

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA  
DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH IAIN PALU**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sosial  
(S.Sos) Pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam  
Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah  
Institut Agama Islam Negeri Palu*

**OLEH**

**RUKMANA**  
**NIM:15.4.13.0024**

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU  
2019**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang telah bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah duplikat, tiruan atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau keseluruhannya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

**Palu, 01 November 2019 M**  
**03 Rabiul Awal 1441 H**

**Penulis,**

**Rukmana**  
**15.4.13.0024**

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu**”, oleh Rukmana, NIM: 15.4.13.0024, Mahasiswa Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diujikan.

**Palu, 01 November 2019**  
**03 Rabiul Awal 1441 H**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr.H.Lukman S.Thahir,M.Ag**  
**NIP. 19650901 199603 1001**

**Jusmiati,S.Psi.,M.Psi**  
**NIP. 19871009 201801 2001**

## HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Rukmana  
NIM : 15.4.13.0024  
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam  
Pembimbing I : Dr.H.Lukman S.Thahir,M.Ag .  
Pembimbing II : Jusmiati,S.Psi.,M.Psi  
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Dosen  
Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Palu

Telah dipertahankan didepan  
Dewan Penguji Skripsi pada tanggal 05 November 2019  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Ketua Dewan Munaqasyah

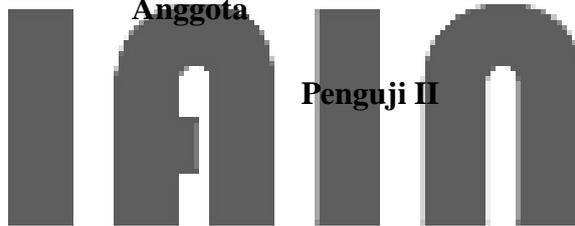
Nurwahida Alimuddin, S.Ag., MA.

NIP. 19691229 200003 2 002

Anggota

Penguji I

Penguji II



Dr. H. Saode, M.Pd.  
NIP. 19631231 199102 1 004

Samsinas, S.Ag., M. Ag.  
NIP. 19720629 200312 1 001

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Lukman S.Thahir, M.Ag.  
NIP. 19650901 199603 1 001

Jusmiati,S.Psi., M.Psi.  
NIP. 19871009 201801 2 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu

Dr. H. Lukman Tahir, M.A.  
NIP. 19650901 199603 1 001

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. karena berkat rahmat dan hidayahnya-Nya sehingga skripsi ini mampu diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya, para ulama beserta segenap pengikutnya umat Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini mendapatkan bantuan atau bimbingan, baik moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga dengan izin Allah swt. penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan rasa hormat kepada :

1. Orang tua tercinta, (Alm) Nurdin dan Suriani yang telah membesarkan, mendidik, dan menyemangati penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar hingga saat ini.
2. Kedua Mertua tercinta, Sumari dan Karni Susilawati yang selalu senantiasa memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Suami tercinta, Dwi Rahmandani yang telah banyak membantu dalam penyusunan Skripsi dan senantiasa selalu memberikan dukungan dan semangat selama penyusunan Skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Sagaf S. Pettalangi, M.Pd.I selaku Rektor IAIN Palu beserta segenap unsur pimpinan civitas akademika, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal.

5. Bapak Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah sekaligus dosen pembimbing 1 yang senantiasa meluangkan waktunya dan memberikan saran dan masukan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ibu Nurwahidah Alimuddin, S.Ag., M.A selaku Ketua Jurusan BKI dan Bapak Mohammad Nur Ahsan, S.Th, I, M.S.I selaku Sekretris Jurusan BKI yang terus memberikan perhatian kepada penulis dalam penyelesaian studi.
7. Ibu Dr.Hj. Sa'diyah Binti Syekh Bahmid, M.A. selaku penasehat Akademik yang selalu membimbing penulis dalam bidang akademik.
8. Ibu Jusmiati, S.Psi, M.Psi selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya dan memberikan saran dan masukan untuk penulisan skripsi ini.
9. Kepala Perpustakaan dan seluruh staf yang terkait yang telah memberikan pelayanan dengan cara yang baik.
10. Segenap Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ushluddin Adab dan Dakwah, terkhususnya Dosen Jurusan BKI yang telah memberikan seluruh ilmu pengetahuannya kepada penulis selama proses studi akademik, baik teori maupun praktek.
11. Pegawai dan Staf Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah yang selalu sabar saat melayani penulis.
12. Saudara Kandung Saya Sri Wahyuni, Nurfatima, dan Siti Hajar yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan BKI angkatan 2015 yang telah bersama-sama. Semoga kita semua bisa selesai tepat waktu dan meraih kesuksesan.

14. Iin, Mira, Livi, Ulfah, Bella, Aini dan Taufik yang merupakan teman terdekat penulis yang senantiasa saling membantu, memberi saran, menyemangati dan lain sebagainya. Semoga kita sukses bersama.
15. Seluruh pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa dituliskan satu persatu dalam tulisan ini..

Semoga Allah swt. melimpahkan kasih dan sayang-Nya kepada kita semua dan semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal ibadah di sisi Allah swt. Aamin.

**Palu, 01 November 2019 M**  
**03 Rabiul Awal 1441 H**

**Penulis,**

**Rukmana**  
**15.4.13.0024**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>C. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>5</b>
<b>D. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>5</b>
<b>E. Batasan Istilah.....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
<b>A. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>8</b>
<b>B. Kesejahteraan Psikologis .....</b>	<b>9</b>
<b>C. Kinerja Dosen .....</b>	<b>18</b>
<b>D. Kerangka Berpikir .....</b>	<b>36</b>
<b>E. Hipotesis .....</b>	<b>37</b>

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

<b>A. Pendekatan Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>B. Pelaksanaan Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>C. Jenis Penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>D. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>39</b>
<b>E. Jenis Data .....</b>	<b>40</b>
<b>F. Variabel .....</b>	<b>40</b>
<b>G. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>41</b>
<b>H. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>42</b>
<b>I. Analisis Uji Prasyarat .....</b>	<b>45</b>
<b>J. Uji Asumsi .....</b>	<b>47</b>
<b>K. Analisis Data .....</b>	<b>47</b>

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL**

<b>1. Visi - Misi FUAD IAIN Palu .....</b>	<b>50</b>
<b>2. Uji Coba Alat Ukur .....</b>	<b>51</b>
<b>3. Gambaran Subjek Penelitian .....</b>	<b>53</b>
<b>4. Uji Asumsi .....</b>	<b>54</b>
<b>5. Analisis Regresi Sederhana .....</b>	<b>57</b>

#### **B. Pembahasan**

<b>1. Kesejahteraan Psikologis Dosen FUAD IAIN Palu .....</b>	<b>59</b>
<b>2. Kinerja Dosen FUAD IAIN Palu .....</b>	<b>63</b>
<b>3. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Dosen .....</b>	<b>65</b>

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

<b>A. Kesimpulan.....</b>	<b>69</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>69</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

- Tabel 1. Distribusi Penyebaran Nomor Skala Kesejahteraan Psikologis
- Tabel 2. Distribusi Penyebaran Nomor Skala Kinerja Dosen
- Tabel 3. Distribusi Penyebaran Nomor Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji  
Coba Skala
- Tabel 4. Distribusi Penyebaran Nomor Skala Kinerja Dosen Setelah Uji Coba Skala
- Tabel 5. Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 6. Subjek Penelitian Berdasarkan Usia
- Tabel 7. Subjek Penelitian Berdasarkan Status Kepegawain
- Tabel 8. Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja
- Tabel 9. Uji Normalitas
- Tabel 10. Uji Linieritas
- Tabel 11. Analisis Regresi Linier Sederhana
- Tabel 12. Analisis Data Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen
- Tabel 13. Rumus Kategorisasi Variabel
- Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Psikologis
- Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Dosen

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Penelitian

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran I : Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis dan Skala Kinerja Dosen
- Lampiran II : Skala / Kuesioner Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen
- Lampiran III : Surat Keterangan Validasi
- Lampiran IV : Hasil Uji Prasyarat (Uji Validasi dan Reliabel)
- Lampiran V : Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis dan Skala Kinerja Dosen  
Setelah Uji Coba
- Lampiran VI : Skala / Kuesioner Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen  
Setelah Uji Coba
- Lampiran VII : Hasil Analisis Uji Asumsi
- Lampiran VIII : Hasil Analisis Uji Regresi Linear Sederhana
- Lampiran IX : SK Pemimbing
- Lampiran X : Izin Penelitian
- Lampiran XI : Dokumentasi
- Lampiran XII : Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Nama Penulis : Rukmana**  
**NIM : 15.4.13.0024**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu**

---

Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja dosen FUAD IAIN Palu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen FUAD IAIN Palu yakni sebanyak 55 orang. Penentuan jumlah responden sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan tabel *Isac dan Michael* dengan taraf kesalahan 10% dan teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 46 orang. Teknik pengumpulan data adalah melalui kuesioner. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Hasil olahan statistik yang dibantu dengan program *SPSS 25.0 For Windows*, menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen FUAD IAIN Palu. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (sig) 0.040 dengan nilai  $\alpha$  (tingkat signifikan) 0,05, artinya  $0.040 < 0,05$  dan juga karena nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yakni  $2,121 \geq 1,680$ .

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Setiap orang menginginkan kesejahteraan di dalam hidupnya, bahkan Aristoteles<sup>1</sup> menyebutkan bahwa kesejahteraan merupakan tujuan utama dari eksistensi hidup manusia. Setiap orang juga memiliki harapan - harapan yang ingin dicapai guna pemenuhan kepuasan dalam kehidupannya. Kesejahteraan dan kepuasan dalam hidup merupakan bagian dari konsep kesejahteraan subjektif yang mencakup aspek afektif dan kognitif manusia. Konsep kesejahteraan (*well-being*) mempunyai arti yang hampir sama dengan konsep kebahagiaan (*happiness*). Kebahagiaan sepertinya juga merupakan dambaan setiap orang dan biasanya menjadi tujuan hidup dari seseorang. Kebutuhan tersebut peneliti menyebutnya kesejahteraan psikologis.

Kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi tertinggi yang dapat dicapai oleh individu. Kesejahteraan psikologis adalah konsep keberfungsian optimal atau positif dari seseorang.<sup>2</sup>

Menurut Ryff,<sup>3</sup> kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai hasil evaluasi atau penilaian seorang individu terhadap diri sendiri yang dipengaruhi oleh pengalaman hidup dan harapan individu yang bersangkutan, dan digunakan untuk

---

<sup>1</sup> Ningsih, D. A. *Subjective Well-Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan)* (Malang – 2013)

<sup>2</sup> Singh, K., Mohan, J., Anasseri, M. *Psychological Well-Being: Dimensions, Measurements, And Applications*. (Saarbrücken, Germany: Lambert Academic Publishing, 2012)

<sup>3</sup> Ryff, C.D. Happiness is Everything, or is it? Exploration on The Meaning of Psychological Well-Being *Journal of Personality and Social Psychological* (Vol 57, 1989) 1060-1081

menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan fungsi psikologis positif (*positive psychological functioning*) yang dikemukakan oleh para ahli Psikologi. Beberapa hal yang penting untuk diperhatikan dalam kesejahteraan psikologis seseorang adalah kepemilikan akan penerimaan terhadap diri sendiri, penguasaan lingkungan, otonomi, hubungan positif dengan orang lain, mempunyai tujuan, dan makna hidup serta mempunyai perasaan akan pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan.

Masih Menurut Ryff (dalam Syafhendry)<sup>4</sup> kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh potensi psikologis dan situasi ketika seorang individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan dari siapa dia, memiliki tujuan dalam hidup, mengembangkan hubungan positif dengan yang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus tumbuh secara pribadi.

Pada umumnya, individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi merupakan individu yang mendapat dukungan sosial yang baik, tingkat spiritualitas yang tinggi, memiliki *locus of control internal*, mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi serta mempunyai penghasilan yang tinggi dan berada pada tingkatan sosial yang baik.<sup>5</sup>

Kesejahteraan psikologis dapat dicapai oleh individu melalui enam aspek antara lain menerima segala kekurangan dan kelebihan diri, mampu membina hubungan baik dengan orang lain, mandiri, menguasai lingkungan, memiliki

---

<sup>4</sup> Syafhendry,dkk. *Psychological Well-Being Of Riau Malay Woman Working Across Different Organizations. (International Journal Of Control Theory and Applications, 2017) Vol 10. Number 35. 140 145* <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1500457066.pdf>

<sup>5</sup> Richter, R.J. *Correlation of Psychological Wellbeing and Christian Spiritual Wellbeing at a Small Christian Liberal Arts College in the Urban Midwest, (2006).*

tujuan hidup, dan terus mengembangkan potensi yang ada.<sup>6</sup> Kesejahteraan psikologis menggambarkan keadaan mental yang sehat yang mempengaruhi aspek-aspek lain dalam kehidupan.

