622**	,622**	,657**	,677**	,646**	,654**	,640**	,668**	,668**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_4	Pearson Correlation	,838**	,850**	,850**	,857**	,792**	,843**	,815**	,796**	,796**	,796**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_5	Pearson Correlation	,829**	,840**	,840**	,846**	,760**	,821**	,793**	,772**	,778**	,778**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_6	Pearson Correlation	,745**	,759**	,759**	,799**	,686**	,776**	,785**	,756**	,778**	,778**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_7	Pearson Correlation	,674**	,663**	,663**	,680**	,689**	,727**	,711**	,668**	,712**	,712**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_8	Pearson Correlation	,732**	,716**	,716**	,729**	,679**	,752**	,773**	,736**	,770**	,770**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_9	Pearson Correlation	,711**	,727**	,727**	,736**	,696**	,783**	,720**	,691**	,714**	,714**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_10	Pearson Correlation	,708**	,724**	,724**	,732**	,686**	,776**	,713**	,684**	,708**	,708**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_11	Pearson Correlation	1	,964**	,964**	,931**	,825**	,922**	,929**	,912**	,948**	,948**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_12	Pearson Correlation	,964**	1	1,000**	,966**	,851**	,934**	,934**	,919**	,913**	,913**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_13	Pearson Correlation	,964**	1,000**	1	,966**	,851**	,934**	,934**	,919**	,913**	,913**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	tailed)										
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_14	Pearson Correlation	,931**	,966**	,966**	1	,821**	,902**	,902**	,888**	,882**	,882**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_15	Pearson Correlation	,825**	,851**	,851**	,821**	1	,886**	,861**	,828**	,849**	,849**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_16	Pearson Correlation	,922**	,934**	,934**	,902**	,886**	1	,962**	,939**	,944**	,944**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_17	Pearson Correlation	,929**	,934**	,934**	,902**	,861**	,962**	1	,981**	,982**	,982**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_18	Pearson Correlation	,912**	,919**	,919**	,888**	,828**	,939**	,981**	1	,964**	,964**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_19	Pearson Correlation	,948**	,913**	,913**	,882**	,849**	,944**	,982**	,964**	1	1,000**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_20	Pearson Correlation	,948**	,913**	,913**	,882**	,849**	,944**	,982**	,964**	1,000**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_21	Pearson Correlation	,982**	,945**	,945**	,913**	,829**	,915**	,918**	,903**	,933**	,933**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_22	Pearson Correlation	,942**	,945**	,945**	,948**	,874**	,915**	,879**	,864**	,896**	,896**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_23	Pearson Correlation	,925**	,929**	,929**	,932**	,867**	,903**	,868**	,854**	,883**	,883**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_24	Pearson Correlation	,925**	,929**	,929**	,932**	,867**	,903**	,868**	,854**	,883**	,883**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_25	Pearson Correlation	,919**	,963**	,963**	,966**	,883**	,928**	,892**	,875**	,872**	,872**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_26	Pearson Correlation	,858**	,898**	,898**	,834**	,810**	,897**	,861**	,844**	,843**	,843**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_27	Pearson Correlation	,889**	,930**	,930**	,933**	,882**	,969**	,928**	,912**	,909**	,909**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_28	Pearson Correlation	,903**	,945**	,945**	,948**	,860**	,948**	,910**	,893**	,890**	,890**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_29	Pearson Correlation	,852**	,888**	,888**	,857**	,858**	,894**	,891**	,842**	,872**	,872**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_30	Pearson Correlation	,850**	,886**	,886**	,856**	,870**	,900**	,897**	,850**	,876**	,876**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_31	Pearson Correlation	,797**	,813**	,813**	,748**	,808**	,810**	,824**	,807**	,802**	,802**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_32	Pearson Correlation	,831**	,847**	,847**	,818**	,843**	,845**	,859**	,841**	,836**	,836**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_33	Pearson Correlation	,848**	,865**	,865**	,835**	,852**	,858**	,872**	,853**	,850**	,850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_34	Pearson Correlation	,885**	,927**	,927**	,860**	,807**	,853**	,897**	,881**	,876**	,876**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_35	Pearson Correlation	,893**	,932**	,932**	,865**	,836**	,871**	,910**	,898**	,888**	,888**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_36	Pearson Correlation	,819**	,869**	,869**	,840**	,855**	,880**	,887**	,863**	,872**	,872**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_37	Pearson Correlation	,838**	,884**	,884**	,854**	,841**	,903**	,906**	,885**	,891**	,891**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_38	Pearson Correlation	,775**	,822**	,822**	,793**	,835**	,824**	,830**	,769**	,819**	,819**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_39	Pearson Correlation	,825**	,858**	,858**	,798**	,793**	,850**	,880**	,839**	,857**	,857**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X22_40	Pearson Correlation	,813**	,857**	,857**	,793**	,835**	,824**	,830**	,806**	,819**	,819**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,941**	,959**	,959**	,938**	,898**	,957**	,952**	,927**	,941**	,941**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

		X2_2_1	X2_22	X2_23	X2_2_4	X2_2_5	X2_2_6	X2_2_7	X2_2_8	X2_29	X2_30
X2_1	Pearson Correlation	,877**	,829**	,866**	,818**	,841**	,777**	,805**	,822**	,786**	,792**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_2	Pearson Correlation	,882**	,882**	,904**	,865**	,901**	,769**	,873**	,886**	,836**	,832**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_3	Pearson Correlation	,663**	,663**	,680**	,680**	,646**	,548**	,625**	,605**	,547**	,598**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_4	Pearson Correlation	,866**	,866**	,888**	,850**	,883**	,752**	,853**	,867**	,818**	,816**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_5	Pearson Correlation	,858**	,858**	,883**	,846**	,872**	,808**	,837**	,853**	,838**	,808**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_6	Pearson Correlation	,749**	,784**	,817**	,747**	,788**	,714**	,808**	,797**	,784**	,740**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_7	Pearson Correlation	,693**	,693**	,739**	,656**	,689**	,611**	,713**	,701**	,708**	,663**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_8	Pearson Correlation	,744**	,704**	,745**	,666**	,702**	,628**	,729**	,716**	,719**	,671**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_9	Pearson Correlation	,751**	,751**	,784**	,713**	,755**	,685**	,779**	,767**	,725**	,678**



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufha Jambi

	n										
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_10	Pearson Correlation	,749**	,749**	,782**	,712**	,752**	,714**	,773**	,762**	,720**	,676**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_11	Pearson Correlation	,982**	,942**	,925**	,925**	,919**	,858**	,889**	,903**	,852**	,850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_12	Pearson Correlation	,945**	,945**	,929**	,929**	,963**	,898**	,930**	,945**	,888**	,886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_13	Pearson Correlation	,945**	,945**	,929**	,929**	,963**	,898**	,930**	,945**	,888**	,886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_14	Pearson Correlation	,913**	,948**	,932**	,932**	,966**	,834**	,933**	,948**	,857**	,856**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_15	Pearson Correlation	,829**	,874**	,867**	,867**	,883**	,810**	,882**	,860**	,858**	,870**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_16	Pearson Correlation	,915**	,915**	,903**	,903**	,928**	,897**	,969**	,948**	,894**	,900**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_17	Pearson Correlation	,918**	,879**	,868**	,868**	,892**	,861**	,928**	,910**	,891**	,897**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_18	Pearson Correlation	,903**	,864**	,854**	,854**	,875**	,844**	,912**	,893**	,842**	,850**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_19	Pearson Correlation	,933**	,896**	,883**	,883**	,872**	,843**	,909**	,890**	,872**	,876**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_20	Pearson Correlation	,933**	,896**	,883**	,883**	,872**	,843**	,909**	,890**	,872**	,876**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_21	Pearson Correlation	1	,924**	,907**	,907**	,904**	,846**	,876**	,889**	,838**	,834**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_22	Pearson	,924**	1	,982**	,982**	,981**	,882**	,950**	,964**	,906**	,902**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_23	Pearson Correlation	,907**	,982**	1	,963**	,964**	,868**	,935**	,949**	,891**	,886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_24	Pearson Correlation	,907**	,982**	,963**	1	,964**	,904**	,935**	,949**	,891**	,920**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_25	Pearson Correlation	,904**	,981**	,964**	,964**	1	,897**	,966**	,982**	,922**	,920**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_26	Pearson Correlation	,846**	,882**	,868**	,904**	,897**	1	,897**	,914**	,922**	,924**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_27	Pearson Correlation	,876**	,950**	,935**	,935**	,966**	,897**	1	,982**	,921**	,924**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_28	Pearson Correlation	,889**	,964**	,949**	,949**	,982**	,914**	,982**	1	,938**	,938**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_29	Pearson Correlation	,838**	,906**	,891**	,891**	,922**	,922**	,921**	,938**	1	,971**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_30	Pearson Correlation	,834**	,902**	,886**	,920**	,920**	,924**	,924**	,938**	,971**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_31	Pearson Correlation	,786**	,825**	,847**	,808**	,844**	,829**	,821**	,831**	,891**	,886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_32	Pearson Correlation	,820**	,861**	,883**	,883**	,880**	,865**	,855**	,867**	,893**	,923**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_33	Pearson Correlation	,838**	,880**	,903**	,863**	,898**	,841**	,871**	,884**	,910**	,905**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_34	Pearson Correlation	,871**	,871**	,855**	,855**	,888**	,863**	,858**	,872**	,888**	,886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

X2_35	Pearson Correlation	,875**	,875**	,893**	,858**	,894**	,872**	,867**	,880**	,892**	,888**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_36	Pearson Correlation	,815**	,854**	,845**	,845**	,864**	,831**	,897**	,880**	,864**	,874**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_37	Pearson Correlation	,831**	,869**	,858**	,858**	,880**	,847**	,914**	,897**	,878**	,886**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_38	Pearson Correlation	,773**	,809**	,802**	,802**	,817**	,815**	,844**	,830**	,879**	,859**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_39	Pearson Correlation	,806**	,839**	,821**	,853**	,858**	,898**	,867**	,878**	,939**	,961**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X22_40	Pearson Correlation	,809**	,845**	,838**	,802**	,853**	,849**	,844**	,865**	,879**	,859**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,937**	,957**	,958**	,942**	,964**	,911**	,961**	,964**	,943**	,939**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

		X2_3_1	X2_3_2	X2_3_3	X2_3_4	X2_3_5	X2_3_6	X2_3_7	X2_3_8	X2_3_9	X22_4_0	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	,800*	,834*	,847*	,810*	,836*	,786*	,770*	,736*	,748*	,736**	,887**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_2	Pearson Correlation	,818*	,853*	,872*	,829*	,835*	,808*	,826*	,767*	,771*	,730**	,920**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_3	Pearson Correlation	,586*	,674*	,656*	,564*	,600*	,543*	,616*	,570*	,531*	,570**	,676**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_4	Pearson Correlation	,804*	,839*	,856*	,812*	,820*	,786*	,804*	,780*	,760*	,744**	,901**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
 - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_5	Pearson Correlation	,802 [*]	,836 [*]	,850 [*]	,803 [*]	,816 [*]	,759 [*]	,780 [*]	,783 [*]	,761 [*]	,748 ^{**}	,902 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_6	Pearson Correlation	,703 [*]	,733 [*]	,775 [*]	,759 [*]	,754 [*]	,771 [*]	,833 [*]	,773 [*]	,688 [*]	,706 ^{**}	,864 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_7	Pearson Correlation	,640 [*]	,667 [*]	,707 [*]	,663 [*]	,673 [*]	,684 [*]	,766 [*]	,732 [*]	,590 [*]	,614 ^{**}	,322 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_8	Pearson Correlation	,650 [*]	,678 [*]	,720 [*]	,716 [*]	,719 [*]	,711 [*]	,788 [*]	,759 [*]	,628 [*]	,645 ^{**}	,815 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_9	Pearson Correlation	,631 [*]	,657 [*]	,699 [*]	,692 [*]	,688 [*]	,744 [*]	,807 [*]	,751 [*]	,597 [*]	,649 ^{**}	,829 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_10	Pearson Correlation	,631 [*]	,657 [*]	,698 [*]	,689 [*]	,687 [*]	,735 [*]	,798 [*]	,740 [*]	,598 [*]	,673 ^{**}	,269 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_11	Pearson Correlation	,797 [*]	,831 [*]	,848 [*]	,885 [*]	,893 [*]	,819 [*]	,838 [*]	,775 [*]	,825 [*]	,813 ^{**}	,944 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_12	Pearson Correlation	,813 [*]	,847 [*]	,865 [*]	,927 [*]	,932 [*]	,869 [*]	,884 [*]	,822 [*]	,858 [*]	,857 ^{**}	,967 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_13	Pearson Correlation	,813 [*]	,847 [*]	,865 [*]	,927 [*]	,932 [*]	,869 [*]	,884 [*]	,822 [*]	,858 [*]	,857 ^{**}	,967 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_14	Pearson Correlation	,748 [*]	,818 [*]	,835 [*]	,860 [*]	,865 [*]	,840 [*]	,854 [*]	,793 [*]	,798 [*]	,793 ^{**}	,949 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_15	Pearson Correlation	,808 [*]	,843 [*]	,852 [*]	,807 [*]	,836 [*]	,855 [*]	,841 [*]	,835 [*]	,793 [*]	,835 ^{**}	,886 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_16	Pearson Correlation	,810 [*]	,845 [*]	,858 [*]	,853 [*]	,871 [*]	,880 [*]	,903 [*]	,824 [*]	,850 [*]	,824 ^{**}	,950 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_17	Pearson Correlation	,824 [*]	,859 [*]	,872 [*]	,897 [*]	,910 [*]	,887 [*]	,906 [*]	,830 [*]	,880 [*]	,830 ^{**}	,317 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_18	Pearson Correlation	,507*	,641*	,453*	,781*	,698*	,263*	,385*	,669*	,339*	,406**	,293**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_19	Pearson Correlation	,802*	,836*	,850*	,876*	,888*	,872*	,891*	,819*	,857*	,819**	,933**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_20	Pearson Correlation	,802*	,836*	,850*	,876*	,888*	,872*	,891*	,819*	,857*	,819**	,933**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_21	Pearson Correlation	,786*	,820*	,838*	,871*	,875*	,815*	,831*	,773*	,806*	,809**	,940**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_22	Pearson Correlation	,825*	,861*	,880*	,871*	,875*	,854*	,869*	,809*	,839*	,845**	,961**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_23	Pearson Correlation	,847*	,883*	,903*	,855*	,893*	,845*	,858*	,802*	,821*	,838**	,959**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_24	Pearson Correlation	,808*	,883*	,863*	,855*	,858*	,845*	,858*	,802*	,853*	,802**	,941**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_25	Pearson Correlation	,844*	,880*	,898*	,888*	,894*	,864*	,880*	,817*	,858*	,853**	,462**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_26	Pearson Correlation	,829*	,865*	,841*	,863*	,872*	,831*	,847*	,815*	,898*	,849**	,905**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_27	Pearson Correlation	,821*	,855*	,871*	,858*	,867*	,897*	,914*	,844*	,867*	,844**	,958**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_28	Pearson Correlation	,831*	,867*	,884*	,872*	,880*	,880*	,897*	,830*	,878*	,865**	,562**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_29	Pearson Correlation	,891*	,893*	,810*	,888*	,792*	,464*	,678*	,579*	,339*	,479**	,316**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_30	Pearson Correlation	,886*	,923*	,905*	,886*	,888*	,874*	,886*	,859*	,961*	,859**	,929**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_31	Pearson Correlation	1	,959*	,981*	,889*	,928*	,799*	,815*	,760*	,919*	,834**	,866**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_32	Pearson Correlation	,959*	1	,979*	,887*	,929*	,833*	,850*	,793*	,924*	,793**	,895**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_33	Pearson Correlation	,981*	,979*	1	,905*	,950*	,844*	,862*	,801*	,911*	,840**	,917**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_34	Pearson Correlation	,889*	,887*	,905*	1	,967*	,907*	,921*	,857*	,921*	,857**	,929**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_35	Pearson Correlation	,928*	,929*	,950*	,967*	1	,888*	,900*	,843*	,915*	,877**	,935**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_36	Pearson Correlation	,799*	,833*	,844*	,907*	,888*	1	,944*	,896*	,864*	,823**	,912**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_37	Pearson Correlation	,815*	,850*	,862*	,921*	,900*	,944*	1	,917*	,871*	,846**	,483**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_38	Pearson Correlation	,760*	,793*	,801*	,857*	,843*	,896*	,917*	1	,852*	,865**	,278**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2_39	Pearson Correlation	,919*	,924*	,911*	,921*	,915*	,864*	,871*	,852*	1	,852**	,888**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X22_40	Pearson Correlation	,834*	,793*	,840*	,857*	,877*	,823*	,846*	,865*	,852*	1	,879**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,887*	,918*	,934*	,932*	,942*	,915*	,939*	,888*	,903*	,882**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

LAMPIRAN 10; Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X2) Menggunakan Program SPSS

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.8 X2.9 X2.11 X2.12
X2.13 X2.14 X2.15 X2.16 X2.19
X2.20 X2.21 X2.22 X2.23 X2.24 X2.25 X2.26 X2.27 X2.28 X2.30
X2.31 X2.32 X2.33 X2.34 X2.35 X2.36
X2.37 X2.39 X2.40
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,991	34



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

LAMPIRAN 11; Uji Vaiditas Mtivasi Kerja (X3) Menggunakan Program Ms.Excel

N	MOTIVASI KERJA (X3)							
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
1	4	5	3	4	3	5	3	3
2	4	4	4	3	3	4	3	4
3	5	5	3	3	3	5	3	3
4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	3	3	5	3	3
7	4	4	3	4	5	5	5	5
8	3	3	2	3	3	3	3	3
9	3	3	2	3	3	4	3	3
10	5	5	2	4	4	5	4	4
11	3	2	3	2	2	4	2	3
12	4	3	2	3	3	5	3	3
13	5	5	3	3	5	5	5	5
14	4	4	3	4	4	5	4	4
15	3	2	3	2	2	5	2	3
16	3	3	4	3	3	5	3	3
17	3	3	3	3	3	4	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	5	5	5	5	5
20	4	4	3	4	4	4	4	4
21	5	5	3	5	5	4	5	5
22	5	5	3	5	5	4	5	5
23	4	4	3	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	4	5	5
25	5	4	3	4	4	5	5	5
26	5	4	3	4	4	5	5	4
27	5	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	3	3	3	4	3	3
29	4	4	4	3	3	4	3	3
30	4	4	3	4	4	4	4	4
31	5	5	3	5	5	4	5	5
32	4	4	3	3	3	4	3	3
33	5	5	5	4	4	5	4	4
34	4	4	2	3	3	4	3	4
35	4	5	5	4	4	4	4	4
36	4	4	2	3	3	4	3	3
ΣX	151	146	116	132	134	158	136	139
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	22801	21316	13456	17424	17956	24964	18496	19321
ΣXY	26042	25211	19868	22838	23235	26982	23607	24045
ΣX^2	651	618	398	508	526	704	544	559
N	36							
N. ΣXY	937512	907596	715248	822168	836460	971352	849852	865620
N. ΣX^2	23436	22248	14328	18288	18936	25344	19584	20124
ΣY^2								
N. ΣY^2	37837044							
$(\Sigma Y)^2$	37319881							
$\frac{N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\Sigma Y}$	15053	15682	6604	15780	17854	6130	19028	16469
$\frac{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{(\Sigma X)^2}$	635	932	872	864	980	380	1088	803
$\frac{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{(\Sigma Y)^2}$	517163							
Rxy	0,8306584 28	0,7142985 53	0,310981 89	0,7465113 32	0,7930649 74	0,4372753 07	0,8021673 33	0,808156 99
r-hitung	0,830	0,714	0,311	0,746	0,793	0,437	0,802	0,808
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	tidak valid	valid	valid	valid	valid	valid
varian	0,504	0,740	0,692	0,686	0,778	0,302	0,863	0,637

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

N	MOTIVASI KERJA (X3)							
	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16
1	4	4	4	4	4	4	4	3
2	4	5	5	4	5	5	5	3
3	5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	3
7	4	4	4	4	5	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	2	3	2	2	2	2	3
10	4	5	5	5	5	5	5	5
11	3	2	3	3	3	4	4	2
12	4	4	4	4	4	4	4	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	5	5	5	5	5	5
15	4	3	3	3	4	5	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	3
17	4	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	5	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	5	5	5	5	4
28	4	4	4	3	4	3	4	3
29	4	4	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	3	4	3
ΣX	152	149	152	149	153	154	154	141
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	23104	22201	23104	22201	23409	23716	23716	19881
ΣXY	26098	25725	26246	25778	26434	26599	26571	24449
ΣX^2	652	639	660	639	671	682	678	581
N								
N. ΣXY	939528	926100	944856	928008	951624	957564	956556	880164
N. ΣX^2	23472	23004	23760	23004	24156	24552	24408	20916
ΣY^2								
N. ΣY^2								
$(\Sigma Y)^2$								
$\frac{N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\Sigma Y}$	10960	15859	16288	17767	16947	16778	15770	18795
$\frac{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N}$	368	803	656	803	747	836	692	1035
$\frac{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{N}$								
Rxy	0,794461 62	0,7782234 33	0,8843050 76	0,8718516 76	0,8622214 16	0,8069067 13	0,8336138 53	0,8123785 21
r-hitung	0,794	0,778	0,884	0,872	0,862	0,807	0,833	0,812
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid
varian	0,292	0,637	0,521	0,637	0,593	0,663	0,549	0,821

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

N	MOTIVASI KERJA (X3)							
	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	X3.21	X3.22	X3.23	X3.24
1	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	5	4	4	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5
6	3	3	3	4	3	3	4	3
7	4	4	4	4	5	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	4	5	4	4	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	4	4	5	5
15	4	4	3	5	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	5	4	4	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	5	5
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	5	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	5	4
35	4	4	4	4	5	4	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4
ΣX	155	157	154	161	157	156	166	162
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	24025	24649	23716	25921	24649	24336	27556	26244
ΣXY	26714	27018	26541	27659	27026	26858	28480	27811
ΣX^2	683	699	676	733	699	690	778	744
N								
N. ΣXY	961704	972648	955476	995724	972936	966888	1025280	1001196
N. ΣX^2	24588	25164	24336	26388	25164	24840	28008	26784
ΣY^2								
N. ΣY^2								
$(\Sigma Y)^2$								
$\frac{N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\Sigma Y}$	14809	13535	14690	12175	13823	13884	11186	11538
$\frac{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N}$	563	515	620	467	515	504	452	540
$\frac{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{N}$								
Rxy	0,8678762 68	0,8293558 69	0,8203746 42	0,7834238 82	0,8470030 43	0,8599745 79	0,7316306 22	0,6904304 42
r-hitung	0,868	0,829	0,820	0,783	0,847	0,860	0,731	0,690
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid
varian	0,447	0,409	0,492	0,371	0,409	0,400	0,359	0,429

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

N	MOTIVASI KERJA (X3)							
	X3.25	X3.26	X3.27	X3.28	X3.29	X3.30	X3.31	X3.32
1	4	4	4	4	5	5	5	5
2	4	4	3	4	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5
6	4	3	3	3	5	5	5	5
7	4	4	4	4	5	5	5	5
8	3	3	3	3	5	5	5	5
9	4	4	3	3	5	5	5	5
10	5	5	4	4	5	5	5	5
11	4	4	3	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	4	5	5	5	5
15	4	4	4	4	5	5	5	4
16	4	4	4	4	5	5	5	5
17	4	4	4	4	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	4	4	5	5	5	5
27	5	5	5	4	5	5	5	5
28	4	4	3	3	5	4	5	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	5	4
36	3	3	3	3	4	3	3	3
ΣX	155	151	146	146	169	167	169	166
ΣY								
$(\Sigma X)^2$	24025	22801	21316	21316	28561	27889	28561	27556
ΣXY	26683	26005	25212	25198	28892	28602	28922	28447
ΣX^2	681	647	610	608	803	787	805	778
N								
N. ΣXY	960588	936180	907632	907128	1040112	1029672	1041192	1024092
N. ΣX^2	24516	23292	21960	21888	28908	28332	28980	28008
ΣY^2								
N. ΣY^2								
$(\Sigma Y)^2$								
$\frac{N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2 / N}$	13693	13721	15718	15214	7691	9469	8771	9998
$\frac{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2 / N}{\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2 / N}$	491	491	644	572	347	443	419	452
$\frac{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2 / N}{\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2 / N}$								
Rxy	0,8592986 69	0,8610557 98	0,8612725 93	0,8845689 17	0,5741222 14	0,6255881 74	0,5958382 46	0,6539283 89
r-hitung	0,859	0,861	0,861	0,884	0,574	0,625	0,596	0,654
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329
Keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid
varian	0,390	0,390	0,511	0,454	0,275	0,352	0,333	0,359

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
- Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 - Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

N	MOTIVASI KERJA (X3)									JUMLAH	
	X3.33	X3.34	X3.35	X3.36	X3.37	X3.38	X3.39	X3.40			
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	169	
2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	171	
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	187	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	199	
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	175	
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	153	
7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	178	
8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	139	
9	5	3	4	4	4	5	4	5	5	145	
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	188	
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	137	
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	167	
13	5	5	5	5	3	5	5	5	5	194	
14	5	4	5	5	4	5	5	5	5	183	
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	155	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
17	4	3	4	4	3	4	4	4	4	150	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	199	
20	4	4	4	4	3	4	4	5	5	163	
21	5	5	5	5	4	5	4	5	5	195	
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	196	
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	158	
24	5	5	5	5	4	5	4	5	5	197	
25	5	4	5	5	5	5	4	5	5	193	
26	4	4	5	5	4	5	4	5	5	179	
27	5	4	5	5	3	5	4	5	5	185	
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	152	
29	3	3	3	3	3	4	4	4	4	129	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	
31	5	5	5	5	4	5	4	5	5	195	
32	4	4	4	4	4	5	4	5	5	158	
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	183	
34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	154	
35	4	4	4	4	4	5	4	5	5	168	
36	3	3	3	3	4	3	3	3	3	138	
ΣX	157	149	159	159	141	167	156	168			
ΣY	6109										
$(\Sigma X)^2$	24649	22201	25281	25281	19881	27889	24336	28224			
ΣXY	26982	25618	27341	27341	24064	28566	26602	28729			
ΣX^2	699	631	715	715	567	785	686	794			
N											
N. ΣXY	971352	922248	984276	984276	866304	1028376	957672	1034244			
N. ΣX^2	25164	22716	25740	25740	20412	28260	24696	28584			
ΣY^2	1051029										
N. ΣY^2											
$(\Sigma Y)^2$											
$\frac{N.\Sigma XY - \Sigma X . \Sigma Y}{N}$	12239	12007	12945	12945	4935	8173	4668	7932			
$\frac{N.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N}$	515	515	459	459	531	371	360	360			
$\frac{N.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}{N}$											
Rxy	0,74994359	0,735727811	0,840198669	0,840198669	0,297801015	0,59003914	0,342110083	0,581323302			
r-hitung	0,750	0,735	0,840	0,840	0,298	0,590	0,342	0,581			
r-tabel	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	0,329	410,733	total varian	
Keterangan	valid	valid	valid	valid	tidak valid	valid	valid	valid			
varian	0,409	0,409	0,364	0,364	0,421	0,294	0,286	0,286	19,126	jumlah varian	
									0,98	Nilai Cronbach Alpha	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

No item	r- hitung	r- tabel	Kesimpulan
X3.1	0,830	0,329	valid
X3.2	0,714	0,329	valid
X3.3	0,311	0,329	tidak valid
X3.4	0,746	0,329	valid
X3.5	0,793	0,329	valid
X3.6	0,437	0,329	valid
X3.7	0,802	0,329	valid
X3.8	0,808	0,329	valid
X3.9	0,794	0,329	valid
X3.10	0,778	0,329	valid
X3.11	0,884	0,329	valid
X3.12	0,872	0,329	valid
X3.13	0,862	0,329	valid
X3.14	0,807	0,329	valid
X3.15	0,833	0,329	valid
X3.16	0,812	0,329	valid
X3.17	0,868	0,329	valid
X3.18	0,829	0,329	valid
X3.19	0,820	0,329	valid
X3.20	0,783	0,329	valid
X3.21	0,847	0,329	valid
X3.22	0,860	0,329	valid
X3.23	0,731	0,329	valid
X3.24	0,690	0,329	valid
X3.25	0,859	0,329	valid
X3.26	0,861	0,329	valid
X3.27	0,861	0,329	valid
X3.28	0,884	0,329	valid
X3.29	0,574	0,329	valid
X3.30	0,625	0,329	valid
X3.31	0,596	0,329	valid
X3.32	0,654	0,329	valid
X3.33	0,750	0,329	valid
X3.34	0,735	0,329	valid
X3.35	0,840	0,329	valid
X3.36	0,840	0,329	valid
X3.37	0,298	0,329	tidak valid
X3.38	0,590	0,329	valid
X3.39	0,342	0,329	valid
X3.40	0,581	0,329	valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

LAMPIRAN 12; Uji Vaiditas Variabel Motivasi Kerja X3 Menggunakan Program SPSS

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10
X3_1	Pearson Correlation	1	,824**	,666**	,697**	,728**	,566**	,760**	,704**	,778**	,858**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_2	Pearson Correlation	,824**	1	,705**	,749**	,737**	,470**	,695**	,636**	,710**	,821**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_3	Pearson Correlation	,666**	,705**	1	,944**	,880**	0,258	,829**	,805**	,650**	,642**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,129	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_4	Pearson Correlation	,697**	,749**	,944**	1	,887**	,335*	,866**	,792**	,617**	,634**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,046	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_5	Pearson Correlation	,728**	,737**	,880**	,887**	1	,361*	,968**	,918**	,673**	,665**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,031	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_6	Pearson Correlation	,566**	,470**	0,258	,335*	,361*	1	,386*	,395*	,588**	,518**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,129	0,046	0,031		0,020	0,017	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_7	Pearson Correlation	,760**	,695**	,829**	,866**	,968**	,386*	1	,920**	,670**	,659**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,020		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_8	Pearson Correlation	,704**	,636**	,805**	,792**	,918**	,395*	,920**	1	,670**	,659**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,017	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_9	Pearson Correlation	,778**	,710**	,650**	,617**	,673**	,588**	,670**	,670**	1	,787**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_10	Pearson Correlation	,858**	,821**	,642**	,634**	,665**	,518**	,659**	,659**	,787**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_11	Pearson Correlation	,861**	,762**	,628**	,654**	,683**	,585**	,672**	,700**	,749**	,887**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_12	Pearson Correlation	,858**	,779**	,642**	,677**	,706**	,648**	,698**	,704**	,721**	,866**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_13	Pearson Correlation	,797**	,669**	,563**	,583**	,652**	,642**	,639**	,709**	,687**	,872**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_14	Pearson Correlation	,645**	,508**	,466**	,480**	,548**	,632**	,537**	,676**	,570**	,686**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,004	0,003	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_15	Pearson Correlation	,763**	,603**	,512**	,528**	,602**	,624**	,590**	,695**	,626**	,802**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_16	Pearson Correlation	,736**	,703**	,778**	,799**	,900**	,507**	,893**	,892**	,681**	,688**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_17	Pearson Correlation	,774**	,616**	,589**	,654**	,681**	,566**	,710**	,671**	,756**	,668**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_18	Pearson Correlation	,722**	,482**	,500**	,558**	,588**	,574**	,620**	,605**	,671**	,571**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_19	Pearson Correlation	,806**	,637**	,541**	,607**	,636**	,585**	,667**	,632**	,662**	,643**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_20	Pearson Correlation	,575**	,330*	,340*	,378*	,411*	,565**	,443**	,492**	,627**	,508**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,049	0,043	0,023	0,013	0,000	0,007	0,002	0,000	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_21	Pearson Correlation	,722**	,586**	,607**	,612**	,690**	,574**	,716**	,717**	,671**	,571**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_22	Pearson Correlation	,742**	,543**	,591**	,600**	,683**	,548**	,713**	,717**	,697**	,585**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_23	Pearson Correlation	,519**	,376*	0,293	,365*	,385*	,656**	,405*	,481**	,539**	,475**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,024	0,083	0,029	0,021	0,000	0,014	0,003	0,001	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_24	Pearson Correlation	,461**	0,304	,389*	,422*	,495**	,477**	,517**	,519**	,565**	0,301
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,071	0,019	0,010	0,002	0,003	0,001	0,001	0,000	0,075
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_25	Pearson Correlation	,700**	,500**	,522**	,590**	,626**	,607**	,662**	,661**	,640**	,543**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_26	Pearson Correlation	,686**	,511**	,594**	,571**	,620**	,560**	,618**	,686**	,715**	,575**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_27	Pearson Correlation	,710**	,599**	,657**	,660**	,705**	,639**	,707**	,715**	,781**	,637**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_28	Pearson Correlation	,694**	,635**	,647**	,649**	,700**	,601**	,705**	,758**	,828**	,729**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_29	Pearson Correlation	0,241	0,102	0,156	0,219	0,244	,369*	0,267	0,237	,347*	0,241
	Sig. (2-tailed)	0,157	0,554	0,362	0,199	0,152	0,027	0,116	0,164	0,038	0,158
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_30	Pearson Correlation	0,239	0,153	0,205	0,272	0,294	,434**	0,317	0,314	,347*	0,230
	Sig. (2-tailed)	0,160	0,375	0,230	0,109	0,081	0,008	0,060	0,063	0,038	0,178

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_31	Pearson Correlation	0,219	0,150	0,201	0,259	0,278	,426**	0,296	0,278	0,316	0,219
	Sig. (2-tailed)	0,199	0,381	0,239	0,127	0,101	0,010	0,079	0,101	0,061	0,200
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_32	Pearson Correlation	0,317	0,265	0,293	,365*	,385*	,396*	,405*	,362*	,363*	0,295
	Sig. (2-tailed)	0,059	0,118	0,083	0,029	0,021	0,017	0,014	0,030	0,030	0,080
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_33	Pearson Correlation	,470**	,378*	,447**	,504**	,487**	,411*	,476**	,437**	,505**	,347*
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,023	0,006	0,002	0,003	0,013	0,003	0,008	0,002	0,038
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_34	Pearson Correlation	,568**	,505**	,483**	,522**	,526**	,484**	,486**	,487**	,570**	,577**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,003	0,001	0,001	0,003	0,003	0,003	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_35	Pearson Correlation	,606**	,450**	,408*	,514**	,492**	,503**	,526**	,539**	,496**	,529**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,013	0,001	0,002	0,002	0,001	0,001	0,002	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_36	Pearson Correlation	,606**	,450**	,408*	,514**	,492**	,503**	,526**	,539**	,496**	,529**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,006	0,013	0,001	0,002	0,002	0,001	0,001	0,002	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_37	Pearson Correlation	,430**	,350*	0,291	,374*	,399*	,485**	,425**	,447**	0,318	,393*
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,037	0,085	0,025	0,016	0,003	0,010	0,006	0,059	0,018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_38	Pearson Correlation	,336*	0,289	0,224	0,297	0,322	,474**	,346*	,343*	0,281	0,251
	Sig. (2-tailed)	0,045	0,087	0,188	0,079	0,056	0,003	0,039	0,041	0,096	0,140
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_39	Pearson Correlation	,430**	,350*	0,291	,374*	,399*	,485**	,425**	,447**	0,318	,393*
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,037	0,085	0,025	0,016	0,003	0,010	0,006	0,059	0,018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_40	Pearson Correlation	0,326	0,290	0,254	0,323	,343*	,422**	,364*	,357*	0,264	0,246
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,086	0,135	0,055	0,040	0,010	0,029	0,033	0,120	0,149
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,836**	,716**	,711**	,757**	,802**	,667**	,810**	,815**	,789**	,772**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

*
Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

		X3_11	X3_12	X3_13	X3_14	X3_15	X3_16	X3_17	X3_18	X3_19	X3_20
X3_1	Pearson Correlation	,861**	,858**	,797**	,645**	,763**	,736**	,774**	,722**	,806**	,575**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_2	Pearson Correlation	,762**	,779**	,669**	,508**	,603**	,703**	,616**	,482**	,637**	,330*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,049
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_3	Pearson Correlation	,628**	,642**	,563**	,466**	,512**	,778**	,589**	,500**	,541**	,340*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,004	0,001	0,000	0,000	0,002	0,001	0,043
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_4	Pearson Correlation	,654**	,677**	,583**	,480**	,528**	,799**	,654**	,558**	,607**	,378*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,023
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_5	Pearson Correlation	,683**	,706**	,652**	,548**	,602**	,900**	,681**	,588**	,636**	,411*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_6	Pearson Correlation	,585**	,648**	,642**	,632**	,624**	,507**	,566**	,574**	,585**	,565**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_7	Pearson Correlation	,672**	,698**	,639**	,537**	,590**	,893**	,710**	,620**	,667**	,443**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_8	Pearson Correlation	,700**	,704**	,709**	,676**	,695**	,892**	,671**	,605**	,632**	,492**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_9	Pearson Correlation	,749**	,721**	,687**	,570**	,626**	,681**	,756**	,671**	,662**	,627**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_10	Pearson Correlation	,887**	,866**	,872**	,686**	,802**	,688**	,668**	,571**	,643**	,508**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_11	Pearson Correlation	1	,937**	,926**	,767**	,896**	,728**	,803**	,750**	,834**	,665**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_12	Pearson Correlation	,937**	1	,918**	,818**	,899**	,767**	,775**	,739**	,796**	,625**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_13	Pearson Correlation	,926**	,918**	1	,888**	,976**	,727**	,736**	,682**	,714**	,655**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_14	Pearson Correlation	,767**	,818**	,888**	1	,910**	,651**	,679**	,680**	,611**	,650**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_15	Pearson Correlation	,896**	,899**	,976**	,910**	1	,674**	,689**	,687**	,727**	,651**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_16	Pearson Correlation	,728**	,767**	,727**	,651**	,674**	1	,751**	,645**	,712**	,488**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_17	Pearson Correlation	,803**	,775**	,736**	,679**	,689**	,751**	1	,938**	,850**	,759**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_18	Pearson Correlation	,750**	,739**	,682**	,680**	,687**	,645**	,938**	1	,853**	,797**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_19	Pearson Correlation	,834**	,796**	,714**	,611**	,727**	,712**	,850**	,853**	1	,621**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_20	Pearson Correlation	,665**	,625**	,655**	,650**	,651**	,488**	,759**	,797**	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_21	Pearson Correlation	,688**	,683**	,682**	,625**	,687**	,694**	,804**	,790**	,789**	,724**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_22	Pearson Correlation	,710**	,698**	,704**	,647**	,711**	,698**	,834**	,824**	,816**	,767**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_23	Pearson Correlation	,602**	,534**	,651**	,579**	,637**	,465**	,662**	,676**	,536**	,831**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_24	Pearson Correlation	,484**	,410**	,482**	,429**	,471**	,554**	,751**	,717**	,622**	,753**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,013	0,003	0,009	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_25	Pearson Correlation	,733**	,715**	,669**	,727**	,676**	,652**	,865**	,861**	,779**	,737**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_26	Pearson Correlation	,726**	,690**	,669**	,677**	,683**	,635**	,812**	,821**	,787**	,729**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_27	Pearson Correlation	,695**	,787**	,701**	,709**	,671**	,713**	,800**	,767**	,709**	,660**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_28	Pearson Correlation	,738**	,782**	,743**	,752**	,712**	,710**	,786**	,748**	,692**	,700**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_29	Pearson Correlation	,411*	0,309	,407*	,338*	,371*	0,245	,437**	,423*	0,315	,643**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,067	0,014	0,044	0,026	0,149	0,008	0,010	0,062	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

X3_30	Pearson Correlation	,393*	,350*	,391*	,450**	,365*	0,315	,431**	,429**	0,317	,644**
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,036	0,018	0,006	0,029	0,062	0,009	0,009	0,060	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_31	Pearson Correlation	,374*	0,281	,370*	,368*	,338*	0,278	,397*	,385*	0,286	,586**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,097	0,026	0,027	0,044	0,101	0,016	0,020	0,090	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_32	Pearson Correlation	,470**	,415*	,403*	,403*	,379*	,360*	,448**	,452**	,400*	,596**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,012	0,015	0,015	0,023	0,031	0,006	0,006	0,016	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_33	Pearson Correlation	,564**	,515**	,450**	,460**	,446**	,448**	,604**	,650**	,598**	,650**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,006	0,005	0,006	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_34	Pearson Correlation	,612**	,633**	,624**	,637**	,640**	,415*	,500**	,573**	,549**	,487**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,012	0,002	0,000	0,001	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_35	Pearson Correlation	,700**	,647**	,630**	,630**	,628**	,483**	,667**	,710**	,664**	,771**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_36	Pearson Correlation	,700**	,647**	,630**	,630**	,628**	,483**	,667**	,710**	,664**	,771**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_37	Pearson Correlation	,453**	,457**	,519**	,580**	,499**	,384*	,353*	,356*	0,306	,515**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,005	0,001	0,000	0,002	0,021	0,034	0,033	0,069	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_38	Pearson Correlation	,357*	0,317	,359*	,427**	0,328	,344*	0,313	0,304	,346*	,444**
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,060	0,032	0,009	0,051	0,040	0,063	0,071	0,039	0,007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_39	Pearson Correlation	,453**	,457**	,519**	,580**	,499**	,441**	,431**	,437**	,453**	,515**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,005	0,001	0,000	0,002	0,007	0,009	0,008	0,006	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_40	Pearson Correlation	,346*	0,312	,347*	,481**	0,313	,354*	,373*	,362*	,330*	,410*
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,064	0,038	0,003	0,063	0,034	0,025	0,030	0,049	0,013
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,880**	,869**	,856**	,800**	,827**	,819**	,870**	,832**	,823**	,777**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X3_21	X3_22	X3_23	X3_24	X3_25	X3_26	X3_27	X3_28	X3_29	X3_30
X3_1	Pearson Correlation	,722**	,742**	,519**	,461**	,700**	,686**	,710**	,694**	0,241	0,239
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,157	0,160
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_2	Pearson Correlation	,586**	,543**	,376*	0,304	,500**	,511**	,599**	,635**	0,102	0,153
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,024	0,071	0,002	0,001	0,000	0,000	0,554	0,375
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_3	Pearson Correlation	,607**	,591**	0,293	,389*	,522**	,594**	,657**	,647**	0,156	0,205
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,083	0,019	0,001	0,000	0,000	0,000	0,362	0,230
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_4	Pearson Correlation	,612**	,600**	,365*	,422*	,590**	,571**	,660**	,649**	0,219	0,272
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,029	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	0,199	0,109
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_5	Pearson Correlation	,690**	,683**	,385*	,495**	,626**	,620**	,705**	,700**	0,244	0,294
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,021	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,152	0,081
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_6	Pearson Correlation	,574**	,548**	,656**	,477**	,607**	,560**	,639**	,601**	,369*	,434**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,027	0,008
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_7	Pearson Correlation	,716**	,713**	,405*	,517**	,662**	,618**	,707**	,705**	0,267	0,317
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,014	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,116	0,060
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_8	Pearson Correlation	,717**	,717**	,481**	,519**	,661**	,686**	,715**	,758**	0,237	0,314
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,164	0,063
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_9	Pearson Correlation	,671**	,697**	,539**	,565**	,640**	,715**	,781**	,828**	,347*	,347*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,038	0,038
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_10	Pearson Correlation	,571**	,585**	,475**	0,301	,543**	,575**	,637**	,729**	0,241	0,230
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,075	0,001	0,000	0,000	0,000	0,158	0,178
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_11	Pearson Correlation	,688**	,710**	,602**	,484**	,733**	,726**	,695**	,738**	,411*	,393*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_12	Pearson Correlation	,683**	,698**	,534**	,410*	,715**	,690**	,787**	,782**	0,309	,350*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,013	0,000	0,000	0,000	0,000	0,067	0,036
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_13	Pearson	,682**	,704**	,651**	,482**	,669**	,669**	,701**	,743**	,407*	,391*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,014	0,018
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_14	Pearson Correlation	,625**	,647**	,579**	,429**	,727**	,677**	,709**	,752**	,338*	,450**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,044	0,006
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_15	Pearson Correlation	,687**	,711**	,637**	,471**	,676**	,683**	,671**	,712**	,371*	,365*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,026	0,029
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_16	Pearson Correlation	,694**	,698**	,465**	,554**	,652**	,635**	,713**	,710**	0,245	0,315
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,149	0,062
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_17	Pearson Correlation	,804**	,834**	,662**	,751**	,865**	,812**	,800**	,786**	,437**	,431**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,008	0,009
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_18	Pearson Correlation	,790**	,824**	,676**	,717**	,861**	,821**	,767**	,748**	,423*	,429**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,009
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_19	Pearson Correlation	,789**	,816**	,536**	,622**	,779**	,787**	,709**	,692**	0,315	0,317
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,062	0,060
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_20	Pearson Correlation	,724**	,767**	,831**	,753**	,737**	,729**	,660**	,700**	,643**	,644**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_21	Pearson Correlation	1	,966**	,750**	,853**	,718**	,821**	,767**	,748**	,423*	,429**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010	0,009
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_22	Pearson Correlation	,966**	1	,729**	,828**	,748**	,844**	,779**	,760**	,488**	,483**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_23	Pearson Correlation	,750**	,729**	1	,802**	,633**	,667**	,586**	,621**	,611**	,559**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_24	Pearson Correlation	,853**	,828**	,802**	1	,664**	,734**	,610**	,583**	,541**	,478**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_25	Pearson Correlation	,718**	,748**	,633**	,664**	1	,870**	,793**	,774**	,468**	,538**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,004	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_26	Pearson Correlation	,821**	,844**	,667**	,734**	,870**	1	,871**	,857**	,448**	,504**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,006	0,002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_27	Pearson Correlation	,767**	,779**	,586**	,610**	,793**	,871**	1	,942**	,351*	,453**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,036	0,006



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_28	Pearson Correlation	,748**	,760**	,621**	,583**	,774**	,857**	,942**	1	,373*	,481**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,025	0,003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_29	Pearson Correlation	,423*	,488**	,611**	,541**	,468**	,448**	,351*	,373*	1	,921**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,003	0,000	0,001	0,004	0,006	0,036	0,025		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_30	Pearson Correlation	,429**	,483**	,559**	,478**	,538**	,504**	,453**	,481**	,921**	1
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,003	0,000	0,003	0,001	0,002	0,006	0,003	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_31	Pearson Correlation	,463**	,444**	,639**	,568**	,505**	,487**	,389*	,413*	,910**	,921**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,007	0,000	0,000	0,002	0,003	0,019	0,012	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_32	Pearson Correlation	,452**	,503**	,522**	,437**	,556**	,514**	,452**	,480**	,884**	,961**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,002	0,001	0,008	0,000	0,001	0,006	0,003	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_33	Pearson Correlation	,581**	,612**	,526**	,580**	,718**	,750**	,642**	,615**	,679**	,731**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_34	Pearson Correlation	,503**	,518**	,444**	0,307	,607**	,646**	,670**	,711**	,471**	,513**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0,007	0,068	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_35	Pearson Correlation	,636**	,674**	,698**	,542**	,790**	,765**	,673**	,714**	,684**	,752**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_36	Pearson Correlation	,636**	,674**	,698**	,542**	,790**	,765**	,673**	,714**	,684**	,752**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_37	Pearson Correlation	,437**	,408*	,531**	,354*	,544**	,489**	,493**	,523**	,630**	,746**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,014	0,001	0,034	0,001	0,002	0,002	0,001	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_38	Pearson Correlation	,387*	,361*	,435**	,362*	,504**	,466**	,421*	,447**	,605**	,738**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,031	0,008	0,030	0,002	0,004	0,010	0,006	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_39	Pearson Correlation	,517**	,489**	,531**	,433**	,544**	,571**	,565**	,599**	,532**	,659**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,001	0,008	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_40	Pearson Correlation	,362*	,338*	,387*	0,327	,571**	,457**	,424*	,450**	,543**	,691**
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,044	0,020	0,052	0,000	0,005	0,010	0,006	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,849**	,861**	,729**	,691**	,864**	,868**	,867**	,884**	,565**	,617**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

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

*.
Correlation
is
significant
at the 0.05
level (2-
tailed).

		X3_3 1	X3_3 2	X3_3 3	X3_3 4	X3_3 5	X3_3 6	X3_3 7	X3_3 8	X3_3 9	X3_4 0	TOTAL_ X3
X3_1	Pearson Correlati on	0,21 9	0,31 7	,470**	,568**	,606**	,606**	,430**	,336*	,430**	0,32 6	,830**
	Sig. (2- tailed)	0,19 9	0,05 9	0,00 4	0,00 0	0,000	0,000	0,00 9	0,04 5	0,00 9	0,05 2	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_2	Pearson Correlati on	0,15 0	0,26 5	,378*	,505**	,450**	,450**	,350*	0,28 9	,350*	0,29 0	,714**
	Sig. (2- tailed)	0,38 1	0,11 8	0,02 3	0,00 2	0,006	0,006	0,03 7	0,08 7	0,03 7	0,08 6	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_3	Pearson Correlati on	0,20 1	0,29 3	,447**	,483**	,408*	,408*	0,29 1	0,22 4	0,29 1	0,25 4	,311**
	Sig. (2- tailed)	0,23 9	0,08 3	0,00 6	0,00 3	0,013	0,013	0,08 5	0,18 8	0,08 5	0,13 5	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_4	Pearson Correlati on	0,25 9	,365*	,504**	,522**	,514**	,514**	,374*	0,29 7	,374*	0,32 3	,746**
	Sig. (2- tailed)	0,12 7	0,02 9	0,00 2	0,00 1	0,001	0,001	0,02 5	0,07 9	0,02 5	0,05 5	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_5	Pearson Correlati on	0,27 8	,385*	,487**	,526**	,492**	,492**	,399*	0,32 2	,399*	,343*	,793**
	Sig. (2- tailed)	0,10 1	0,02 1	0,00 3	0,00 1	0,002	0,002	0,01 6	0,05 6	0,01 6	0,04 0	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_6	Pearson Correlati on	,426**	,396*	,411*	,484**	,503**	,503**	,485**	,474**	,485**	,422*	,437**
	Sig. (2- tailed)	0,01 0	0,01 7	0,01 3	0,00 3	0,002	0,002	0,00 3	0,00 3	0,00 3	0,01 0	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_7	Pearson Correlati on	0,29 6	,405*	,476**	,486**	,526**	,526**	,425**	,346*	,425**	,364*	,802**
	Sig. (2- tailed)	0,07 9	0,01 4	0,00 3	0,00 3	0,001	0,001	0,01 0	0,03 9	0,01 0	0,02 9	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_8	Pearson Correlati on	0,27 8	,362*	,437**	,487**	,539**	,539**	,447**	,343*	,447**	,357*	,808**
	Sig. (2- tailed)	0,10 1	0,03 0	0,00 8	0,00 3	0,001	0,001	0,00 6	0,04 1	0,00 6	0,03 3	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_9	Pearson Correlati on	0,31 6	,363*	,505**	,570**	,496**	,496**	0,31 8	0,28 1	0,31 8	0,26 4	,795**
	Sig. (2- tailed)	0,06 1	0,03 0	0,00 2	0,00 0	0,002	0,002	0,05 9	0,09 6	0,05 9	0,12 0	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asil:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

X3_10	Pearson Correlation	0,219	0,295	,347*	,577**	,529**	,529**	,393'	0,251	,393'	0,246	,778**
	Sig. (2-tailed)	0,200	0,080	0,038	0,000	0,001	0,001	0,018	0,140	0,018	0,149	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_11	Pearson Correlation	,374*	,470**	,564**	,612**	,700**	,700**	,453**	,357**	,453**	,346*	,884**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,033	0,006	0,039	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_12	Pearson Correlation	0,281	,415*	,515**	,633**	,647**	,647**	,457**	0,317	,457**	0,312	,872**
	Sig. (2-tailed)	0,097	0,012	0,001	0,000	0,000	0,000	0,005	0,060	0,005	0,064	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_13	Pearson Correlation	,370*	,403*	,450**	,624**	,630**	,630**	,519**	,359**	,519**	,347*	,862**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,015	0,006	0,000	0,000	0,000	0,001	0,032	0,001	0,038	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_14	Pearson Correlation	,368*	,403*	,460**	,637**	,630**	,630**	,580**	,427**	,580**	,481**	,807**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,015	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,009	0,000	0,003	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_15	Pearson Correlation	,338*	,379*	,446**	,640**	,628**	,628**	,499**	0,328	,499**	0,313	,833**
	Sig. (2-tailed)	0,044	0,023	0,006	0,000	0,000	0,000	0,002	0,051	0,002	0,063	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_16	Pearson Correlation	0,278	,360*	,448**	,415*	,483**	,483**	,384*	,344*	,441**	,354*	,812**
	Sig. (2-tailed)	0,101	0,031	0,006	0,012	0,003	0,003	0,021	0,040	0,007	0,034	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_17	Pearson Correlation	,397*	,448**	,604**	,500**	,667**	,667**	,353'	0,313	,431**	,373'	,868**
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,006	0,000	0,002	0,000	0,000	0,034	0,063	0,009	0,025	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_18	Pearson Correlation	,385*	,452**	,650**	,573**	,710**	,710**	,356*	0,304	,437**	,362*	,829**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,033	0,071	0,008	0,030	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_19	Pearson Correlation	0,286	,400*	,598**	,549**	,664**	,664**	0,306	,346*	,453**	,330*	,820**
	Sig. (2-tailed)	0,090	0,016	0,000	0,001	0,000	0,000	0,069	0,039	0,006	0,049	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_20	Pearson Correlation	,586**	,596**	,650**	,487**	,771**	,771**	,515**	,444**	,515**	,410*	,783**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,001	0,007	0,001	0,013	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_21	Pearson Correlation	,463**	,452**	,581**	,503**	,636**	,636**	,437**	,387*	,517**	,362*	,847**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,006	0,000	0,002	0,000	0,000	0,008	0,020	0,001	0,030	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_22	Pearson Correlation	,444**	,503**	,612**	,518**	,674**	,674**	,408*	,361*	,489**	,338*	,861**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

	Sig. (2-tailed)	0,007	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000	0,014	0,031	0,002	0,044	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_23	Pearson Correlation	,639**	,522**	,526**	,444**	,698**	,698**	,531**	,435**	,531**	,387*	,731**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,001	0,007	0,000	0,000	0,001	0,008	0,001	0,020	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_24	Pearson Correlation	,568**	,437**	,580**	0,307	,542**	,542**	,354*	,362*	,433**	0,327	,691**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,008	0,000	0,068	0,001	0,001	0,034	0,030	0,008	0,052	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_25	Pearson Correlation	,505**	,556**	,718**	,607**	,790**	,790**	,544**	,504**	,544**	,571**	,859**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,001	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_26	Pearson Correlation	,487**	,514**	,750**	,646**	,765**	,765**	,489**	,466**	,571**	,457**	,861**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,004	0,000	0,005	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_27	Pearson Correlation	,389*	,452**	,642**	,670**	,673**	,673**	,493**	,421*	,565**	,424*	,861**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,010	0,000	0,010	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_28	Pearson Correlation	,413*	,480**	,615**	,711**	,714**	,714**	,523**	,447**	,599**	,450**	,884**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,006	0,000	0,006	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_29	Pearson Correlation	,910**	,884**	,679**	,471**	,684**	,684**	,630**	,605**	,532**	,543**	,574**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_30	Pearson Correlation	,921**	,961**	,731**	,513**	,752**	,752**	,746**	,738**	,659**	,691**	,625**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_31	Pearson Correlation	1	,887**	,695**	,506**	,705**	,705**	,752**	,733**	,663**	,680**	,596**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_32	Pearson Correlation	,887**	1	,750**	,518**	,777**	,777**	,703**	,698**	,617**	,654**	,654**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_33	Pearson Correlation	,695**	,750**	1	,713**	,858**	,858**	,679**	,716**	,679**	,697**	,750**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_34	Pearson Correlation	,506**	,518**	,713**	1	,734**	,734**	,652**	,560**	,652**	,557**	,735**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_35	Pearson Correlation	,705**	,777**	,858**	,734**	1	1,000**	,790**	,734**	,790**	,708**	,840**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_36	Pearson Correlation	,705**	,777**	,858**	,734**	1,000**	1	,790**	,734**	,790**	,708**	,840**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_37	Pearson Correlation	,752**	,703**	,679**	,652**	,790**	,790**	1	,910**	,307**	,868**	,298**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_38	Pearson Correlation	,733**	,698**	,716**	,560**	,734**	,734**	,910**	1	,910**	,952**	,590**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_39	Pearson Correlation	,663**	,617**	,679**	,652**	,790**	,790**	,907**	,910**	1	,868**	,343**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3_40	Pearson Correlation	,680**	,654**	,697**	,557**	,708**	,708**	,868**	,952**	,868**	1	,581**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,589**	,647**	,752**	,734**	,840**	,840**	,671**	,594**	,688**	,588**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

*
Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

LAMPIRAN 13; Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja(X3) Menggunakan Program SPSS

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11
X3.12 X3.13 X3.14 X3.15 X3.16
X3.17 X3.18 X3.19 X3.20 X3.21 X3.22 X3.23 X3.24 X3.25 X3.26
X3.27 X3.28 X3.29 X3.30 X3.31 X3.32
X3.33 X3.34 X3.35 X3.36 X3.38 X3.39 X3.40
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

LAMPIRAN 14: Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba**Undang-Undang :**

1. Undang-Undang R.I. Nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang R.I. Nomor: 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah :

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.

Peraturan Menteri :

- 1) Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- 2) Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 61409/MPK/KP/1999 dan Nomor 181 Tahun 1999 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- 3) Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 074/U/2000 tentang Tata Kerja Tim Penilai dan Tata Cara Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen Perguruan Tinggi.
- 4) Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36/D/O/2001 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen.
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/17/M.PAN/2013 tentang Perubahan Atas Ketentuan Lampiran I dan atau Lampiran II Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya.
- 6) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 48 Tahun 2009 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Depdiknas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengiklan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambli
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambli

Lampiran : Angket Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Dosen PTKIS Provinsi Jambi
Di Jambi

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dosen meluangkan waktunya untuk mengisi daftar pertanyaan/ pernyataan (kuisisioner) ini dalam rangka penyusunan disertasi kami yang berjudul "Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi".

Tujuan penelitian ini semata-mata untuk kajian ilmiah, kesediaan Bapak/Ibu dosen menjawab pertanyaan terlampir dengan sebenar-benarnya sangat kami hargai. Kerahasiaan data dari Bapak/Ibu dosen menjadi tanggungjawab kami untuk menjaganya.

Kami menyadari kesibukan Bapak/Ibu dosen terganggu dengan adanya kuisisioner ini, oleh sebab itu kami mohon maaf dan menyampaikan terima kasih yang tak terhingga. Semoga segala bantuan dan perhatian yang telah Bapak/Ibu dosen berikan mendapat pahala berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin...

Hormat saya,
Peneliti



Zaenal Abidin

NIM; 901192011

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DATA RESPONDEN

1. Nama Responden :
: 1. () STAI Mambaul ulum Jambi
2. () STAI SMQ Bangko
3. () STAI An-nadwah Tanjungbar
2. Perguruan Tinggi :
:
3. Fakultas/ Prodi :
: 1. () Laki-laki
2. () Perempuan
4. Jenis Kelamin :
:
5. Umur :
:Tahun
: 1.() Strata 1 (S1)
2.() Spesialis I
3.() Strata 2 (S2)
4.() Spesialis II
5.() Strata 3 (S3)
6. Pendidikan Terakhir :
:
7. Masa kerja sebagai Dosen/
TMT :
: 1.() Asisten Ahli
2.() Lektor
3.() Lektor Kepala
4.() Guru Besar
8. Jabatan Fungsional :
: 1. () IIIb
2. () IIIc
3. () IIId
4. () IVa
5. () IVb
6. () IVc
7. () IVd
8. () IVe
9. Golongan dan Pangkat
Terakhir :
: 1. () Ya
2. () Tidak
10. Selain sebagai dosen, apakah
Bapak/Ibu sementara
memegang salah satu jabatan
struktural di :
Universitas/Fakultas tempat
kerja sekarang : 1.() Ketua
2.() Wakil Ketua
3.() Kaprodi
4.() Sekretaris Prodi
5.() LP2M
6.() TU Akademik/ Keuangan/ Umum
7.() Jabatan Lainnya
:
11. Jika Ya, sebutkan jabatan yang
Bapak/Ibu jabat sekarang :
:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAGIAN 1; PENGEMBANGAN KARIR (X₄)

a. Definisi Konseptual

Pengembangan karir dalam penelitian ini ialah merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang ditandai dengan diperolehnya sebuah kedudukan dari satu posisi ke posisi lain yang lebih baik dari sebelumnya melalui pengintegrasian masalah karir berupa rencana karir dan manajemen karir, sehingga tujuan dan harapannya dapat tercapai. Adapun konstruksi penelitian pada variabel pengembangan karir yaitu; 1. Kemampuan, Kedudukan; 2. Sumber daya, peluang; 3. Minat, kualitas; 4. Selektif, adaptif; 5. Perilaku, potensi; 6. Loyalitas, tanggung jawab; dan 7. Relasi.

b. Definisi Operasional

Pengembangan karir dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan/ pertanyaan sejumlah 36 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yang meliputi; 1). Kemampuan, 2). Minat, 3). Sumber daya, dan 4). Peluang.

c. Kisi-kisi instrumen

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan sebelum uji coba	Jmlh	Nomor butir pernyataan setelah uji coba	jmlh
Pengembangan karir (X ₄)	Kemampuan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	1,2,3,4,5,6,7,8,10	9
	Sumber daya	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10	11,12,13,14,16,17,18,19,20	9
	Minat	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10	22,23,24,25,26,27,29,30	8
	Peluang	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10
Jumlah			40		36

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	R	TS	STS
5	4	3	2	1

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan: 36

Skor maksimum : 180

Skor minimum : 36

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	145-180	81-100	Sangat setuju (SS)
2	109-144	61-80	Setuju (S)
3	73-108	41-60	Ragu-ragu (R)
4	37-72	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 36	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

ANGKET PENGEMBANGAN KARIR (X₄)

Untuk semua pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu dosen diminta memberikan jawaban dengan memberi tanda (√) di dalam kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dan pada kolom yang tersedia. Deskripsi Pilihan Jawaban sbb:

Pernyataan positif			Pernyataan negatif		
Nilai	Kriteria	Keterangan	Nilai	Kriteria	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	5	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
2	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	4	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada	3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada
4	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada	2	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada
5	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada	1	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada

NO	INDIKATOR	Katagori Pernyataan Positif (P) Negatif(N)	PERNYATAAN (Positif/ Negatif)	SS	S	R	TS	STS
1	Kemampuan	Positif	Saya memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan bidang profesi saya.					
2		Positif	Saya memiliki pengalaman kerja sesuai bidang keahlian saya					
3		Positif	Saya mampu melaksanakan tugas beban kerja secara cermat					
4		Positif	Saya mampu menyelesaikan tugas beban kerja dengan tepat waktu					
5		Positif	Saya sering mengikuti pelatihan--pelatihan guna meningkatkan ketrampilan					
6		Negatif	Saya sering mendapatkan teguran dari pimpinan terkait dengan kinerja saya yang tidak selesai tepat waktu					
7		Negatif	Saya kurang tanggap dengan pengoperasian program software pada komputer					
8		Negatif	Saya tidak pernah mengikuti kegiatan workshop tentang peningkatan skill					
10	Minat	Negatif	Saya belum mampu berperan aktif disetiap kegiatan kampus					
11		Positif	Saya sangat tertarik dengan aktivitas sebagai akademisi yang profesional					
12		Positif	Sebagai dosen saya merasa senang dengan tugas beban kerja yang diberikan kepada saya					
13		Positif	Saya merasa diperhatikan jika sering diingatkan akan tugas pekerjaan saya yang belum selesai					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengiklan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

14		Positif	Saya merasa nyaman dengan profesi fungsional sebagai dosen						
16		Negatif	Sebagai dosen saya tidak tertarik memiliki karya ilmiah buku (Ber-ISBN)						
17		Negatif	Saya tidak tertarik pada program pengabdian masyarakat						
18		Negatif	Saya tidak tertarik mendapatkan hibah penelitian dari program pemerintah						
19		Negatif	Saya tidak ada keinginan untuk meningkatkan kemampuan dalam mendalami profesi saya						
20		Negatif	Saya tidak ada kemauan untuk menerbitkan jurnal ilmiah yang terindeks skala nasional ataupun internasional						
22	Sumber daya	Positif	Sebagai dosen saya memiliki kesehatan jasmani maupun rohani yang baik						
23		Positif	Sebagai dosen saya memiliki ketrampilan IT						
24		Positif	Sebagai dosen saya memiliki kualitas kemampuan keterampilan yang mendukung profesi saya						
25		Positif	Sebagai dosen saya memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah), sekurang-kurangnya satu bahasa asing.						
26		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki pengetahuan di bidang IPTEK sesuai dengan tuntutan zaman						
27		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki semangat yang tangguh						
29		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki semangat kompetisi yang tinggi untuk meningkatkan etos kerja saya						
30		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki sikap keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bersama.						
31	Peluang	Positif	Sebagai dosen saya selalu memperhatikan pengetahuan yang saya miliki						
32		Positif	Sebagai dosen saya selalu memaksimalkan hasil kinerja saya						
33		Positif	Sebagai dosen saya memiliki kemampuan dalam bekerja sama secara tim						
34		Positif	Sebagai dosen saya mampu bersikap hormat antar sesama rekan sejawat						
35		Positif	Sebagai dosen saya memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun						
36		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki prestasi penunjang profesi yang sesuai keahlian saya						
37		Negatif	Sebagai dosen saya tidak kreatif dalam menjalankan tugas						
38		Negatif	Sebagai dosen saya tidak mampu bersabar untuk menjalankan tugas						
39		Negatif	Sebagai dosen saya tidak profesional dalam bekerja						
40		Negatif	Sebagai dosen saya tidak memiliki loyalitas dalam bekerja						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAGIAN 2; BUDAYA AKADEMIK (X₁)

a. Definisi Konseptual

Budaya akademik dalam penelitian ini ialah suatu aktifitas kehidupan kampus yang inovatif dalam merespon segala perubahan dan pembaharuan untuk menuju kondisi budaya akademik yang ideal dan dinamis serta tetap fokus pada tujuan organisasi. adapun konstruks penelitian pada variabel budaya akademik yaitu; 1. Daya kreatifitas, inovatif; 2. Tanggap akan perubahan dan pembaharuan, proporsional; 3. Dinamis, fokus pada tujuan; 4. Sarana prasarana, peraturan; 5. Tradisi, nilai-nilai keyakinan; 6. Persaingan, interaksi; 7. Religiusitas, adat istiadat; 8. Keberagaman; 9. Nilai-nilai karakteristik yang positif.