Sebagaimana pemaparan di atas bahwa setiap orang menginginkan hidupnya bahagia dan tidak terkecuali oleh seorang dosen. Perguruan tinggi dimana dosen bekerja sebenarnya tidak ada bedanya dengan organisasi produksi, dimana mahasiswa adalah bahan baku produksinya. Untuk menghasilkan produk yang bermutu dibutuhkan juga dosen yang bermutu.<sup>7</sup>

Hal ini juga ditegaskan oleh Arifin<sup>8</sup> dan Muhaimin<sup>9</sup> sebagaimana mereka mengatakan bahwa, dosen juga harus mampu menempatkan dirinya sebagai pengaruh dan pembina pengembangan potensi afeksi, kognitif, dan psikomotorik anak didik ke arah titik maksimal yang dapat mereka capai.

Selain itu, dosen profesional diharuskan juga menjadi tauladan di masyarakat. Maka dari itu, dosen mengembangkan amanah *Tri Dharma* Perguruan Tinggi yakni :

1. Kegiatan dalam bidang Pendidikan.
2. Kegiatan dalam bidang Penelitian.
3. Kegiatan dalam bidang Pengabdian Masyarakat.

Namun kenyataannya, pelaksanaan fungsi *Tri Dharma* tidak berjalan secara maksimal, hal ini dapat dipengaruhi dengan beberapa hal :

---

<sup>6</sup> Ryff, C.D. *Happiness is Everything, or is it? Exploration on The Meaning of Psychological Well-Being Journal of Personality and Social Psychological*, (1989) 57, 1060-1081

<sup>7</sup> Bambang Widagdo, "Pengaruh Faktor Karakteristik Individu dan Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Manfaat Kehidupan Kerja dan Kepuasan Serta Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Jawa Timur", (Disertasi, Universitas Airlangga, Surabaya, 2006) 9

<sup>8</sup> M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) 118

<sup>9</sup> Muhaimin, dkk. *Pemikiran Pendidikan Islam Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya*, (Bandung, Trirgenda Karya, 2002) 167

*Pertama* Salah satu faktor yang paling dominan dalam menunjang kinerja dosen di Indonesia adalah sistem penghormatan / pemberian tunjangan / insentif yang tepat.<sup>10</sup> *Kedua* selain itu, baik buruknya kinerja dosen akan sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik dosen. Adapun motivasi intrinsik itu bersumber dari diri individu tersebut sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan - kebutuhan yang harus dipenuhi. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik bersumber dari diri individu tersebut seperti sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman dan cita-cita, sedangkan motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu seperti keluarga, sekolah, dan lingkungan.<sup>11</sup>

Hal senada diungkap pengajar Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung, Artaji mengatakan bahwa Para dosen bakal lebih bisa berkonsentrasi mendidik jika urusan kesejahteraan sudah terpenuhi. Hal ini mengakibatkan tidak ada satupun universitas di Indonesia yang masuk dalam daftar 100 universitas terbaik di Asia.

Berdasarkan uraian di atas penelitian sangat penting untuk melihat aspek kesejahteraan psikologis dosen FUAD untuk meningkatkan kinerja FUAD yang berkualitas dan humanis.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dengan Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu.”

---

<sup>10</sup> Petrus Maharsi. *Upaya Peningkatan Kinerja Dosen di Indonesia Masih Terkendala Minimnya Kompensasi*. Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 2. Semarang, 2011

<sup>11</sup> Djaali. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Bagaimana Kesejahteraan Psikologis Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu?
2. Bagaimana Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu?
3. Bagaimana Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Kesejahteraan Psikologis Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu.
2. Untuk Mengetahui Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

### **Manfaat Teoritis**

Manfaat Teoretis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan ilmiah dan menjadi literatur pada pengembangan ilmu Bimbingan Konseling Islam (Konseling) sesuai dengan masalah yang diteliti.

### **Manfaat Praktis**

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat membantu mengetahui dan memperkaya pengetahuan bagi pembaca baik masyarakat umum maupun pada mahasiswa dan dosen terutama mengenai faktor-faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi.

### **E. Batasan Istilah**

Agar tidak terjadi salah penafsiran tentang beberapa istilah dalam penelitian ini, perlu diberikan batasan-batasan istilah yakni :

1. Kesejahteraan psikologis adalah suatu kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah-masalah mental saja, tetapi lebih dari itu yaitu kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu (*self-acceptance*), pengembangan atau pertumbuhan diri (*personal growth*), keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan (*purpose in life*), memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), kapasitas untuk mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif (*environmental mastery*), dan kemampuan untuk menentukan tindakan sendiri (*autonomy*).<sup>12</sup>
2. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan

---

<sup>12</sup> Ryff, C.D. Happiness is Everything, or is it? Exploration on The Meaning of Psychological Well-Being *Journal of Personality and Social Psychological*, 57, 1060-1 081, (1989)

pengabdian kepada masyarakat.<sup>13</sup> Dosen yang dimaksud dalam penelitian ini ialah Dosen dari Fakultas Ushuludin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu.

3. Setiap Dosen wajib mengembangkan perilaku etik yang mengacu kepada sikap dasar sebagai berikut:<sup>14</sup>

- a) Beriman dan Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b) Setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- c) Memiliki moralitas yang tinggi.
- d) Memiliki ketaatan terhadap hukum yang berlaku.
- e) Menghormati hak asasi manusia.
- f) Memelihara keutuhan, persatuan, dan kesatuan bangsa.
- g) Memiliki integritas dan rasa tanggungjawab yang tinggi.
- h) Menghargai kebebasan akademik, kebebasan ilmiah, dan otonomi keilmuan.
- i) Mengutamakan kepentingan negara, bangsa, dan Universitas di atas kepentingan diri sendiri, seseorang atau kelompok.
- j) Memberikan pelayanan yang optimum kepada masyarakat sesuai dengan keahlian masing-masing.
- k) Memelihara kesadaran dan semangat mencerdaskan anak bangsa dalam bentuk pelayanan pendidikan dan pengajaran tinggi yang bermutu, berkelanjutan dan penuh tanggung jawab.
- l) Berkewajiban menyajikan standar kemampuan, kejujuran dan keteladanan yang tinggi dalam melaksanakan Tri Dharma.

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

<sup>14</sup> Kode Etik Dan Peraturan Disiplin Dosen Universitas Negeri Makassar  
[https://www.unm.ac.id/AIPT/files/ok/4/11\\_2%20kode%20etik%20dosen%20UNM.pdf](https://www.unm.ac.id/AIPT/files/ok/4/11_2%20kode%20etik%20dosen%20UNM.pdf)

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### ***A. Penelitian Terdahulu***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prajitno mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kesejahteraan Psikologis dengan prestasi akademik pada seorang mahasiswa, Hal ini dikarenakan Kesejahteraan Psikologis menguak beberapa dimensi dalam diri seseorang yang bila ditelusuri secara tidak langsung memengaruhi kondisi dan faktor belajar.<sup>1</sup>

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistiobudi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological contract* dan Kesejahteraan Psikologis. Hubungan timbal balik atau kontrak psikologis terbentuk dari keyakinan karyawan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi dan memenuhi harapannya. Keyakinan ini akan menciptakan pengalaman kerja yang positif dan membentuk rasa aman secara psikologis. Terwujudnya kontrak psikologis dapat memunculkan keseimbangan, keselarasan, keserasian, kelancaran karyawan dalam bekerja, kemajuan organisasi, hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi, serta meminimalisir munculnya konflik dan kesenjangan sosial. Kondisi ini identik dengan kesejahteraan psikologis.<sup>2</sup>

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja

---

<sup>1</sup>Edward Dwiputra Peajitno, *Hubungan Psychological Well Being dengan Prestasi Akademis pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen satya Wacana*, (Salatiga :lembaga penelitian Univesitas Kristen Satya Wacana, 2014), 25.

<sup>2</sup>Rezky Ashriyana Sulistiobudi, *Menemukan Kesejahteraan Psikologis Dibalik Profesi Dosen: Psychological Contract sebagai Salah Satu Prediktor Tercapainya Psychological Well Being pada Dosen* (Vol. 3 No. 14 Agustus 2017), 120.

dengan kesejahteraan psikologis. Artinya, semakin karyawan merasakan kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis. Hal ini didasari perasaan-perasaan yang muncul dari evaluasi pengalaman bekerja dan hidup menjadi indikasi yang berkaitan antara kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis.<sup>3</sup>

Tinjauan umum tentang Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap kinerja  
Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu

## **B. Kesejahteraan Psikologis**

### **1. Definisi Kesejahteraan Psikologis**

Menurut Ryff (1989) gambaran tentang karakteristik orang yang memiliki kesejahteraan psikologis merujuk pada pandangan Rogers tentang orang yang berfungsi penuh (*fully-functioning person*), pandangan Maslow tentang aktualisasi diri (*self actualization*), pandangan Jung tentang individuasi (*individuation*), konsep Allport tentang kematangan (*maturity*), juga sesuai dengan konsep Erikson dalam menggambarkan individu yang mencapai *integration vs despair*.<sup>4</sup>

Huppert mengatakan bahwa Kesejahteraan Psikologis adalah hidup yang berjalan dengan baik. Hal ini merupakan kombinasi dari perasaan yang baik dan berfungsi secara efektif. Orang-orang dengan Kesejahteraan Psikologis yang tinggi memiliki perasaan senang, mampu, mendapat dukungan dan puas dengan kehidupannya.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Winda Tanujaya, *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump Di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta, (Vol 12, No 2, Desember), 2014.*

<sup>4</sup>Ryff, C.D. *Happiness is Everything, or is it? Exploration on The Meaning of Psychological Well-Being Journal of Personality and Social Psychological*, (1989)

<sup>5</sup>Huppert, F. A., *Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. Journal compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1 (2) 2009, 137.

Suresh, dkk (2013) mengatakan Kesejahteraan Psikologis adalah individu yang mampu merasakan dapat berfungsi secara baik dan efektif individu yang mempunyai perasaan yang baik berarti menghadirkan Emosi Positif seperti kepuasan dan kebahagiaan, rasa percaya diri dan minat. Sedangkan mampu berfungsi secara efektif mencakup berbagai hal seperti memiliki rasa kontrol atas kehidupan seseorang, dapat mengeksplorasi potensi yang dimilikinya, memiliki rasa tujuan dalam hidup dan mempunyai hubungan positif dengan orang lain.<sup>6</sup>

Kesejahteraan Psikologis menurut Waterman<sup>7</sup> sebagai tantangan, membuat usaha, pengembangan pribadi, dan berjuang untuk tumbuh. Artinya, Kesejahteraan Psikologis berarti pembangunan individu dari konsep untuk mengembangkan dirinya dalam rangka untuk dapat merasa bahagia. Dalam konteks ini, individu harus mampu membuat dirinya merasa bahagia.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Psikologis adalah keadaan dimana seseorang sukses dalam memanfaatkan apa yang telah di berikan tuhan padanya, merasa bersyukur dan memanfaatkan segala potensi yang ada, menghargai diri sendiri dan orang lain, berfikir positif dalam mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.

## **2. Dimensi-Dimensi Kesejahteraan Psikologis**

Menurut Ryff aspek-aspek yang menyusun Kesejahteraan Psikologis antara lain: <sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Suresh, dkk, *Psychological Determinants Of Well Being Amongadolescents. Asia Pacific Journal of Research*: (Vol: I Issue XI, 2013), 120-134.

<sup>7</sup> Cardak, M., *Psychological Well Being and Internet Addiction Among University Students. The Turkist Online Journal of Educational Technology*. Vol. 12, 3. (2013).

<sup>8</sup> Papalia, E. D., *Human Development : Perkembangan Manusia*. (Jakarta: Salemba Humanika, 2009).