b. Definisi Operasional

Budaya akademik dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan/ pertanyaan sejumlah 37 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yang meliputi; 1). Berinovasi, 2). Tanggap pada perubahan dan pembaharuan, 3). Ketersediaan sarana prasarana, dan 4). Fokus pada tujuan.

c. Kisi-kisi instrumen

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan sebelum uji coba	Jmlh	Nomor butir pernyataan setelah uji coba	jmlh
Budaya Akademik (X ₁)	Berinovasi	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	1,2,3,4,5,6,7,8,10	9
	Tanggap pada perubahan dan pembaharuan	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10
	Ketersediaan sarana prasarana	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10	21,22,23,24,25,27,28,29	8
	Fokus pada tujuan	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10
Jumlah			40		37

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	R	TS	STS
5	4	3	2	1

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan: 37

Skor maksimum : 185

Skor minimum : 37

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	149-185	81-100	Sangat setuju (SS)
2	112-148	61-80	Setuju (S)
3	75-111	41-60	Ragu-ragu (R)
4	38-74	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 37	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

ANGKET BUDAYA AKADEMIK (X₁)

Untuk semua pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu dosen diminta memberikan jawaban dengan memberi tanda (√) di dalam kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dan pada kolom yang tersedia. Deskripsi Pilihan Jawaban sbb:

Pernyataan positif			Pernyataan negatif		
Nilai	Kriteria	Keterangan	Nilai	Kriteria	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	5	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
2	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	4	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada	3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada
4	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada	2	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada
5	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada	1	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada

NO	INDIKATOR	Katagori Pernyataan Positif (P) Negatif(N)	PERNYATAAN (Positif/ Negatif)	SS	S	R	TS	STS
1	Bernovasi	Positif	Saat ini iklim didalam Perguruan Tinggi tempat saya mengajar sangat kondusif					
2		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar senantiasa terus aktif mengembangkan kemampuan pada setiap unsur didalam organisasi					
3		Positif	Orientasi Perguruan Tinggi tempat saya mengajar mengikuti perkembangan IPTEKS					
4		Positif	Pola manajemen di Perguruan Tinggi tempat saya mengajar menunjukkan sikap terbuka					
5		Positif	Perguruan Tinggi tempat saya mengajar menerapkan proses pembelajaran interaktif					
6		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar, tidak aktif dalam kegiatan pengembangan IT					
7		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar, tidak ada program pengembangan kreatifitas					
8		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar, tidak melakukan reinventing					
10		Negatif	Aktifitas di Perguruan tinggi tempat saya mengajar, tidak terarah					
11		Tanggap pada perubahan & pembaharuan	Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar sangat aktif melakukan perbaikan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja operasional pada organisasi				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

12		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar melakukan perubahan transisi guna memperkuat sistem organisasi						
13		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar melakukan peningkatan kompetensi dilingkungan akademisi melalui studi banding dll						
14		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar melakukan transformasi manajemen guna memperkuat kondisi organisasi						
15		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar melakukan evaluasi guna mengembangkan organisasi						
16		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak melakukan reorientasi pada organisasi						
17		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak melakukan tindakan adaptasi pada perubahan lingkungan organisasi						
18		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak melakukan tindakan strategis pada organisasi						
19		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak melakukan tindakan koordinasi guna mempersolid hubungan antar masyarakat kampus						
20		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak melakukan tindakan pengaturan guna menyesuaikan perubahan pada lingkungan organisasi						
21	Ketersediaan sarana prasarana	Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar menyediakan ATK (alat tulis kantor)						
22		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar memiliki lab.komputer						
23		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar memiliki kendaraan operasional untuk mobilitas operasional kegiatan kampus						
24		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar memiliki toilet yang representatif						
25		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar memiliki ruang belajar yang nyaman						
27		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak memiliki ruang perpustakaan						
28		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak memiliki jaringan internet (wifi)						
29		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak memiliki ruang unit kesehatan kampus						
31	Fokus pada tujuan	Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tetap teguh dalam menghadapi tantangan						
32		Positif	Visi pada Perguruan Tinggi tempat saya mengajar tetap fokus pada tujuannya						
33		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar senantiasa menyiapkan konsep planing yang efektif pada organisasi						
34		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar senantiasa selalu						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

			menjaga gairah semangat civitas akademika						
35		Positif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar senantiasa melakukan tindakan pengorganisasian pada penggunaan sumberdaya yang bijaksana						
36		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar merekrut sumber daya manusia yang tidak sesuai kebutuhan organisasi						
37		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak ada batasan waktu untuk mencapai visi						
38		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak menetapkan target capaian						
39		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak pengawasan kerja						
40		Negatif	Perguruan tinggi tempat saya mengajar tidak ada anggaran operasional organisasi						

@ Hak cipta milik UIN Sultha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM KEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAGIAN 3; KEPEMIMPINAN (X₂)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang yang memiliki integritas tinggi dan berkepribadian baik dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa ada unsur paksaan. adapun konstruks penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu; 1. Kompetensi, integritas, komunikatif; 2. Suri tauladan, berakhlak; 3. Amanah, cerdas; 4. Berkepribadian baik, empati; 5. Motivator, kharismatik; 6. Otoritas, bertanggung jawab; 7. Ketrampilan, seni peran; 8. Kapabilitas; 9. Loyalis, inspiratif.

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan sejumlah 34 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yang meliputi; 1). Komunikatif, 2). Berkepribadian baik, 3). Amanah, dan 4). Mampu memotivasi.

c. Kisi-kisi instrumen

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan sebelum uji coba	Jmlh	Nomor butir pernyataan setelah uji coba	jmlh
Kepemimpinan (X ₂)	Komunikatif	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10	1,2,3,4,5,6,8,9	8
	Berkepribadian baik	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	10	11,12,13,14,15,16,19,20	8
	Amanah	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	10	21,22,23,24,25,26,27,28,30	9
	Mampu memotivasi	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	10	31,32,33,34,35,36,37,39,40	9
Jumlah			40		34

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	R	TS	STS
5	4	3	2	1

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan: 34

Skor maksimum : 170

Skor minimum : 34

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	137-170	81-100	Sangat setuju (SS)
2	103-136	61-80	Setuju (S)
3	69-102	41-60	Ragu-ragu (R)
4	35-68	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 34	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

ANGKET KEPEMIMPINAN (X₂)

Untuk semua pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu dosen diminta memberikan jawaban dengan memberi tanda (√) di dalam kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dan pada kolom yang tersedia. Deskripsi Pilihan Jawaban sbb:

Pernyataan positif			Pernyataan negatif		
Nilai	Kriteria	Keterangan	Nilai	Kriteria	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	5	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
2	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	4	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada	3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada
4	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada	2	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada
5	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada	1	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada

NO	INDIKATOR	Kategori Pernyataan Positif (P) Negatif(N)	PERNYATAAN (Positif/ Negatif)	SS	S	R	TS	STS
1	Komunikatif	Positif	Kemampuan berbahasa asing Pimpinan sangat baik					
2		Positif	Pimpinan mampu menyampaikan gagasannya dengan luwes					
3		Positif	Pimpinan mampu menyampaikan informasi dapat dengan mudah dimengerti bawahannya					
4		Positif	Pimpinan mampu berdiplomasi dengan baik untuk menyelesaikan masalah organisasi					
5		Positif	Pimpinan mampu menjalin hubungan baik dengan antar anggota organisasi					
6		Negatif	Pimpinan sangat kaku dalam berinteraksi dengan bawahannya					
8		Negatif	Pimpinan sangat tendensius kepada bawahannya					
9		Negatif	Pimpinan tidak mampu menjelaskan visi organisasi kepada bawahannya					
11		Berkepribadian baik	Positif	Pimpinan menunjukkan sikap jujur				
12	Positif		Pimpinan menunjukkan sikap disiplin					
13	Positif		Pimpinan menunjukkan sikap ramah tamah kepada bawahannya					
14	Positif		Pimpinan menunjukkan sikap tegas kepada bawahannya					
15	Positif		Pimpinan menunjukkan sikap empati kepada bawahannya					
16	Negatif		Pimpinan menunjukkan sikap egois kepada bawahannya					
19	Negatif		Pimpinan menunjukkan sikap acuh tak acuh kepada bawahannya					
20	Negatif		Pimpinan menunjukkan sikap pemaarah kepada bawahannya					
21	Amanah	Positif	Pimpinan mampu menjalankan sistem organisasi dengan baik					
22		Positif	Pimpinan mampu bertanggung jawab atas tugasnya					
23		Positif	Pimpinan mampu menilai bawahannya sesuai apa yang ia ketahui tanpa menyembunyikan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntha Jambi

24		Positif	Pimpinan mampu menepati janjinya						
25		Positif	Pimpinan mampu menyampaikan informasi yang benar kepada bawahannya						
26		Negatif	Pimpinan tidak mampu menjaga hak bawahannya						
27		Negatif	Pimpinan tidak mampu menjaga diri dari sikap mengabaikan urusan						
28		Negatif	Pimpinan tidak bisa menjaga kepercayaan yang di berikan kepadanya						
30		Negatif	Pimpinan tidak mampu menjaga kesejahteraan bawahannya						
31	Mampu memotivasi	Positif	Pimpinan selalu memberikan apresiasi kepada bawahannya secara materil maupun nonmateril						
32		Positif	Pimpinan memberikan hasrat keinginan untuk berhasil kepada bawahannya						
33		Positif	Pimpinan memberikan dorongan kuat dalam bekerja kepada bawahannya						
34		Positif	Pimpinan memberikan penghargaan atas capaian prestasi bawahannya						
35		Positif	Pimpinan memberikan harapan promosi naik pangkat kepada bawahannya						
36		Negatif	Pimpinan tidak peduli kepada bawahannya						
37		Negatif	Pimpinan tidak loyal kepada bawahannya						
39		Negatif	Pimpinan tidak bisa mengelola capaian karir bawahannya						
40		Negatif	Pimpinan tidak mampu membuat lingkungan kerja yang nyaman kepada bawahannya						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

BAGIAN 4; MOTIVASI KERJA (X₃)

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja dalam penelitian ini ialah kesediaan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan tekun dan sungguh sungguh guna memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi. Adapun konstruks penelitian pada variabel kepemimpinan yaitu; 1. sungguh sungguh, fisiologis; 2. powerfull, 3. instrinsik, 4. reasoning (alasan); 5. satisfy (kepuasan), unsatisfy (ketidakpuasan); 6. kenyamanan, keamanan, fasilitas, status sosial; 7. harga diri, penghargaan, aktualisasi diri.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu penelitian yang datanya dapat dikumpulkan dan diungkap melalui angket dengan menggunakan skala likert dengan jumlah butir pernyataan/ pertanyaan sejumlah 38 butir instrumen yang dijawab/ diisi oleh responden dengan indikator yaitu meliputi; 1). Fisiologis, 2). Keamanan 3). Sosial 4). Harga diri, dan 5). Aktualisasi diri.

c. Kisi-kisi instrumen

Variabel	Indikator	Nomor butir pernyataan sebelum uji coba	Jmlh	Nomor butir pernyataan setelah uji coba	jmlh
Motivasi Kerja (X ₃)	Fisiologis	1,2,3,4,5,6,7,8,	8	1,2,4,5,6,7,8,	7
	Keamanan	9,10,11,12,13,14,15, 16,	8	9,10,11,12,13,14,15, 16,	8
	Sosial	17,18,19,20,21,22,23,24	8	17,18,19,20,21,22,23,24	8
	Harga diri	25,26,27,28,29,30,31,32	8	25,26,27,28,29,30,31,32	8
	Aktualisasi diri	33,34,35,36,37,38,39,40	8	33,34,35, 36,38,39,40	7
Jumlah			40		38

d. Pedoman penilaian/ penskoran instrumen

Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
SS	S	R	TS	STS
5	4	3	2	1

Jumlah butir pernyataan/ pertanyaan: 38

Skor maksimum : 190

Skor minimum : 38

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

No	Skor jawaban	% Skor	Kategori skor
1	153-190	81-100	Sangat setuju (SS)
2	115-152	61-80	Setuju (S)
3	77-114	41-60	Ragu-ragu (R)
4	39-76	21-40	Tidak setuju (TS)
5	≤ 38	≤ 20	Sangat tidak setuju (STS)

ANGKET MOTIVASI KERJA (X₃)

Untuk semua pernyataan di bawah ini, Bapak/Ibu dosen diminta memberikan jawaban dengan memberi tanda (√) di dalam kolom jawaban yang dianggap paling sesuai dan pada kolom yang tersedia. Deskripsi Pilihan Jawaban sbb:

Pernyataan positif			Pernyataan negatif		
Nilai	Kriteria	Keterangan	Nilai	Kriteria	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	5	STS	Sangat Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
2	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada	4	TS	Tidak Setuju” dengan pernyataan yang ada
3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada	3	R	Ragu-ragu” dengan pernyataan yang ada
4	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada	2	S	Setuju” dengan pernyataan yang ada
5	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada	1	SS	Sangat Setuju” dengan pernyataan yang ada

NO	INDIKATOR	Kategori Pernyataan Positif (P) Negatif(N)	PERNYATAAN (Positif/ Negatif)	SS	S	R	TS	STS
1	Fisiologis	Positif	Di kampus tempat saya mengajar menyediakan konsumsi (makan - minum) sesuai jam kerja					
2		Positif	Di kampus tempat saya mengajar memberlakukan jam istirahat siang hari (pukul 12.00 – 13.00 wib)					
4		Positif	Di kampus tempat saya mengajar menyediakan jasa check-up kesehatan					
5		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar tidak memberikan asupan nutrisi tambahan					
6		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar tidak ada sarana dan prasarana untuk ibadah					
7		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar tidak ada program relaksasi (liburan bersama)					
8		Negatif	Di kampus tempat saya mengajar tidak ada waktu bersantai santai					
9		Keamanan	Positif	Di kampus tempat saya mengajar terdapat tim keamanan (security)				
10	Positif		Di kampus tempat saya mengajar sangat kondusif					
11	Positif		Di kampus tempat saya mengajar bebas dari dependensi					
12	Positif		Di kampus tempat saya mengajar bebas dari ancaman					
13	Negatif		Di kampus tempat saya mengajar sering ada konflik					
14	Negatif		Di kampus tempat saya mengajar rawan akan bencana alam					
15	Negatif		Di kampus tempat saya mengajar sering menimbulkan kecemasan					
16	Negatif		Di kampus tempat saya mengajar tidak adanya jaminan kesehatan					
17	Sosial	Positif	Ikatan persahabatan saya dengan rekan sejawat sangat erat sekali					
18		Positif	Saya selalu menjaga komunikasi dengan baik antar rekan sejawat, pimpinan, staff maupun mahasiswa					
19		Positif	Saya sering terlibat pada kegiatan kemasyarakatan					
20		Positif	Saya selalu menjaga hubungan harmonis dengan keluarga, masyarakat maupun					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

			civitas akademika						
21		Negatif	Saya tidak pernah ikut partisipasi pada kegiatan gotong royong dll.						
22		Negatif	Saya tidak tanggap dengan adanya rekan kerja baru						
23		Negatif	Saya tidak peduli dengan keadaan keluarga, lingkungan masyarakat maupun kampus						
24		Negatif	Saya intoleransi kepada orang yang tidak saya kenal						
25	Harga diri	Positif	Saya merasa yakin dengan kualifikasi pendidikan yang saya miliki saya mampu menjalankan tugas beban kerja saya sebagai dosen dengan baik						
26		Positif	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya merasa bisa sukses menjadi dosen yang profesional						
27		Positif	Saya yakin dengan keberadaan saya di kampus ini, elektabilitas kampus akan lebih meningkat						
28		Positif	Saya merasa yakin dapat mengatasi semua persoalan yang saya hadapi dengan cepat						
29		Negatif	Saya sering merendahkan diri saya sendiri dihadapan rekan kerja						
30		Negatif	Saya sering mengeluh atas kekurangan diri saya pada rekan sejawat						
31		Negatif	Saya sering mengeluarkan ucapan yang tidak sopan pada rekan sejawat						
32		Negatif	Saya sering magkir dari tanggung jawab yang berikan						
33	Aktualisasi diri	Positif	Saya selalu mempersiapkan diri untuk menerima kemungkinan yang akan terjadi						
34		Positif	Saya selalu menyesuaikan keinginan dengan kemampuan saya						
35		Positif	Sebagai dosen, saya mampu membaca realitas secara efisien						
36		Positif	Sebagai dosen, saya mampu mengembangkan potensi dengan sebaik-baiknya						
38		Negatif	Sebagai dosen saya selalu merasa paling benar sendiri atas tindakan yang saya lakukan						
39		Negatif	Sebagai dosen saya tidak bisa menerima kritikan sekalipun itu membangun						
40		Negatif	Sebagai dosen, saya sering menyalahkan orang lain atas kesalahan yang saya buat						

Terima kasih banyak atas semua partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan dalam survei ini. Semoga sukses selalu. Aamiin...

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

LAMPIRAN 15; Data Hasil Penelitian Variabel Pengembangan Karir (X4)

Table with 14 columns (x4.1 to x4.14) and 77 rows (N 1 to N 77). Each cell contains a numerical value ranging from 3 to 5.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

- 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutaha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutaha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

N	x4.31	x4.32	x4.33	x4.34	x4.35	x4.36	x4.37	x4.38	x4.39	x4.40	TOTAL X4
1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	149
2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	138
3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	149
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	169
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	151
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	124
7	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	160
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	140
9	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	140
10	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	132
11	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	116
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	162
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130
14	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	115
15	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	153
16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	143
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	142
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	142
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	117
20	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	153
21	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	115
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	145
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166
24	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	105
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	145
26	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	125
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	178
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	124
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180
32	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	150
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130
34	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	120
35	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	140
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	165
39	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	154
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
41	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	132
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173
43	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	118
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	178
45	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	122
46	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	139
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	124
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	124
49	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	129
50	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	142
51	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	114
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
53	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	140
54	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	154
55	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	129
56	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	155
57	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	150
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
59	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	146
60	5	5	5	5	2	3	4	4	5	5	160
61	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	140
62	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	154
63	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	122
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
66	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	140
67	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	140
68	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	140
69	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	140
70	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	160
71	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	140
72	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	140
73	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	140
74	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	160
75	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	140
76	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	140
77	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	132
										Total	10835



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya:

 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

N	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	X1.36	X1.37	X1.38	X1.39	X1.40	TOTAL X1
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	144
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	134
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	140
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	165
8	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	145
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	138
10	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	155
11	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	161
12	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	134
13	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	169
14	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	131
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
16	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	109
17	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	131
18	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	112
19	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	144
20	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	161
21	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	142
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
23	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	142
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	183
25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	161
26	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	155
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156
28	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	129
29	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	145
30	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	144
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	109
32	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	157
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	130
34	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	124
35	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	137
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	146
37	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	150
38	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	145
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
40	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	145
41	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	133
42	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	131
43	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	142
44	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	162
45	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	145
46	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	166
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	142
48	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	143
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
50	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	144
51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	133
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
53	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	137
54	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	134
55	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	168
56	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	154
57	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	158
58	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	169
59	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	158
60	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	166
61	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	142
62	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	143
63	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	169
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185
65	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	170
66	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	150
67	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	140
68	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	155
69	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	150
70	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	140
71	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	155
72	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	150
73	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	155
74	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	150
75	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	140
76	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	150
77	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	162
										Total	11397

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

N	x2.32	x2.33	x2.34	x2.35	x2.36	x2.37	x2.39	x2.40	TOTAL X2
1	3	3	4	4	4	4	4	4	133
2	3	4	4	3	3	3	3	3	125
3	3	4	4	4	4	4	4	4	144
4	4	4	4	4	3	3	4	3	130
5	4	4	4	4	4	4	4	4	136
6	3	3	3	3	3	3	3	3	113
7	5	4	4	4	4	4	5	5	150
8	4	4	4	4	4	4	4	4	144
9	4	4	4	4	4	4	3	4	127
10	4	4	5	5	5	5	3	4	143
11	4	5	5	5	4	4	4	5	146
12	4	4	4	4	4	3	4	3	123
13	5	4	5	4	4	4	5	5	154
14	4	4	2	4	2	4	3	3	123
15	5	5	5	5	5	5	5	5	160
16	3	2	2	3	2	2	3	3	102
17	4	3	2	2	3	3	2	3	123
18	4	3	3	3	3	3	4	3	102
19	5	3	5	4	4	4	4	4	135
20	4	5	5	5	4	4	4	5	146
21	5	3	5	3	3	3	3	3	131
22	5	5	5	5	5	5	5	5	170
23	4	4	4	3	3	3	3	3	131
24	5	5	5	5	5	5	5	5	168
25	4	5	5	5	4	4	4	5	146
26	4	4	4	4	4	5	5	5	140
27	4	4	4	4	4	4	4	4	144
28	3	3	3	3	3	3	3	3	104
29	4	4	4	4	4	4	4	4	144
30	4	4	4	4	4	3	3	4	134
31	4	3	3	3	3	4	4	3	103
32	4	4	4	4	4	4	3	5	143
33	3	3	3	3	3	3	3	3	113
34	4	3	3	3	2	2	3	3	113
35	3	3	3	3	3	3	3	3	115
36	4	4	4	4	4	4	4	4	135
37	4	4	4	3	4	4	4	5	135
38	5	3	5	3	3	3	3	3	131
39	5	5	5	5	5	5	5	5	170
40	5	3	5	3	3	4	4	4	134
41	3	2	3	2	2	2	2	2	115
42	3	3	3	3	3	3	3	3	114
43	5	4	4	3	3	3	4	3	134
44	3	4	4	4	4	4	4	5	147
45	5	3	5	4	4	4	4	3	135
46	5	4	4	5	5	4	4	5	152
47	3	3	3	4	4	4	4	4	130
48	3	3	3	4	4	3	4	3	133
49	3	3	3	3	3	3	3	3	116
50	4	4	3	4	3	4	3	4	133
51	3	3	4	3	3	3	3	3	124
52	3	4	4	4	4	4	4	4	132
53	4	4	3	3	3	3	4	4	125
54	3	3	3	3	3	3	4	3	119
55	5	5	3	3	4	3	5	5	153
56	4	4	4	5	4	4	5	5	139
57	4	4	5	4	4	4	5	5	143
58	5	4	4	4	4	4	5	5	154
59	5	4	4	4	4	4	5	5	143
60	5	5	4	4	4	4	5	4	154
61	5	3	5	3	3	3	3	3	130
62	4	4	4	5	4	3	3	3	133
63	5	4	4	4	4	4	5	5	155
64	5	5	5	5	5	5	5	5	170
65	5	4	4	4	4	4	5	5	155
66	4	4	4	3	4	4	4	5	135
67	4	4	4	3	3	3	3	3	130
68	4	4	4	4	4	5	5	5	140
69	4	4	4	3	4	4	4	5	135
70	4	4	4	3	3	3	3	3	130
71	4	4	4	4	4	5	5	5	140
72	4	4	4	3	4	4	4	5	135
73	4	4	4	4	4	5	5	5	140
74	4	4	4	3	4	4	4	5	135
75	4	4	4	3	3	3	3	3	130
76	4	4	4	3	4	4	4	5	135
77	3	4	4	4	4	4	4	5	147
							Total		10433

LAMPIAN 18; Data Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Table with 15 columns (x3.1 to x3.15) and 77 rows (N 1 to 77). Each cell contains a numerical value representing research data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

- 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi



LAMPIRAN 20; Hasil Uji Statistik**a. Deskripsi Data Variabel Pengembangan Karir (X_4)**

Variabel pengembangan karir diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 36 item pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diolah secara statistik kedalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung menggunakan rumus sturges ($K=1+3,3 \log n$). Adapun secara rinci langkah langkah perhitungan dapat disajikan sebagai berikut;

1). Menghitung rentang data (Nilai maks – nilai min).

$$\text{Rentang data} = 180 - 97 = 83.$$

2). Menghitung jumlah kelas interval. $K = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 77$

$$= 1 + 3,3 \cdot 1,88649 = 1 + 6,22541 = 7,22541 \text{ dibulatkan menjadi 7 kelas.}$$

3). Menghitung panjang kelas = $\frac{83}{7,22541} = 11,4872$ di bulatkan menjadi 12.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diperoleh nilai rentang data (range) sebesar 83, jumlah kelas interval sebanyak 7 kelas, panjang kelas sebesar 12. Secara ringkas tabel distribusi frekuensi data variabel pengembangan karir (X_4) dapat disajikan sebagai berikut;

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	F.Kum	Persen
97 - 108	3	102,3333333333	307,0	3	3,896
109 - 120	7	116,428571429	815,0	10	9,091
121- 132	15	127,2666666667	1909,0	25	19,481
133 - 144	25	140,80	3520,0	50	32,468
145 - 156	14	150,571428571	2108,0	64	18,182
157 - 168	8	162	1298,0	72	10,390
169 - 180	5	175,6	878,0	77	6,494
jumlah	77		10835,0		100,000

4). Pengukuran gejala pusat (*central tendency*)

a. Menghitung mean (*rata-rata*)

$$Me = \bar{x} = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi} = \frac{10835}{77} = 140,7$$

b. Menghitung median

$$Med = tb + \left(\frac{\frac{1}{2}n - \sum fsme}{fme} \right) \cdot p$$

$$\text{Letak median} = \frac{1}{2} n = \frac{1}{2} 77 = 38,5$$

$$tb = bb - 0,5 = 133 - 0,5 = 132,5$$

$$\sum fsme = \text{jumlah frekuensi sebelum kelas median} = 3+7+15 = 25$$

$$f_{Me} = \text{frekuensi kelas median} = 25$$

$$p = 12$$

$$\text{Jadi medianya; } Med = 132,5 + \left(\frac{38,5 - 25}{25} \right) \cdot 12 = 132,5 + \left(\frac{13,5}{25} \right) \cdot 12$$

$$= 132,5 + \left(\frac{162}{25} \right) = 132,5 + 6,48 = 138,98$$

c. Menghitung modus

Untuk menghitung modus data yang telah disusun kedalam distribusi frekuensi atau data bergolong dapat menggunakan formula sebagai berikut: $M_o = d + \left(\frac{d_1}{d_1+d_2}\right) \cdot p$

$$d = 133 - 0,5 = 132,5$$

$$d_1 = 25 - 15 = 10 \text{ (25 = } f \text{ kelas modus, 15 = } f \text{ kelas sebelumnya)}$$

$$d_2 = 25 - 14 = 11 \text{ (25 = } f \text{ kelas modus, 14 = } f \text{ kelas sesudahnya)}$$

$$\text{Jadi modulusnya: } M_o = 132,5 + \left(\frac{10}{10+11}\right) \cdot 12 = 132,5 + \left(\frac{10}{21}\right) = 132,5 + 0,476 = 132,9$$

d. Menghitung standar deviasi

Untuk menghitung standar deviasi dapat menggunakan formula sebagai berikut: $s = \sqrt{\frac{\sum fi (xi - \bar{x})^2}{n-1}}$ Adapun tabel distribusi frekuensi yang dapat mendukung dalam perhitungan tersebut yaitu;

Interval	Frek. (fi)	Xi	fi.xi	xi - \bar{x}	(xi - \bar{x}) ²	fi (xi - \bar{x}) ²
97 - 108	3	102,3333333333	307,0	-38,38	1473,10	4419,292517
109 - 120	7	116,428571429	815,0	-24,29	589,80	4128,571429
121- 132	15	127,266666667	1909,0	-13,45	180,84	2712,576871
133 - 144	25	140,80	3520,0	0,09	0,01	0,183673469
145 - 156	14	150,571428571	2108,0	9,86	97,16	1360,285714
157 - 168	8	162	1298,0	21,54	463,79	3710,295918
169 - 180	5	175,6	878,0	34,89	1217,01	6085,065306
jumlah	77		10835,0			22416,27143

$$s = \sqrt{\frac{22416,27143}{77-1}} = \sqrt{\frac{22416,27143}{76}} = \sqrt{294,95093} = 17,174$$

Jadi standar deviasinya sebesar 17,174

e. Menghitung varians

Untuk menghitung varians yaitu dengan mengkuadratkan nilai dari standar deviasi = $(s^2) = (17,174)^2 = 294,950$ Adapun deskripsi data pengembangan karir (X_4) dengan perhitungan secara manual dapat dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

No	Deskripsi	Hasil perhitungan
1	Nilai skor minimum	97
2	Nilai skor maksimum	180
3	Rentang skor / range	83
4	Mean / rata-rata	140,7
5	Median	138,9
6	Modus	132,9
7	Standar deviasi	17,174
8	Varians	294,950
9	Skor total	10835

b. Deskripsi Data Variabel Budaya Akademik (X_1)

Variabel budaya akademik diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 37 item pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diolah secara statistik kedalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya

kelas yang dihitung menggunakan rumus sturges ($K=1+3,3 \log.n$). Adapun secara rinci langkah langkah perhitungan dapat disajikan sebagai berikut;

- 1). Menghitung rentang data (Nilai maks – nilai min) = $185 - 109 = 76$.
- 2). Menghitung jumlah kelas interval $K = 1+ 3,3 \log n = 1+ 3,3 \log 77 = 1+ 3,3 \cdot 1,88649 = 1+ 6,22541 = 7,22541$ dibulatkan menjadi 7 kelas.
- 3). Menghitung panjang kelas = $\frac{76}{7,22541} = 10,5184$ di bulatkan menjadi 11.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diperoleh nilai rentang data (range) sebesar 76, jumlah kelas interval sebanyak 7 kelas, panjang kelas sebesar 11. Secara ringkas tabel distribusi frekuensi data variabel budaya akademik (X_1) dapat disajikan sebagai berikut;

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	F.Kum	Persen
109 - 119	3	110	330,0	3	3,896
120 - 130	5	124,6	623,0	8	6,494
131 - 141	15	135,5333333333	2033,0	23	19,481
142 - 152	25	145,4	3635,0	48	32,468
153 - 163	16	157,5625	2521,0	64	20,779
164 - 174	8	167,75	1342,0	72	10,390
175 - 185	5	182,6	913,0	77	6,494
jumlah	77		11397,0		100,000

4). Pengukuran gejala pusat (*central tendency*)

a. Menghitung mean (rata-rata)

$$Me = \bar{x} = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi} = \frac{11397}{77} = 148$$

b. Menghitung median

$$Med = tb + \left(\frac{\frac{1}{2}n - \sum fsme}{fme} \right) \cdot p$$

$$\text{Letak median} = \frac{1}{2} n = \frac{1}{2} 77 = 38,5$$

$$tb = bb - 0,5 = 142 - 0,5 = 141,5$$

$$\sum fsme = \text{jumlah frekuensi sebelum kelas median} = 3+5+15=23$$

$$f_{Me} = \text{frekuensi kelas median} = 25$$

$$p = 11$$

$$\begin{aligned} \text{jadi medianya; } Med &= 141,5 + \left(\frac{38,5 - 23}{25} \right) \cdot 11 = 141,5 + \left(\frac{15,5}{25} \right) \cdot 11 = 141,5 + \left(\frac{170,5}{25} \right) \\ &= 141,5 + 6,82 = 148,3 \end{aligned}$$

c. Menghitung modus

Untuk menghitung modus data yang telah disusun kedalam distribusi frekuensi atau data bergolong dapat menggunakan formula sebagai berikut: $Mo = d + \left(\frac{d1}{d1+d2} \right) \cdot p$

$$d = 142 - 0,5 = 141,5$$

$$d1 = 25 - 15 = 10 \quad (25 = f \text{ kelas modus, } 15 = f \text{ kelas sebelumnya})$$

$$d2 = 25 - 16 = 9 \quad (25 = f \text{ kelas modus, } 16 = f \text{ kelas sesudahnya})$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Jadi modusnya: $M_o = 141,5 + \left(\frac{10}{10+9}\right) \cdot 11 = 141,5 + \left(\frac{110}{19}\right) = 141,5 + 5,78 = 147,2$

d. Menghitung standar deviasi

Untuk menghitung standar deviasi dapat menggunakan formula sebagai berikut: $s = \sqrt{\frac{\sum fi (xi - \bar{x})^2}{n-1}}$ Adapun tabel distribusi frekuensi yang dapat mendukung dalam perhitungan tersebut yaitu;