- a. Penerimaan diri (*Self acceptance*) yaitu skor lebih tinggi :memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima dan banyak aspek diri, termasuk kualitas baik dan buruk, merasa positif mengenai kehidupan masa lalu. Sedangkan skor lebih rendah : merasa tidak puas dengan diri, kecewa dengan apa yang sudah terjadi dalam kehidupan masa lalu, bermasalah dengan kualitas pribadi tertentu, berharap ingin berbeda (dari) diri yang sekarang.
- b. Hubungan positif dengan orang lain (*Positive relations with others*) yaitu Skor lebih tinggi : hangat, puas, hubungan yang saling percaya dengan orang lain, peduli dengan kesejahteraan orang lain, mampu menampilkan empati, afeksi dan keintiman yang kuat; memahami hubungan manusia yang memberi dan menerima. Skor lebih rendah memiliki sedikit hubungan dekat dan saling percaya, dan frustrasi dalam hubungan antar pribadi, tidak bersedia membuat kompromi untuk memelihara ikatan yang penting dengan orang lain.
- c. Kemandirian (*Autonomy*) yaitu skor lebih tinggi : memiliki kebulatan tekad dan mandiri, mampu menolak tekanan social untuk berpikir dan bertindak dengan cara-cara tertentu, mengatur perilakunya dari dalam, mengevaluasi diri dengan standar pribadi. Sedangkan Skor lebih rendah : khawatir mengenai pengharapan dan evaluasi dari orang lain, bergantung pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting, melakukan penyesuaian dengan tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dengan cara-cara tertentu.
- d. Penguasaan lingkungan (*Environmental mastery*) yaitu skor lebih tinggi: memiliki perasaan penguasaan dan mampu mengelola lingkungan, mengendalikan jajaran kegiatan eksternal yang rumit; menggunakan

kesempatan di lingkungan sekitar dengan efektif, mampu memilih atau menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi. Sedangkan skor lebih rendah : kesulitan mengelola urusan sehari-hari, merasa tidak mampu mengubah atau memperbaiki konteks di lingkungan sekitarnya, tidak sadar akan peluang di lingkungan sekitarnya, kurangnya kesadaran akan kendali akan dunia eksternal.

- e. Tujuan hidup (*Purpose in life*) yaitu skor lebih tinggi : memiliki tujuan hidup dan kesadaran akan keberarahan (*directedness*) merasa ada makna dalam kehidupan sekarang dan di masa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan hidup, memiliki tujuan dan sasaran untuk hidup. Skor lebih rendah: kurangnya perasaan kebermaknaan dalam hidup, memiliki sedikit tujuan atau sasaran, kurangnya kesadaran akan arah, tidak melihat tujuan dalam kehidupan masa lalu, tidak memiliki sikap atau keyakinan yang memberikan makna hidup.
- f. Pengembangan pribadi (*Personal growth*) yaitu skor lebih tinggi: memiliki perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri sebagai diri yang berkembang dan meluas, terbuka akan pengalaman baru, menyadari potensi sendiri; melihat perbaikan didalam diri dan perilaku sepanjang waktu, berubah untuk mencerminkan lebih banyak pengetahuan diri dan keefektifan. Skor lebih rendah: memiliki perasaan kemandekan pribadi, kurang kesadaran akan perbaikan atau perluasan sepanjang waktu, merasa bosan (dengan) dan tidak tertarik (dalam) hidup, merasa tidak mampu mengembangkan berbagai sikap atau perilaku yang baru.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada 6 (enam) aspek-aspek yang dapat menyusun Kesejahteraan Psikologis yaitu: penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with other*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan, tujuan hidup (*purpose in life*) dan pengembangan pribadi (*personal growth*).

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis**

Faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis seseorang antara lain.<sup>9</sup>

a. *Faktor Demografis*, yang terdiri dari:

#### 1) Usia

Ryff (1995) mengemukakan bahwa perbedaan usia mempengaruhi perbedaan dalam dimensi-dimensi Kesejahteraan psikologis. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa dimensi penguasaan lingkungan dan dimensi otonomi mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia, begitu juga dengan dimensi hubungan positif dengan orang lain. Sebaliknya, dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi memperlihatkan penurunan seiring bertambahnya usia, terutama terjadi pada dewasa madya hingga dewasa akhir. Pada akhirnya, pada masa lanjut usia, seseorang terus mempertimbangkan hal-hal di masa lalu, dan tidak merasakan sensasi berkembang menuju masa depan. Dari sudut pandang yang positif, para lanjut usia cenderung menguasai lingkungan lebih baik dibandingkan kelompok usia lainnya.

#### 2) Gender

Dalam penelitian Ryff ditemukan bahwa wanita memiliki skor yang lebih tinggi pada dimensi hubungan yang positif dengan orang lain dan dimensi

---

<sup>9</sup> Sarafino, *Health Psychology Biopsychosocial Interaction. USA* : (John Wiley & Sons, 1994).

pertumbuhan pribadi dibandingkan pria. Sebagai sosok yang digambarkan tergantung dan sensitive terhadap perasaan sesamanya, sepanjang hidupnya wanita terbiasa untuk membina keadaan yang harmonis dengan orang-orang di sekitarnya. Inilah yang menyebabkan mengapa wanita memiliki Kesejahteraan psikologis yang tinggi dalam dimensi hubungan positif karena ia dapat mempertahankan hubungan yang baik dengan orang lain.<sup>10</sup>

### 3) Status Sosial Ekonomi

Data yang diperoleh dari *Wisconsin Longitudinal Study* memperlihatkan bahwa pendidikan tinggi dan status pekerjaan meningkatkan Kesejahteraan Psikologis terutama pada dimensi penerimaan diri dan dimensi tujuan hidup. Dibandingkan dengan individu yang menempati kelas sosial rendah, individu yang menempati kelas sosial tinggi memiliki perasaan yang lebih Universitas Sumatera Utara positif terhadap diri sendiri dan masa lalu mereka, serta adanya rasa keterarahan dalam hidup.

### 4) Budaya

Ryff mengatakan bahwa sistem nilai individualisme dan kolektivisme memberi dampak terhadap Kesejahteraan psikologis yang dimiliki suatu masyarakat. Budaya barat memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi penerimaan diri dan otonomi, sedangkan budaya timur memiliki nilai yang tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.

#### b. Dukungan Sosial

Dukungan yang berupa ungkapan perilaku suportif kepada seseorang yang diterima dari orang-orang yang cukup bermakna dalam kehidupan individu tersebut,

---

<sup>10</sup> Papalia, D. E., Old, S. W., Feldman, & R. D., *Human Development* (terjemahan A. K. Anwar). (Jakarta: Prenada Media Group, 2008)

diantaranya pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, maupun organisasi sosial. (Sarafino, 1994) mengemukakan bahwa dukungan social dari orang-orang yang bermakna dalam kehidupan seseorang dapat memberikan peramalan akan Kesejahteraan Psikologis seseorang, terdapat 4 (empat) jenis dukungan sosial<sup>11</sup>, di antaranya:

- 1) Dukungan Emosional (*emotional support*), yang melibatkan empati, kepedulian, perhatian terhadap seseorang, serta memberikan rasa aman, nyaman, dimiliki, dan dicintai.
- 2) Dukungan Informasional (*informational support*), meliputi pemberian nasehat, petunjuk, saran, feedback, terhadap tingkah laku seseorang.
- 3) Dukungan Penghargaan (*esteem support*), dapat ditunjukkan melalui dorongan atau persetujuan terhadap pemikiran dan perasaan, serta membangun harga diri, kompetensi dan perasaan dihargai.
- 4) Dukungan Instrumental (*tangible or instrumental support*), melibatkan tindakan konkrit atau pertolongan secara langsung.

c. *Evaluasi terhadap Pengalaman Hidup*

Ryff (1989) mengemukakan bahwa Kesejahteraan psikologis seseorang dapat dipengaruhi oleh pengalaman hidup tertentu, yang mencakup berbagai bidang dalam berbagai periode kehidupan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ryff dan Essex (1992) mengenai pengaruh interpretasi dan evaluasi individu pada pengalaman hidupnya terhadap kesehatan Universitas Sumatera Utara. Hasil menunjukkan bahwa mekanisme evaluasi diri berpengaruh pada Kesejahteraan

---

<sup>11</sup> Sarafino. *Health Psychology Biopsychosocial Interaction*. (USA : John Wiley & Sons. 1994)

psikologis seseorang, terutama dalam dimensi penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan hubungan yang positif dengan orang lain. Mekanisme evaluasi diri yang dikemukakan oleh Rosenberg,<sup>12</sup> antara lain:

- 1) Mekanisme Perbandingan Sosial (*social comparison*), dimana individu mempelajari dan mengevaluasi dirinya dengan membandingkan dirinya terhadap orang lain, yang mengarah pada evaluasi diri positif, negatif, atau netral, bergantung pada standar perbandingan yang digunakan, yang dalam hal ini biasanya adalah orang atau kelompok referensi.
- 2) Mekanisme Perwujudan Penghargaan (*reflected appraisal*), mengemukakan bahwa individu dipengaruhi oleh sikap orang lain terhadap dirinya, sehingga lama-kelamaan ia akan memandang dirinya sendiri sesuai dengan pandangan orang lain. Dengan kata lain, *feedback* yang dipersepsikan dari *significant others* selama mereka mengalami suatu pengalaman hidup tertentu merupakan suatu mekanisme evaluasi diri.
- 3) Mekanisme Persepsi Diri terhadap Tingkah Laku (*behavioural self-perceptions*), yang merupakan kecenderungan, kemampuan dan kompetensi seseorang dengan cara Universitas Sumatera Utara mengobservasi tingkah lakunya sendiri, dimana individu yang mempersepsikan perubahan positif diharapkan dapat memandang pengalaman secara lebih positif sehingga menunjukkan penyesuaian diri yang baik.
- 4) Mekanisme Pemusatan Psikologis (*psychological centrality*), mengemukakan bahwa terdapat komponen konsep diri yang lebih terpusat dari komponen lain,

---

<sup>12</sup> Ryff, C. D., & Essex, M. J. *The interpretation of life experience and well-being: The sample case of relocation. Psychology and Aging*, 7(4), 507-517. 1992

dimana semakin terpusat suatu komponen, maka pengaruhnya semakin besar terhadap konsep diri. Oleh karena itu, untuk memahami dampak dari pengalaman hidup terhadap kesejahteraan psikologis, maka harus dipahami pula sejauh mana peristiwa dan dampaknya mempengaruhi komponen utama atau komponen perifer dari konsep diri seseorang. Jika pengalaman tersebut hanya mempengaruhi komponen yang bersifat utama, maka mekanisme perbandingan sosial perwujudan penghargaan, dan persepsi diri kurang berpengaruh terhadap Kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, jika suatu pengalaman hidup mempengaruhi komponen inti dari konsep diri, maka mekanisme perbandingan sosial perwujudan penghargaan, dan persepsi diri sangat berpengaruh terhadap Kesejahteraan psikologis.

Dalam Al-Qur'an telah dituliskan cara meraih kebahagiaan atau kesejahteraan, bagi banyak orang yang mendambakan kebahagiaan, mencari ketenteraman dan ketenangan jiwa raga sebagaimana usaha menjauhkan diri dari sebab-sebab kesengsaraan, kegoncangan jiwa dan depresi khususnya dalam keluarga pekerjaan untuk tetap terus bersyukur atas apa yang diberikan Allah Swt. salah satunya seperti dalam surat Al-Baqarah ayat:152.

فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ ﴿١٥٢﴾

*“Karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku, niscaya aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat)-Ku.”*

## ***C. Kinerja Dosen***

### **1. Pengertian Dosen**

Dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar<sup>13</sup>. Dosen biasa bekerja di perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Dosen yang bertugas di perguruan tinggi negeri berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain mengajar, tugas dosen yang lain adalah penelitian, dan pengabdian. Ketiga tugas ini dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam undang-undang yang sama juga disebutkan bahwa profesional adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan, dan pendidikan profesi. Beberapa prinsip profesionalisme yang harus dimiliki seseorang menurut undang-undang ini, antara lain adalah, bakat, komitmen, tanggung jawab, kualifikasi akademik, dan kompetensi yakni kompetensi pedagogic, profesi, sosial dan kepribadian.