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	xi - \bar{x}	(xi - \bar{x}) ²	fi (xi - \bar{x}) ²
109 - 119	3	110	330,0	-38,01	1444,99	4334,961545
120 - 130	5	124,6	623,0	-23,41	548,17	2740,839804
131 - 141	15	135,5333333333	2033,0	-12,48	155,74	2336,126339
142 - 152	25	145,4	3635,0	-2,61	6,83	170,6925283
153 - 163	16	157,5625	2521,0	9,55	91,19	1459,091173
164 - 174	8	167,75	1342,0	19,74	389,55	3116,397453
175 - 185	5	182,6	913,0	34,59	1196,26	5981,307337
jumlah	77		11397,0			20139,41618

$$s = \sqrt{\frac{20139,41618}{77-1}} = \sqrt{\frac{20139,41618}{76}} = \sqrt{264,992} = 16,278$$

Jadi standar deviasinya sebesar 16,278

e. Menghitung varians

Untuk menghitung varians yaitu dengan mengkuadratkan nilai dari standar deviasi = $(s^2) = (16,278)^2 = 264,992$ Adapun deskripsi data budaya akademik (X_1) dengan perhitungan secara manual dapat dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

No	Deskripsi	Hasil perhitungan
1	Nilai skor minimum	109
2	Nilai skor maksimum	185
3	Rentang skor / range	76
4	Mean / rata-rata	148
5	Median	148,3
6	Modus	147,2
7	Standar deviasi	16,278
8	Varians	264,992
9	Skor total	11397

c. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan (X_2)

Variabel kepemimpinan diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 34 item pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diolah secara statistik kedalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung menggunakan rumus sturges ($K=1+3,3 \log n$). Adapun secara rinci langkah langkah perhitungan dapat disajikan sebagai berikut;

- 1). Menghitung rentang data (Nilai maks – nilai min) = $170 - 102 = 68$.
- 2). Menghitung jumlah kelas interval $K = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 77 = 1 + 3,3 \cdot 1,88649 = 1 + 6,22541 = 7,22541$ dibulatkan menjadi 7 kelas.
- 3). Menghitung panjang kelas = $\frac{68}{7,22541} = 9,4112$ di bulatkan menjadi 10.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diperoleh nilai rentang data (range) sebesar 68, jumlah kelas interval sebanyak 7 kelas, panjang kelas sebesar 10. Secara ringkas tabel distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan (X_2) dapat disajikan sebagai berikut;

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	F.Kum	Persen
102 - 111	4	102,75	411,0	4	5,195
112 - 121	8	114,75	918,0	12	10,390
122 - 131	16	127,6875	2043,0	28	29,779
132 - 141	23	135,478260870	3116,0	51	29,870
142 - 151	14	145,0	2030,0	65	18,182
152 - 161	8	154,625	1237,0	73	10,390
162 - 171	4	169,5	678,0	77	5,195
jumlah	77		10433,0		100,000

4). Pengukuran gejala pusat (*central tendency*)

a. Menghitung mean (*rata-rata*)

Untuk menghitung mean dapat menggunakan formula;

$$Me = \bar{x} = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi} = \frac{10433}{77} = 135,5$$

b. Menghitung median

Untuk menghitung median dapat menggunakan formula;

$$Med = tb + \left(\frac{\frac{1}{2}n - \sum fsme}{fme} \right) \cdot p$$

Letak median = $\frac{1}{2}n = \frac{1}{2}77 = 38,5$

tb = bb - 0,5 = 132 - 0,5 = 131,5

$\sum fsme$ = jumlah frekuensi sebelum kelas median = 4+8+16 = 28

f_{Me} = frekuensi kelas median = 23

p = 10

Jadi medianya; $Med = 131,5 + \left(\frac{38,5-28}{23} \right) \cdot 10 = 131,5 + \left(\frac{10,5}{23} \right) \cdot 10 = 131,5 +$

$\left(\frac{105}{23} \right) = 131,5 + 4,565 = 136,06$

c. Menghitung modus

Untuk menghitung modus data yang telah disusun kedalam distribusi frekuensi atau data bergolong dapat menggunakan formula sebagai berikut:

$$Mo = d + \left(\frac{d1}{d1+d2} \right) \cdot p$$

d = 132 - 0,5 = 131,5

d1 = 23 - 16 = 7 (23 = f kelas modus, 16 = f kelas sebelumnya)

d2 = 23 - 14 = 9 (23 = f kelas modus, 14 = f kelas sesudahnya)

Jadi modusnya: $Mo = 131,5 + \left(\frac{7}{7+9} \right) \cdot 10 = 131,5 + \left(\frac{70}{16} \right) = 131,5 + 4,375 = 135,8$

d. Menghitung standar deviasi

Untuk menghitung standar deviasi dapat menggunakan formula

sebagai berikut: $S = \sqrt{\frac{\sum fi (xi - \bar{x})^2}{n-1}}$ Adapun tabel distribusi frekuensi yang

dapat mendukung dalam perhitungan tersebut yaitu;

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	xi - \bar{x}	(xi - \bar{x}) ²	fi (xi - \bar{x}) ²
102 - 111	4	102,75	411,0	-32,74	1072,14	4288,54887
112 - 121	8	114,75	918,0	-20,74	430,29	3442,344493
122 - 131	16	127,6875	2043,0	-7,81	60,93	974,939798
132 - 141	23	135,478260870	3116,0	-0,02	0,00	0,005345868
142 - 151	14	145,0	2030,0	9,51	90,37	1265,227863
152 - 161	8	154,625	1237,0	19,13	366,01	2928,11235
162 - 171	4	169,5	678,0	34,01	1156,44	4625,766402
Jumlah	77		10433,0			17524,94512

$$s = \sqrt{\frac{17524,94512}{77-1}} = \sqrt{\frac{17524,94512}{76}} = \sqrt{230,59138} = 15,185$$

Jadi standar deviasinya sebesar 15,185.

e. Menghitung Varians

Untuk menghitung varians yaitu dengan mengkuadratkan nilai dari standar deviasi = $(s^2) = (15,185)^2 = 230,591$ Adapun deskripsi data kepemimpinan (X_2) dengan perhitungan secara manual dapat dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

No	Deskripsi	Hasil perhitungan
1	Nilai skor minimum	102
2	Nilai skor maksimum	170
3	Rentang skor / range	68
4	Mean / rata-rata	135,5
5	Median	136,06
6	Modus	135,8
7	Standar deviasi	15,185
8	Varians	230,591
9	Skor total	10433

d. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Variabel motivasi kerja diukur melalui kuesioner yang terdiri dari 38 item pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diolah secara statistik kedalam daftar distribusi frekuensi dengan banyaknya kelas yang dihitung menggunakan rumus sturges ($K=1+3,3 \log n$). Adapun secara rinci langkah langkah perhitungan yaitu;

- 1). Menghitung rentang data (Nilai maks – nilai min) = $190 - 107 = 83$.
- 2). Menghitung jumlah kelas interval $K = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 77 = 1 + 3,3 \cdot 1,88649 = 1 + 6,22541 = 7,22541$ dibulatkan menjadi 7 kelas.
- 3). Menghitung panjang kelas = $\frac{83}{7,22541} = 11,4872$ di bulatkan menjadi 12.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diperoleh nilai rentang data (range) sebesar 83, jumlah kelas interval sebanyak 7 kelas, panjang kelas sebesar 12. Secara ringkas tabel distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja (X_3) dapat disajikan sebagai berikut;

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	F.Kum	Persen
107 - 118	2	112,5	225,0	2	2,597
119 - 130	8	129,75	1038,0	10	10,390
131 - 142	16	139,625000000	2.234,0	26	20,779
143 - 154	24	152,6666667	3664,0	50	31,169
155 - 166	15	165,266666667	2479,0	65	19,481
167 - 178	9	176,222222222	1.586,0	74	11,688
179 - 190	3	190	570,0	77	3,896
jumlah	77		11796,0		100,000

4). Pengukuran gejala pusat (*central tendency*)

a. Menghitung mean (*rata-rata*)

Untuk menghitung mean dapat menggunakan formula;

$$Me = \bar{x} = \frac{\sum fi \cdot xi}{\sum fi} = \frac{11796}{77} = 153$$

b. Menghitung median

Untuk menghitung median dapat menggunakan formula;

$$Med = tb + \left(\frac{\frac{1}{2}n - \sum fsme}{fme} \right) \cdot p$$

$$\text{Letak median} = \frac{1}{2}n = \frac{1}{2}77 = 38,5$$

$$tb = bb - 0,5 = 143 - 0,5 = 142,5$$

$$\sum fsme = \text{jumlah frekuensi sebelum kelas median} = 2+8+16 = 26$$

$$f_{Me} = \text{frekuensi kelas median} = 24$$

$$p = 12$$

$$\begin{aligned} \text{Jadi medianya; } Med &= 142,5 + \left(\frac{38,5-26}{24} \right) \cdot 12 = 142,5 + \left(\frac{12,5}{24} \right) \cdot 12 = 142,5 + \left(\frac{150}{24} \right) \\ &= 142,5 + 6,25 = 148,7 \end{aligned}$$

c. Menghitung modus

Untuk menghitung modus data yang telah disusun kedalam distribusi frekuensi atau data bergolong dapat menggunakan formula sebagai berikut:

$$Mo = d + \left(\frac{d1}{d1+d2} \right) \cdot p$$

$$d = 143 - 0,5 = 142,5$$

$$d1 = 24 - 16 = 8 \text{ (24 = } f \text{ kelas modus, 16 = } f \text{ kelas sebelumnya)}$$

$$d2 = 24 - 15 = 9 \text{ (24 = } f \text{ kelas modus, 15 = } f \text{ kelas sesudahnya)}$$

$$\text{Jadi modusnya: } Mo = 142,5 + \left(\frac{8}{8+9} \right) \cdot 12 = 142,5 + \left(\frac{96}{17} \right) = 142,5 + 5,64 = 148,1$$

d. Menghitung standar deviasi

Untuk menghitung standar deviasi dapat menggunakan formula

sebagai berikut: $s = \sqrt{\frac{\sum fi (xi - \bar{x})^2}{n-1}}$ Adapun tabel distribusi frekuensi yang

dapat mendukung dalam perhitungan tersebut yaitu;

Interval	Frek. (fi)	xi	fi.xi	xi - \bar{x}	(xi - \bar{x}) ²	fi (xi - \bar{x}) ²
107 - 118	2	112,5	225,0	-40,69	1656,07	3312,13434
119 - 130	8	129,75	1038,0	-23,44	549,66	4397,271125
131 - 142	16	139,625000000	2.234,0	-13,57	184,14	2946,233808
143 - 154	24	152,66666667	3664,0	-0,53	0,28	6,694327318
155 - 166	15	165,266666667	2479,0	12,07	145,73	2185,947591
167 - 178	9	176,222222222	1.586,0	23,03	530,26	4772,357415
179 - 190	3	190	570,0	36,81	1354,62	4063,867094
jumlah	77		11796,0			21684,5057

$$s = \sqrt{\frac{21684,5057}{77-1}} = \sqrt{\frac{21684,5057}{76}} = \sqrt{285,32244} = 16,891$$

Jadi standar deviasinya sebesar 16,891.

e. Menghitung varians

Untuk menghitung varians yaitu dengan mengkuadratkan nilai dari standar deviasi = $(s^2) = (16,891)^2 = 285,322$ Adapun deskripsi data motivasi kerja (X_3) dengan perhitungan secara manual dapat dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut yaitu:

No	Deskripsi	Hasil perhitungan
1	Nilai skor minimum	107
2	Nilai skor maksimum	190
3	Rentang skor / range	83
4	Mean / rata-rata	153
5	Median	148,7
6	Modus	148,1
7	Standar deviasi	16,891
8	Varians	285,322
9	Skor total	11796

LAMPIRAN 21; Uji Normalitas Data

a. Uji Normalitas Data

1). Uji Normalitas Data Variabel Pengembangan Karir (X_4)

Uji normalitas data dilakukan menggunakan chi square yang diawali dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ dalam menguji hipotesis.

H_0 ; data berdistribusi normal ; $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$

H_1 ; data berdistribusi tidak normal ; $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran kuesioner variabel pengembangan karir (X_4) dapat dilakukan uji normalitas data dengan langkah-langkah berikut;

1. Jumlah kelas interval = 6
2. Panjang kelas interval = $180 - 97 = 83 = \frac{83}{6} = 14$.
3. Tabel distribusi frekuensi

Interval	Fo	Fh	Fo - Fh	(Fo - Fh) ²	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
97-110	3	3	0	0	0,00
111-124	13	10	3	9	0,90
125-138	11	21	-10	100	4,76
139--152	31	23	8	64	2,78
153-166	14	14	0	0	0,00
167-180	5	4	1	1	0,25
Jumlah	77			X ² hitung	8,69
				X ² tabel	11,07

4. Menghitung dan memasukkan harga fh ke dalam tabel kerja dengan sampel = 77
- Baris pertama dari atas $3,42\% \times 77 = 3$
 - Baris kedua dari atas $13,33\% \times 77 = 10$
 - Baris ketiga dari atas $27,61\% \times 77 = 21$
 - Baris keempat dari atas $30,50\% \times 77 = 23$
 - Baris lima dari atas $17,97\% \times 77 = 14$
 - Baris enam dari atas $5,64\% \times 77 = 4$
5. Menghitung harga $\frac{(fo-fh)^2}{fh}$

a)	Baris pertama dari atas	$\frac{0}{3} =$	0,00
b)	Baris kedua dari atas	$\frac{9}{10} =$	0,90
c)	Baris ketiga dari atas	$\frac{100}{21} =$	4,76
d)	Baris keempat dari atas	$\frac{64}{23} =$	2,78
e)	Baris kelima dari atas	$\frac{0}{14} =$	0,00
f)	Baris keenam dari atas	$\frac{1}{4} =$	0,25
		X ² hitung	8,69

6. Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung
- Selanjutnya harga chi kuadrat hitung 8,69 ini dibandingkan dengan chi kuadrat tabel dengan nilai (dk) derajat kebebasan yaitu $6 - 1 = 5$ dan nilai kesalahan yang ditetapkan = 5%. Maka diperoleh harga chi kuadrat tabel sebesar 11,07. Berdasarkan dari harga yang didapatkan tersebut $X^2_{hitung} = 8,69 < X^2_{tabel} = 11,07$, maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data nilai statistik 77 sampel tersebut ialah normal.

2). Uji Normalitas Data Variabel Budaya Akademik (X₁)

Uji normalitas data dilakukan menggunakan chi square yang diawali dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang

digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ dalam menguji hipotesis.

H_0 ; data berdistribusi normal ; $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

H_1 ; data berdistribusi tidak normal ; $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran kuesioner variabel budaya akademik (X_1) dapat dilakukan uji normalitas data dengan langkah-langkah berikut;

1. Jumlah kelas interval = 6
2. Panjang kelas interval = $185 - 109 = 76 = \frac{76}{6} = 13$.
3. Tabel distribusi frekuensi

Interval	Fo	Fh	Fo - Fh	(Fo - Fh) ²	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
109 - 121	5	3	2	4	1,33
122 - 134	11	13	-2	4	0,30
135 - 147	25	22	3	9	0,40
148 - 160	18	22	-4	16	0,72
161 - 173	13	13	0	0	0,00
174 - 185	5	4	1	1	0,25
Jumlah	77			X ² hitung	3,00
				X ² tabel	11,07

4. Menghitung dan memasukkan harga fh ke dalam tabel kerja dengan sampel = 77

- a) Baris pertama dari atas $4,41\% \times 77 = 3$
- b) Baris kedua dari atas $16,63\% \times 77 = 13$
- c) Baris ketiga dari atas $28,42\% \times 77 = 22$
- d) Baris keempat dari atas $29,11\% \times 77 = 22$
- e) Baris lima dari atas $16,28\% \times 77 = 13$
- f) Baris enam dari atas $4,81\% \times 77 = 4$

5. Menghitung harga $\frac{(fo-fh)^2}{fh}$

a)	Baris pertama dari atas	$\frac{4}{3} =$	1,33
b)	Baris kedua dari atas	$\frac{4}{13} =$	0,30
c)	Baris ketiga dari atas	$\frac{9}{22} =$	0,40
d)	Baris keempat dari atas	$\frac{16}{22} =$	0,72
e)	Baris kelima dari atas	$\frac{0}{13} =$	0,00
f)	Baris keenam dari atas	$\frac{1}{4} =$	0,25
		X ² hitung	3,00

6. Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung
Selanjutnya harga chi kuadrat hitung 3,00 ini dibandingkan dengan chi kuadrat tabel dengan nilai (dk) derajat kebebasan yaitu $6 - 1 = 5$

dan nilai kesalahan yang ditetapkan = 5%. Maka diperoleh harga chi kuadrat tabel sebesar 11,07. Berdasarkan dari harga yang didapatkan tersebut $X^2_{hitung} = 3,00 < X^2_{tabel} = 11,07$, maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data nilai statistik 77 sampel tersebut ialah normal.

3). Uji Normalitas Data Variabel Kepemimpinan (X_2)

Uji normalitas data dilakukan menggunakan chi square yang diawali dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ dalam menguji hipotesis.

H_0 ; data berdistribusi normal ; $x^2_{hitung} \leq x^2_{tabel}$

H_1 ; data berdistribusi tidak normal ; $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran kuesionervariabel kepemimpinan (X_2) dapat dilakukan uji normalitas data dengan langkah-langkah berikut;

1. Jumlah kelas interval = 6
2. Panjang kelas interval = $170 - 102 = 68 = \frac{68}{6} = 11$.
3. Tabel distribusi frekuensi

Interval	Fo	Fh	Fo - Fh	(Fo - Fh) ²	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
102 - 113	7	5	2	4	0,80
114 - 124	9	12	-3	9	0,75
125 - 136	30	22	8	64	2,90
137 - 147	18	20	-2	4	0,20
148 - 158	8	12	-4	16	1,33
159 - 170	5	4	1	1	0,25
Jumlah	77			X^2_{hitung}	6,23
				X^2_{tabel}	11,07

4. Menghitung dan memasukkan harga fh ke dalam tabel kerja dengan sampel = 77
 - a) Baris pertama dari atas $6,30\% \times 77 = 5$
 - b) Baris kedua dari atas $16,08\% \times 77 = 12$
 - c) Baris ketiga dari atas $29,19\% \times 77 = 22$
 - d) Baris keempat dari atas $25,90\% \times 77 = 20$
 - e) Baris lima dari atas $14,97\% \times 77 = 12$
 - f) Baris enam dari atas $5,43\% \times 77 = 4$
5. Menghitung harga $\frac{(fo-fh)^2}{fh}$

a)	Baris pertama dari atas	$\frac{4}{5} =$	0,80
b)	Baris kedua dari atas	$\frac{9}{12} =$	0,75

c)	Baris ketiga dari atas	$\frac{64}{22} =$	2,90
d)	Baris keempat dari atas	$\frac{4}{20} =$	0,20
e)	Baris kelima dari atas	$\frac{16}{12} =$	1,33
f)	Baris keenam dari atas	$\frac{1}{4} =$	0,25
		X^2_{hitung}	6,23

6. Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung
Selanjutnya harga chi kuadrat hitung 6,23 ini dibandingkan dengan chi kuadrat tabel dengan nilai (dk) derajat kebebasan yaitu $6 - 1 = 5$ dan nilai kesalahan yang ditetapkan = 5%. Maka diperoleh harga chi kuadrat tabel sebesar 11,07. Berdasarkan dari harga yang didapatkan tersebut $X^2_{hitung} = 6,23 < X^2_{tabel} = 11,07$, maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data nilai statistik 77 sampel tersebut ialah normal.

4). Uji Normalitas Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Uji normalitas data dilakukan menggunakan chi square yang diawali dengan menentukan taraf signifikan. Adapun taraf signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ dalam menguji hipotesis.

H_0 ; data berdistribusi normal ; $x^2_{hitung} \leq x^2_{tabel}$

H_1 ; data berdistribusi tidak normal ; $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$

Berdasarkan data sebaran kuesioner variabel motivasi kerja (X_3) dapat dilakukan uji normalitas data dengan langkah-langkah berikut;

- Jumlah kelas interval = 6
- Panjang kelas interval = $190 - 107 = 83 = \frac{83}{6} = 14$.
- Tabel distribusi frekuensi

Interval	Fo	Fh	Fo - Fh	(Fo - Fh) ²	$\frac{(fo - fh)^2}{fh}$
107-120	2	2	0	0	0,00
121-134	9	8	1	1	0,13
135-148	15	20	-5	25	1,27
149-162	25	25	0	0	0,00
163-176	18	16	2	4	0,25
177-190	8	5	3	9	1,80
Jumlah	77			X^2_{hitung}	3,44
				X^2_{tabel}	11,07

- Menghitung dan memasukkan harga fh ke dalam tabel kerja dengan sampel = 77
 - Baris pertama dari atas $2,36\% \times 77 = 2$
 - Baris kedua dari atas $10,46\% \times 77 = 8$

- c) Baris ketiga dari atas $25,63\% \times 77 = 20$
 d) Baris keempat dari atas $31,86\% \times 77 = 25$
 e) Baris lima dari atas $20,70\% \times 77 = 16$
 f) Baris enam dari atas $7,02\% \times 77 = 5S$

5. Menghitung harga $\frac{(fo-fh)^2}{fh}$

a)	Baris pertama dari atas	$\frac{0}{2} =$	0,00
b)	Baris kedua dari atas	$\frac{1}{8} =$	0,13
c)	Baris ketiga dari atas	$\frac{25}{20} =$	1,27
d)	Baris keempat dari atas	$\frac{0}{25} =$	0,00
e)	Baris kelima dari atas	$\frac{4}{16} =$	0,25
f)	Baris keenam dari atas	$\frac{9}{5} =$	1,80
		X^2_{hitung}	3,44

6. Membandingkan harga Chi Kuadrat hitung
 Selanjutnya harga chi kuadrat hitung 3,44 ini dibandingkan dengan chi kuadrat tabel dengan nilai (dk) derajat kebebasan yaitu $6 - 1 = 5$ dan nilai kesalahan yang ditetapkan = 5%. Maka diperoleh harga chi kuadrat tabel sebesar 11,07. Berdasarkan dari harga yang didapatkan tersebut $X^2_{hitung} = 3,44 < X^2_{tabel} = 11,07$, maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data nilai statistik 77 sampel tersebut ialah normal.

Tabel 49. Rangkuman pengujian normalitas data

No	Variabel	(df)	Sig. (0.05)	X^2_{hitung}	X^2_{tabel}	Kesimpulan
1	X_4	5		8,69	< 11,07	Normal
2	X_1	5		3,00	< 11,07	Normal
3	X_2	5		6,23	< 11,07	Normal
4	X_3	5		3,44	< 11,07	Normal

LAMPIRAN 22: Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui varian data bersifat homogen atau tidak. Adapun kriteria dalam pengujian homogenitas data yaitu;

- 1) H_0 : jika $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$ = maka H_0 diterima, dan data bersifat homogen.
- 2) H_1 : jika $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$ = maka H_1 diterima, dan data bersifat tidak homogen.

Dalam pengujian homogenitas data ini, taraf signifikansi yang digunakan sebesar $\alpha = 0,05$ dan menggunakan uji kesamaan k varian (*Uji Barlett*).

3) Uji Homogenitas Variabel Pengembangan Karir (X_4) Atas Variabel Budaya Akademik (X_1)

Berikut langkah pengujian homogenitas data variabel pengembangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufha Jambi



karir (X_4) atas variabel budaya akademik (X_1) yaitu sebagai berikut:

1. Menyusun data kedalam tabel.

Sampel	dk = (n-1)	s^2	dk (s^2)	log s^2	dk (log s^2)
X_1	76	274,302461	20846,987	2,4382297	185,305457
X_4	76	303,259398	23047,7143	2,48181427	188,617884
jumlah	152	577,561859	43894,7013	4,92004397	373,923342

2. Menghitung varian gabungan (s^2) dengan rumus;

$$s^2 = \frac{\sum(ni-1) si^2}{\sum(ni-1)} = \frac{43894,7013}{152} = 288,78093$$

3. Menghitung nilai B dengan rumus;

$$B = (\log s^2) \sum(ni - 1) = (\log 288,78093) \cdot 152 = 374,00641$$

4. Menentukan nilai chi kuadrat (x^2) dengan rumus;

$$x^2 = (\ln 10) \{B - \sum(ni - 1) \log si^2\} = (2,302585) (374,00641 - 373,923342) = (2,302585) (0,083068) = \mathbf{0,19127}$$

5. Mencari nilai chi kuadrat tabel dengan dk = n-1 = 77-1 = 76 dan diperoleh besaran chi kuadrat tabel sebesar 1,461885.

6. Kesimpulan; dapat di simpulkan bahwa nilai chi kuadrat hitung sebesar **0,19127** dan chi kuadrat tabel 1,461885, maka $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak dan data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel budaya akademik (X_1) bersifat homogen.

4) Uji Homogenitas Variabel Pengembangan Karir (X_4) Atas Variabel Kepemimpinan (X_2)

Berikut langkah pengujian homogenitas data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel kepemimpinan (X_2) yaitu sebagai berikut:

1. Menyusun data kedalam tabel.

Sampel	dk = (n-1)	s^2	dk (s^2)	log s^2	dk (log s^2)
X_2	76	236,253247	17955,2468	2,37337779	180,376712
X_4	76	303,259398	23047,7143	2,48181427	188,617884
jumlah	152	539,512645	41002,961	4,85519205	368,994596

2. Menghitung varian gabungan (s^2) dengan rumus;

$$s^2 = \frac{\sum(ni-1) si^2}{\sum(ni-1)} = \frac{41002,961}{152} = 269,756323$$

3. Menghitung nilai B dengan rumus;

$$B = (\log s^2) \Sigma(n_i - 1) = (\log 269,756323) \cdot 152 = 369,507688$$

4. Menentukan nilai chi kuadrat (χ^2) dengan rumus;

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) \{B - \Sigma(n_i - 1) \log s_i^2\} \\ &= (2,302585) (369,507688 - 368,994596) \\ &= (2,302585) (0,513092) = \mathbf{1,181438} \end{aligned}$$

5. Mencari nilai chi kuadrat tabel dengan $dk = n-1 = 77-1 = 76$ dan diperoleh besaran chi kuadrat tabel sebesar 1,461885.
6. Kesimpulan; dapat di simpulkan bahwa nilai chi kuadrat hitung sebesar **1,181438** dan chi kuadrat tabel 1,461885, maka $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak dan data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel kepemimpinan (X_2) bersifat homogen.

5) Uji Homogenitas Variabel Pengembangan Karir (X_4) Atas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Berikut langkah pengujian homogenitas data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel motivasi kerja (X_3) yaitu sebagai berikut:

1. Menyusun data kedalam tabel.

Sampel	dk = (n-1)	s^2	dk (s^2)	$\log s^2$	dk ($\log s^2$)
X_3	76	289,369446	21992,0779	2,46145267	187,070403
X_4	76	303,259398	23047,7143	2,48181427	188,617884
jumlah	152	592,628845	45039,7922	4,94326694	375,688288

2. Menghitung varian gabungan (s^2) dengan rumus;

$$s^2 = \frac{\Sigma(n_i - 1) s_i^2}{\Sigma(n_i - 1)} = \frac{45039,7922}{152} = 296,314422$$

3. Menghitung nilai B dengan rumus;

$$B = (\log s^2) \Sigma(n_i - 1) = (\log 296,314422) \cdot 152 = 375,706424$$

4. Menentukan nilai chi kuadrat (χ^2) dengan rumus;

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) \{B - \Sigma(n_i - 1) \log s_i^2\} = \\ &= (2,302585) (375,706424 - 375,688288) \\ &= (2,302585) (0,018136) = \mathbf{0,041759} \end{aligned}$$

5. Mencari nilai chi kuadrat tabel dengan $dk = n-1 = 77-1 = 76$ dan diperoleh besaran chi kuadrat tabel sebesar 1,461885.
6. Kesimpulan; dapat di simpulkan bahwa nilai chi kuadrat hitung

sebesar **0,041759** dan chi kuadrat tabel 1,461885, maka $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak dan data variabel pengembangan karir (X_4) atas variabel motivasi kerja (X_3) bersifat homogen.

6) Uji Homogenitas Variabel Motivasi Kerja (X_3) Atas Variabel Budaya Akademik (X_1)

Berikut langkah pengujian homogenitas data variabel motivasi kerja (X_3) atas variabel budaya akademik (X_1) yaitu sebagai berikut:

1. Menyusun data kedalam tabel.

Sampel	dk = (n-1)	s^2	dk (s^2)	log s^2	dk (log s^2)
X_1	76	274,302461	20846,987	2,4382297	185,305457
X_3	76	289,369446	21992,0779	2,46145267	187,070403
jumlah	152	563,671907	42839,0649	4,89968238	372,375861

2. Menghitung varian gabungan (s^2) dengan rumus;

$$s^2 = \frac{\sum(n_i-1) s_i^2}{\sum(n_i-1)} = \frac{42839,0649}{152} = 281,835954$$

3. Menghitung nilai B dengan rumus;

$$B = (\log s^2) \sum(n_i - 1) = (\log 281,835954) \cdot 152 = 372,399452$$

4. Menentukan nilai chi kuadrat (x^2) dengan rumus;

$$\begin{aligned} x^2 &= (\ln 10) \{B - \sum(n_i - 1) \log s_i^2\} = \\ &= (2,302585) (372,399452 - 372,375861) \\ &= (2,302585) (0,023591) = \mathbf{0,05432} \end{aligned}$$

5. Mencari nilai chi kuadrat tabel dengan $dk = n-1 = 77-1 = 76$ dan diperoleh besaran chi kuadrat tabel sebesar 1,461885.

6. Kesimpulan; dapat di simpulkan bahwa nilai chi kuadrat hitung sebesar **0,05432** dan chi kuadrat tabel 1,461885, maka $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak dan data variabel motivasi kerja (X_3) atas variabel budaya akademik (X_1) bersifat homogen.

7) Uji Homogenitas Variabel Motivasi Kerja (X_3) Atas Variabel Kepemimpinan (X_2)

Berikut langkah pengujian homogenitas data variabel motivasi kerja (X_3) atas variabel kepemimpinan (X_2) yaitu sebagai berikut:

1. Menyusun data kedalam tabel.

Sampel	dk = (n-1)	s ²	dk (s ²)	log s ²	dk (log s ²)
X ₂	76	236,253247	17955,2468	2,37337779	180,376712
X ₃	76	289,369446	21992,0779	2,46145267	187,070403
jumlah	152	525,622693	39947,3247	4,83483046	367,447115

2. Menghitung varian gabungan (s²) dengan rumus;

$$s^2 = \frac{\sum(n_i-1) s_i^2}{\sum(n_i-1)} = \frac{39947,3247}{152} = 262,811347$$

3. Menghitung nilai B dengan rumus;

$$B = (\log s^2) \sum(n_i - 1) = (\log 262,811347) \cdot 152 = 367,785905$$

4. Menentukan nilai chi kuadrat (x²) dengan rumus;

$$\begin{aligned} x^2 &= (\ln 10) \{B - \sum(n_i - 1) \log s_i^2\} = \\ &= (2,302585) (367,785905 - 367,447115) \\ &= (2,302585) (0,33879) = \mathbf{0,78009} \end{aligned}$$

5. Mencari nilai chi kuadrat tabel dengan dk = n-1 = 77-1 = 76 dan diperoleh besaran chi kuadrat tabel sebesar 1,461885.

6. Kesimpulan; dapat di simpulkan bahwa nilai chi kuadrat hitung sebesar **0,78009** dan chi kuadrat tabel 1,461885, maka $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$. Dengan demikian H₀ diterima dan H₁ ditolak dan data variabel motivasi kerja (X₃) atas variabel kepemimpinan (X₂) bersifat homogen.