### **2. Kompetensi Dosen**

Kompetensi dosen menurut Sagala<sup>14</sup> terdiri dari empat bidang, yaitu: Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah yang tertera dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 58 tahun 2009 tentang

---

<sup>13</sup> Departemen Pendidikan Nasional. *Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP)*. Jakarta, Depdiknas. 2005

<sup>14</sup> Sagala. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. (Bandung : CV. ALFABETA, 15-16. 2009)

standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru/dosen ditegaskan bahwa setiap guru/dosen wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru/dosen yang berlaku secara nasional. Kompetensi guru/dosen dalam Permendiknas nomor 58 tahun 2009 meliputi : 1) Kompetensi Pedagogik; 2) Kompetensi Profesional; 3) Kompetensi Sosial; 4) Kompetensi Kepribadian.<sup>15</sup>

Adapun penjelasan mengenai jenis kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

a) *Kompetensi Pedagogik*

Jika dilihat dari segi istilah, *pedagogik* sendiri berasal dari bahasa Yunani Kuno, yaitu *paedos* (anak) dan *agogos* (mengantar, membimbing, memimpin). Dari dua istilah diatas timbul istilah baru yaitu *paedagogos* dan *pedagog*, keduanya memiliki pengertian yang hampir serupa, yaitu sebutan untuk pelayan pada zaman Yunani kuno yang mengantarkan atau membimbing anak dari rumah ke sekolah setelah sampai di sekolah anak dilepas, dalam pengertian pedagog intinya adalah mengantarkan anak menuju pada kedewasaan.

Depdiknas (2004)<sup>16</sup> menyebut bahwa Kompetensi Pedagogik adalah:

“Kompetensi pengelolaan pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian.”

Guna mendukung kinerja guru/dosen perlu dukungan kompetensi pedagogik yang profesional. Dalam Saefudin (2009) kompetensi pedagogik guru diukur dengan 10 kompetensi guru di lihat dari aspek-aspek yaitu : (1). Kemampuan menguasai bahan ajar, (2). Kemampuan mengelola program belajar mengajar, (3). Kemampuan mengelola kelas, (4). Kemampuan menggunakan media/sumber belajar, (5).

<sup>15</sup> Permendiknas no 58 tahun 2009 Standar Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). 2012

<sup>16</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas. *Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas. 2004

Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan, (6). Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (7). Kemampuan menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran, (8). Kemampuan mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan konseling, (9). Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan, dan (10). Kemampuan memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian guna keperluan pengajaran.<sup>17</sup>

Kompetensi Pedagogik merupakan salah satu jenis kompetensi yang mutlak perlu dikuasai guru/dosen. Kompetensi Pedagogik pada dasarnya adalah kemampuan guru/dosen dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru/dosen dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

*b) Kompetensi Kepribadian*

Guru/dosen sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru/dosen akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru/dosen akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di contoh sikap dan perilakunya).

Kepribadian guru/dosen merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar peserta didik. Dalam kaitan ini, Syah Muhibbin (2000)<sup>18</sup> menegaskan bahwa:

---

<sup>17</sup> Saiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung, Alfabeta. 2009).

<sup>18</sup> Syah Muhibbin, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2000)

“Kepribadian akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah).”

Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru/dosen dalam menggeluti profesinya adalah meliputi *fleksibilitas kognitif* dan keterbukaan psikologis. *Fleksibilitas kognitif* atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berpikir yang diikuti dengan tindakan secara simultan dan memadai dalam situasi tertentu. Guru/dosen yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan adanya keterbukaan berpikir dan beradaptasi. Selain itu, ia memiliki resistensi atau daya tahan terhadap ketertutupan ranah cipta yang prematur dalam pengamatan dan pengenalan.

Surya (2003)<sup>19</sup> menyebut kompetensi kepribadian sebagai kompetensi personal

“Kemampuan pribadi seorang guru yang diperlukan agar dapat menjadi guru/dosen yang baik. Kompetensi personal ini mencakup kemampuan pribadi yang berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri.”

### c) *Kompetensi Profesional*

Surya (2003)<sup>20</sup> mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru/dosen profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru/dosen lainnya.

Dalam Satori (2009)<sup>21</sup> terdapat 4 komponen kompetensi profesional guru, yaitu:

- 1) Memiliki pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia

---

<sup>19</sup> Muhammad Surya. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. (Bandung: Yayasan Bhakti Winaya, 2003) 138.

<sup>20</sup> Ibid

<sup>21</sup> Satori, Djam'an, dkk. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.2009

- 2) Memiliki pengetahuan dan menguasai bidang studi yang diampu
- 3) Memiliki sifat yang tepat terhadap diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang diampu
- 4) Memiliki keterampilan menyampaikan materi ajar
  - d) Kompetensi Sosial

Guru/dosen yang efektif adalah guru/dosen yang mampu membawa mahasiswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Guru/dosen dan mahasiswa dimata masyarakat merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru/dosen perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif.

Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua maha/siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen, Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

### **3. Pengertian Kinerja Dosen**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Prestasi kerja sesungguhnya hal yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu yang dimulai

dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan.

Menurut (Nanang Fatah, 2006), Kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.<sup>22</sup>

Mitchell (dalam Yusrizal,2008) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan.<sup>23</sup>

Byars & Rue (dalam Yusrizal, 2008) mengemukakan kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan.<sup>24</sup>

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.<sup>25</sup>

Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun

---

<sup>22</sup> Nanang Fattah . *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)

<sup>23</sup> Yusrizal. *Pengaruh Sosial Ekonomi dan Budaya Masyarakat Terhadap Status Gizi Anak Balita di Wilayah Pesisir Kabupaten Binuren*. Medan. Universitas Sumatra Utara. Tesis, 2008

<sup>24</sup> Ibid

<sup>25</sup> Payaman Simanjuntak J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI. 2005

sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.<sup>26</sup>

Kemudian Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 39

وَقَالَتْ أُولَئِهِمْ لِأَخْرَجْتَهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: *"Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas Kami, Maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan" (Q.S. Al-A'raf: 39). Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.*

Dari ayat di atas kinerja dalam pandangan Islam diatas bahwasanya ketika seseorang menghadirkan dimensi keyaqinan akidahnya ke dalam

---

<sup>26</sup> Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks, 2009

kehidupannya sering punya keyaqinan dapat meningkatkan energi spiritual yang berguna untuk meningkatkan kinerja

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukuran seorang karyawan atau pegawai dalam menentukan posisinya dalam sebuah lembaga atau perusahaan melalui prestasi yang ia capai sesuai dengan keterampilan, pengetahuannya dan kecakapannya.

Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja dosen. Berdasarkan pernyataan tentang pengertian kinerja sebagaimana tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja dosen adalah unjuk kerja atau pencapaian kerja yang dilakukan oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya. Lebih tepatnya, kinerja dosen dimaknai sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh dosen sesuai dengan tata aturan yang mengikat di perguruan tinggi maupun perundangan-perundangan yang berlaku.

#### **4. Faktor-Faktor Kinerja Dosen**

Berdasarkan definisi di atas, kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh lima faktor yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Harga diri. (*self esteem*), sering menjadi motivasi dosen dalam mencapai sukses di program studi ia mengabdikan. Dosen akan merasa harga dirinya jatuh manakala tidak mempunyai prestasi yang spektakuler selama mengabdikan pada suatu program studi tertentu.
- b. Pengalaman masa lampau (*past experience*), sering menjadi tolak ukur seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya. Pengalaman tersebut berupa pengalaman selama ia dipimpin oleh ketua program studi lain, maupun

pengalaman ia memimpin di suatu program studi atau pengalaman ia memimpin organisasi lain.

- c. Situasi aktual (*actual situation*). Kondisi di sebuah program studi sering mempengaruhi kebijakan dan kinerja dosen. Dimana dosen harus menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi saat itu.
- d. Kepribadian individu (*personality*), seringkali kinerja dosen di pengaruhi oleh factor kepribadiannya. Jarang sekali mereka dapat me lepaskan diri dari karakter dan pembawaan yang ada pada dirinya.
- e. Hubungan dengan yang lain (*communications from other*). Komunikasi antar warga kampus sering berpengaruh terhadap kinerja dosen. Mengingat kinerja dosen sangat tergantung dari kinerja dosen lain dan karyawan serta *stakeholder* yang ada. Dosen yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan warga kampus akan mencapai sukses dalam kinerjanya dan sebaliknya

Menurut Rachmawati & Daryanto (2013), keberadaan dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja dosen. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu sebagai berikut:<sup>27</sup>

- a. Kepribadian dan dedikasi

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya keseluruhan sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra

---

<sup>27</sup> Rachmawati, Tutik dan Daryanto. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media, 2013

seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Kepribadian adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan cara dalam menghadapi setiap persoalan. Dosen yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik.

b. Pengembangan profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Seorang profesional adalah orang yang melayani kebutuhan anggota masyarakat baik secara perorangan maupun kelompok. Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah/tempat bekerja.

c. Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar dosen menjadi sangat penting dan menjadi keharusan untuk dimiliki oleh dosen dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kompetensi pribadi yang seharusnya dimiliki oleh seorang dosen yaitu memiliki pengetahuan yang dalam tentang materi pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya, mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik serta kemampuan untuk memperlakukan peserta didik secara adil. Kompetensi sosial yang harus dimiliki seorang dosen adalah menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan peserta didik (orangtua, tetangga, sesama teman).

Kompetensi profesional seorang dosen meliputi kemampuan dalam merencanakan sistem pembelajaran, melaksanakan system pembelajaran, mengevaluasi sistem pembelajaran, dan mengembangkan sistem pembelajaran.

Kemampuan mengajar dosen yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik peserta didik, keterampilan peserta didik, dan perubahan pola kerja dosen yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki dosen sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar peserta didik tetapi juga menurunkan tingkat kinerja dosen. Tanpa kemampuan mengajar yang baik sangat tidak mungkin seorang dosen mampu melakukan inovasi dan kreasi dari materi yang ada dalam kurikulum yang pada waktunya akan memberikan rasa bosan bagi dosen maupun peserta didik untuk menjalankan tugas dan fungsi masing-masing.

d. Antar hubungan dan komunikasi

Kegiatan pembelajaran yang dilakukan dosen akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan peserta didik sebagai komponen yang diajar. Komunikasi digunakan untuk memahami dan menukarkan pesan verbal maupun non verbal antara pengirim informasi dengan penerima informasi untuk mengubah tingkah laku. Hubungan dan komunikasi yang dikembangkan

sekolah/fakultas memberi peluang terciptanya situasi yang kondusif untuk dapat memperlancar pelaksanaan tugas. Kinerja dosen akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah

sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

e. Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah/fakultas dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja dosen melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang terusmenerus dan proses saling memberi dan saling menerima sarta membuat introspeksi sekolah dan dosen menjadi giat dan berkelanjutan. Setiap aktivitas dosen dapat diketahui oleh masyarakat sehingga dosen akan berupaya menampilkan kinerja yang baik.

f. Kedisiplinan

Disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Kedisiplinan sangat perlu diperhatikan dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing mahasiswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik dosen mampu mencermati aturanaturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan dosen dalam melaksanakan tugas

dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan dosen dan memberikan perubahan dalam kinerja dosen kearah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

g. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh pada kinerja dosen di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Untuk memaksimalkan kinerja dosen langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai dengan jumlah kerja dosen. Adanya jaminan kehidupan yang layak bagi dosen dapat memotivasi dosen untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

h. Iklim kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara pemimpin dan bawahan, antara dosen dengan dosen yang lain, antara dosen dengan staf dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat dosen berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

## **5. Indikator Kinerja Dosen**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah

ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1999<sup>28</sup>, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Tugas ini, merupakan tugas utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh karena sebagai realisasi dari tugas utama suatu perguruan tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dalam upaya mendidik mahasiswa. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidikan dan pengajar, maka yang menjadi sasaran evaluasi kinerja dosen meliputi:

- a) Persiapan atau perencanaan pembelajaran yang dilakukan dosen, seperti: penyusunan dan pengembangan SAP, Silabus, Handout Perkuliahan.
- b) Pelaksanaan pembelajaran, antara lain kemampuan dalam penyampaian materi pelajaran, penguasaan materi, penggunaan alat bantu pendidikan, manajemen kelas, pemberian tugas-tugas perkuliahan, penggunaan metoda pembelajaran.
- c) Evaluasi hasil belajar meliputi: antara lain penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, kesesuaian penggunaan jenis evaluasi dengan tujuan

---

<sup>28</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi

pembelajaran, relevansi antara soal dengan materi perkuliahan yang disampaikan mahasiswa.

- d) Kemampuan dosen dalam menjalin atau berinteraksi dengan siswa, memotivasi siswa, membantu siswa yang mengalami masalah dalam belajar.