Secara ringkas pengujian homogenitas data variabel dengan uji

bartlett dapat disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

No	Variabel	dk	X ² hitung		X ² tabel	Kesimpulan
1	X ₁ terhadap X ₄	76	0,19127	<	1,461885	Homogen
2	X ₂ terhadap X ₄	76	1,18143	<	1,461885	Homogen
3	X ₃ terhadap X ₄	76	0,04176	<	1,461885	Homogen
4	X ₁ terhadap X ₃	76	0,05432	<	1,461885	Homogen
5	X ₂ terhadap X ₃	76	0,78009	<	1,461885	Homogen

1) Uji Linearitas Data Variabel Budaya Akademik (X_1) Terhadap Data Variabel Pengembangan Karir (X_4)

- a. Tabel hasil perhitungan yang dilakukan untuk memperoleh garis regresi data variabel budaya akademik (X_1) terhadap data variabel pengembangan karir (X_4) diperoleh ringkasan pada tabel berikut;

X1	Y	KEL	N	Y ²	(Y+Y+.....)	(Y+Y+.....) ²	(Y ² +Y ² +.....)	(Y+Y+.....) ² / N	(Y ² +Y ² +.....) - (Y+Y+.....) ² / N
109	149	1	2	22201	287	82369	41245	41184,5	60,5
109	138			19044					
112	149	2	1	22201					
120	169	3	2	28561	320	102400	51362	51200	162
120	151			22801					
124	124	4	1	15376					
129	160	5	1	25600					
130	140	6	1	19600					
131	140	7	3	19600	388	150544	37024	50181,33333	-13157,33333
131	132			17424					
131	116			13456					
133	162	8	2	26244	292	85264	43144	42632	512
133	130			16900					
134	115	9	3	13225	411	168921	36634	56307	-19673
134	153			23409					
134	143			20449					
137	142	10	2	20164	284	80656	40328	40328	0
137	142			20164					
138	117	11	1	13689					
140	153	12	4	23409	579	335241	36634	83810,25	-47176,25
140	115			13225					
140	145			21025					
140	166			27556					
142	105	13	5	11025	691	477481	32050	95496,2	-63446,2
142	145			21025					
142	125			15625					
142	178			31684					
142	138			19044					
143	144	14	2	20736	268	71824	36112	35912	200
143	124			15376					
144	180	15	5	32400	720	518400	54900	103680	-48780
144	150			22500					
144	130			16900					
144	120			14400					
144	140			19600					
145	105	16	5	11025	686	470596	38250	94119,2	-55869,2
145	165			27225					
145	165			27225					
145	154			23716					
145	97			9409					
146	132	17	1	17424					
148	173	18	1	29929					
150	118	19	6	13924	805	648025	45608	108004,1667	-62396,16667
150	178			31684					
150	122			14884					
150	139			19321					
150	124			15376					
150	124			15376					
154	129	20	1	16641					
155	142	21	5	20164	694	481636	33160	96327,2	-63167,2
155	114			12996					
155	144			20736					
155	140			19600					
155	154			23716					
156	129	22	2	16641	284	80656	40666	40328	338
156	155			24025					
157	150	23	1	22500					
158	144	24	2	20736	290	84100	42052	42050	2
158	146			21316					
161	160	25	3	25600	454	206116	45200	68705,33333	-23505,33333
161	140			19600					
161	154			23716					
162	122	26	2	14884	252	63504	31784	31752	32
162	130			16900					
165	144	27	1	20736					
166	140	28	2	19600	280	78400	39200	39200	0
166	140			19600					
168	140	29	1	19600					
169	140	30	3	19600	440	193600	45200	64533,33333	-19333,33333
169	160			25600					
169	140			19600					
170	140	31	1	19600					
175	140	32	1	19600					
183	160	33	1	25600					
185	140	34	3	19600	412	169744	39200	56581,33333	-17381,33333
185	140			19600					
185	132			17424					
JUMLAH KUADRAT GALAT									-432578,85

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai koefisien a dan b dengan menggunakan rumus berikut;

Koefisien a;

$$a = \frac{(\sum x_4)(\sum x_1^2) - (\sum x_1)(\sum x_1 x_4)}{n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2} = \frac{(10835)(1707751) - (11397)(1603883)}{77(1707751) - (11397)^2}$$

$$= \frac{18503482085 - 18279454551}{131496827 - 129891609} = \frac{224027534}{1605218} = 139,562$$

Koefisien b;

$$b = \frac{n(\sum x_1 x_4) - (\sum x_1)(\sum x_4)}{n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2} = \frac{77(1603883) - (11397)(10835)}{77(1707751) - (11397)^2}$$

$$= \frac{123948991 - 123486495}{131496827 - 129891609} = \frac{462496}{1605218} = 0,288$$

Setelah dilakukan perhitungan dan memperoleh hasil nilai koefisien a dan b, maka selanjutnya dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X_1 terhadap X_4 yaitu; $Y = a + bX_1$ atau $X_4 = a + bX_1 = 139,562 + 0,288 \cdot X_1$.

b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg bla}$, dan JK_{res}

$$JK_{tot} = \sum Y^2 \text{ atau } \sum X_4^2 = 1547687$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\sum X_4)^2}{n} = \frac{(10835)^2}{77} = \frac{117397225}{77} = 1524639,285$$

$$JK_{reg bla} = b \left\{ \sum X_1 X_4 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_4)}{n} \right\} = 0,288 \left\{ 1603883 - \frac{(11397)(10835)}{77} \right\}$$

$$= 0,288 \{ 1603883 - 1603270,714 \}$$

$$= 0,288 \{ 612,286 \} = 1763,38368$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg bla}$$

$$= 1547687 - 1524639,285 - 1763,38368 = 22.871,376$$

c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel penolong.

$$JK_G = \sum \left\{ \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{n} \right\}$$

$$= 149^2 + 138^2 - \frac{(149+138)^2}{2} + 169^2 + 151^2 - \frac{(169+151)^2}{2} + \dots$$

$$\dots + 140^2 + 140^2 + 132^2 - \frac{(140+140+132)^2}{3}$$

$$= -432578,85$$

d. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_G = 22.871,376 - (-432578,85) = 455.450,226$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap sumber varians;

- 1) Dk total (dk_{total}) = 77
- 2) Dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- 3) Dk regresi b terhadap a ($dk_{reg bla}$) = 1
- 4) Dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 77 - 2 = 75$
- 5) Dk error (dk_{error}) = $n - \text{kel} = 77 - 34 = 43$
- 6) Dk tuna cocok (dk_{TC}) = $\text{kel} - 2 = 34 - 2 = 32$

f. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{22.871,376}{77-2} = 304,951$$

- g. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{455.450,226}{34-2} = 14.232,819$$

- h. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat error / galat (RJK_G) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n-k} = \frac{-432578,85}{77-34} = -10059,973$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas.

Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi / keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu;

- 1) Keputusan uji keberartian, Jika ;

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- 2) Keputusan uji linieritas, Jika ;

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya data berpola tidak linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{1763,38368}{304,951} = 5,78251$$

Dalam uji linieritas menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{14.232,819}{-10059,973} = -1,41479$$

- k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linieritas

Tabel 57. Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4).

Sumber varian	Dk	JK	RJK	F_{hitung}		$F_{tabel} (\alpha = 0,05)$
Total	77	1547687	-			
Regresi a	1	1524639,285	1524639,285			
Regresi bla	1	1763,38368	1763,38368	5,78251	>	3,96847
Residu	75	22.871,38	304,951			
Tuna cocok	32	455.450,23	14.232,82			
Galat / error	43	-432578,85	-10059,973	-1,41479	<	1,71168

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di deskripsikan bahwa nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar **5,78251** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **1:75** yaitu sebesar **3,96847**. Selanjutnya nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar **-1,41479** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **32:43** yaitu sebesar **1,71168**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

$F_{hitung} = 5,78251 > F_{tabel} = 3,96847$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian regresi signifikan

$F_{hitung} = -1,41479 < F_{tabel} = 1,71168$ maka H_0 ditolak artinya data berpola linear.

2) Uji linearitas data variabel kepemimpinan (x2) terhadap data variabel pengembangan karir (x4)

a. Tabel hasil perhitungan yang dilakukan untuk memperoleh garis regresi data variabel kepemimpinan (x2) terhadap data variabel pengembangan karir (x4) diperoleh ringkasan pada tabel berikut;

X2	Y	KEL	N	Y ²	(Y+Y+.....)	(Y+Y+.....) ²	(Y ² +Y ² +.....)	(Y+Y+.....) / N	(Y ² +Y ² +.....) - (Y+Y+.....) ² / N
102	149	1	2	22201	287	82369	92007	41184,5	50822,5
102	138			19044					
103	149	2	1	22201					
104	169	3	1	28561					
113	151	4	3	22801	435	189225	83377	63075	20302
113	124			15376					
113	160			25600					
114	140	5	1	19600					
115	140	6	2	19600	272	73984	76724	36992	39732
115	132			17424					
116	116	7	1	13456					
119	162	8	1	26244					
123	130	9	3	16900	398	158404	73983	52801,33333	21181,66667
123	115			13225					
123	153			23409					
124	143	10	1	20449					
125	142	11	2	20164	284	80656	77426	40328	37098
125	142			20164					
127	117	12	1	13689					
130	153	13	6	23409	829	687241	85215	114540,1667	-29325,16667
130	115			13225					
130	145			21025					
130	166			27556					
130	105			11025					
130	145			21025					
131	125	14	3	15625	441	194481	87089	64827	22262
131	178			31684					
131	138			19044					
132	144	15	1	20736					
133	124	16	4	15376	584	341056	87176	85264	1912
133	180			32400					
133	150			22500					
133	130			16900					
134	120	17	3	14400	365	133225	72250	44408,33333	27841,66667
134	140			19600					
134	105			11025					
135	165	18	9	27225	1304	1700416	87575	188935,1111	-101360,1111
135	165			27225					
135	154			23716					
135	97			9409					
135	132			17424					
135	173			29929					
135	118			13924					
135	178			31684					
135	122			14884					
136	139	19	1	19321					
139	124	20	1	15376					
140	124	21	4	15376	509	259081	65177	64770,25	406,75
140	129			16641					
140	142			20164					
140	114			12996					
143	144	22	4	20736	567	321489	80693	80372,25	320,75
143	140			19600					
143	154			23716					
143	129			16641					
144	155	23	4	24025	595	354025	88577	88506,25	70,75
144	150			22500					
144	144			20736					
144	146			21316					
146	160	24	3	25600	454	206116	83800	68705,33333	15094,66667
146	140			19600					
146	154			23716					
147	122	25	2	14884	252	63504	72120	31752	40368
147	130			16900					
150	144	26	1	20736					
152	140	27	1	19600					
153	140	28	1	19600					
154	140	29	3	19600	440	193600	84400	64533,33333	19866,66667
154	140			19600					
154	160			25600					
155	140	30	2	19600	280	78400	84400	39200	45200
155	140			19600					
160	140	31	1	19600					
168	160	32	1	25600					
170	140	33	3	19600	412	169744	56624	56581,33333	42,66666667
170	140			19600					
170	132			17424					
JUMLAH KUADRAT GALAT									211836,8056



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber aslinya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi.
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai koefisien a dan b dengan menggunakan rumus berikut;

Koefisien a;

$$a = \frac{(\sum x_4)(\sum x_2^2) - (\sum x_2)(\sum x_2 x_4)}{n(\sum x_2^2) - (\sum x_2)^2} = \frac{(10835)(1431559) - (10433)(1467675)}{77(1431559) - (10433)^2}$$

$$= \frac{15510941765 - 15312253275}{110230043 - 108847489} = \frac{198688490}{1382554} = 143,711$$

Koefisien b;

$$b = \frac{n(\sum x_2 x_4) - (\sum x_2)(\sum x_4)}{n(\sum x_2^2) - (\sum x_2)^2} = \frac{77(1467675) - (10433)(10835)}{77(1431559) - (10433)^2}$$

$$= \frac{113119075 - 113014555}{110230043 - 108847489} = \frac{104520}{1382554} = 0,075$$

Setelah dilakukan perhitungan dan memperoleh hasil nilai koefisien a dan b, maka selanjutnya dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X_2 terhadap X_4 yaitu; $Y = a + bX_2$ atau $X_4 = a + bX_2 = 143,711 + 0,075X_2$.

b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg bla}$, dan JK_{res}

$$JK_{tot} = \sum Y^2 \text{ atau } \sum X_4^2 = 1547687$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\sum X_4)^2}{n} = \frac{(10835)^2}{77} = \frac{117.397.225}{77} = 1524639,285$$

$$JK_{reg bla} = b \left\{ \sum X_2 X_4 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_4)}{n} \right\} = 0,075 \left\{ 1467675 - \frac{(10433)(10835)}{77} \right\}$$

$$= 0,075 \{ 1467675 - 1460872,142 \}$$

$$= 0,075 \{ 6802,86 \} = 5102,145$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg bla}$$

$$= 1547687 - 1524639,285 - 5102,145 = 17.945,57$$

c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel penolong.

$$JK_G = \sum \left\{ \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{n} \right\}$$

$$= 149^2 + 138^2 - \frac{(149+138)^2}{2} + 151^2 + 124^2 + 160^2 - \frac{(151+124+160)^2}{3}$$

$$+ \dots + 140^2 + 140^2 + 132^2 - \frac{(140^2+140+132)^2}{3}$$

$$= 211836,805$$

d. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_G = 17.945,57 - 211836,805 = -193.891,235$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap sumber varians;

- 1) Dk total (dk_{total}) = 77
- 2) Dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- 3) Dk regresi b terhadap a ($dk_{reg bla}$) = 1
- 4) Dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 77 - 2 = 75$
- 5) Dk error (dk_{error}) = $n - \text{kel} = 77 - 33 = 44$
- 6) Dk tuna cocok (dk_{TC}) = $\text{kel} - 2 = 33 - 2 = 31$

f. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{17.945,57}{77-2} = 239,274$$

g. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan menggunakan rumus;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{-193.891,235}{33-2} = -6.254,555$$

- h. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat error / galat (RJK_G) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n-k} = \frac{211836,805}{77-33} = 4.814,472$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas.

Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi / keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu ;

- 1) Keputusan uji keberartian, Jika ;

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- 2) Keputusan uji linieritas, Jika ;

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya data berpola tidak linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{5102,145}{239,274} = 21,3234$$

Dalam uji linieritas menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{-6.254,555}{4.814,472} = -1,29911$$

- k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linieritas

Tabel 59. Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4)

Sumber varian	dk	JK	RJK	F _{hitung}		F _{tabel} ($\alpha = 0,05$)
Total	77	1547687	-			
Regresi a	1	1524639,285	1524639,285			
Regresi b _{ja}	1	5102,145	5102,145	21,3234	>	3,96847
Residu	75	17.945,57	239,274			
Tuna cocok	31	-193.891,24	-6.254,56	-1,29911	<	1,71178
Galat / error	44	211836,805	4.814,47			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di deskripsikan bahwa nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar **21,3234** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **1:75** yaitu sebesar **3,96847**. Selanjutnya nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitasnya sebesar **-1,29911** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **31:44** yaitu sebesar **1,71178**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

$F_{hitung} = 21,3234 > F_{tabel} = 3,96847$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian regresi signifikan

$F_{hitung} = -1,29911 < F_{tabel} = 1,71178$ maka H_0 ditolak artinya data berpola linear.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

3) Uji linieritas data variabel motivasi kerja (x3) terhadap data variabel pengembangan karir (x4)

a. Tabel hasil perhitungan yang dilakukan untuk memperoleh garis regresi data variabel motivasi kerja (x3) terhadap data variabel pengembangan karir (x4) diperoleh ringkasan pada tabel berikut;

X3	Y	KEL	N	Y ²	(Y+Y+.....)	(Y+Y+.....) ²	(Y ² +Y ² +.....)	(Y+Y+.....) ² / N	(Y ² +Y ² +.....) - (Y+Y+.....) ² / N
107	149	1	1	22201					
118	138	2	1	19044					
128	149	3	1	22201					
130	169	4	7	28561	1016	1032256	51362	147465,1429	-96103,14286
130	151			22801					
130	124			15376					
130	160			25600					
130	140			19600					
130	140			19600					
130	132			17424					
132	116	5	1	13456					
135	162	6	1	26244					
137	130	7	1	16900					
139	115	8	1	13225					
140	153	9	6	23409	850	722500	43858	120416,6667	-76558,66667
140	143			20449					
140	142			20164					
140	142			20164					
140	117			13689					
140	153			23409					
141	115	10	1	13225					
142	145	11	5	21025	686	470596	59606	94119,2	-34513,2
142	166			27556					
142	105			11025					
142	145			21025					
142	125			15625					
149	178	12	2	31684	316	99856	71464	49928	21536
149	138			19044					
152	144	13	10	20736	1423	2024929	68512	202492,9	-133980,9
152	124			15376					
152	180			32400					
152	150			22500					
152	130			16900					
152	120			14400					
152	140			19600					
152	105			11025					
152	165			27225					
152	165			27225					
153	154	14	2	23716	251	63001	50549	31500,5	19048,5
153	97			9409					
154	132	15	10	17424	1381	1907161	61277	190716,1	-129439,1
154	173			29929					
154	118			13924					
154	178			31684					
154	122			14884					
154	139			19321					
154	124			15376					
154	124			15376					
154	129			16641					
154	142			20164					
161	114	16	1	12996					
164	144	17	2	20736	284	80656	64052	40328	23724
164	140			19600					
165	154	18	2	23716	283	80089	64382	40044,5	24337,5
165	129			16641					
166	155	19	10	24025	1445	2088025	67261	208802,5	-141541,5
166	150			22500					
166	144			20736					
166	146			21316					
166	160			25600					
166	140			19600					
166	154			23716					
166	122			14884					
166	130			16900					
166	144			20736					
171	140	20	1	19600	280	78400	39200	78400	-39200
174	140	21	1	19600					
175	140	22	1	19600					
176	140	23	1	19600					
178	160	24	5	25600	740	547600	45200	109520	-64320
178	140			19600					
178	140			19600					
178	140			19600					
178	160			25600					
190	140	25	3	19600	412	169744	56624	56581,33333	42,66666667
190	140			19600					
190	132			17424					
JUMLAH KUADRAT GALAT									-626967,8429

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufha Jambi



Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai koefisien a dan b dengan menggunakan rumus berikut;

Koefisien a;

$$a = \frac{(\sum x_4)(\sum x_3^2) - (\sum x_3)(\sum x_3x_4)}{n(\sum x_3^2) - (\sum x_3)^2} = \frac{(10835)(1829078) - (11796)(1660282)}{77(1829078) - (11796)^2}$$

$$= \frac{19818060130 - 19584686472}{140839006 - 139145616} = \frac{233373658}{1693390} = 137,81$$

Koefisien b;

$$b = \frac{n(\sum x_3x_4) - (\sum x_3)(\sum x_4)}{n(\sum x_3^2) - (\sum x_3)^2} = \frac{77(1660282) - (11796)(10835)}{77(1829078) - (11796)^2}$$

$$= \frac{127841714 - 127089660}{140839006 - 139145616} = \frac{752054}{1693390} = 0,444$$

Setelah dilakukan perhitungan dan memperoleh hasil nilai koefisien a dan b, maka selanjutnya dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X_3 terhadap X_4 yaitu; $Y = a + bX_3$ atau $X_4 = a + bX_3 = 137,81 + 0,444.X_3$.

b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg bla}$, dan JK_{res}

$$JK_{tot} = \sum Y^2 \text{ atau } \sum X_4^2 = 1547687$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\sum X_4)^2}{n} = \frac{(10835)^2}{77} = \frac{117397225}{77} = 1524639,285$$

$$JK_{reg bla} = b \left\{ \sum X_3 X_4 - \frac{(\sum X_3)(\sum X_4)}{n} \right\} = 0,444 \left\{ 1660282 - \frac{(11796)(10835)}{77} \right\}$$

$$= 0,444 \{ 1660282 - 1658965,71 \} = 0,444 \{ 1316,29 \}$$

$$= 5844,320$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg bla}$$

$$= 1547687 - 1524639,285 - 5844,320 = 22463,283$$

c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel penolong.

$$JK_G = \sum \left\{ \sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{n} \right\}$$

$$= 169^2 + 151^2 + 124^2 + 160^2 + 140^2 + 140^2 + 132^2 - \frac{(169 + 151 + 124 + 160 + 140 + 140 + 132)^2}{7} + \dots + 140^2 + 140^2 + 132^2 - \frac{(140 + 140 + 132)^2}{3}$$

$$= -626967,842$$

d. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_G = 22463,283 - (-626967,842) = 649.431,125$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap sumber varians;

- 1) Dk total (dk_{total}) = 77
- 2) Dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- 3) Dk regresi b terhadap a ($dk_{reg bla}$) = 1
- 4) Dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 77 - 2 = 75$
- 5) Dk error (dk_{error}) = $n - \text{kel} = 77 - 25 = 52$
- 6) Dk tuna cocok (dk_{TC}) = $\text{kel} - 2 = 25 - 2 = 23$

f. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{22463,283}{77-2} = 299,510$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutaha Jambi.
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutaha Jambi.

- g. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{649.431,125}{25-2} = 28.236,135$$

- h. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat error / galat (RJK_G) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n-k} = \frac{-626967,842}{77-25} = -12.057,073$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas.

Pengambilan keputusan (kaidah pengujian) pada uji linearitas dan uji signifikansi / keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu ;

- 1) Keputusan uji keberartian, Jika ;

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- 2) Keputusan uji linieritas, Jika ;

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya data berpola tidak linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{5844,320}{299,510} = 19,51293$$

Dalam uji linieritas menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{28.236,135}{-12.057,073} = -2,34187$$

- k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linieritas

Tabel 61. Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4).

Sumber varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}		$F_{tabel} (\alpha = 0,05)$
Total	77	1547687	-			
Regresi _a	1	1524639,285	1524639,285			
Regresi _{bla}	1	5844,32	5844,32	19,51293	>	3,96847
Residu	75	22463,283	299,51			
Tuna cocok	23	649.431,13	28.236,14	-2,34187	<	1,73902
Galat / error	52	-626967,842	-12.057,07			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di deskripsikan bahwa nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar **19,51293** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **1:75** yaitu sebesar **3,96847**. Selanjutnya nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar **-2,34187** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **23:52** yaitu sebesar **1,73902**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa;

$F_{hitung} = 19,51293 > F_{tabel} = 3,96847$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian regresi signifikan

$F_{hitung} = -2,34187 < F_{tabel} = 1,73902$ maka H_0 ditolak artinya data berpola linear.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asil:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi

4) Uji linieritas data variabel budaya akademik (x1) terhadap data variabel motivasi kerja (x3)

a. Tabel hasil perhitungan yang dilakukan untuk memperoleh garis regresi data variabel budaya akademik (x1) terhadap data variabel motivasi kerja (x3) diperoleh ringkasan pada tabel berikut; Tabel bantu uji linearitas x1 terhadap x3

X1	Y	KEL	N	Y ²	(Y+Y+.....)	(Y+Y+.....) ²	(Y ² +Y ² +.....)	(Y+Y+.....) ² / N	(Y ² +Y ² +.....) - (Y+Y+.....) ² / N
109	166	1	2	27556	332	110224	55112	55112	0
109	166			27556					
112	178	2	1	31684					
120	154	3	2	23716	320	102400	51272	51200	72
120	166			27556					
124	142	4	1	20164					
129	166	5	1	27556					
130	140	6	1	19600					
131	139	7	3	19321	409	167281	36221	55760,33333	-19539,33333
131	130			16900					
131	140			19600					
133	166	8	2	27556	356	126736	63656	63368	288
133	190			36100					
134	166	9	3	27556	450	202500	47720	67500	-19780
134	142			20164					
134	142			20164					
137	142	10	2	20164	294	86436	43268	43218	50
137	152			23104					
138	190	11	1	36100					
140	154	12	4	23716	601	361201	47432	90300,25	-42868,25
140	154			23716					
140	141			19881					
140	152			23104					
142	154	13	5	23716	736	541696	43880	108339,2	-64459,2
142	142			20164					
142	165			27225					
142	135			18225					
142	140			19600					
143	132	14	2	17424	286	81796	41140	40898	242
143	154			23716					
144	118	15	5	13924	749	561001	37333	112200,2	-74867,2
144	153			23409					
144	175			30625					
144	149			22201					
144	154			23716					
145	137	16	5	18769	731	534361	45665	106872,2	-61207,2
145	164			26896					
145	171			29241					
145	152			23104					
145	107			11449					
146	166	17	1	27556					
148	166	18	1	27556					
150	130	19	6	16900	896	802816	40616	133802,6667	-93186,66667
150	154			23716					
150	165			27225					
150	153			23409					
150	166			27556					
150	128			16384					
154	152	20	1	23104					
155	130	21	5	16900	775	600625	40616	120125	-79509
155	154			23716					
155	178			31684					
155	161			25921					
155	152			23104					
156	174	22	2		352	123904	0	61952	-61952
156	178								
157	152	23	1						
158	190	24	2		368	135424	0	67712	-67712
158	178								
161	154	25	3		438	191844	0	63948	-63948
161	154								
161	130								
162	164	26	2		340	115600	0	57800	-57800
162	176								
165	166	27	1						
166	152	28	2	23104	282	79524	40004	39762	242
166	130			16900					
168	130	29	1	16900					
169	152	30	3	23104	422	178084	40004	59361,33333	-19357,33333
169	130			16900					
169	140			19600					
170	152	31	1	23104					
175	140	32	1	19600					
183	149	33	1	22201					
185	152	34	3	23104	470	220900	42704	73633,33333	-30929,33333
185	140			19600					
185	178			31684					
JUMLAH KUADRAT GALAT									-756221,5167

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai koefisien a dan b dengan menggunakan rumus berikut;

Koefisien a;

$$a = \frac{(\sum x_3)(\sum x_1^2) - (\sum x_1)(\sum x_1 x_3)}{n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2} = \frac{(11796)(1707751) - (11397)(1519547)}{77(1707751) - (11397)^2}$$

$$= \frac{20144630796 - 19954357671}{131496827 - 129891609} = \frac{190273125}{1605218} = 118,53$$

Koefisien b;

$$b = \frac{n(\sum x_1 x_3) - (\sum x_1)(\sum x_3)}{n(\sum x_1^2) - (\sum x_1)^2} = \frac{77(1750843) - (11397)(11796)}{77(1707751) - (11397)^2}$$

$$= \frac{134814911 - 134439012}{131496827 - 129891609} = \frac{375899}{1605218} = 0,234$$

Setelah dilakukan perhitungan dan memperoleh hasil nilai koefisien a dan b, maka selanjutnya dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X_1 terhadap X_3 yaitu; $Y = a + b_{X_1}$ atau $X_3 = a + b_{X_1} = 118,53 + 0,234 \cdot X_1$.

b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg bla}$, dan JK_{res}

$$JK_{tot} = \sum Y^2 \text{ atau } \sum X_3^2 = 1829078$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{(11796)^2}{77} = \frac{139145616}{77} = 1807085,922$$

$$JK_{reg bla} = b \left\{ \sum X_1 X_3 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_3)}{n} \right\} = 0,234 \left\{ 1750843 - \frac{(11397)(11796)}{77} \right\}$$

$$= 0,234 \{ 1750843 - 1745961,194 \}$$

$$= 0,234 \{ 4.881,806 \} = 1142,342$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg bla}$$

$$= 1829078 - 1807085,922 - 1142,342 = 20.849,736$$

c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel penolong.

$$JK_G = \sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\} \text{ atau } = \sum \left\{ \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n} \right\}$$

$$= 166^2 + 166^2 - \frac{(166+166)^2}{2} + 154^2 + 166^2 - \frac{(154+166)^2}{2} + \dots$$

$$\dots + 152^2 + 140^2 + 178^2 - \frac{(152+140+178)^2}{3}$$

$$= -756221,516$$

d. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_G = 20.849,736 - (-756221,516) = 777.071,252$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap sumber varians;

- 1) Dk total (dk_{total}) = 77
- 2) Dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- 3) Dk regresi b terhadap a ($dk_{reg bla}$) = 1
- 4) Dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 77 - 2 = 75$
- 5) Dk error (dk_{error}) = $n - kel = 77 - 34 = 43$
- 6) Dk tuna cocok (dk_{TC}) = $kel - 2 = 34 - 2 = 32$

f. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{20.849,736}{77-2} = 277,996$$

g. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

menggunakan rumus;

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{777.071,252}{34-2} = 24.283,476$$

h. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat error / galat (RJK_G) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n-k} = \frac{-756221,516}{77-34} = -17.586,546$$

i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas.

Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi / keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu ;

1) Keputusan uji keberartian, Jika ;

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

2) Keputusan uji linieritas, Jika ;

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya data berpola tidak linear

j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{1142,342}{277,996} = 4,10920$$

Dalam uji linieritas menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{24.283,476}{-17.586,546} = -1,38079$$

k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linieritas

Tabel 63. Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel budaya akademik (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3).

Sumber varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}		$F_{tabel} (\alpha = 0,05)$
Total	77	1829078	-			
Regresi _a	1	1807085,922	1807085,922			
Regresi _{bla}	1	1142,342	1142,342	4,10920	>	3,96847
Residu	75	20.849,74	277,996			
Tuna cocok	32	777.071,25	24.283,48	-1,38079	<	1,71168
Galat / error	43	-756221,516	-17.586,55			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di deskripsikan bahwa nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar **4,10920** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **1:75** yaitu sebesar **3,96847**. Selanjutnya nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar; **-1,38079** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **32:43** yaitu sebesar **1,71168**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

$F_{hitung} = 4,10920 > F_{tabel} = 3,99092$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian regresi signifikan

$F_{hitung} = -1,38079 < F_{tabel} = 1,71168$ maka H_0 ditolak artinya data berpola linear.