Untuk melihat sejauh mana mutu kinerja dosen diperlukan penjelasan tentang dimensi dan indikator yang menyatakan kinerja dosen. Dimensi kinerja dosen dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Mitchel T.R dan Larson, 1987 (dalam Mahyarni, 2009)<sup>29</sup> yaitu:

- a. Kualitas hasil kerja (*quality of work*) :
  - 1) Kepuasan Mahasiswa
  - 2) Pemahaman Mahasiswa
  - 3) Prestasi mahasiswa
- b. Kemampuan (*capability*) :
  - 1) Penguasaan Materi
  - 2) Penguasaan Metode Pengajaran
- c. Prakarsa/ inisiatif :
  - 1) Berpikir Positif yang Lebih Baik
  - 2) Mewujudkan Kreativitas
  - 3) Pencapaian Prestasi
- d. Komunikasi (*communication*) :
  - 1) Mutu pelayanan materi
  - 2) Penguasaan Kedalam Kelas
- e. Ketepatan waktu (*promptness*) :
  - 1) Waktu Kedatangan
  - 2) Waktu Pulang

Pencapaian indikator-indikator kinerja dosen tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah input menjadi output atau proses penyusunan kegiatan

---

<sup>29</sup> Mahyarni dkk. "Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau". 2009

perkuliahan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan. Menurut Usman, “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi”.<sup>30</sup> Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja dosen dapat dikatakan baik jika dosen sudah mampu melibatkan sebagian besar anak didik secara aktif, baik fisik, mental maupun sosial dalam proses pembelajaran serta dosen mampu mengubah perilaku sebagian besar mahasiswa kearah penguasaan kompetensi yang lebih baik.

Untuk mencapai prestasi kinerja dosen secara ideal beberapa karakteristik citra yang diharapkan menurut Sagala (2009) antara lain:<sup>31</sup>

- a) Memiliki semangat juang dengan dilandasi kekuatan keimanan dan ketaqwaan
- b) Mampu memenuhi tuntutan lingkungan pendidikan dan perkembangan iptek
- c) Memiliki kemampuan belajar dan bekerjasama dengan profesi lain
- d) Memiliki etos kerja yang kuat
- e) Memiliki kejelasan dan kepastian jenjang karir
- f) Memiliki jiwa profesionalisme
- g) Memiliki kesejahteraan lahir dan batin
- h) Mampu melaksanakan fungsi dan peranannya secara terpadu

Kinerja dosen dapat dilihat dari aktivitas dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang telah menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan yang dimaksud merupakan standar dari kegiatan dosen yang dipakai sebagai pedoman pelaksanaan proses belajar mengajar.

---

<sup>30</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012, hal. 63.

<sup>31</sup> Sagala. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta. Bandung, 2009

## **6. Tridharma Perguruan Tinggi**

Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik.

Sebagaimana diamanatkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Sedangkan profesor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan luaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat. Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi

dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para pemangku kepentingan.

Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Untuk menjamin pelaksanaan tugas dosen berjalan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan maka perlu dievaluasi setiap periode waktu yang ditentukan.

Melalui evaluasi, dan sistem evaluasi yang dibangun dengan baik, pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat akan terlaksana dengan baik. Jika aktivitas evaluasi tersebut terganggu, perlu diingat kembali terkait beberapa fungsi perguruan tinggi, yakni untuk memberikan pengajaran dan arah, melayani *civitas academica* kampus maupun masyarakat dan negara, serta fungsi penemuan.

Selain itu, sebagai sebuah wadah untuk menampung daya kreativitas dan inovasi generasi penerus. Fungsi lain yang juga harus dijalankan adalah masalah publikasi. Banyaknya penemuan yang digagas oleh *civitas academica* pun hanya menjadi milik pribadi kampus. Perguruan tinggi harus berfungsi sebagai tempat untuk mempublikasi sebuah penemuan. Sebab, setiap harus disosialisasikan bukan hanya disimpan sendiri.

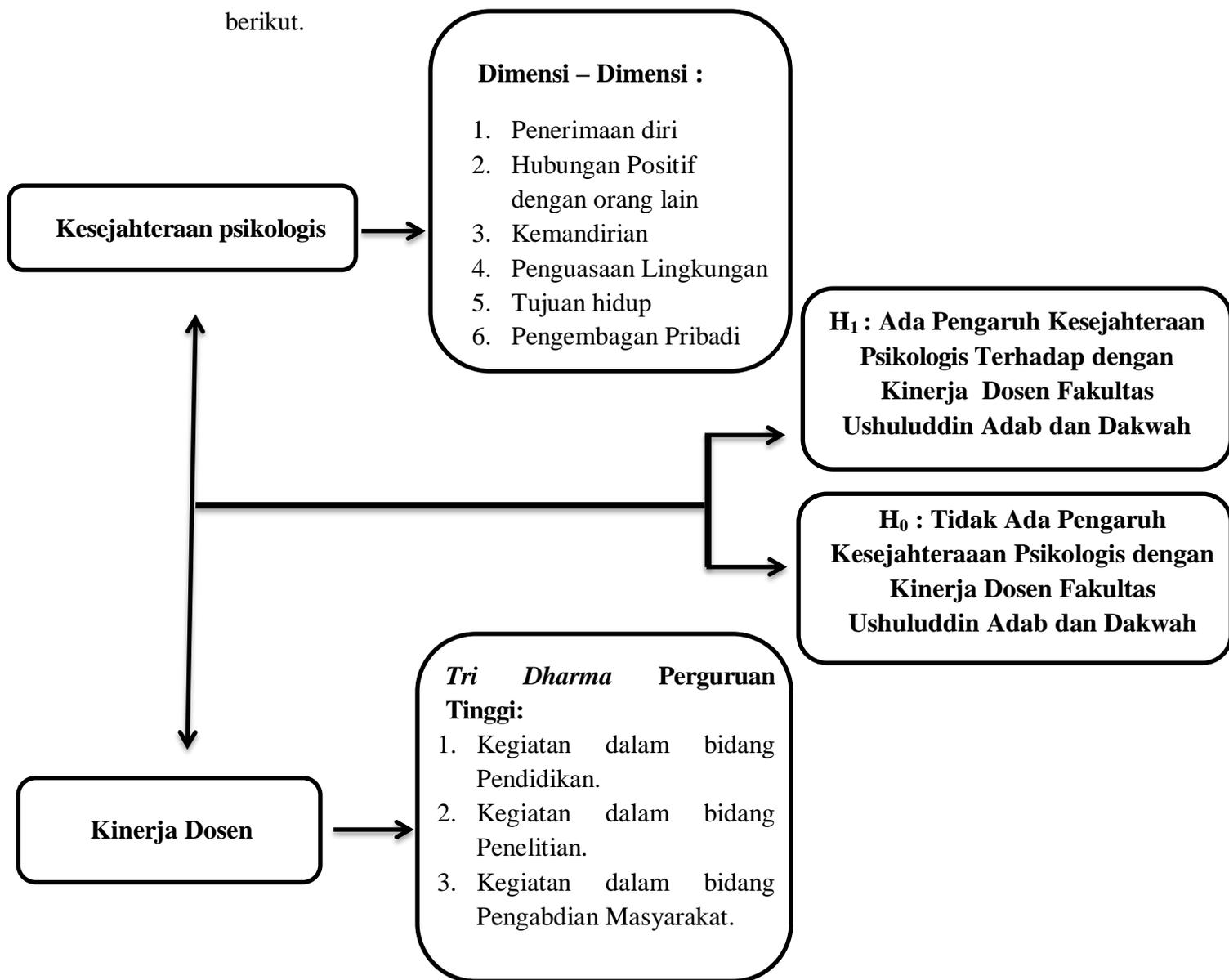
Pendidikan yang dimiliki para dosen menjadi sumber ilmu untuk melakukan penelitian dan kemudian diaplikasikan terhadap masyarakat. Sebab, berbagai penelitian yang dihasilkan baik jurnal maupun buku ujungnya dapat meningkatkan karir dan kesejahteraan dosen.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Khoirul, Maqin. Menanam Tri Dharma Perguruan Tinggi, <https://www.duniadosen.com/menanam-tri-dharma-perguruan-tinggi> (26 Maret 2019)

#### D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teoritis sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut.



**Gambar 2.1: Kerangka Penelitian**

Keterangan:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas) yaitu variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kesejahteraan psikologis
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya faktor lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Dosen.

### ***E. Hipotesis***

Menurut Arikunto<sup>33</sup>, Hipotesis berasal dari penggalan kata: Hypo” yang berarti “dari bawah” dan “thesa” yang berarti “kebenaran”. Jadi Hipotesis merupakan anggapan dasar mengenai suatu teori yang bersifat sementara, yang kebenarannya masih perlu diuji di bawah kebenaran atau dapat diuji bila dibuktikan benar atau tidaknya penelitian perlu mengadakan penelitian

Dari keterangan teori dan kerangka pemikiran yang diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kesejahteraan psikologis dengan kinerja Dosen.

$H_1$  : Ada pengaruh Kesejahteraan psikologis dengan kinerja Dosen.

---

<sup>33</sup> Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)  
Hal 110

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.<sup>1</sup>

Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menafsir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal dan dirancang sematang mungkin sebelumnya. Desain bersifat spesifik dan detail karena desain merupakan suatu rancangan penelitian yang akan dilaksanakan sebenarnya.<sup>2</sup>

#### **B. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilakukan pada tanggal 18 Maret sampai tanggal 28 Juli 2019 di kampus IAIN Palu dengan menyebarkan kuisisioner sebanyak 46 eksemplar. Subjek pada penelitian ini yaitu Dosen di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD). Sebelum peneliti menyebarkan kuisisioner, terlebih dahulu

---

<sup>1</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*. (Yogyakarta : Teras, 2009). Hal. 99

<sup>2</sup> Ibid

menyampaikan kepada subjek penelitian bahwa identitasnya sebagai responden akan dirahasiakan yang digunakan untuk kepentingan penelitian.

### **C. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah “metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi obyek sesuai dengan apa adanya”.<sup>3</sup>

Penelitian deskriptif merupakan penelitian paling sederhana, dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang lain karena dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan apa-apa terhadap objek atau wilayah yang diteliti. Ini artinya bahwa dalam penelitian, peneliti tidak mengubah, menambah, atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian. Dan jenis dari penelitian deskriptif yang peneliti gunakan adalah penelitian korelasi sebab akibat dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja dosen.

### **D. Populasi dan Sampel**

1. Populasi penelitian menurut Arikunto<sup>4</sup> populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Fakultas Ushulludin Adab dan Dakwah
2. Untuk menentukan sampel penelitian ini maka peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu penentuan sampel dengan mengambil secara keseluruhan.<sup>5</sup> Adapun dosen FUAD IAIN Palu terbagi atas dosen PNS

---

<sup>3</sup> Sukardi, Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Prakteknya. Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 157.

<sup>4</sup> Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. (Jakarta: Rineka Cipta 2006) Hal 130

<sup>5</sup> Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. (Bandung: Alfabeta 2006)

Sebanyak 48 orang, dosen non PNS 6 orang, dan dosen LB 11 orang. Kemudian dari dosen PNS tersebut ada sebanyak 10 orang dosen yang tidak dapat mengisi skala peneliian yang terdiri dari 2 orang dosen pembimbing, 2 orang dosen yang menjadi validator ahli, dan 6 orang dosen yang sedang melanjutkan pendidikan di luar kota. Jadi total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang. Sesuai dengan pendapat Prof. Dr. Sugiyono<sup>6</sup> tentang Penentuan Jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5% Dan 10%. Disini saya mengambil Taraf kesalahan 10% dengan jumlah populasi 55, jadi sampel dalam penelitian sebanyak 46 orang.

#### **E. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dapat di kumpulkan atau di peroleh langsung oleh peneliti atau sumbernya dengan menggunakan metode pengumpulan data yang sesuai. Data primer berisi jawaban dari skala atau kuesioner yang diberikan kepada subjek penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa skala atau kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang secara tidak langsung dikumpulkan atau tidak di usahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, data skunder juga berupa dokumen-dokumen.<sup>7</sup>

#### **F. Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

---

<sup>6</sup> Prof. Dr. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. (Bandung : Alfabeta CV. 2011) Hal 87

<sup>7</sup> Asrof Safi'I. Metode Penelitian Pendidikan, (Surabya : eLKaf. 2005)

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Burhan Bungin, variabel adalah fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standar dan sebagainya.<sup>8</sup>

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 macam, yaitu:

- a. *Independen Variabel* atau Variabel bebas (  $x$  ) atau juga variable prediktor, merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat dan mempunyai pengaruh yang positif dan negatif.<sup>9</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis.
- b. *Dependen Variabel* atau Variabel terikat atau biasa disebut variable kriteria, yang menjadi perhatian paling utama dan sekaligus menjadi sasaran utama dalam sebuah penelitian.<sup>10</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dosen.

### **G. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.<sup>11</sup> Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Skala (Kuesioner)

Skala / Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Jenis skala / kuesioner yang digunakan adalah skala / kuesioner tertutup. Skala dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja dosen.

---

<sup>8</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Kencana, 2008 ), hal. 59

<sup>9</sup> Puguh Suharso, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, (Jakarta : PT Indeks, 2009 ), hal . 38

<sup>10</sup> Ibid

<sup>11</sup> Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*. (Yogyakarta : Teras, 2009) hal. 57

#### b. Studi Literatur

Studi literatur merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang teori dan konsep yang erat hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Teori dan konsep dalam penelitian ini terkait mengenai kesejahteraan psikologis dan juga kinerja dosen.

#### c. Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti catatan-catatan dan buku-buku peraturan yang ada.<sup>12</sup> Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah Dosen di Fakultas Ushuludin Adab dan Dakwah IAIN Palu, dan segala hal yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

### **H. Instrumen Penelitian**

Sehubungan dengan hal di atas, dalam sebuah penelitian sudah keharusan untuk menyiapkan instrumen pengumpulan data (alat) penelitian. Menurut Arikunto, instrumen pengumpulan data adalah ” alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya”.<sup>13</sup>

Instrumen pengumpulan data digunakan untuk mendapat hasil yang maksimal sehingga validitas penelitian dapat diwujudkan. Dari ketiga instrumen di atas, yang dijadikan instrumen utama adalah instrumen skala, sedangkan

---

<sup>12</sup> Ibid

<sup>13</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta 2006)

instrument lainnya merupakan pelengkap untuk memperkuat dan mendukung data yang diperoleh melalui skala.

Prosedur pengelolaan data dalam penelitian ini ditempuh melalui langkah - langkah sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu membaca, memeriksa dan memperbaiki kelengkapan dan kejelasan skala / kuisioner yang berhasil dikumpulkan.
2. *Skoring*, yaitu memberikan nilai pada pernyataan skala dengan cara mengkonversikan jawaban yang berupa huruf dirubah menjadi angka.
3. *Coding*, yaitu “pemberian tanda, simbol atau kode bagi tiap-tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama”. Maksudnya adalah skala yang telah diedit diberi identitas sehingga memiliki arti dapat diproses pada tahap pengolahan data lebih lanjut.
4. *Tabulating*, yaitu mentabulasi jawaban dari skala yang berhasil dikumpulkan ke dalam tabel - tabel yang telah dipersiapkan.

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala Kesejahteraan Psikologis dan skala kinerja Dosen. Masing-masing skala akan dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala kesejahteraan psikologis yang digunakan pada penelitian ini adaptasi dari Scales of Psychological Well-Being (SPWB) dari Ryff (1995) yang mengandung enam aspek yang terdiri dari penerimaan diri (self acceptance), hubungan positif dengan orang lain (positive relations with others), pertumbuhan pribadi (personal growth), tujuan hidup (purpose in life), penguasaan lingkungan (environmental mastery) dan otonomi atau

kemandirian (autonomy) (Ryff & Singer, 2008). Jumlah item skala kesejahteraan psikologis ini sebanyak 44 item yang terdiri dari 23 item favorable dan 21 item unfavorable. Pemberian nilai dalam skala ini dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pernyataan favorable SS diberi skor 4, S diberi skor 3, TS diberi skor 2 dan STS diberi skor 1. Pernyataan unfavorable jawaban SS diberi skor 1, S diberi skor 2, TS diberi skor 3 dan STS diberi skor 4.

Tabel 1. *Distribusi Penyebaran Nomor Skala Kesejahteraan Psikologis*

Aspek	Nomor Butir Pernyataan		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
Penerimaan Diri	1, 6, 8, 11	7, 9, 10, 12	8
Hubungan Positif dengan Orang Lain	2, 13, 15, 17	14, 16, 18, 19	8
Otonomi (Kemandirian)	3, 21, 22, 24, 25	20, 23, 26	8
Penguasaan Lingkungan	4, 27, 29,	28, 30, 31	6
Tujuan Hidup	32, 34, 36	5, 33, 35	6
Pertumbuhan Pribadi	37, 38, 40, 42	39, 41, 43, 44	8
<b>Total</b>	23	21	44

## 2. Skala Kinerja Dosen

Skala kinerja dosen yang digunakan pada penelitian ini sesuai dengan prinsip Tri Dharma Perguruan Tinggi yang mengandung tiga aspek yang terdiri dari kegiatan dalam bidang pengajaran, kegiatan dalam bidang penelitian, dan kegiatan dalam bidang pengabdian pada masyarakat. Jumlah item skala kinerja dosen ini sebanyak 33 item yang terdiri dari 20 item *favorable* dan 13 item *unfavorable*. Pemberian nilai dalam skala ini

dengan empat alternatif jawaban, yaitu angka 1 sampai 4. Semakin besar angka yang dipilih maka semakin menunjukkan kesesuaian pernyataan dengan keadaan diri responden dan sebaliknya. Pemberian skor untuk item *favorable* sesuai dengan pilihan responden dan untuk pernyataan *unfavorable* pemberian skornya terbalik jika responden memilih angka 1 maka skor yang diberikan adalah 4. Jadi 1 = 4, 2 = 3, 3 = 2, 4 = 1.

Tabel 2. *Distribusi Penyebaran Nomor Skala Kinerja Dosen*

Aspek	Nomor Butir Pernyataan		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
Bidang Pendidikan dan Pengajaran.	1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14	2, 6, 7, 10, 13,	14
Bidang Penelitian.	15, 18, 20, 21, 23, 25	16, 17, 19, 22, 24	11
Bidang Pengabdian Masyarakat	26, 27, 28, 30, 33	29, 31, 32	8
<b>Total</b>	20	13	33

## I. Analisis Uji Prasyarat

### 1. Pengujian Validitas

Rumus korelasi yang digunakan untuk menguji validitas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi product moment, yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:  $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = banyaknya peserta tes

X = skor hasil uji coba

Y = total skor

Interpretasi terhadap nilai koefisien korelasi digunakan kriteria sebagai berikut.<sup>14</sup>

$0,80 < r_{xy} \leq 1,00$  : sangat tinggi

$0,60 < r_{xy} \leq 0,80$  : tinggi

$0,40 < r_{xy} \leq 0,60$  : cukup

$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$  : rendah

$r_{xy} \leq 0,20$  : sangat rendah

Sugiyono, Wibowo dan Suyuthi dalam Riduwan menyatakan bila korelasi (*Corrected Item-Total Correlation*) tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (valid).<sup>15</sup>

## 2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>16</sup> *Reliabel* artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Suatu instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang *reliabel* pula.

Nugroho dan Suyuthi dalam Riduwan menyatakan bahwa penentuan reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bila memiliki koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dari 0,60.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Asep Jihat dan Abdul Haris, *Evaluasi Pembelajaran*, (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2009), hal. 180

<sup>15</sup> Ibid, Hal 105

<sup>16</sup> Ibid, Hal 221

<sup>17</sup> Riduwan. *Metode dan Teknis Menyusun Tesis*. (Bandung: Alfabeta, 2006) Hal 104

## **J. Uji Asumsi**

Uji asumsi dilaksanakan untuk memenuhi syarat asumsi parametrik. Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25 *for windows*. Pada uji asumsi ini, peneliti melakukan uji normalitas, uji linearitas dan Uji Heteroskedastisitas terhadap sebaran data penelitian.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, yaitu uji kolmogorov-smirnov.

### 2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang linier antara kedua variabel dalam penelitian.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar

## **K. Analisis Data**

### 1. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian menggunakan analisis data statistik yang berbentuk korelasi sebab akibat atau dapat dikatakan dengan hubungan pengaruh dengan menggunakan model regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi statistik

SPSS. Peneliti menggunakan data statistik deskriptif untuk dapat memberikan gambaran umum kondisi yang terjadi dilokasi penelitian atau data hasil penelitian.

Disamping itu peneliti menggunakan regresi sederhana untuk menunjukkan adanya pengaruh antar variabel - variabel tersebut. Alasannya peneliti menggunakan regresi sederhana karena ada variabel bebas dan variabel terikat. Adapun regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan: Y = variabel kriterium

X = variabel predictor

a = bilangan konstan

b = koefisien arah regresi linear

## 2. Analisis Uji Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka diajukan rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

H<sub>0</sub> artinya Kesejahteraan Psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja Dosen.

H<sub>1</sub> artinya Kesejahteraan Psikologis berpengaruh terhadap kinerja Dosen.

Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t = \frac{b_i - \beta_i}{Sb_i}$$

dimana :  $b_i$  = Koefisien regresi

$\beta_i$  = Koefisien slope ( dianggap 0 )

$Sb_i$  = Standar error

Setelah diperoleh nilai , selanjutnya dibandingkan dengan pada  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n - k$ , dengan ketentuan sebagai berikut :

1. -  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak ada pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat.  
- .  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  berarti terdapat pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat.
2. Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah :
  - Jika signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima.
  - Jika signifikansi  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL**

##### **1. Visi - Misi Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Palu**

###### **Visi :**

Visi FUAD adalah “Menjadikan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Unggul dalam Kajian Islam Klasik dan Modern 2030”.

###### **Misi :**

- a. Melaksanakan Pengajaran, pendidikan dan pengembangan ilmu-ilmu dasar keislam yang bernuansa klasik.
- b. Sebagai Pusat Pengembangan dan Pengkajian Ilmu-Ilmu keislaman dari khasanah peninggalan Islam Klasik
- c. Mendorong para dosen dan mahasiswa melakukan penelitian terhadap berbagai karya-karya keislaman klasik.
- d. Mengembangkan potensi jurusan masing-masing dalam berbagai disiplin ilmu keislaman sosial klasik dan ilmu keislaman modern.
- e. Membangun kerja sama dengan masyarakat sebagai manivestasi pengabdian.
- f. Melakukan kerjasama dengan lembaga-lembaga intra-Institut dan ekstra Universitas untuk memberi wawasan dan pemahaman terhadap pentingnya ilmu-ilmu keislaman klasik.
- g. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung dan menumbu suburkan minat dan bakat mahasiswa .

- h. Menghasilkan ilmu pengetahuan multi disipliner dalam merespon perubahan zaman serta menemukan teori-teori baru.
- i. Memelihara dan meningkatkan fasilitas pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, sebagai salah satu fakultas yang unggul dibandingkan dengan fakultas-fakultas lain baik pada aspek akademik maupun non-akademik.<sup>1</sup>

## 2. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan uji coba alat ukur untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan. Uji coba alat ukur tersebut dilakukan di Universitas Muhammadiyah Palu jalan Hangtua, No 114 Kota Palu Sulawesi Tengah. Uji coba alat ukur tersebut dilakukan pada tanggal 21 Mei 2019. Peneliti melakukan penyebaran Skala sebanyak 31 lembar.

### a. Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan data yang didapat dari uji coba, peneliti melakukan pengguguran aitem dengan melakukan uji coba reliabilitas pada skala Kesejahteraan. Berikut uraian pengguguran item setelah dilakukan uji coba, analisis data dari uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 44 item yang di uji coba terdapat 17 item yang gugur yaitu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 16, 21, 22, 24, 26, 27, 37, dan 41. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menghasilkan 27 item yang sah. Validitas pada skala Kesejahteraan Psikologis bergerak dari -0,313 hingga 0,654. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh koefisien reliabilitas cronbach's alpha sebesar 0,781. Berikut ini merupakan tabel sebaran item skala Kesejahteraan Psikologis.