5) Uji linearitas data variabel kepemimpinan (x2) terhadap data variabel motivasi kerja (x3)

a. Tabel hasil perhitungan yang dilakukan untuk memperoleh garis regresi data variabel kepemimpinan (x2) terhadap data variabel motivasi kerja (x3) diperoleh ringkasan pada tabel berikut;

X2	Y	KEL	N	Y ²	(Y+Y+.....)	(Y+Y+.....) ²	(Y ² +Y ² +.....)	(Y+Y+.....) ² / N	(Y ² +Y ² +.....) - (Y+Y+.....) ² / N
102	166	1	2	27556	332	110224	110512	55112	55400
102	166			27556					
103	178	2	1	31684					
104	154	3	1	23716					
113	166	4	3	27556	474	224676	94876	74892	19984
113	142			20164					
113	166			27556					
114	140	5	1	19600					
115	139	6	2	19321	269	72361	83377	36180,5	47196,5
115	130			16900					
116	140	7	1	19600					
119	166	8	1	27556					
123	190	9	3	36100	498	248004	103984	82668	21316
123	166			27556					
123	142			20164					
124	142	10	1	20164					
125	142	11	2	20164	294	86436	103084	43218	59866
125	152			23104					
127	190	12	1	36100					
130	154	13	6	23716	897	804609	90417	134101,5	-43684,5
130	154			23716					
130	141			19881					
130	152			23104					
130	154			23716					
130	142			20164					
131	165	14	3	27225	440	193600	82474	64533,33333	17940,66667
131	135			18225					
131	140			19600					
132	132	15	1	17424					
133	154	16	4	23716	600	360000	91674	90000	1674
133	118			13924					
133	153			23409					
133	175			30625					
134	149	17	3	22201	440	193600	91582	64533,33333	27048,66667
134	154			23716					
134	137			18769					
135	164	18	9	26896	1375	1890625	90690	210069,4444	-119379,4444
135	171			29241					
135	152			23104					
135	107			11449					
135	166			27556					
135	166			27556					
135	130			16900					
135	154			23716					
135	165			27225					
136	153	19	1	23409					
139	166	20	1	27556					
140	128	21	4	16384	564	318096	80104	79524	580
140	152			23104					
140	130			16900					
140	154			23716					
143	178	22	4	31684	665	442225	110985	110556,25	428,75
143	161			25921					
143	152			23104					
143	174			30276					
144	178	23	4	31684	698	487204	122572	121801	771
144	152			23104					
144	190			36100					
144	178			31684					
146	154	24	3	23716	438	191844	91228	63948	27280
146	154			23716					
146	130			16900					
147	164	25	2	26896	340	115600	108532	57800	50732
147	176			30976					
150	166	26	1	27556					
152	152	27	1	23104					
153	130	28	1	16900					
154	130	29	3	16900	412	169744	76504	56581,33333	19922,66667
154	152			23104					
154	130			16900					
155	140	30	2	19600	292	85264	84505	42632	41873
155	152			23104					
160	140	31	1	19600					
168	149	32	1	22201					
170	152	33	3	23104	470	220900	74388	73633,33333	754,6666667
170	140			19600					
170	178			31684					
JUMLAH KUADRAT GALAT									229703,9722



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah;
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi

Selanjutnya dilakukan perhitungan nilai koefisien a dan b dengan menggunakan rumus berikut;

Koefisien a;

$$a = \frac{(\sum x_3)(\sum x_2^2) - (\sum x_2)(\sum x_2x_3)}{n(\sum x_2^2) - (\sum x_2)^2} = \frac{(11796)(1431559) - (10433)(1601767)}{77(1431559) - (10433)^2}$$

$$= \frac{16886669964 - 16711235111}{110230043 - 108847489} = \frac{175434853}{1382554} = 126,89$$

Koefisien b;

$$b = \frac{n(\sum x_2x_3) - (\sum x_2)(\sum x_3)}{n(\sum x_2^2) - (\sum x_2)^2} = \frac{77(1601767) - (10433)(11796)}{77(1431559) - (10433)^2}$$

$$= \frac{123336059 - 123067668}{110230043 - 108847489} = \frac{268391}{1382554} = 0,194$$

Setelah dilakukan perhitungan dan memperoleh hasil nilai koefisien a dan b, maka selanjutnya dapat dituliskan persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X_2 terhadap X_3 yaitu; $Y = a + bX_2$ atau $X_3 = a + bX_2 = 126,89 + 0,194X_2$.

b. Mencari jumlah kuadrat dari nilai JK_{tot} , $JK_{reg a}$, $JK_{reg bla}$, dan JK_{res}

$$JK_{tot} = \sum Y^2 \text{ atau } \sum X_3^2 = 1829078$$

$$JK_{reg a} = \frac{(\sum X_3)^2}{n} = \frac{(11796)^2}{77} = \frac{139145616}{77} = 1807085,922$$

$$JK_{reg bla} = b \left\{ \sum X_2 X_3 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_3)}{n} \right\} = 0,194 \left\{ 1601767 - \frac{(10433)(11796)}{77} \right\}$$

$$= 0,194 \{ 1601767 - 1598281,402 \}$$

$$= 0,194 \{ 3.485,598 \} = 6762,060$$

$$JK_{res} = JK_{tot} - JK_{reg a} - JK_{reg bla}$$

$$= 1829078 - 1807085,922 - 6762,060 = 15.230,018$$

c. Menghitung nilai JK_G atau JK_{error} yang dibantu dengan tabel penolong.

$$JK_G = \sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\} \text{ atau } = \sum \left\{ \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n} \right\}$$

$$= 166^2 + 166^2 - \frac{(145+171)^2}{2} + 166^2 + 142^2 + 166^2 - \frac{(166+142+166)^2}{3}$$

$$+ \dots + 152^2 + 140^2 + 178^2 - \frac{(152+140+178)^2}{3} = 229703,972$$

d. Mencari jumlah kuadrat tuna cocok JK_{TC}

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_G = 15.230,018 - 229703,972 = -214.473,954$$

e. Menetapkan nilai derajat kebebasan (dk) untuk tiap-tiap sumber varians;

- 1) Dk total (dk_{total}) = 77
- 2) Dk regresi a ($dk_{reg a}$) = 1
- 3) Dk regresi b terhadap a ($dk_{reg bla}$) = 1
- 4) Dk residu (dk_{res}) = $n - 2 = 77 - 2 = 75$
- 5) Dk error (dk_{error}) = $n - kel = 77 - 33 = 44$
- 6) Dk tuna cocok (dk_{TC}) = $kel - 2 = 33 - 2 = 31$

f. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2} = \frac{15.230,018}{77-2} = 203,066$$

g. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan menggunakan rumus;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutaha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutaha Jambi



$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2} = \frac{-214.473,954}{33-2} = -6918,514$$

- h. Menghitung nilai rata-rata jumlah kuadrat error / galat (RJK_G) dengan menggunakan rumus;

$$RJK_G = \frac{JK_G}{n-k} = \frac{229703,972}{77-33} = 5220,544$$

- i. Menentukan kriteria pengujian uji keberartian dan linearitas.

Pengambilan keputusan (kaidah penguji) pada uji linearitas dan uji signifikansi / keberartian regresi memiliki perbedaan yaitu ;

- 1) Keputusan uji keberartian, Jika ;

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

- 2) Keputusan uji linieritas, Jika ;

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya data berpola linear

$F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya data berpola tidak linear

- j. Menentukan nilai uji statistik

Dalam uji keberartian regresi menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg\ bla}}{RJK_{res}} = \frac{6762,060}{203,066} = 33,29981$$

Dalam uji linieritas menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_G} = \frac{-6918,514}{5220,544} = -1,32524$$

- k. Pengambilan keputusan uji keberartian dan linieritas

Tabel 65. Tabel anava hasil uji signifikansi dan linieritas regresi variabel kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3)

Sumber varian	dk	JK	RJK	F_{hitung}		F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
Total	77	1829078	-			
Regresi a	1	1807085,922	1807085,922			
Regresi b a	1	6.762,060	6.762,060	33,29981	>	3,96847
Residu	75	15.230,018	203,066			
Tuna cocok	31	-214.473,954	-6.918,514	-1,32524	<	1,71178
Galat / error	44	229.703,972	5.220,544			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di deskripsikan bahwa nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar **33,29981** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **1:75** yaitu sebesar **3,96847**. Selanjutnya nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitasnya sebesar **-1,32524** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan **35:29** yaitu sebesar **1,71178**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

$F_{hitung} = 33,29981 > F_{tabel} = 3,96847$, maka H_0 ditolak artinya uji keberartian regresi signifikan

$F_{hitung} = -1,32524 < F_{tabel} = 1,71178$ maka H_0 ditolak artinya data berpola linear.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak atau mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

1. Pengaruh budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4)
 Dalam penelitian ini hipotesis pertama menyatakan bahwa budaya akademik (X_1) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{X_1 X_4} \leq 0 \quad \text{Budaya akademik } (X_1) \text{ tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4)$$

$$H_a: \rho_{X_1 X_4} > 0 \quad \text{Budaya akademik } (X_1) \text{ berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4)$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi antara X_1 terhadap X_4 dapat dilakukan dengan langkah;

- a. Membuat tabel perhitungan regresi X_1 terhadap X_4 .

N	ΣX_1	ΣX_4	$\Sigma X_1 X_4$	ΣX_1^2	ΣX_4^2
77	11397	10835	1603883	1707751	1547687

- b. Mencari koefisien korelasi (nilai r)

Untuk memperoleh besaran kekuatan korelasi/ hubungan antara variabel budaya akademik (X_1) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) dapat dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut;

$$r_{14} = \frac{n \Sigma X_1 X_4 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_4)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_4^2 - (\Sigma X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1603883 - (11397)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}}$$

$$= \frac{123948991 - 123486495}{\sqrt{\{131496827 - 129891609\} \{119171899 - 117397225\}}} = \frac{462496}{\sqrt{\{1605218\} \{1774674\}}}$$

$$= \frac{462496}{\sqrt{2848738648932}} = \frac{462496}{1687820,680} = 0,274$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi X_1 terhadap X_4 sebesar 0,274. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai t_{hitung} .

- c. Uji T (Parsial)

Untuk memperoleh nilai (t_{hitung}) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$t_{14} = r_{14} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{14}^2}} = 0,274 \sqrt{\frac{77-2}{1-0,274^2}} = 0,274 \sqrt{\frac{75}{1-0,075076}} = 0,274 \sqrt{\frac{75}{0,924924}}$$

$$= 0,274 \sqrt{81,087} = 0,274 \cdot 9,004 = 2,467$$

Jadi telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,467. Selanjutnya diperoleh nilai t_{tabel} yang terdapat pada distribusi t_{tabel} dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-2 = 77 - 2 = 75$) sebesar 1,992. Rangkuman hasil perhitungan budaya akademik X_1 terhadap pengembangan karir X_4 serta besaran kontribusinya.

Koefisien korelasi r_{14}	r -square r_{14}^2	dk	t_{hitung}		t_{tabel}	Kesimpulan
0,274	0,075	75	2,467	>	1,992	signifikan

2. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Pengembangan Karir (X_4)
 Dalam penelitian ini hipotesis kedua menyatakan bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{X_2 X_4} \leq 0 \quad \text{Kepemimpinan } (X_2) \text{ tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4)$$

$$H_a: \rho_{X_2 X_4} > 0 \quad \text{Kepemimpinan } (X_2) \text{ berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4)$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi antara X_2 terhadap X_4 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

- a. Membuat tabel perhitungan regresi kepemimpinan X_2 terhadap pengembangan karir X_4 .

N	ΣX_2	ΣX_4	$\Sigma X_2 X_4$	ΣX_2^2	ΣX_4^2
77	10433	10835	1467675	1431559	1547687

- b. Mencari koefisien korelasi (nilai r)

Untuk memperoleh besaran kekuatan korelasi/ hubungan antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) dapat dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut;

$$r_{24} = \frac{n \Sigma X_2 X_4 - (\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{\sqrt{\{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\} \{n \Sigma X_4^2 - (\Sigma X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1467675 - (10433)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}}$$

$$= \frac{113703975 - 113041555}{\sqrt{\{110230043 - 108847489\} \{119171899 - 117397225\}}} = \frac{662420}{\sqrt{\{1382554\} \{1774674\}}}$$

$$= \frac{662420}{\sqrt{2453582637396}} = \frac{662420}{1566391,597} = 0,422$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi X_2 terhadap X_4 sebesar 0,422. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai t_{hitung} .

- c. Uji T

Untuk memperoleh nilai (t_{hitung}) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$t_{24} = r_{24} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{24}^2}} = 0,422 \sqrt{\frac{77-2}{1-0,422^2}} = 0,422 \sqrt{\frac{75}{1-0,178084}} = 0,422 \sqrt{\frac{75}{0,821916}}$$

$$= 0,422 \sqrt{91,250} = 0,422 \cdot 9,552 = 4,030$$

Jadi telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,030. Selanjutnya diperoleh nilai t_{tabel} yang terdapat pada distribusi t_{tabel} dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-2 = 77 - 2 = 75$) sebesar 1,992. Rangkuman hasil perhitungan kepemimpinan X_2 terhadap pengembangan karir X_4 serta besaran kontribusinya.

Koefisien korelasi r_{24}	r -square r_{24}^2	dk	t_{hitung}		t_{tabel}	Kesimpulan
0,422	0,178	75	4,030	>	1,992	Signifikan

3. Pengaruh Budaya Akademik (X_1) Dan Kepemimpinan (X_2) Terhadap Pengembangan Karir (X_4)

Dalam penelitian ini hipotesis ketiga menyatakan bahwa budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$H_0: \rho_{X_4 21} \leq 0$ Budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4)

$H_a: \rho_{X_4 21} > 0$ Budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4)

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $f_{hitung} \leq f_{tabel}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi berganda antara X_1 dan X_2 terhadap X_4 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

a. Membuat tabel perhitungan regresi budaya akademik X_1 dan kepemimpinan X_2 terhadap pengembangan karir X_4 .

	Σn	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_4	ΣX_1^2	ΣX_2^2	ΣX_4^2	$\Sigma X_1 X_2$	$\Sigma X_1 X_4$	$\Sigma X_2 X_4$
Jumlah	77	11397	10433	10835	1707751	1431559	1547687	1563059	1603883	1467675
Rata-rata		148	135,5	140,7						

b. Membuat persamaan model sub struktur 1

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_4 yaitu sebagai berikut:

$$X_4 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$= 9,338 + 0,547 \cdot X_1 + 0,372 \cdot X_2$$

Koefisien jalur ganda X_1 dan X_2 dengan X_4 . Yaitu sebagai berikut;

$$R_{4.12}^2 = \frac{b_1 \cdot \Sigma X_1 X_4 + b_2 \cdot \Sigma X_2 X_4}{\Sigma X_4^2} = \frac{0,547 \cdot 1622,90 + 0,372 \cdot 6802,86}{1524639,28} = \frac{88772,63 + 253066,3}{1524639,28}$$

$$= \frac{341.838,93}{1524639,28} = \sqrt{0,224} = 0,473 \text{ (r- koefisien korelasi)}$$

$$R_{4.12^2} = R_{4.12}^2 = 0,473^2 = 0,224 \text{ (r- square)}$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi berganda X_1 dan X_2 terhadap X_4 sebesar 0,473 dan r-square sebesar 0,224. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai F_{hitung} .

c. Uji F (Simultan)

Untuk memperoleh nilai (f_{hitung}) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1) \cdot R_{square}}{k \cdot (1-R_{square})} = \frac{(77-2-1) \cdot 0,224}{2 \cdot (1-0,224)} = \frac{(74) \cdot 0,224}{2 \cdot (0,776)} = \frac{16,576}{1,552} = 10,680$$

Jadi telah diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 10,680. Selanjutnya diperoleh nilai f_{tabel} yang terdapat pada distribusi f_{tabel} dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-k-1 = 77 - 2 - 1 = 74$) sebesar 3,120.

d. Rangkuman hasil perhitungan X_1 dan X_2 terhadap X_4 serta besaran kontribusinya;

Koefisien korelasi berganda (r^2_{412})	r- square r_{412}^2	dk	f _{-hitung}		f _{-tabel}	Kesimpulan
0,473	0,224	74	10,680	>	3,120	signifikan

4. Pengaruh budaya akademik (X_1) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3)

Dalam penelitian ini hipotesis keempat menyatakan bahwa budaya akademik (X_1) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: P_{X_31} \leq 0 \quad \text{Budaya akademik } (X_1) \text{ tidak berkontribusi terhadap motivasi kerja } (X_3)$$

$$H_a: P_{X_31} > 0 \quad \text{Budaya akademik } (X_1) \text{ berkontribusi terhadap motivasi kerja } (X_3)$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi antara X_1 terhadap X_3 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

- a. Membuat tabel perhitungan regresi budaya akademik X_1 terhadap motivasi kerja X_3 .

N	ΣX_1	ΣX_3	$\Sigma X_1 X_3$	ΣX_1^2	ΣX_3^2
77	11397	11796	1750843	1707751	1829078

- b. Mencari koefisien korelasi (nilai r)

Untuk memperoleh besaran kekuatan korelasi/ hubungan antara variabel budaya akademik (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (X_3) dapat dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut;

$$r_{13} = \frac{n \Sigma X_1 X_3 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1750843 - (11397)(11796)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\}}}$$

$$= \frac{134.814.911 - 134.439.012}{\sqrt{\{131.496.827 - 129.891.609\} \{140.839.006 - 139.145.616\}}} = \frac{375899}{\sqrt{\{1.605.218\} \{1.693.390\}}}$$

$$= \frac{375899}{\sqrt{2.718.260.109.020}} = \frac{375899}{1.648.714,6839} = 0,227$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi X_1 terhadap X_3 sebesar 0,227. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai t_{hitung} .

- c. Uji T (Parsial)

Untuk memperoleh nilai (t_{hitung}) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$t_{13} = r_{13} \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0,227 \sqrt{\frac{77-2}{1-0,227^2}} = 0,227 \sqrt{\frac{75}{1-0,051529}} = 0,227 \sqrt{\frac{75}{0,948471}}$$

$$= 0,227 \sqrt{79,074} = 0,227 \cdot 8,892 = 2,018$$

Jadi telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,018 Selanjutnya diperoleh nilai t_{tabel} yang terdapat pada distribusi t_{tabel} dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-2 = 77 - 2 = 75$) sebesar 1,992. Rangkuman hasil perhitungan budaya akademik X_1 terhadap motivasi

kerja X_3 serta besaran kontribusinya.

Koefisien korelasi r_{13}	r-square r_{13}^2	dk	t_{hitung}		t_{tabel}	Kesimpulan
0,227	0,051	75	2,018	>	1,992	Signifikan

5. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Dalam penelitian ini hipotesis kelima menyatakan bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{X_2 X_3} \leq 0 \quad \text{Kepemimpinan } (X_2) \text{ tidak berkontribusi terhadap motivasi kerja } (X_3)$$

$$H_a: \rho_{X_2 X_3} > 0 \quad \text{Kepemimpinan } (X_2) \text{ berkontribusi terhadap motivasi kerja } (X_3)$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi antara X_2 terhadap X_3 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

a. Membuat tabel perhitungan regresi kepemimpinan X_2 terhadap motivasi kerja X_3

N	ΣX_2	ΣX_3	$\Sigma X_2 X_3$	ΣX_2^2	ΣX_3^2
77	10433	11796	1601767	1431559	1829078

b. Mencari koefisien korelasi (nilai r)

Untuk memperoleh besaran kekuatan korelasi/ hubungan antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (X_3) dapat dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut;

$$r_{23} = \frac{n \Sigma X_2 X_3 - (\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{\sqrt{\{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\} \{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1601767 - (10433)(11796)}{\sqrt{\{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\} \{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\}}}$$

$$= \frac{123.633.059 - 123.067.668}{\sqrt{\{110.230.043 - 108.847.489\} \{140.839.006 - 139.145.616\}}} = \frac{565391}{\sqrt{\{1.382.554\} \{1.693.390\}}}$$

$$= \frac{565391}{\sqrt{2.341.203.118.060}} = \frac{565391}{1.530.099,0549} = 0,370$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi X_2 terhadap X_3 sebesar 0,370. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai t_{hitung} .

c. Uji T

Untuk memperoleh nilai (t_{hitung}) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$t_{23} = r_{23} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{23}^2}} = 0,370 \sqrt{\frac{77-2}{1-0,370^2}} = 0,370 \sqrt{\frac{77}{1-0,1369}} = 0,370 \sqrt{\frac{77}{0,8631}}$$

$$= 0,370 \sqrt{89,213} = 0,370 \cdot 9,445 = 3,494$$

Jadi telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,494. Selanjutnya diperoleh nilai t_{tabel} yang terdapat pada distribusi t_{tabel} dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-2 = 77 - 2 = 75$) sebesar 1,992.

Rangkuman hasil perhitungan kepemimpinan X_2 terhadap motivasi kerja X_3 serta besaran kontribusinya.

Koefisien korelasi r_{23}	r-square r_{23}^2	dk	t-hitung		t-tabel	Kesimpulan
0,370	0,136	75	3,494	>	1,992	Signifikan

6. Pengaruh Budaya Akademik (X_1) Dan Kepemimpinan (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Dalam penelitian ini hipotesis keenam menyatakan bahwa budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$H_0: \rho_{X_2 X_3} \leq 0$ Budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) tidak berkontribusi terhadap motivasi kerja (X_3)

$H_a: \rho_{X_2 X_3} > 0$ Budaya akademik (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berkontribusi terhadap motivasi kerja (X_3)

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, dan H_0 diterima jika nilai $f_{hitung} \leq f_{tabel}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi berganda antara X_1 dan X_2 terhadap X_3 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

a. Membuat tabel perhitungan regresi X_1 dan X_2 terhadap X_3 .

	Σn	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_3	$\Sigma X_1 X_2$	$\Sigma X_1 X_3$	$\Sigma X_2 X_3$	ΣX_1^2	ΣX_2^2	ΣX_3^2
Jumlah	77	11397	10433	11796	1563059	1750843	1601767	1707751	1431559	1829078
Rata-rata		148	135,5	153						

b. Mebuat persamaan model sub struktur 2

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_3 yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X_3 &= \rho_{X_3 X_1} + \rho_{X_3 X_2} + \rho_{X_3 \epsilon_1} \\ &= 0,105 + 0,332 + (1 - 0,081) \\ &= 0,105 + 0,332 + 0,919 \epsilon_2 \end{aligned}$$

Koefisien jalur ganda X_1 dan X_2 dengan X_3 . Yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned} R_{3.12}^2 &= \frac{b_1 \cdot \Sigma X_1 X_3 + b_2 \cdot \Sigma X_2 X_3}{\Sigma X_3^2} = \frac{0,113 \cdot 4881,81 + 0,357 \cdot 3485,6}{21992,08} = \\ &= \frac{551,64453 + 1.244,3592}{21992,08} = \frac{1.796,00373}{21992,08} = \sqrt{0,081} \\ &= 0,285 \text{ (r- koefisien korelasi berganda)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} R_{3.12}^2 &= R_{3.12}^2 \\ &= 0,285^2 = 0,081 \text{ (r- square)} \end{aligned}$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi berganda X_1 dan X_2 terhadap X_3 sebesar 0,285 dan r-square sebesar 0,081. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai F_{hitung} .

c. Uji F (Simultan)

Untuk memperoleh nilai (f_{hitung}) dapat dilakukan dengan

menggunakan rumus sebagai berikut;

$$F_{\text{-hitung}} = \frac{(n-k-1) \cdot R_{\text{square}}}{k \cdot (1-R_{\text{square}})} = \frac{(77-2-1) \cdot 0,081}{2 \cdot (1-0,081)} = \frac{(74) \cdot 0,081}{2 \cdot (0,919)} = \frac{5,994}{1,838} = 3,261$$

Jadi telah diperoleh nilai $f_{\text{-hitung}}$ sebesar 3,261. Selanjutnya diperoleh nilai $f_{\text{-tabel}}$ yang terdapat pada distribusi $f_{\text{-tabel}}$ dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-2-1 = 77-2-1 = 74$) sebesar 3,120. Rangkuman hasil perhitungan budaya akademik X_1 dan kepemimpinan X_2 terhadap motivasi kerja X_3 serta besaran kontribusinya.

Koefisien korelasi berganda r^2_{312}	r-square r^2_{312}	dk	$f_{\text{-hitung}}$		$f_{\text{-tabel}}$	Kesimpulan
0,285	0,081	74	3,261	>	3,120	signifikan

7. Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap pengembangan karir (X_4)

Dalam penelitian ini hipotesis ketujuh menyatakan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$H_0: \rho_{X_3 X_4} \leq 0$ Motivasi kerja (X_3) tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4)

$H_a: \rho_{X_3 X_4} > 0$ Motivasi kerja (X_3) berkontribusi terhadap pengembangan karir (X_4)

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dan H_0 diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi antara X_3 terhadap X_4 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

a. Membuat tabel perhitungan regresi motivasi kerja X_3 terhadap pengembangan karir X_4

N	ΣX_3	ΣX_4	$\Sigma X_3 X_4$	ΣX_3^2	ΣX_4^2
77	11796	10835	1660282	1829078	1547687

b. Mencari koefisien korelasi (nilai r)

Untuk memperoleh besaran kekuatan korelasi/ hubungan antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) dapat dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut;

$$\begin{aligned} r_{34} &= \frac{n \Sigma X_3 X_4 - (\Sigma X_3)(\Sigma X_4)}{\sqrt{\{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\} \{n \Sigma X_4^2 - (\Sigma X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1660282 - (11796)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}} \\ &= \frac{127.841.714 - 126.809.660}{\sqrt{\{140.839.006 - 139.145.616\} \{119.171.899 - 117.397.225\}}} = \frac{1.032.054}{\sqrt{\{1.693.390\} \{1.774.674\}}} \\ &= \frac{1.032.054}{\sqrt{3.005.215.204.860}} = \frac{1.032.054}{1.733.555,6538} = 0,595 \end{aligned}$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi X_3 terhadap X_4 sebesar 0,595. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai $t_{\text{-hitung}}$.

c. Uji T (parsial)

Untuk memperoleh nilai ($t_{\text{-hitung}}$) dapat dilakukan dengan menggunakan

rumus sebagai berikut;

$$t_{34} = r_{34} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{34}^2}} = 0,595 \sqrt{\frac{77-2}{1-0,595^2}} = 0,595 \sqrt{\frac{75}{1-0,354025}} = 0,595 \sqrt{\frac{75}{0,645975}} = 0,595 \sqrt{116,103} \\ = 0,595 \cdot 10,775 = 6,411$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data secara manual, telah diperoleh nilai koefisien jalur X_3 terhadap X_4 (p_{43}) sebesar 0,595 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,411. Selanjutnya diperoleh nilai t_{tabel} yang terdapat pada distribusi t_{tabel} dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n-2 = 77 - 2 = 75$) sebesar 1,992. Rangkuman hasil perhitungan motivasi kerja X_3 terhadap pengembangan karir X_4 serta besaran kontribusinya

Koefisien korelasi (r_{34})	r -square (r_{34}^2)	dk	t_{hitung}		t_{tabel}	Kesimpulan
0,595	0,354	75	6,411	>	1,992	signifikan

8. Pengaruh Budaya Akademik (X_1), Kepemimpinan (X_2) Dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Pengembangan Karir (X_4)

Dalam penelitian ini hipotesis kedelapan menyatakan bahwa budaya akademik (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{X_4321} \leq 0 \quad \text{Budaya akademik } (X_1), \text{ kepemimpinan } (X_2) \text{ dan motivasi kerja } (X_3) \text{ tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4)$$

$$H_a: \rho_{X_4321} > 0 \quad \text{Budaya akademik } (X_1), \text{ kepemimpinan } (X_2) \text{ dan motivasi kerja } (X_3) \text{ berkontribusi terhadap pengembangan karir } (X_4)$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$, dan H_0 diterima jika nilai $f_{\text{hitung}} \leq f_{\text{tabel}}$. Perhitungan secara manual koefisien korelasi berganda antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4 dapat dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut;

a. Membuat tabel perhitungan regresi budaya akademik X_1 , kepemimpinan X_2 , motivasi kerja X_3 terhadap pengembangan karir X_4 .

Σn	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_3	ΣX_4	$\Sigma X_1 X_4$	$\Sigma X_2 X_4$	$\Sigma X_3 X_4$	$\Sigma X_1 X_2$	$\Sigma X_1 X_3$	$\Sigma X_2 X_3$	ΣX_1^2	ΣX_2^2	ΣX_3^2	ΣX_4^2
77	11397	10433	11796	10835	1603883	1467675	1680282	1563059	1750843	1601767	1707751	1431559	1829078	1547687
X	148	135,5	153	140,7										

b. Mebuat persamaan model sub struktur 3

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama terhadap X_4 yaitu sebagai berikut:

$$X_4 = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

$$X_4 = 45,444 + 0,161 \cdot X_1 + 0,478 \cdot X_2 + 0,355 \cdot X_3$$

Koefisien jalur ganda x_1 , x_2 , x_3 dengan x_4 . Yaitu sebagai berikut;

$$\Sigma X_4^2 = 1524639,28 \quad b_1 = -0,161$$

$$\Sigma X_1 X_4 = 1622,90 \quad b_2 = 0,478$$

$$\Sigma X_2 X_4 = 6802,86 \quad b_3 = 0,355$$

$$\Sigma X_3 X_4 = 50416,29$$

$$R_{4.123}^2 = \frac{b_1 \cdot \Sigma X_1 X_4 + b_2 \cdot \Sigma X_2 X_4 + b_3 \cdot \Sigma X_3 X_4}{\Sigma X_4^2} = \frac{-0,161 \cdot 1622,90 + 0,478 \cdot 6802,86 + 0,355 \cdot 50416,29}{1524639,28}$$

$$= \frac{-261,2869 + 3.251,76708 + 27.897,78295}{1524639,28} = \frac{388882,6313}{1524639,28} = \sqrt{0,255}$$

$$= 0,505 \text{ (r- koefisien korelasi berganda)}$$

$$R_{4.123}^2 = R_{4.123}^2 = 0,505^2 = 0,255 \text{ (r- square)}$$

Jadi telah diperoleh nilai koefisien korelasi berganda X_1, X_2, X_3 dan terhadap X_4 sebesar 0,505 dan r-square sebesar 0,255. Selanjutnya dapat dilakukan perhitungan nilai F -hitung.

c. Uji F (Simultan)

Untuk memperoleh nilai (f -hitung) dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

$$F_{\text{-hitung}} = \frac{(n-k-1) \cdot R_{\text{square}}}{k \cdot (1-R_{\text{square}})} = \frac{(77-3-1) \cdot 0,255}{3 \cdot (1-0,255)} = \frac{(73) \cdot 0,255}{3 \cdot (0,745)} = \frac{19,635}{2,235} = 8,785$$

Jadi telah diperoleh nilai f -hitung sebesar 8,785. Selanjutnya diperoleh nilai f -tabel yang terdapat pada distribusi f -tabel dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($dk = n - k - 1 = 77 - 3 - 1 = 73$) sebesar 3,120. Rangkuman hasil perhitungan budaya akademik X_1 , kepemimpinan X_2 dan motivasi kerja X_3 terhadap pengembangan karir X_4 serta besaran kontribusinya.

Koefisien korelasi berganda ($r_{4.123}^2$)	r-square ($r_{4.123}^2$)	dk	f-hitung		f-tabel	Kesimpulan
0,505	0,255	73	8,785	>	3,120	signifikan

9. Pengaruh budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3)

Dalam penelitian ini hipotesis kesembilan menyatakan bahwa budaya akademik (X_1) berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{X_413} \leq 0 \quad \text{Budaya akademik (} X_1 \text{) tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir (} X_4 \text{) melalui motivasi kerja (} X_3 \text{)}$$

$$H_a: \rho_{X_413} > 0 \quad \text{Budaya akademik (} X_1 \text{) berkontribusi terhadap pengembangan karir (} X_4 \text{) melalui motivasi kerja (} X_3 \text{)}$$

Kriteria pengujian hipotesis H_0 di tolak jika nilai t hitung $>$ t tabel, dan H_0 diterima jika nilai t hitung $\leq t$ tabel. Pada model sub struktur 4, hipotesis yang kesembilan ini akan menguji variabel budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3), yang mana variabel motivasi kerja (X_3) notabnya berperan sebagai variabel intervening (mediator) untuk memediasi antara variabel budaya akademik terhadap variabel pengembangan karir. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut;

- a. Melakukan pengujian berdasarkan hasil perhitungan pada sub struktur2 dan sub struktur3.

Hasil dari perhitungan secara manual maupun melalui software SPSS versi 26, yang terdapat pada sub struktur 2 diperoleh nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel budaya akademik (X_1) sebesar 0,105 dan nilai signifikansinya sebesar 0,016 ($0,016 < 0,05$). Artinya bahwa budaya akademik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_3). Selanjutnya Hasil dari perhitungan melalui cara manual maupun melalui software SPSS versi 26, yang terdapat pada sub struktur 3 diperoleh nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel budaya akademik (X_1) sebesar 0,453 dan nilai signifikansinya sebesar 0,037 ($0,037 < 0,05$). Sedangkan nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,709 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa variabel budaya akademik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (X_4). Dan variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (X_4).

Nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel budaya akademik (X_1) sebesar 0,105 dan nilai signifikansinya sebesar 0,016 ialah merupakan nilai dari jalur path 1. Sedangkan nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,709 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ialah merupakan nilai dari jalur path 3.

Nilai $e_2 = 1 - 0,081 = 0,919$

Nilai $e_3 = 1 - 0,753 = 0,246$

- b. Perhitungan total pengaruh

Pengaruh langsung X_1 terhadap X_4 ialah $\rho_{X_4X_1} = 0,137$ dan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap X_4 ialah $\rho_{X_3X_1} (\rho_2) \times \rho_{X_4X_3} (\rho_3) = 0,105 \times 0,709 = 0,074$. Total pengaruh langsung X_1 terhadap X_4 ialah $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$ yaitu $= 0,105 + 0,074 = 0,179$.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya akademik (X_1) dapat berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir (X_4) yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja (X_3). Adapun besaran nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 0,137. Sedangkan besaran nilai tidak langsung sebesar 0,074 dan besaran nilai total pengaruh budaya akademik (X_1) terhadap pengembangan karir (X_2) yaitu sebesar 0,179.

- c. Besaran kontribusi

Besaran kontribusi atau sumbangan dari variabel budaya akademik (X_1) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

(X₃) yaitu dengan menghitung pengaruh total, yaitu $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3) = 0,137 + 0,074 = 0,179$ (17,9%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap pengembangan karir (X₄) yaitu $1 - 0,179 = 0,821$ (82,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya akademik (X₁) dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir (X₄) sebesar 17,9%, sedangkan sisanya 82,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

d. Pengaruh mediasi

Untuk mengetahui pengaruh mediasi dapat di ketahui melalui perkalian koefisien yaitu ($\rho_2 \times \rho_3$) yang nilainya sebesar 0,074 yang berarti signifikan, atau dapat di uji dengan sobel test sebagai berikut;

$p_2 = 0,105$	$Sp_2 = 0,102$
$p_3 = 0,709$	$Sp_3 = 0,091$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{p_3^2 \cdot Sp_2^2 + p_2^2 \cdot Sp_3^2 + Sp_2^2 \cdot Sp_3^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,709^2 \cdot 0,102^2 + 0,105^2 \cdot 0,091^2 + 0,102^2 \cdot 0,091^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,502 \cdot 0,010 + 0,011 \cdot 0,008 + 0,010 \cdot 0,008}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,0005 + 0,00003 + 0,000008} = \sqrt{0,000538} = 0,073$$

Selanjutnya perhitungan nilai t_{hitung} pengaruh mediasi;

$$t - \text{hitung} = \frac{p_2 p_3}{Sp_{2p3}} = \frac{0,074}{0,023} = 3,217$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas, telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,217. Ini berarti bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,217 > 1,992), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi ialah signifikan, artinya bahwa terdapat pengaruh mediasi antara variabel budaya akademik (X₁) terhadap pengembangan karir (X₄) melalui motivasi kerja (X₃). Dan hipotesis yang kesembilan dapat diterima.