---

<sup>1</sup> "Visi-misi Fuad IAIN Palu," *Situs Resmi Fakultas Ushuludidin Adab dan Dakwah IAIN Palu*. <http://fuad.iainpalu.ac.id/visi-misi-dan-tujuan/> (22 Oktober 2019)

Tabel 3. *Distribusi Penyebaran Nomor Skala Kesejahteraan Psikologis*

Aspek	Nomor Butir Pernyataan		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Penerimaan Diri	1, 6, 8, 11(3)	7, 9(1), 10(2), 12	3
Hubungan Positif dengan Orang Lain	2, 13(4), 15(6), 17(7)	14(5), 16, 18(8), 19(9)	6
Otonomi (Kemandirian)	3, 21, 22, 24, 25(12)	20(10), 23(11), 26	3
Penguasaan Lingkungan	4, 27, 29(14),	28(13), 30(15), 31(16)	4
Tujuan Hidup	32(17), 34(19), 36(21)	5, 33(18), 35(20)	5
Pertumbuhan Pribadi	37, 38(22), 40(24), 42(25)	39(23), 41, 43(26), 44(27)	6
<b>Total</b>	12	15	27

Catatan: angka dalam kurung () merupakan nomor urut item setelah uji coba

b. Skala Kinerja Dosen

Berdasarkan analisis data dari uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 33 item yang di uji coba terdapat 8 item yang dinyatakan gugur yaitu item nomor 8, 13, 16, 20, 26, 28, 29, dan 32. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menghasilkan 25 aitem yang sah. Validitas pada skala Kinerja Dosen bergerak dari -0,073 hingga 0,697. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh koefisien reliabilitas cronbach's alpha sebesar 0,866. Berikut ini merupakan tabel sebaran item skala Kinerja Dosen.

Tabel 4. *Distribusi Penyebaran Nomor Skala Kinerja Dosen*

Aspek	Nomor Butir Pernyataan		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
Bidang Pendidikan dan Pengajaran.	1(1), 3(3), 4(4), 5(5), 8, 9(8), 11(10), 12(11), 14(12)	2(2), 6(6), 7(7), 10(9), 13,	12
Bidang Penelitian	15(13), 18(15), 20, 21(17), 23(19), 25(21)	16, 17(14), 19(16), 22(18), 24(20)	9
Bidang Pengabdian Masyarakat	26, 27(22), 28, 30(23), 33(25)	29, 31(24), 32	4
<b>Total</b>	16	9	25

Catatan: angka dalam kurung () merupakan nomor urut item setelah uji coba

### 3. Gambaran Subjek Penelitian

Populasi dan juga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu. Adapun persentase subjek dipaparkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

	Deskripsi	Jumlah Subjek	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	74%.
	Perempuan	12	26 %
TOTAL		46	100%

Subjek dari penelitian terdiri dari laki-laki dan perempuan. Laki-laki berjumlah 34 orang dengan jumlah persentase adalah 76%. Sedangkan perempuan berjumlah 12 orang dengan jumlah persentase adalah 26 %.

Tabel 6. Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

	Deskripsi	Jumlah Subjek	Persentase
Usia	21-30	6	13%
	31-40	15	33%
	41-50	17	37%
	>51	8	17%
TOTAL		46	100%

Dosen sebagai subjek penelitian ditinjau dari usianya yaitu usia 21-30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase sebanyak 13%. Usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 33%. Usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang dengan

jumlah persentase sebanyak 37 %. Sedangkan Dosen yang berusia >51 tahun terdapat 8 orang dengan jumlah persentase 17%.

Tabel 7. Subjek Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian

	Deskripsi	Jumlah Subjek	Persentase
Kepegawaian	PNS	28	61%
	NON PNS	18	39%
TOTAL		46	100%

Subjek dari penelitian terdiri dari Dosen PNS dan Non PNS .Dosen PNS berjumlah 28 orang dengan jumlah persentase adalah 61%. Sedangkan Dosen Non PNS berjumlah 18 orang dengan jumlah persentase adalah 39 %.

Tabel 8 : Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

	Deskripsi	Jumlah Subjek	Persentase
Masa Kerja	< 5 Tahun	14	30%
	6 - 14 Tahun	13	28%
	> 15 Tahun	19	41%
TOTAL		46	100%

Dosen sebagai subjek penelitian ditinjau dari Masa kerja yaitu usia <5 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase sebanyak 30% ,6-14 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 28% .Dan >15 tahun sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebanyak 41%.

#### 4. Uji Asumsi

Uji asumsi dilaksanakan untuk memenuhi syarat asumsi parametrik. Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25 *for windows*. Pada

uji asumsi ini, peneliti melakukan uji normalitas, uji linearitas dan Uji Heteroskedastisitas terhadap sebaran data penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolomogorov-Smirnov*. Data dikatakan normal apabila signifikansi  $p > 0,05$ . Hasil analisis *Kolomogorov-Smirnov* terdapat pada tabel berikut.

Tabel 9. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kesejahteraan_ Psikologis	Kinerja_Dosen
N		46	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	83.65	80.78
	Std. Deviation	6.158	8.467
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.124
	Positive	.123	.124
	Negative	-.059	-.082
Test Statistic		.123	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 <sup>c</sup>	.075 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis *Kolomogorov-Smirnov* pada variabel Kesejahteraan Psikologis memiliki signifikansi sebesar 0,078 ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel Kesejahteraan Psikologis memiliki sebaran data yang normal. Sedangkan hasil analisis *Kolomogorov-Smirnov* pada variabel Kinerja Dosen diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,075 ( $p > 0,05$ ). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

### b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang linier antara kedua variabel dalam penelitian. Berikut ini adalah hasil uji linieritas yang telah dilakukan.

Tabel 10. Uji Linieritas

**ANOVA Table**

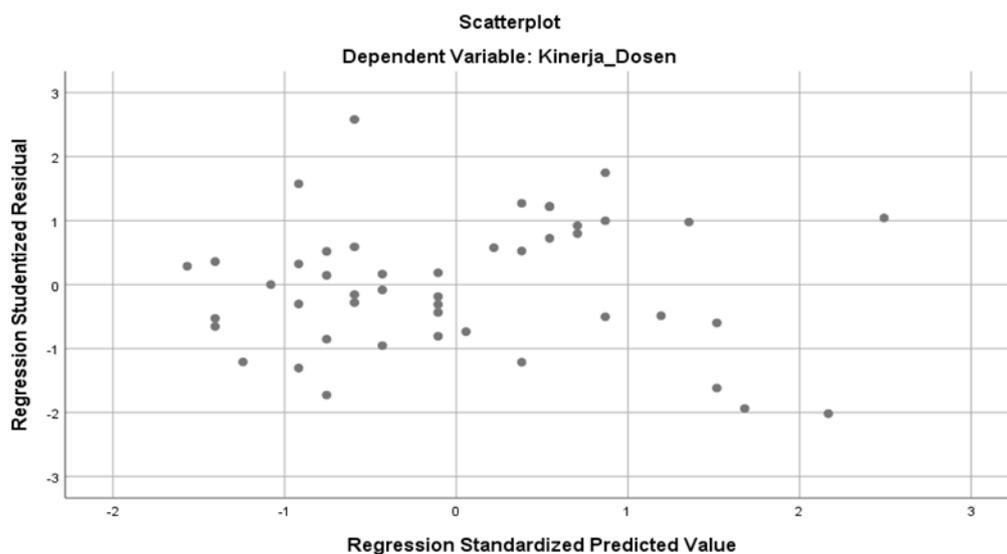
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesejahteraan_ Psikologis * Kinerja_Dosen	Between Groups	(Combined)	1051.885	25	42.075	1.286	.286
		Linearity	158.267	1	158.267	4.836	.040
		Deviation from Linearity	893.618	24	37.234	1.138	.388
Within Groups			654.550	20	32.728		
Total			1706.435	45			

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linear antara Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen menunjukkan hasil koefisien F sebesar 1,138 dan  $p = 0,388$  ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen memiliki hubungan yang linier.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil pengujian seperti tampak pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

### 5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan apabila Dependent dipengaruhi hanya oleh satu variabel independent. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 25 for Windows diperoleh hasil analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	45.756	16.559		2.763	.008
	Kesejahteraan_Psikologis	.419	.197	.305	2.121	.040

a. Dependent Variable: Kinerja\_Dosen

Uji Hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Adapun hipotesis dalam penelitian ini

$H_0$  artinya Tidak ada Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap kinerja Dosen.

$H_1$  artinya Ada Pengaruh antara Kesejahteraan Psikologis terhadap kinerja Dosen.

1. Uji Hipotesis membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Pengujian hipotesis ini sering disebut juga dengan uji t. Berdasarkan tabel Coefficients diperoleh dari nilai  $t_{hitung}$  2,121. Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $df = n - 2 = 46 - 2 = 44$  dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,680. Karena nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  yakni  $2,121 \geq 1,680$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak

dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesejahteraan Psikologis (X) terhadap variabel Kinerja Dosen (Y).

2. Uji Hipotesis membandingkan nilai Sig dengan 0,05

Berdasarkan tabel Coefficients, nilai signifikan (sig) 0.040 dengan nilai  $\alpha$  (tingkat signifikan) 0,05, artinya  $0.040 < 0,05$  dengan nilai ini memberikan makna bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti variabel Kesejahteraan Psikologis (X) berpengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen (Y).

## B. PEMBAHASAN

Gambaran umum mengenai data hasil penelitian dari variabel kesejahteraan psikologis dan kinerja dosen yang telah diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 12. Analisis Data Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen

		Statistics	
		Kesejahteraan_ Psikologis	Kinerja_Dosen
N	Valid	46	46
	Missing	0	0
Mean		83.65	80.78
Median		83.00	79.50
Std. Deviation		6.158	8.467

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan kategorisasi berdasarkan nilai Mean dan Standar Deviasi (SD) yang diperoleh. Kategorisasi dilakukan untuk mengetahui kategorisasi tinggi rendahnya posisi skor yang diperoleh oleh responden. Berikut ini merupakan tabel penggolongan data ke dalam tiga kategori.

Tabel 13. Rumus Kategorisasi Variabel <sup>2</sup>

<sup>2</sup> Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Belajar. 2012

Kategori	Rumus Norma
Rendah	$X < \text{Mean} - \text{SD}$
Sedang	$\text{Mean} - \text{SD} \leq X < \text{Mean} + \text{SD}$
Tinggi	$X \geq \text{Mean} + \text{SD}$

### 1. Kesejahteraan Psikologis

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Psikologis

Vaiabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kesejahteraan Psikologis	$X < 77,49$	Rendah	5	11 %
	$77,49 \leq X < 89,80$	Sedang	31	67 %
	$X \geq 89,80$	Tinggi	10	22 %
Total			46	100 %

Berdasarkan rumus norma, kemudian dilakukan kategorisasi pada data skala kesejahteraan psikologis. Tabel di atas merupakan hasil kategorisasi skala kesejahteraan psikologis. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 31 orang (67%). Selanjutnya, kategori tinggi sebanyak 10 orang (22%) dan 5 orang (11%) berada pada kategori rendah.

Gambaran Kesejahteraan Psikologis dosen FUAD berdasarkan skala yang telah disebar berada pada taraf sedang menuju tinggi. Hal ini berdasarkan pemenuhan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis yang terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertembuhan pribadi.

Individu yang memiliki *psychological well being* yang tinggi merupakan individu yang mendapat dukungan sosial yang baik, tingkat spiritualitas yang tinggi, memiliki *locus of control* internal, mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi serta mempunyai penghasilan yang tinggi dan berada pada tingkatan sosial yang baik<sup>3</sup>

Suresh,dkk (2013) mengatakan Kesejahteraan Psikologis adalah individu yang mampu merasakan dapat berfungsi secara baik dan efektif individu yang mempunyai perasaan yang baik berarti menghadirkan Emosi Positif seperti kepuasan dan kebahagiaan, rasa percaya diri dan minat. Sedangkan mampu berfungsi secara efektif mencakup berbagai hal seperti memiliki rasa kontrol atas kehidupan seseorang, dapat mengeksploitasi potensi yang dimilikinya, memiliki rasa tujuan dalam hidup dan mempunyai hubungan positif dengan orang lain.

Hal ini berarti kesejahteraan psikologis dosen FUAD mampu menerima dan mengakui berbagai aspek yang ada dalam dirinya, mampu memiliki hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain, mampu untuk menghadapi tekanan sosial dan mengatur tingkah laku serta mengevaluasi dan mengarahkan diri, memiliki penguasaan terhadap lingkungan dengan baik dan menggunakan kesempatan-kesempatan secara efektif, serta memiliki tujuan atau arah hidup yang jelas dan mampu untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya secara berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ryff (dalam Sarafino)<sup>4</sup> mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis yaitu

a. Budaya

---

<sup>3</sup> Richter, R.J. *Correlation of Psychological Wellbeing and Christian Spiritual Wellbeing at a Small Christian Liberal Arts College in the Urban Midwest*, (2006).

<sup>4</sup> Sarafino, *Health Psychology Biopsychosocial Interaction*. USA : (John Wiley & Sons, 1994).