10. Pengaruh kepemimpinan (X₂) terhadap pengembangan karir (X₄) melalui motivasi kerja (X₃)

Dalam penelitian ini hipotesis kesepuluh menyatakan bahwa kepemimpinan (X₂) berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir (X₄) melalui motivasi kerja (X₃). Maka dapat dilakukan uji hipotesis statistik dengan persyaratan sebagai berikut;

$$H_0: \rho_{X_2 X_4} \leq 0 \quad \text{Kepemimpinan (X}_2\text{) tidak berkontribusi terhadap pengembangan karir (X}_4\text{) melalui motivasi kerja (X}_3\text{)}$$

$$H_a: \rho_{X_2 X_4} > 0 \quad \text{Kepemimpinan (X}_2\text{) berkontribusi terhadap pengembangan karir (X}_4\text{) melalui motivasi kerja (X}_3\text{)}$$

Kriteria pengujian hipotesis H₀ di tolak jika nilai t_{hitung} > t_{tabel}, dan H₀ diterima jika nilai t_{hitung} ≤ t_{tabel}. Pada model sub struktur 5, hipotesis yang kesepuluh ini akan menguji variabel kepemimpinan (X₂) terhadap pengembangan karir (X₄) melalui motivasi kerja (X₃), yang mana variabel

motivasi kerja (X_3) notabnya berperan sebagai variabel intervening (mediator) untuk memediasi antara variabel kepemimpinan terhadap variabel pengembangan karir. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut;

- a. Melakukan pengujian berdasarkan hasil perhitungan pada sub struktur2 dan sub struktur3.

Hasil Hasil dari perhitungan secara manual maupun melalui software SPSS versi 26, yang terdapat pada sub struktur 2 diperoleh nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,332 dan nilai signifikansinya sebesar 0,011 ($0,011 < 0,05$). Artinya bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_3). Selanjutnya Hasil dari perhitungan melalui cara manual maupun melalui software SPSS versi 26, yang terdapat pada sub struktur 3 diperoleh nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,497 dan nilai signifikansinya sebesar 0,041 ($0,041 < 0,05$). Sedangkan nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,709 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (X_4). Dan variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel pengembangan karir (X_4).

Nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0,332 dan nilai signifikansinya sebesar 0,011 ialah merupakan nilai dari jalur path 1. Sedangkan nilai koefisien standarized beta (*standardized coefficients beta*) pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,709 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 ialah merupakan nilai dari jalur path 3.

Nilai $e_2 = 1 - 0,081 = 0,919$

Nilai $e_3 = 1 - 0,753 = 0,246$

- b. Perhitungan total pengaruh

Pengaruh langsung X_2 terhadap X_4 ialah $\rho_{X_4X_2} = 0,371$ dan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap X_4 ialah $\rho_{X_3X_2} (\rho_2) \times \rho_{X_4X_3} (\rho_3) = 0,332 \times 0,709 = 0,235$. Total pengaruh langsung X_2 terhadap X_4 ialah $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$ yaitu $= 0,332 + 0,235 = 0,567$

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_2) dapat berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir (X_4) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung terhadap pengembangan karir (X_4) yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja (X_3). Adapun besaran nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 0,371. Sedangkan besaran nilai tidak langsung sebesar 0,235 dan besaran nilai total pengaruh kepemimpinan (X_2)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu sebesar 0,567.

c. Besaran kontribusi

Besaran kontribusi atau sumbangan dari variabel kepemimpinan (X_2) terhadap variabel pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3) yaitu dengan menghitung pengaruh total, yaitu $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3) = 0,332 + 0,235 = 0,567$ (56,7%). Sedangkan pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini terhadap pengembangan karir (X_4) yaitu $1 - 0,567 = 0,433$ (43,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir (X_4) melalui variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 56,7%, sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

d. Pengaruh mediasi

Untuk mengetahui pengaruh mediasi dapat di ketahui melalui perkalian koefisien yaitu ($\rho_2 \times \rho_3$) yang nilainya sebesar 0,235 yang berarti signifikan, atau dapat di uji dengan sobel test sebagai berikut;

$p_2 = 0,332$	$Sp_2 = 0,098$
$p_3 = 0,709$	$Sp_3 = 0,091$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 \cdot Sp_2^2 + p_2^2 \cdot Sp_3^2 + Sp_2^2 \cdot Sp_3^2}$$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{0,709^2 \cdot 0,098^2 + 0,332^2 \cdot 0,091^2 + 0,098^2 \cdot 0,091^2}$$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{0,502 \cdot 0,009 + 0,110 \cdot 0,008 + 0,009 \cdot 0,008}$$

$$Sp_2p_3 = \sqrt{0,004518 + 0,00088 + 0,000072} = \sqrt{0,00547} = 0,073$$

Selanjutnya perhitungan nilai t_{hitung} pengaruh mediasi;

$$t_{\text{hitung}} = \frac{p_2p_3}{Sp_2p_3} = \frac{0,235}{0,073} = 3,219$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas, telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,219. Ini berarti bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,219 > 1,992$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi ialah signifikan, artinya bahwa terdapat pengaruh mediasi antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) melalui motivasi kerja (X_3). Dan hipotesis yang kesepuluh dapat diterima.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

LAMPIRAN 25; Perhitungan Koefisien Jalur Manual**Sub Struktur 1**

1) Membuat tabel bantu persamaan sub struktur 1

	Σn	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_4	ΣX_1^2	ΣX_2^2	ΣX_4^2	$\Sigma X_1 X_2$	$\Sigma X_1 X_4$	$\Sigma X_2 X_4$
Jumlah	77	11397	10433	10835	1707751	1431559	1547687	1563059	1603883	1467675
Rata-rata		148	135,5	140,7						

2) Menentukan skor deviasi ukuran deskriptif sebagai berikut;

$$\Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} = 1707751 - \frac{(11397)^2}{77} = 1707751 - 1686904,01 = 20846,99$$

$$\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = 1431559 - \frac{(10433)^2}{77} = 1431559 - 1413603,75 = 17955,25$$

$$\Sigma X_4^2 = \Sigma X_4^2 - \frac{(\Sigma X_4)^2}{n} = 1547687 - \frac{(10835)^2}{77} = 1547687 - 1524639,28 = 1524639,28$$

$$\Sigma X_1 X_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} = 1563059 - \frac{(11397)(10433)}{77} = 1563059 - 1544219,49 = 18839,51$$

$$\Sigma X_1 X_4 = \Sigma X_1 X_4 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_4)}{n} = 1603883 - \frac{(11397)(10835)}{77} = 1603883 - 1603720,71 = 1622,90$$

$$\Sigma X_2 X_4 = \Sigma X_2 X_4 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{n} = 1467675 - \frac{(10433)(10835)}{77} = 1467675 - 1460872,14 = 6802,86$$

3) Menentukan koefesien dan konstanta persamaan regresi berganda

$$b_1 = \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_1 X_4) - (\Sigma X_1 X_2)(\Sigma X_2 X_4)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} = \frac{(17955,25)(1.622,90) - (18839,51)(6802,86)}{(20846,99)(17955,25) - (18839,51)^2}$$

$$= \frac{29139575,2250 - 12816254,8998}{374312917,1975 - 345927137,0401} = \frac{16323320,3252}{29835780,1574} = 0,547$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2 X_4) - (\Sigma X_1 X_2)(\Sigma X_1 X_4)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} = \frac{(20846,99)(6.802,86) - (18.839,51)(1.622,90)}{(20846,99)(17955,25) - (18839,51)^2}$$

$$= \frac{141819154,3914 - 30574640,779}{374312917,1975 - 345927137,0401} = \frac{11124451,3612}{29835780,1574} = 0,372$$

$$a = \bar{X}_4 - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

$$= 140,7 - (0,547 \times 148) - (0,372 \times 135,5)$$

$$= 140,7 - 80,956 - 50,406$$

$$= 9,338$$

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_4 yaitu sebagai berikut:

$$X_4 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$= 9,338 + 0,547 X_1 + 0,372 X_2$$

4) Perhitungan koefesien jalur model sub struktur I

Berikut ialah perhitungan manual analisis jalur untuk sub struktur model pertama yaitu; Diketahui;

$$\begin{aligned} \Sigma X_1 &= 11397 & \Sigma X_4^2 &= 1547687 \\ \Sigma X_2 &= 10433 & \Sigma X_1 X_2 &= 1563059 \\ \Sigma X_4 &= 10835 & \Sigma X_1 X_4 &= 1603883 \\ \Sigma X_1^2 &= 1707751 & \Sigma X_2 X_4 &= 1467675 \\ \Sigma X_2^2 &= 1431559 & & \end{aligned}$$

$$r_{12} = \frac{n \Sigma X_1 X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1563059 - (11397)(10433)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\}}}$$

$$= \frac{120355543 - 119804901}{\sqrt{\{131496827 - 129891609\} \{110230043 - 108847489\}}} = \frac{550642}{\sqrt{\{1605218\} \{1382554\}}}$$

$$= \frac{550642}{\sqrt{2219300566772}} = \frac{550642}{1489731,709} = 0,369$$

$$r_{14} = \frac{n \Sigma X_1 X_4 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_4)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_4^2 - (\Sigma X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1603883 - (11397)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{123948991 - 123486495}{\sqrt{\{131496827 - 129891609\} \{119171899 - 117397225\}}} = \frac{462496}{\sqrt{\{1605218\} \{1774674\}}} \\
 &= \frac{462496}{\sqrt{2848738648932}} = \frac{462496}{1687820,680} = 0,274 \\
 r_{24} &= \frac{n \Sigma X_2 X_4 - (\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{\sqrt{\{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\} \{n \Sigma X_4^2 - (\Sigma X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1467675 - (10433)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}} \\
 &= \frac{113703975 - 113041555}{\sqrt{\{110230043 - 108847489\} \{119171899 - 117397225\}}} = \frac{662420}{\sqrt{\{1382554\} \{1774674\}}} \\
 &= \frac{662420}{\sqrt{2453582637396}} = \frac{662420}{1566391,597} = 0,422
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari proses perhitungan korelasi secara manual diatas, maka dapat dirangkum kedalam tabel berikut;

Tabel 68. Tabel perhitungan korelasi secara manual sub struktur 1

	X1	X2	X4
X1	1	0,369	0,274
X2	0,369	1	0,422
X4	0,274	0,422	1

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan rumus matriks;

$$\begin{aligned}
 p_{41} &= \frac{\begin{bmatrix} \Sigma X_1 X_4 & \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_2 X_4 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 0,274 & 0,369 \\ 0,422 & 1 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,369 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(0,274)(1) - (0,422)(0,369)}{(1)(1) - (0,369)(0,369)} \\
 &= \frac{0,274 - 0,155}{1 - 0,136} = \frac{0,119}{0,864} = 0,137 \\
 p_{42} &= \frac{\begin{bmatrix} \Sigma X_2^2 & \Sigma X_1 X_4 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2 X_4 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,274 \\ 0,369 & 0,422 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,369 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(1)(0,422) - (0,369)(0,274)}{(1)(1) - (0,369)(0,369)} \\
 &= \frac{0,422 - 0,101}{1 - 0,136} = \frac{0,321}{0,864} = 0,371
 \end{aligned}$$

Selanjutnya menghitung signifikansi koefisien korelasi untuk sub struktur model pertama yaitu sebagai berikut;

$$t_{4.12}^2 = R_{4.12}^2 \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-R_{4.12}^2}}$$

Diketahui;

Rata-rata X1	= 148	ΣX_4^2	= 1524639,28
Rata-rata X2	= 135,5	$\Sigma X_1 X_2$	= 18839,51
Rata-rata X4	= 140,7	$\Sigma X_1 X_4$	= 1622,90
ΣX_1^2	= 20846,99	$\Sigma X_2 X_4$	= 6802,86
ΣX_2^2	= 17955,25	$(\Sigma X_1 X_2)^2$	= 354927137,04
b_1	= 0,547	b_2	= 0,372

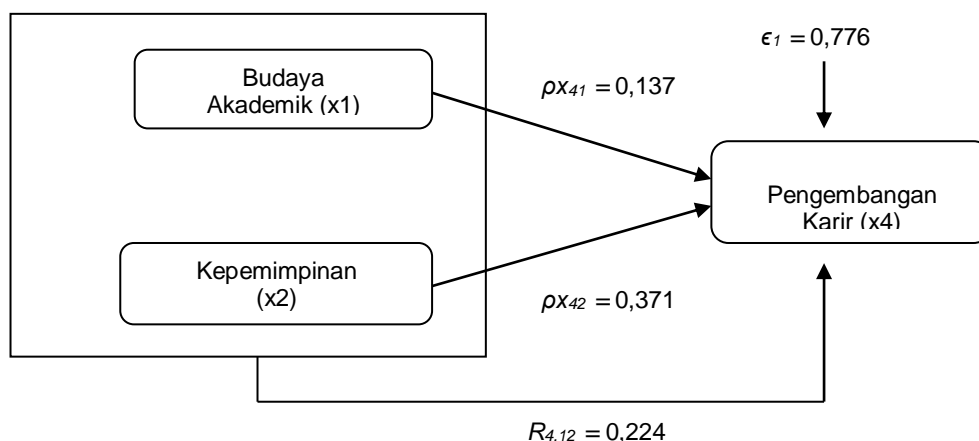
Mencari nilai $R_{4.12}^2$ dengan rumus;

$$\begin{aligned}
 R_{4.12}^2 &= \frac{b_1 \cdot \Sigma X_1 X_4 + b_2 \cdot \Sigma X_2 X_4}{\Sigma X_4^2} = \frac{0,547 \cdot 1622,90 + 0,372 \cdot 6802,86}{1524639,28} = \frac{88772 + 253066}{1524639,28} \\
 &= \frac{341.838}{1524639,28} = \sqrt{0,224} = 0,473 \text{ (r- koefisien korelasi)} \\
 R_{4.12}^2 &= R_{4.12}^2 = 0,473^2 = 0,224 \text{ (r- square)} \\
 t_{4.12}^2 &= R_{4.12}^2 \cdot \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-R_{4.12}^2}} = 0,473 \cdot \frac{\sqrt{77-2-1}}{\sqrt{1-0,224}} = 0,473 \cdot \frac{\sqrt{74}}{\sqrt{0,776}} \\
 &= 0,473 \cdot \frac{8,602}{0,880} = 0,473 \times 9,775 = 4,623
 \end{aligned}$$

Menghitung koefisien residu untuk persamaan sub struktur model pertama yaitu; $e_1 = 1 - R_{4.12}^2 = 1 - 0,224 = 0,776$

Melalui perhitungan diatas dapat diperoleh kerangka hubungan kausalitas empiris antara budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap pengembangan karir (X_4) yang dapat dibuat melalui model persamaan seperti berikut;

$$\begin{aligned} X_4 &= \rho_{X_{41}} + \rho_{X_{42}} + \rho_{X_4} \epsilon_1 \\ &= 0,137 + 0,371 + (1 - 0,224) \\ &= 0,137 + 0,371 + 0,776 \epsilon_1 \end{aligned}$$



SUB STRUKTUR 2

1) Membuat tabel bantu persamaan sub struktur 2

	Σn	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_3	ΣX_1^2	ΣX_2^2	ΣX_3^2	$\Sigma X_1 X_2$	$\Sigma X_1 X_3$	$\Sigma X_2 X_3$
Jumlah	77	11397	10433	11796	1707751	1431559	1829078	1563059	1750843	1601767
Rata-rata		148	135,5	153						

2) Menentukan skor deviasi ukuran deskriptif sebagai berikut;

$$\begin{aligned} \Sigma X_1^2 &= \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} = 1707751 - \frac{(11397)^2}{77} = 1707751 - 1686904,01 = 20846,99 \\ \Sigma X_2^2 &= \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = 1431559 - \frac{(10433)^2}{77} = 1431559 - 1413603,75 = 17955,25 \\ \Sigma X_3^2 &= \Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n} = 1829078 - \frac{(11796)^2}{77} = 1829078 - 1807085,92 = 21992,08 \\ \Sigma X_1 X_2 &= \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} = 1563059 - \frac{(11397)(10433)}{77} = 1563059 - 1544219,49 = 18839,51 \\ \Sigma X_1 X_3 &= \Sigma X_1 X_3 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{n} = 1750843 - \frac{(11397)(11796)}{77} = 1750843 - 1745961,19 = 4881,81 \\ \Sigma X_2 X_3 &= \Sigma X_2 X_3 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{n} = 1601767 - \frac{(10433)(11796)}{77} = 1601767 - 1598281,40 = 3485,6 \end{aligned}$$

3) Menentukan koefisien dan konstanta persamaan regresi berganda

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{(\Sigma X_2^2)(\Sigma X_1 X_3) - (\Sigma X_1 X_2)(\Sigma X_2 X_3)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} = \frac{(17955,25)(4881,81) - (18839,51)(3485,6)}{(20846,99)(17955,25) - (18839,51)^2} \\ &= \frac{87654119,0025 - 65666996,056}{21.987.122,9465} = 0,113 \\ b_2 &= \frac{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2 X_3) - (\Sigma X_1 X_2)(\Sigma X_1 X_3)}{(\Sigma X_1^2)(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} = \frac{(20846,99)(3485,6) - (18839,51)(4881,81)}{(20846,99)(17955,25) - (18839,51)^2} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{92.664.268,344 - 91.970.908,3131}{\frac{374.312.917,1975 - 354.927.137,0401}{19.385.780,1574}} = \frac{6933600,3090}{19.385.780,1574} = 0,357 \\
 a &= X_3 - b_1 X_1 - b_2 X_2 \\
 &= 153 - (0,113 \times 148) - (0,357 \times 135,5) \\
 &= 153 - 16,724 - 48,373 \\
 &= 87,903
 \end{aligned}$$

Adapun bentuk persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap X_3 yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 X_3 &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\
 &= 87,903 + 0,113.X_1 + 0,357.X_2
 \end{aligned}$$

4) Perhitungan koefisien jalur model sub struktur 2

Berikut ialah perhitungan manual analisis jalur untuk sub struktur model kedua yaitu;

$$\begin{aligned}
 r_{12} &= \frac{n \Sigma X_1 X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1563059 - (11397)(10433)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\}}} \\
 &= \frac{120.355.543 - 119.804.901}{\sqrt{\{131.496.827 - 129.891.609\} \{110.230.043 - 108.847.489\}}} = \frac{550.642}{\sqrt{\{1.605.218\} \{1.382.554\}}} \\
 &= \frac{550.642}{550.642} = 0,369
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 r_{13} &= \frac{n \Sigma X_1 X_3 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{\sqrt{\{n \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1750843 - (11397)(11796)}{\sqrt{\{77 \cdot 1707751 - (11397)^2\} \{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\}}} \\
 &= \frac{134.814.911 - 134.439.012}{\sqrt{\{131.496.827 - 129.891.609\} \{140.839.006 - 139.145.616\}}} = \frac{375899}{\sqrt{\{1.605.218\} \{1.693.390\}}} \\
 &= \frac{375899}{375899} = 0,227
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 r_{23} &= \frac{n \Sigma X_2 X_3 - (\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{\sqrt{\{n \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\} \{n \Sigma X_3^2 - (\Sigma X_3)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1601767 - (10433)(11796)}{\sqrt{\{77 \cdot 1431559 - (10433)^2\} \{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\}}} \\
 &= \frac{123.633.059 - 123.067.668}{\sqrt{\{110.230.043 - 108.847.489\} \{140.839.006 - 139.145.616\}}} = \frac{565391}{\sqrt{\{1.382.554\} \{1.693.390\}}} \\
 &= \frac{565391}{1.530.099,0549} = 0,370
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari proses perhitungan korelasi secara manual diatas, maka dapat dirangkum kedalam tabel berikut;

Tabel 84. Tabel perhitungan korelasi secara manual sub struktur 2

	X1	X2	X3
X1	1	0,369	0,227
X2	0,369	1	0,370
X3	0,227	0,370	1

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan rumus matriks yaitu;

$$\begin{aligned}
 p_{31} &= \frac{\begin{bmatrix} \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_2 X_3 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 0,227 & 0,369 \\ 0,370 & 1 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,369 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(0,227)(1) - (0,370)(0,369)}{(1)(1) - (0,369)(0,369)} = \frac{0,227 - 0,136}{1 - 0,136} = \frac{0,091}{0,864} \\
 &= 0,105
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 p_{32} &= \frac{\begin{bmatrix} \Sigma X_2^2 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2 X_3 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 \end{bmatrix}} = \frac{\begin{bmatrix} 1 & 0,227 \\ 0,369 & 0,370 \end{bmatrix}}{\begin{bmatrix} 1 & 0,369 \\ 0,369 & 1 \end{bmatrix}} = \frac{(1)(0,370) - (0,369)(0,227)}{(1)(1) - (0,369)(0,369)} = \frac{0,370 - 0,083}{1 - 0,136} = \frac{0,287}{0,864} \\
 &= 0,332
 \end{aligned}$$

Selanjutnya menghitung signifikansi koefisien korelasi untuk sub struktur model pertama yaitu sebagai berikut;

$$t_{3.12}^2 = R_{3.12}^2 \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-R_{3.12}^2}}$$

Mencari nilai $R_{3.12}^2$ dengan rumus;

$$R_{3.12}^2 = \frac{b_1 \cdot \sum x_1 x_3 + b_2 \cdot \sum x_2 x_3}{\sum x_3^2} = \frac{0,113 \cdot 4881,81 + 0,357 \cdot 3485,6}{21992,08} =$$

$$\sqrt{\frac{551,644453 + 1.244,3592}{21992,08}} = \sqrt{\frac{1.796,00373}{21992,08}} = \sqrt{0,081}$$

$$= 0,285 \text{ (r- koefisien korelasi berganda)}$$

$$R_{3.12^2} = R_{3.12^2}^2$$

$$= 0,285^2 = 0,081 \text{ (r- square)}$$

Jadi,

$$t_{3.12}^2 = R_{3.12}^2 \cdot \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-R_{3.12}^2}} = 0,285 \cdot \frac{\sqrt{77-2-1}}{\sqrt{1-0,081}} = 0,285 \cdot \frac{\sqrt{74}}{\sqrt{0,919}}$$

$$= 0,285 \cdot \frac{8,6}{0,958} = 0,285 \times 8,977 = 2,558$$

Menghitung koefisien residu untuk persamaan sub struktur model kedua yaitu; $e_2 = 1 - R_{3.12^2} = 1 - 0,081 = 0,919$

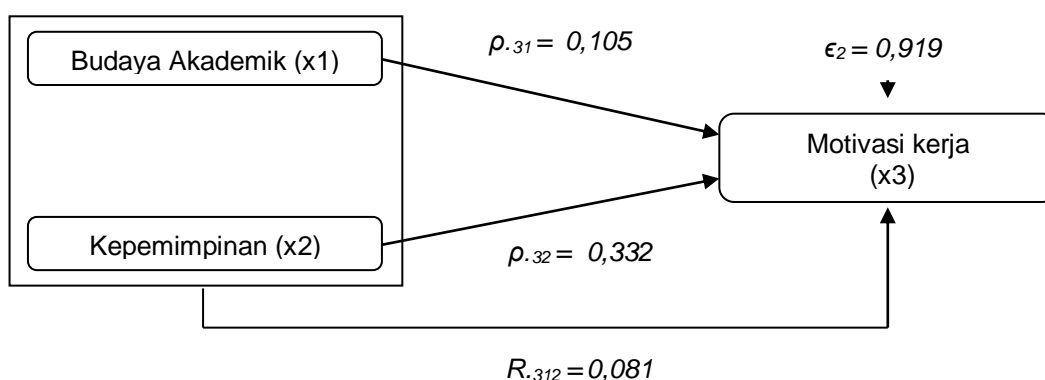
Melalui perhitungan diatas dapat diperoleh kerangka hubungan kausalitas empiris antara budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) yang dapat dibuat melalui model persamaan seperti berikut;

$$X_3 = \rho_{X_{31}} + \rho_{X_{32}} + \rho_{X_3} \epsilon_1$$

$$= 0,105 + 0,332 + (1 - 0,081)$$

$$= 0,105 + 0,332 + 0,919 \epsilon_2$$

Untuk mencari variabel sisa (ϵ_2) dapat menggunakan rumus $\epsilon_1 = 1 - R_{3.12^2}$. Berdasarkan dari perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh diagram jalur hubungan kausalitas empiris antara budaya akademik (X_1), dan kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) yaitu sebagai berikut;



SUB STRUKTUR 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

1) Membuat tabel bantu persamaan sub struktur 3

Σn	ΣX_1	ΣX_2	ΣX_3	ΣX_4	$\Sigma X_1 X_4$	$\Sigma X_2 X_4$	$\Sigma X_3 X_4$	$\Sigma X_1 X_2$	$\Sigma X_1 X_3$	$\Sigma X_2 X_3$	ΣX_1^2	ΣX_2^2	ΣX_3^2	ΣX_4^2
77	11397	10433	11796	10835	1603883	1467675	1660282	1563059	1750843	1601767	1707751	1431559	1829078	1547687
X	148	135,5	153	140,7										

2) Menentukan skor deviasi ukuran deskriptif sebagai berikut;

$$\Sigma X_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} = 1707751 - \frac{(11397)^2}{77} = 1707751 - 1686904,01 = 20846,99$$

$$\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = 1431559 - \frac{(10433)^2}{77} = 1431559 - 1413603,75 = 17955,25$$

$$\Sigma X_3^2 = \Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n} = 1829078 - \frac{(11796)^2}{77} = 1829078 - 1807085,92 = 21992,08$$

$$\Sigma X_4^2 = \Sigma X_4^2 - \frac{(\Sigma X_4)^2}{n} = 1547687 - \frac{(10835)^2}{77} = 1547687 - 1524639,28 = 1524639,28$$

$$\Sigma X_1 X_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} = 1563059 - \frac{(11397)(10433)}{77} = 1563059 - 1544219,49 = 18839,51$$

$$\Sigma X_1 X_3 = \Sigma X_1 X_3 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{n} = 1750843 - \frac{(11397)(11796)}{77} = 1750843 - 1745961,19 = 4881,81$$

$$\Sigma X_1 X_4 = \Sigma X_1 X_4 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_4)}{n} = 1603883 - \frac{(11397)(10835)}{77} = 1603883 - 1603720,71 = 1622,90$$

$$\Sigma X_2 X_3 = \Sigma X_2 X_3 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_3)}{n} = 1601767 - \frac{(10433)(11796)}{77} = 1601767 - 1598281,40 = 3485,6$$

$$\Sigma X_2 X_4 = \Sigma X_2 X_4 - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma X_4)}{n} = 1467675 - \frac{(10433)(10835)}{77} = 1467675 - 1460872,14 = 6802,86$$

$$\Sigma X_3 X_4 = \Sigma X_3 X_4 - \frac{(\Sigma X_3)(\Sigma X_4)}{n} = 1660282 - \frac{(11796)(10835)}{77} = 1660282 - 1609865,71 = 50416,29$$

3) Menghitung persamaan regresi untuk tiga prediktor yaitu;

$$X_4 = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

Untuk langkah-langkahnya sebagai berikut;

a. Memasukan hasil dari perhitungan skor deviasi ke dalam persamaan-persamaan berikut ini;

$$1. \Sigma X_1 X_4 = b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2 + b_3 \Sigma X_1 X_3$$

$$2. \Sigma X_2 X_4 = b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2 + b_3 \Sigma X_2 X_3$$

$$3. \Sigma X_1 X_4 = b_1 \Sigma X_1 X_3 + b_2 \Sigma X_2 X_3 + b_3 \Sigma X_3^2$$

Sehingga perhitungannya sebagai berikut;

$\Sigma X_1 X_4 = b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1 X_2 + b_3 \Sigma X_1 X_3$ $\frac{1622,90}{4881,81} = \frac{b_1 20846,99}{4881,81} + \frac{b_2 18839,51}{4881,81} + \frac{b_3 4881,81}{4881,81}$	Persamaan 1
$\Sigma X_2 X_4 = b_1 \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_2^2 + b_3 \Sigma X_2 X_3$ $\frac{602,86}{3485,6} = \frac{b_1 18839,51}{3485,6} + \frac{b_2 17955,25}{3485,6} + \frac{b_3 3485,6}{3485,6}$	Persamaan 2
$\Sigma X_1 X_4 = b_1 \Sigma X_1 X_3 + b_2 \Sigma X_2 X_3 + b_3 \Sigma X_3^2$ $\frac{1622,90}{21992,08} = \frac{b_1 48881,81}{21992,08} + \frac{b_2 3485,6}{21992,08} + \frac{b_3 21992,08}{21992,08}$	Persamaan 3

b. Memasukan skor hasil pembagian dari perhitungan persamaan 1, 2 dan 3 sebagai berikut;

$0,332 = 0,583 b_1 + 3,859 b_2 + b_3$	Persamaan 4
$0,172 = 5,404 b_1 + 5,151 b_2 + b_3$	Persamaan 5
$0,073 = 2,222 b_1 + 0,158 b_2 + b_3$	Persamaan 6

c. Memasukan skor hasil pengurangan dari skor perhitungan persamaan 4 dikurangi dengan skor persamaan 5, dan skor persamaan 5 dikurangi dengan skor pada persamaan 6 yaitu sebagai berikut;

$0,332 - 0,172 = 0,583 - 5,404 b_1 + 3,859 - 5,151 b_2 + b_3$ $0,160 = -4,821 b_1 + -1,292 b_2 + b_3$	Persamaan 7
$1,951 - 0,073 = 5,404 - 2,222 b_1 + 5,151 - 0,158 b_2 + b_3$ $1,878 = 3,182 b_1 + 4,993 b_2 + b_3$	Persamaan 8

d. Memasukan skor hasil pembagian dari perhitungan persamaan 7 dan 8 yang di bagi dengan skor yang ada pada b_2 pada masing masing

persamaan. Untuk persamaan 7 di bagi dengan $-2,494$ sedangkan untuk persamaan 8 di bagi dengan $2,905$. Dapat disajikan sebagai berikut;

$\frac{0,160}{-1,292} = \frac{-4,821}{-1,292} b_1 + \frac{-1,292}{-1,292} b_2$ $-0,123 = 3,731 b_1 + b_2$	Persamaan 9
$\frac{1,878}{4,993} = \frac{3,182}{4,993} b_1 + \frac{4,993}{4,993} b_2$ $0,376 = 0,637 b_1 + b_2$	Persamaan 10

e. Memasukan skor hasil pengurangan dari skor perhitungan persamaan 9 dikurangi dengan skor persamaan 10. Dapat disajikan sebagai berikut;

$-0,123 - 0,376 = 3,731 - 0,637 b_1$ $-0,499 = 3,094 b_1$

f. Menentukan nilai konstanta b_1

$\frac{-0,499}{3,094} = -0,161$	Nilai b_1
---------------------------------	-------------

g. Menentukan nilai konstanta b_2 dengan memasukan nilai b_1 kedalam persamaan 10. Dapat disajikan sebagai berikut;

$0,376 = 0,637 b_1 + b_2$ $0,376 = 0,637 \cdot -0,161 + b_2$ $0,376 = -0,102 + b_2$ $b_2 = 0,376 - -0,102$ $b_2 = 0,478$	Nilai b_2
--	-------------

h. Menentukan konstanta b_3 dengan memasukan nilai b_1 dan b_2 kedalam persamaan 6. Dapat disajikan sebagai berikut;

$0,073 = 2,222 b_1 + 0,158 b_2 + b_3$ $0,073 = 2,222 \cdot -0,161 + 0,158 \cdot 0,478 + b_3$ $0,073 = -0,357 + 0,075 + b_3$ $0,073 = -0,282 + b_3$ $b_3 = 0,073 - (-0,282)$ $b_3 = 0,355$	Nilai b_3
---	-------------

i. Menetapkan nilai konstanta a dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut;

$$a = \bar{X}_4 - b_1 \cdot \bar{X}_1 - b_2 \cdot \bar{X}_2 - b_3 \cdot \bar{X}_3$$

$$= 140,7 - (-0,161) \cdot 148 - 0,478 \cdot 135,5 - 0,355 \cdot 153$$

$$= 140,7 - (-23,828) - 64,769 - 54,315$$

$$= 45,444$$

$$X_4 = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

$$X_4 = 45,444 + 0,161 \cdot X_1 + 0,478 \cdot X_2 + 0,355 \cdot X_3$$

4) Perhitungan koefisien jalur model sub struktur 3.

Berikut perhitungan secara manual analisis jalur substruktur model yang ketiga yaitu;

$$r_{34} = \frac{n \sum X_3 X_4 - (\sum X_3)(\sum X_4)}{\sqrt{\{n \sum X_3^2 - (\sum X_3)^2\} \{n \sum X_4^2 - (\sum X_4)^2\}}} = \frac{77 \cdot 1660282 - (11796)(10835)}{\sqrt{\{77 \cdot 1829078 - (11796)^2\} \{77 \cdot 1547687 - (10835)^2\}}}$$

$$= \frac{127.841.714 - 126.809.660}{\sqrt{\{140.839.006 - 139.145.616\} \{119.171.899 - 117.397.225\}}} = \frac{1.032.054}{\sqrt{\{1.693.390\} \{1.774.674\}}}$$

$$= \frac{1.032.054}{\sqrt{3.005.215.204.860}} = \frac{1.032.054}{1.733.555,6538} = 0,595$$

Berdasarkan dari proses perhitungan korelasi secara manual diatas,

maka dapat dirangkum kedalam tabel berikut;

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
X ₁	1	0,369	0,227	0,274
X ₂	0,369	1	0,370	0,422
X ₃	0,227	0,370	1	0,595
X ₄	0,274	0,422	0,595	1

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan rumus matriks yaitu;

$$p_{41} = \frac{\begin{vmatrix} \Sigma X_1 X_4 & \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_2 X_4 & \Sigma X_2^2 & \Sigma X_2 X_3 \\ \Sigma X_3 X_4 & \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_2^2 \end{vmatrix}}{\begin{vmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 & \Sigma X_2 X_3 \\ \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_2 X_3 & \Sigma X_1^2 \end{vmatrix}} = \frac{\begin{vmatrix} 0,274 & 0,369 & 0,227 \\ 0,422 & 1 & 0,370 \\ 0,595 & 0,227 & 1 \end{vmatrix}}{\begin{vmatrix} 1 & 0,369 & 0,227 \\ 0,369 & 1 & 0,370 \\ 0,227 & 0,370 & 1 \end{vmatrix}} = \frac{0,135 + 0,023 + 0,115}{1,060 - 0,773} = \frac{0,376 - 0,273}{0,227} = \frac{0,103}{0,227} = 0,453$$

$$p_{42} = \frac{\begin{vmatrix} \Sigma X_2^2 & \Sigma X_1 X_4 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2 X_4 & \Sigma X_2 X_3 \\ \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_3 X_4 & \Sigma X_2^2 \end{vmatrix}}{\begin{vmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 & \Sigma X_2 X_3 \\ \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_2 X_3 & \Sigma X_1^2 \end{vmatrix}} = \frac{\begin{vmatrix} 1 & 0,274 & 0,227 \\ 0,369 & 0,422 & 0,370 \\ 0,227 & 0,595 & 1 \end{vmatrix}}{\begin{vmatrix} 1 & 0,369 & 0,227 \\ 0,369 & 1 & 0,370 \\ 0,227 & 0,370 & 1 \end{vmatrix}} = \frac{0,201 + 0,220 + 0,201}{1,060 - 0,773} = \frac{0,735 - 0,622}{0,227} = \frac{0,113}{0,227} = 0,497$$

$$p_{43} = \frac{\begin{vmatrix} \Sigma X_2^2 & \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_1 X_4 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 & \Sigma X_2 X_4 \\ \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_2 X_3 & \Sigma X_3 X_4 \end{vmatrix}}{\begin{vmatrix} \Sigma X_1^2 & \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_1 X_3 \\ \Sigma X_1 X_2 & \Sigma X_2^2 & \Sigma X_2 X_3 \\ \Sigma X_1 X_3 & \Sigma X_2 X_3 & \Sigma X_1^2 \end{vmatrix}} = \frac{\begin{vmatrix} 1 & 0,369 & 0,274 \\ 0,369 & 1 & 0,422 \\ 0,227 & 0,370 & 0,595 \end{vmatrix}}{\begin{vmatrix} 1 & 0,369 & 0,227 \\ 0,369 & 1 & 0,370 \\ 0,227 & 0,370 & 1 \end{vmatrix}} = \frac{0,595 + 0,035 + 0,037}{1,060 - 0,773} = \frac{0,162 + 0,163 + 0,181}{1,060 - 0,773} = \frac{0,667 - 0,506}{0,227} = \frac{0,161}{0,227} = 0,709$$

5) Perhitungan koefisien signifikansi untuk persamaan sub struktur 3.

Diketahui;

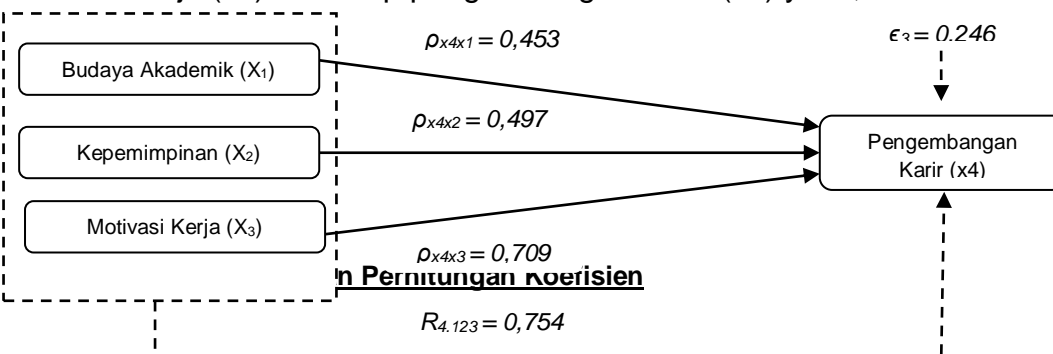
$$\begin{aligned} p_{41} &= 0,453 & r_{14} &= 0,274 \\ p_{42} &= 0,497 & r_{24} &= 0,422 \\ p_{43} &= 0,709 & r_{34} &= 0,595 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} R_{4.123}^2 &= (\rho_{41})(r_{14}) + (\rho_{42})(r_{24}) + (\rho_{43})(r_{34}) \\ &= (0,453)(0,274) + (0,497)(0,422) + (0,709)(0,595) \\ &= 0,124 + 0,209 + 0,421 = 0,754 = 0,868 \end{aligned}$$

Selanjutnya menghitung signifikansi koefisien korelasi untuk sub struktur model ketiga yaitu sebagai berikut;

$$\begin{aligned} t_{4.123}^2 &= R_{4.123} \frac{\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-R_{4.123}^2}} = 0,868 \cdot \frac{\sqrt{77-3-1}}{\sqrt{1-0,868^2}} = 0,868 \cdot \frac{\sqrt{77-3-1}}{\sqrt{1-0,753424}} = 0,868 \cdot \frac{\sqrt{73}}{\sqrt{0,246576}} \\ &= 0,868 \cdot \frac{8,544}{0,496} = 0,868 \times 17,225 = 14,951 \end{aligned}$$

Melalui perhitungan diatas dapat diperoleh kerangka hubungan kausalitas empiris antara budaya akademik (X₁), kepemimpinan (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap pengembangan karir (X₄) yaitu;

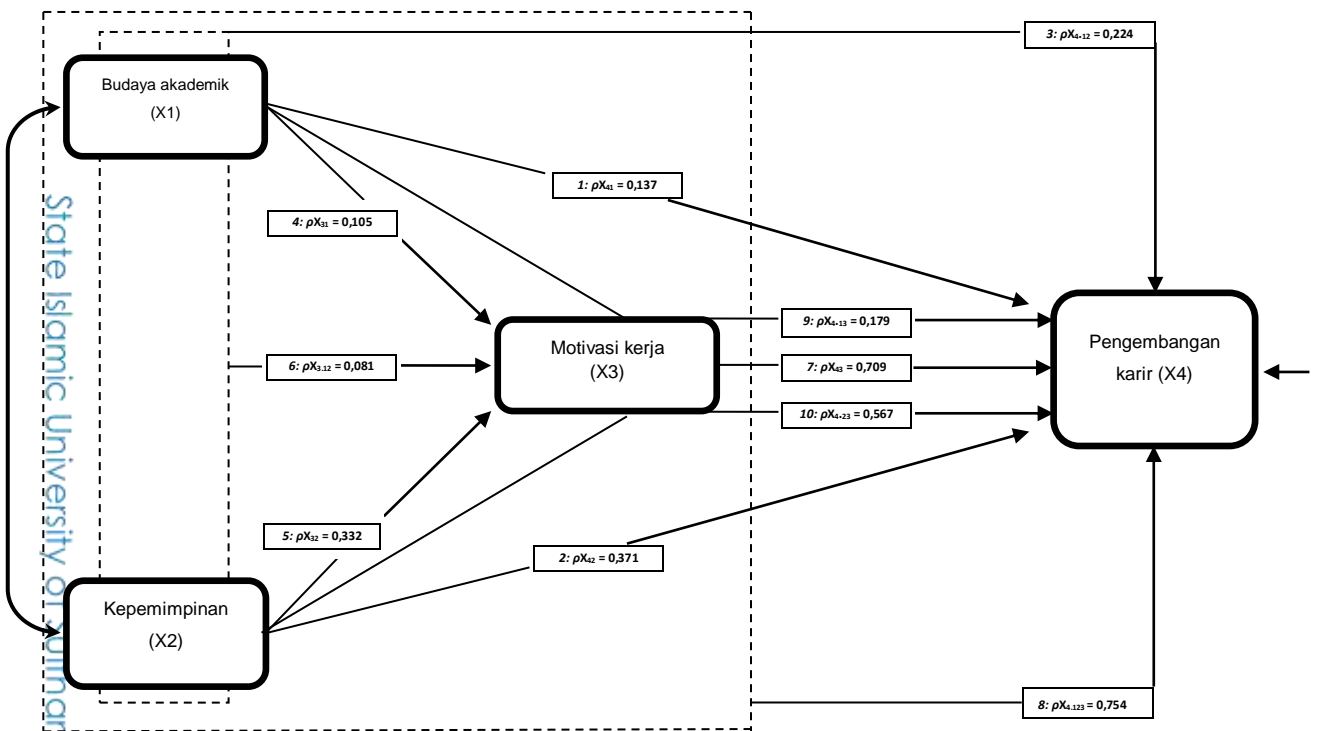


1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



Rangkuman hasil perhitungan dari koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh total

No	Hipotesis	Pengaruh Kausalitas				Sisa e1, e2, e3	Harga sig.	t- hitung f- hitung	t-tabel $\alpha = 0,05$	f-tabel $\alpha = 0,05$	Keputus an
		Langsung			Tidak Langsung						
		Koefisien Korelasi	Koefisien Determinan	Koefisien Jalur	Melalui X_3						
Sub-Struktur 1											
1	X_1, X_4	0,274	0,075	0,137	-	-	0,019	2,467	1,992	-	Terima Ha
2	X_2, X_4	0,422	0,178	0,371	-	-	0,023	4,030	1,992	-	Terima Ha
3	$X_1, X_2 \rightarrow X_4$	0,473	0,224	0,224	-	0,776	0,000	10,680	-	3,120	Terima Ha
Sub-Struktur 2											
4	X_1, X_3	0,227	0,051	0,105	-	-	0,032	2,018	1,992	-	Terima Ha
5	X_2, X_3	0,370	0,136	0,332	-	-	0,011	3,494	1,992	-	Terima Ha
6	$X_1, X_2 \rightarrow X_3$	0,285	0,081	0,081	-	0,919	0,001	3,261	-	3,120	Terima Ha
Sub-Struktur 3											
7	X_3, X_4	0,595	0,354	0,709	-	-	0,000	6,411	1,997	-	Terima Ha
8	$X_1, X_2, X_3 \rightarrow X_4$	0,505	0,255	0,754	-	0,246	0,000	8,785	-	3,120	Terima Ha
Sub-Struktur 4											
9	X_1, X_4 Melalui X_3	0,505	-	0,453	0,179	-	0,000	3,217	1,992	-	Terima Ha
Sub-Struktur 5											
10	X_2, X_4 Melalui X_3	0,505	-	0,497	0,567	-	0,000	3,219	1,992	-	Terima Ha



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber aslinya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutba Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutba Jambi



LAMPIRAN 27: Perhitungan SPSS Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Budaya akademik	77	76	109	185	11397	148,01	16,278	264,992
Kepemimpinan	77	68	102	170	10433	135,53	15,185	230,591
Motivasi kerja	77	83	107	190	11796	153,19	16,891	285,322
Pengembangan karir	77	83	97	180	10835	140,71	17,174	294,950
Valid N (listwise)	77							

LAMPIRAN 28: Perhitungan SPSS Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Budaya akademik	Kepemimpinan	Motivasi kerja	Pengembangan karir
N		77	77	77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	148,01	135,53	153,19	140,71
	Std. Deviation	16,278	15,185	16,891	17,174
Most Extreme Differences	Absolute	,126	,081	,124	,093
	Positive	,126	,063	,091	,070
	Negative	-,067	-,081	-,124	-,093
Test Statistic		,126	,081	,124	,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^c	,200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		,228	,752	,239	,591
Point Probability		,000	,000	,000	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 29: Perhitungan SPSS Homogenitas Data1. Budaya akademik X_1 Terhadap pengembangan karir X_4

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pengembangan karir	Based on Mean	1,552	17	37	,181
	Based on Median	,703	17	37	,777
	Based on Median and with adjusted df	,703	17	15,283	,759
	Based on trimmed mean	1,483	17	37	,164

2. Kepemimpinan X_2 Terhadap pengembangan karir X_4

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pengembangan karir	Based on Mean	2,770	12	29	1,013
	Based on Median	,421	12	29	,942
	Based on Median and with adjusted df	,421	12	19,947	,937
	Based on trimmed mean	,757	12	29	,686

3. Motivasi kerja X_3 Terhadap pengembangan karir X_4

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pengembangan karir	Based on Mean	2,659	15	37	,609
	Based on Median	,659	15	37	,803
	Based on Median and with adjusted df	,659	15	6,185	,762
	Based on trimmed mean	2,487	15	37	,150

4. Budaya akademik X_1 Terhadap motivasi kerja X_3

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi kerja	Based on Mean	2,902	17	37	1,452
	Based on Median	,980	17	37	,501
	Based on Median and with adjusted df	,980	17	17,899	,515
	Based on trimmed mean	1,833	17	37	,608

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

5. Kepemimpinan X₂ Terhadap motivasi kerja X₃

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi kerja	Based on Mean	2,536	12	29	,051
	Based on Median	1,238	12	29	,306
	Based on Mean and with adjusted df	1,238	12	12,241	,357
	Based on trimmed mean	2,516	12	29	,291

LAMPIRAN 30; Perhitungan SPSS Linearitas Data1. Budaya akademik X₁ Terhadap pengembangan karir X₄

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan karir * Budaya akademik	Between Groups	(Combined)	11037,458	38	334,468	,912	,603
		Linearity	1,178	1	1,178	,003	,955
		Deviation from Linearity	11036,279	38	344,884	,941	,568
	Within Groups	11734,133	38	366,692			
Total			22771,591	76			

2. Kepemimpinan X₂ Terhadap pengembangan karir X₄

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan karir * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	10951,891	28	391,139	1,224	,279
		Linearity	1533,077	1	1533,077	4,799	,135
		Deviation from Linearity	9418,814	27	348,845	1,092	,396
	Within Groups	11819,700	37	319,451			
Total			22771,591	76			

3. Motivasi kerja X₃ Terhadap pengembangan karir X₄

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan karir * Motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	10033,708	33	304,052	,764	,777
		Linearity	77,036	1	77,036	,194	,663
		Deviation from Linearity	9956,672	37	311,146	,782	,755
	Within Groups	12737,883	37	398,059			
Total			22771,591	76			

4. Budaya akademik X₁ Terhadap motivasi kerja X₃

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja * Budaya akademik	Between Groups	(Combined)	12072,618	33	365,837	,752	,790
		Linearity	998,058	1	998,058	2,051	,162
		Deviation from Linearity	11074,560	32	346,080	,711	,830
	Within Groups	15568,367	32	486,511			
Total			27640,985	76			

5. Kepemimpinan X₂ Terhadap motivasi kerja X₃

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	15849,352	28	566,048	1,776	,151
		Linearity	3002,266	1	3002,266	9,421	,104
		Deviation from Linearity	12847,085	27	475,818	1,493	,128
	Within Groups	11791,633	37	318,693			
Total			27640,985	76			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

LAMPIRAN 31: Perhitungan SPSS Uji T (Parsial)1. Budaya akademik X₁ Terhadap pengembangan karir X₄

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	40,766	17,224		7,322	,000
Budaya akademik	,403	,129	,274	2,467	,019

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,274	,075	,091	12,473

a. Predictors: (Constant), Budaya akademik

2. Kepemimpinan X₂ Terhadap pengembangan karir X₄

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	109,824	13,237		8,297	,000
Kepemimpinan	,244	,105	,422	4,030	,023

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422	,178	,064	17,737

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

3. Budaya akademik X₁ Terhadap motivasi kerja X₃

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	122,339	21,233		2,552	,000
Budaya akademik	,221	,143	,227	2,018	,032

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,227	,051	,071	20,403

a. Predictors: (Constant), Budaya akademik

4. Kepemimpinan X₂ Terhadap motivasi kerja X₃

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	115,277	14,671		3,966	,000
Kepemimpinan	,212	,116	,370	3,494	,011

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,370	,136	,091	19,658

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

5. Motivasi kerja X₃ Terhadap pengembangan karir X₄

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	51,039	17,782		8,938	,000
Motivasi kerja	,653	,111	,595	6,411	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595	,354	,398	18,426

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

LAMPIRAN 32: Perhitungan SPSS Uji F (Simultan)

1. Linier Berganda antara variabel budaya akademik X_1 , kepemimpinan X_2 Terhadap pengembangan karir X_4

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,338	20,174		4,623	,000
	Budaya akademik	,547	,104	,137	2,400	,018
	Kepemimpinan	,372	,230	,371	,753	,041

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1885,418	2	942,709	10,680	,000 ^b
	Residual	19954,173	74	316,733		
	Total	21839,591	76			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya akademik

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,473	,224	,160	17,572

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Akademik

2. Linier Berganda antara variabel budaya akademik X_1 , kepemimpinan X_2 Terhadap motivasi kerja X_3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87,903	22,338		2,558	,000
	Budaya akademik	,113	,101	,105	1,020	,016
	Kepemimpinan	,357	,098	,332	2,368	,011

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3175,633	2	1587,817	3,261	,001 ^b
	Residual	24465,352	74	388,339		
	Total	27640,985	76			

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya akademik

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,285	,081	,187	19,706

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya akademik

3. Linier Berganda antara variabel budaya akademik X_1 , kepemimpinan X_2 dan motivasi kerja X_3 Terhadap pengembangan karir X_4

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,444	21,949		14,951	,000
	Budaya akademik	-,161	,102	,453	,427	,037
	Kepemimpinan	,478	,116	,497	,446	,041
	Motivasi kerja	,355	,091	,709	,549	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli;
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1888,232	3	629,411	8,785	,000 ^b
	Residual	19951,359	73	321,796		
	Total	21839,591	76			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Akademik, Kepemimpinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,505	,255	,278	19,487

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Budaya akademik, Kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

LAMPIRAN 33: Surat Izin Riset Dan Dokumentasi

**PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. R.M. Nur Admadibrata No. 5 Telanai Pura Jambi
Telp. 0741 - 62455 Fax. 0741 - 62455

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 1616201/121/DPM-PTSP-6.2/RP/IV/2022

- I. Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
 2. Peraturan Gubernur Nomor 36 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 54 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 3. Peraturan Gubernur Nomor 2 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Gubernur Jambi Nomor 31 Tahun 2017 tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal Daerah dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- II. Memperhatikan :
- Surat Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Saifuddin Jambi Nomor B-878/P/PP.00.9/04/2022 tanggal 22 April 2022 perihal Pengantar Permohonan Izin Penelitian **a.n. Zaenal Abidin.**

Kepala DPMPTSP Provinsi Jambi memberi rekomendasi kepada:

1. Nama : **Zaenal Abidin.**
2. Kebangsaan : Indonesia.
3. Jabatan/Pekerjaan : Mahasiswa S3, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
4. Identitas/NIM/KTP : 901192011.
5. Alamat : Dusun Rejo Agung RT.01, Desa Sido Mukti, Kec. Dendang, Kab. Tanjung Jabung Timur, Prov. Jambi.
6. Untuk : Mengadakan Riset/Penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi"**. Sebagai bahan untuk Penyusunan Karya Tulis Ilmiah/Skripsi/Tesis/Disertasi.
7. TMT Rekomendasi : **27 April s.d 22 Oktober 2022.**
8. Lokasi Penelitian : STIT YPI Kerinci, STIT Mambaul Ulum Jambi, dan STIES Al-Mujaddid Tanjung Jabung Timur.
9. Ketentuan : Terlampir.

Demikian rekomendasi ini dibuat dan mulai berlaku sejak tanggal yang ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatunya akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

**Tembusan:**

1. Gubernur Jambi Cq. Kaban Kesbangpol Prov. Jambi.
2. Walikota Jambi Cq. Kaban Kesbangpol Kota Jambi.
3. Bupati Kerinci Cq. Kaban Kesbangpol Kab. Kerinci
4. Bupati Tanjab Timur Cq. Kaban Kesbangpol Tanjab Timur.

Dokumen ini telah ditandatangani Secara Elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Serifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
PASCASARJANA

Jl. Arief Rahman Hakim Telanaipura Jambi, Tlp. (0741)60731

Nomor : B-878/P/PP.00.9/04/2022
 Lampiran : -
 Perihal : **Pengantar Permohonan Izin Riset**

Kepada Yth.
 Kepala DPM-PTSP Provinsi Jambi
 Di -
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Bersama surat ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa untuk menyusun Disertasi mahasiswa Doktorat (S.3) UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi a.n:

N a m a	: Zaenal Abidin
Nim	: 901192011
Tempat, Tgl. Lahir	: Tuban, 02 Juni 1986
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam
A l a m a t	: Desa Sidomukti, Kelurahan Dendang Kabupaten Tanjung Jabung Timur
No. Tlp / HP	: 082183513907

akan mengadakan riset / penelitian:

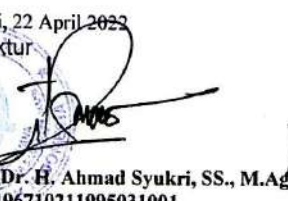
Lokasi Penelitian	: PTKIS Provinsi Jambi (STIT YPI Kerinci, STIT Mambaul Ulum Jambi, Sties Almujaiddin Tanjung Jabung Timur)
Dari Tanggal	: 22 April 2022
Sampai Tanggal	: 22 Oktober 2022
Proposal Disertasi	: Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dosen Tetap PTKIS Provinsi Jambi

Kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat berkenan memberikan surat izin riset untuk mahasiswa yang bersangkutan guna keperluan penelitian dimaksud. Bersama ini pula disampaikan beberapa persyaratan administrasi yang dibutuhkan:

1. Photo Copy Kartu Tanda Penduduk (KTP) sebanyak 1 (satu) lembar,
2. Surat Pengantar Dari Universitas,
3. Pas Photo Warna ukuran 4x6 sebanyak 2 (Dua) lembar,
4. Photo Copy Kartu Mahasiswa 1 (satu) lembar,
5. Proposal Disertasi yang telah diperbaiki dan 1 disetujui oleh pembimbing mahasiswa yang bersangkutan (1 Eksamplar),
6. Surat Permohonan Menggunakan Materai 10000,
7. Surat Pernyataan Materai 10000.

Demikianlah, atas kerjasamanya yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jambi, 22 April 2022
 Direktur

 Prof. Dr. H. Ahmad Syukri, SS., M.Ag.
 NIP.196710211995031001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



**KEMENTERIAN AGAMA RI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM MAMBAUL ULUM**

STATUS : TERAKREDITASI BAN PT. NO SK ; 692/SK/BAN-PT/PT/IX/2020
Kampus : Jl. Purwosari RT.24 Kel. Talang Bakung, Paal Merah, Kec. Kota Jambi, Jambi.

IZIN PENELITIAN

Nomor : 033/STALMU/IP/V/2022

Assalamualaikum wr.wb

Yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : Dr. A. Bima Risyta Al-Faruq M.SY

Jabatan : Wakil Ketua STAI Mambaul Ulum Jambi

Memberikan izin penelitian guna menyusun karya ilmiah disertasi atas nama;

Nama : Zaenal Abidin

Nim : 901192011

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam UIN STS Jambi Program Doktorat S3)

Dengan judul disertasi: Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi

Tempat penelitian di : STAI Mambaul Ulum Jambi

Waktu penelitian : 27 Mei – 22 Oktober 2022

Dengan ketentuan ketentuan sebagai berikut:

- Menyerahkan surat izin riset dari kampus tempat studi dan surat izin penelitian dari Pelayanan Terpadu Satu Pintu "PTSP" Provinsi Jambi kepada pimpinan STAI Mambaul Ulum Jambi
- Tidak diperkenankan menyimpang dari tujuan penelitian
- Mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan kampus STAI Mambaul Ulum Jambi
- Apabila terjadi pelanggaran, maka izin riset dapat di batalkan.

Demikian surat izin riset diberikan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum wr.wb

Jambi, 01 Mei 2022

Waket.1



DR. A. Bima Risyta Al-Faruq M.SY

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthra Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM SYEKH MAULANA QORI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
SYEKH MAULANA QORI BANGKO**

SYATHIS - TERAKREDITASI BAN PT

Kampus : J. Rd. W. Yusuf 811 Kelurahan Peta Ala Bangko Kecamatan Bangko Kabupaten Muaro Jambi

IZIN PENELITIAN/RISET

Nomor :143/STAI. SMQ/V.1/05/2023

Assalamualaikum wr wb

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Toiyibi, S. Sos., M.H
Jabatan : Ketua STAI SMQ Bangko

Memberikan izin penelitian guna menyusun karya ilmiah disertasi atas nama:

Nama : Zaenal Abidin
Nim : 901192011
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam UIN STS Jambi (PROGRAM S3)
Dengan judul disertasi: Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi

Tempat penelitian di : STAI SMQ Bangko
Waktu penelitian : 25 April - 22 Juni 2023

Dengan ketentuan ketentuan sebagai berikut:

- Menyerahkan surat izin riset dari kampus tempat studi dan surat izin penelitian dari Pelayanan Terpadu Satu Peta "PTSP" Provinsi Jambi kepada pimpinan STAI SMQ Bangko Tidak diperkenankan menyimpang dari tujuan penelitian
- Menaatii peraturan yang berlaku di lingkungan kampus STAI SMQ Bangko
- Apabila terjadi pelanggaran, maka izin riset dapat di tangguhkan.

Demikian surat izin riset diberikan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum wr wb

Bangko, 25 April 2023



M. Toiyibi
M. Toiyibi, S. Sos., M.H
NIDN: 2115057701



YAYASAN PENDIDIKAN DAN AMAL SOSIAL AN-NADWAH KUALA TUNGKAL
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AN-NADWAH KUALA TUNGKAL
KOPERTAIS WILAYAH XIII JAMBI
STATUS TERAKREDITASI

<http://staiannadwah.blog.com> ; <https://staiani302.wordpress.com>; web: www.annadwah.ac.id
Jln Kapt. Pierre Tendean Telp./Fax. (0742)-22190 Kuala Tungkal-36513 email : staiannadwah@gmail.com

REKOMENDASI IZIN PENELITIAN

Nomor : 1326/WK.1/STAlA/Rek.IP/VI/2022

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan ini kami selaku ketua STAI An-Nadwah Tanjung Jabung Barat memberikan izin penelitian guna menyusun karya ilmiah disertasi atas nama;

Nama : Zaenal Abidin
Nim : 901192011
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam (S3) UIN STS Jambi
Dengan judul disertasi : Pengaruh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Dosen PTKIS Provinsi Jambi
Tempat penelitian di : STAI An-Nadwah Tanjung Jabung Barat
Waktu penelitian : 27 juni – 22 desember 2022

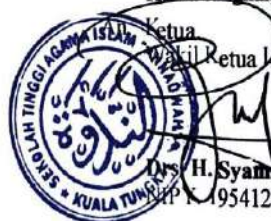
Dengan ketentuan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Menyerahkan surat izin riset dari kampus tempat studi dan surat izin penelitian dari Pelayanan Terpadu Satu Pintu "PTSP" Provinsi jambi kepada pimpinan STAI An-Nadwah Tanjung Jabung Barat.
- 2) Tidak diperkenankan menyimpang dari tujuan penelitian
- 3) Mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan kampus STAI An-Nadwah Tanjung Jabung Barat.
- 4) Apabila terjadi pelanggaran, maka izin riset penelitian dapat di tangguhkan.

Demikian surat izin riset penelitian diberikan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaratu.

Kuala tungkal, 22 Juni 2022



Ketua
Wakil Ketua I
Drs. H. Syaifuluddin Abdullah., M.Ud.
NIP. 19541231 198404 005

CURRICULUM VITAE



Zaenal Abidin; Lahir di Desa Mentoro, Kecamatan Sokosari, Kabupaten Tuban, Provinsi Jawa Timur; Pada Tanggal 02 Juni 1986. Putra dari Yth. Bapak Sardi dan Ibu Sarinah.

Riwayat Pendidikan Formal; MIHI Mentoro Kec.Sokosari - Tuban, Jawa Timur; MTs.S Tarbiyatul Islam Sokosari Kec.Sokosari - Tuban, Jawa Timur; Madrasah Aliyah Negeri 2 Bojonegoro, Jawa Timur; S.1 di IKIP PGRI Bojonegoro, Jawa Timur; S.2 di STAI Qomaruddin Gresik - Jawa Timur; S.3 di UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi.

Riwayat Pengalaman Mengajar Sebagai; Tutor di Lotus Course; Guru di SDN IX Kec.Dendang; Guru di MTs.S Al-Huda Rantau Indah Kec.Dendang; Guru di MA.S Al-Huda Rantau Indah Kec.Dendang; Guru di MTs.S Raudhatul Hasanah Kec.Ma.Sabak Barat; Dosen STIE Syari'ah Al-Mujaddid Tanjung Jabung Timur.

Riwayat Pengalaman Berorganisasi Sebagai; Sekretaris Ranting PSHT Ranting Sokosari Cabang Tuban, Jawa Timur masa khidmat 2005-2009; Koordinator Humas Yayasan eL-SAL Indonesia masa khidmat 2006-2008; Biro Hubungan Komunikasi Instansi dan Gerakan diluar Kampus PMII Komisariat IKIP PGRI Bojonegoro masa khidmat 2007-2008; Div.Humas dan Komunikasi FORMAT (*Forum Mahasiswa Tuban*) masa khidmat 2009-2010; Anggota Tim HRD (*Human Resource Development*) & Operasional FITRA (*Forum Indonesia Untuk Transparansi Anggaran*) Jawa Timur Wilayah Kabupaten Tuban 2009-2011; Koordinator Bid. Pengembangan Atlit dan Seni IPSI Kab. Tanjung Jabung Timur masa khidmat 2015-2018; Anggota aktif dalam keanggotaan Wasit-Juri Pencak Silat Tingkat Daerah Provinsi Jambi.

Riwayat Karya Ilmiah Buku; Fiqh Ibadah; Fiqih Muamalah; Manajemen Madrasah dan Perguruan Tinggi; Isu-Isu Global Manajemen Pendidikan Islam; Administrasi dan Supervisi Pendidikan islam; Analisis Kebijakan Pendidikan Islam; Potret Polesosbud Dalam Pendidikan Islam; Manajemen Perpustakaan Sekolah; Manajemen Pendidikan Islam.

Riwayat Karya Ilmiah Jurnal; Educational Management of Pesantren in Digital Era 4.0; Model pemberdayaan ekonomi masyarakat melalui wakaf tunai; Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Pendidikan Islam: Paradigma, Berpikir dan Kesisteman; Implementasi sistem gadai tanah kebun dalam perspektif hukum islam; Pernikahan dan Tradisi Perayaanya Dalam Perspektif Islam; Analisis SWOT dan Pemetaan Strategi Pada STIE Syari'ah Al-Mujaddid Tanjung Jabung Timur; Isu Global Marketing Pendidikan dan Entrepreneurship Dalam Pendidikan Islam; Biogas as the best solution to renewable energy; Asumsi Masyarakat Mengenai Pemanfaatan Biogas Dari Limbah Ternak Sapi Dalam Perspektif Hukum Islam; Jual beli ular piton dalam perspektif hukum islam; Pemberdayaan Masyarakat Melalui Wakaf Tunai; The Influence Of Academic Culture, Leadership And Work Motivation On Career Development Of PTKIS Lecturers, Jambi Province.

Recognition; Editor & Chief of JALHu (Jurnal Al-Mujaddid Humanira); Owner of Zabags Qu Publish (Penerbit Buku Pendidikan) www.zababgsqupublish.com