Ryff mengatakan bahwa sistem nilai individualisme dan kolektivisme memberi dampak terhadap Kesejahteraan psikologis yang dimiliki suatu masyarakat. Budaya barat memiliki nilai yang tinggi dalam dimensi penerimaan diri dan otonomi, sedangkan budaya timur memiliki nilai yang tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.

Setelah dilakukannya penelitian, Budaya merupakan salah satu yang menjadi faktor dosen di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah mampu membangun hubungan positif kepada keluarga, rekan kerja serta Mahasiswa.

#### b. Dukungan Sosial

Dukungan yang berupa ungkapan perilaku suportif kepada seseorang yang diterima dari orang-orang yang cukup bermakna dalam kehidupan individu tersebut, diantaranya pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, maupun organisasi sosial. Sarafino mengemukakan bahwa dukungan social dari orang-orang yang bermakna dalam kehidupan seseorang dapat memberikan peramalan akan Kesejahteraan Psikologis seseorang, terdapat 4 (empat) jenis dukungan sosial<sup>5</sup>, di antaranya:

- 1) Dukungan Emosional (*emotional support*), yang melibatkan empati, kepedulian, perhatian terhadap seseorang, serta memberikan rasa aman, nyaman, dimiliki, dan dicintai.
- 2) Dukungan Informasional (*informational support*), meliputi pemberian nasehat, petunjuk, saran, feedback, terhadap tingkah laku seseorang.

---

<sup>5</sup> Ibid

- 3) Dukungan Penghargaan (*esteem support*), dapat ditunjukkan melalui dorongan atau persetujuan terhadap pemikiran dan perasaan, serta membangun harga diri, kompetensi dan perasaan dihargai.
- 4) Dukungan Instrumental (*tangible or instrumental support*), melibatkan tindakan konkrit atau pertolongan secara langsung.

Meskipun dengan tuntutan yang tinggi sebagai dosen, perasaan positif diri yang dirasakan salah satunya berasal dari peran sebagai pendidik, banyak berbagi, (*sharing*) ilmu dan memberikan wawasan pada mahasiswa. Bagi mereka, tujuan untuk bermanfaat bagi orang lain nampaknya memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan dalam hidup mereka.

Islam datang sebagai agama terakhir yang bertujuan untuk mengantarkan pemeluknya menuju kepada kebahagiaan hidup yang hakiki, oleh karena itu Islam sangat memperhatikan kebahagiaan manusia baik itu kebahagiaan dunia maupun akhirat, dengan kata lain Islam (dengan segala aturannya) sangat mengharapkan umat manusia untuk memperoleh kesejahteraan materi dan spiritual

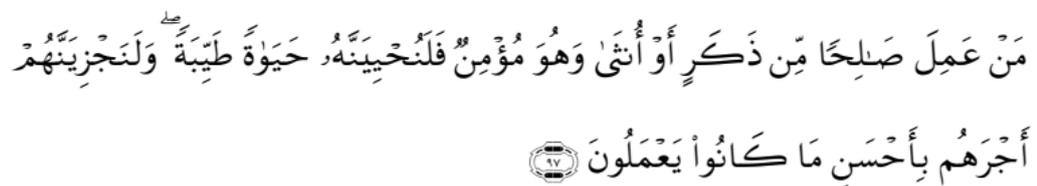
Di dalam Al-Qur'an ada konsep kebahagiaan itu sendiri. Dengan mengingat-ingat dan membicarakan nikmat-nikmat Allah yang nampak atau pun yang tidak nampak, maka akan mendorong seseorang untuk bersyukur. Dengan syukur ini, seseorang akan merasakan kebahagiaan dan akan ditambahkan nikmat untuknya, sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Ibrahim ayat yang ke-7,

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

*“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.”.*

Ayat di atas menunjukkan bahwa kita diwajibkan bersyukur kepada Allah *Ta'ala* yang telah memberikan kepada kita nikmat yang tak bisa kita hitung jumlahnya.

Al-Qur'an juga menyinggung tentang kesejahteraan yang terdapat pada surat An Nahl ayat 97:



*Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan”.*

Yang dimaksud dengan kehidupan yang baik pada ayat di atas adalah memperoleh rizki yang halal dan baik, ada juga pendapat yang mengatakan kehidupan yang baik adalah beribadah kepada Allah disertai memakan dengan rizki yang halal dan memiliki sifat qanaah, ada pendapat lain yang mengatakan kehidupan yang baik adalah hari demi hari selalu mendapat rizki dari Allah Swt. Menurut Al-Jurjani, rizki adalah segala yang diberikan oleh Allah Swt. Kepada hewan untuk diambil manfaatnya baik itu rizki halal maupun haram.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Al-Jurjani, Syarif Ali bin Muhammad. Kitab At-Ta'rifat, Beirut: Dar al Kutub al-Ilmiyah. (1983, Vol. 3) 70

Berdasarkan pada ayat 97 Surat An-Nahl, kita dapat menyimpulkan bahwa kesejahteraan dapat diperoleh bagi siapa saja yang mau melakukan amal kebaikan, tanpa memandang apakah laki-laki atau perempuan, juga tidak memandang bentuk fisik seseorang, apakah berkulit putih atau hitam, tampan atau cantik, orang Arab atau orang 'Ajam (non Arab), keturunan ulama atau bukan semuanya sama saja, sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa Allah Swt. Telah memberikan contoh putra seorang Nabi Nuh as. yang ternyata tidak mau mengikuti ajaran ayahnya dan istri Nabi Luth as. yang membangkang terhadap ajaran suaminya

## 2. Kinerja Dosen

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Dosen

Vaiabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Kinerja Dosen	$X < 73,31$	Rendah	10	22 %
	$73,31 \leq X < 89,24$	Sedang	25	54 %
	$X \geq 89,24$	Tinggi	11	24 %
Total			46	100 %

Selanjutnya kategorisasi juga dilakukan pada data skala kinerja dosen. Tabel diatas merupakan hasil kategorisasi skala kinerja dosen. Berdasarkan table tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 25 orang (54%). Selanjutnya, kategori tinggi sebanyak 11 orang (24%). Kemudian kategori rendah sebanyak 10 orang (22%).

Gambaran Kinerja Dosen FUAD berdasarkan skala yang telah disebar berada pada taraf sedang menuju tinggi. Hal ini berdasarkan pemenuhan tugas

pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Hal ini sejalan dengan Mangkunegara<sup>7</sup> yang mengungkapkan pengertian "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal ini dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya"

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah

- a. Harga diri. (*self esteem*), sering menjadi motivasi dosen dalam mencapai sukses di program studi ia mengabdikan. Dosen akan merasa harga dirinya jatuh manakala tidak mempunyai prestasi yang spektakuler selama mengabdikan pada suatu program studi tertentu. Hal ini juga terlihat juga pada Dosen – Dosen FUAD yang sering di undang menjadi pemateri maupun pembicara dalam berbagai seminar nasional maupun seminar internasional.
- b. Situasi aktual (*actual situation*). Kondisi di sebuah program studi sering mempengaruhi kebijakan dan kinerja dosen. Dimana dosen harus menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi saat itu. Hal ini sesuai misi FUAD IAIN Palu yaitu memelihara dan meningkatkan fasilitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang sangat berguna untuk menunjang kinerja dosen.
- c. Hubungan dengan yang lain (*communications from other*). Komunikasi antar warga kampus sering berpengaruh terhadap kinerja dosen. Mengingat

---

<sup>7</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: PT Refika Aditama. Cet. Ke-7 : 2014) 67

kinerja dosen sangat tergantung dari kinerja dosen lain dan karyawan serta *stakeholder* yang ada. Dosen yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan warga kampus akan mencapai sukses dalam kinerjanya dan sebaliknya. Hal ini terlihat pada komunikasi yang baik antar dosen, saling memiliki hubungan yang hangat. Kinerja dosen akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen kampus sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan nonmateriil.

Dengan demikian, karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka effort yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa). Dengan demikian, output dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Artinya, ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan, karena ia tahu persis bahwa manusia hanya wajib berusaha dan Allahlah yang menentukan hasilnya. Selain itu, pemaknaan atas nilai-nilai

ajaran Islam bahwa kalau seseorang bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah maka Allah akan menambahkan rasa nikmatnya lebih besar lagi. Nilai-nilai spiritual itu memberikan motivasi untuk senantiasa bekerja, berusaha dan mensyukuri hasilnya.

Dengan demikian, hasil dari penilaian kerja akan disikapi oleh seorang Muslim dengan sikap kerja yang positif (perasaan puas). Firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 105:

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

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukminin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah, 105).

Islam juga memandang bahwa kinerja berperan terhadap kemajuan bagi kehidupan, hal itu tertuang dalam Firman Allah dalam Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (Q.S. Al-Ahqaaf: 19).

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi dirinya maupun organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

### **3. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Dosen**

Hasil pengujian dengan menggunakan *SPSS 25 For Windows*, menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Palu.

Berdasarkan uji statistik di peroleh nilai  $t_{hitung}$  2,121 > nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,680. Berdasarkan tabel Coefficients, nilai signifikan (sig) 0.040 dengan nilai  $\alpha$  (tingkat signifikan) 0,05, artinya  $0.040 < 0,05$  dengan nilai ini memberikan makna bahwa variabel X menandakan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Artinya semakin tinggi kesejahteraan psikologis dosen maka semakin baik pula kinerja dosen tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori Kaur yang mengungkapkan bahwa Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis akan mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain terutama rekan kerja, sehingga hubungan baik yang terjalin tersebut dapat menciptakan suasana yang nyaman dan membuat individu merasa betah untuk tetap berada dalam organisasi.<sup>8</sup>

Berger kemudian mengkaitkan kesejahteraan psikologis dengan dunia kerja. Berger menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja

---

<sup>8</sup> Kaur, Jaideep. Role of Psychological Well-Being and Its Impact On The Motivational Level of The Employees In It Sector. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2 (6),50. (2013)

merupakan keadaan dimana individu memiliki motivasi, merasa dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaan, dan mampu bertahan lama dalam pekerjaannya.<sup>9</sup>

Jain & Cooper mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa ketika seseorang mampu menerima segala aspek baik dan buruk yang ada dalam dirinya, mampu membina hubungan yang baik dengan rekan kerja dan menguasai lingkungan kerja, mampu untuk dapat mengatur hidupnya, memiliki tujuan hidup dalam masa mendatang, serta selalu percaya diri untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki dalam organisasi akan dapat mempengaruhi seseorang dalam membentuk komitmen dalam berorganisasi.<sup>10</sup>

Seperti diketahui sesuai dengan UU no 12 tahun 2012 bahwa tugas Dosen adalah menjalankan Tri Dharma Perguruan tinggi yaitu Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat. Hasil penilaian kinerja dosen akan menjadi rekomendasi bagi dosen apakah dosen benar-benar memiliki kualitas kinerja yang bagus atau sebaliknya. Sehingga hasil dari penilaian kinerja bisa menjadi evaluasi dan tolak ukur dari keberhasilan dosen dalam mengajar.

Ketika institusi dan dosen sebagai pegawai memahami kewajiban mutual yang harus dipenuhi, serta memberikan kontribusi yang seimbang, akan menghasilkan hubungan kerja yang dapat mendatangkan dampak positif bagi keduanya.

Dengan begitu, akan terlihat bahwa melalui ketatnya kontrak kinerja yang dibuat antara tenaga pendidik dengan instusi, maka pertukaran relasi kerja

---

<sup>9</sup> Berger, A. Review: Happiness at work. United States: Basil & Spice. (2010).

<sup>10</sup> Jain, A.K & Cooper, C.L. Employee Well-Being, Control and Organizational Commitment. *Leadership and Organizational Development Journal*, 30, 263. (2009)

menjadi lebih sempit (*narrow*), tenaga pendidik akan merasa cukup terpenuhi hanya ketika benefit yang ia terima dirasa relevan dengan kelelahan yang ia berikan bagi institusi

.Hal ini sejalan dengan pemikiran Rachmawati & Daryanto<sup>11</sup> tentang salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu faktor kesejahteraan. Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh pada kinerja dosen di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Untuk memaksimalkan kinerja dosen langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai dengan jumlah kerja dosen. Adanya jaminan kehidupan yang layak bagi dosen dapat memotivasi dosen untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

Menurut Colquit, LePine, dan Wesson (yang dikutip Wibowo)<sup>12</sup> mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung. Dosen yang mempunyai kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena kepuasan kerjanya rendah.

Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, dengan demikian kesejahteraan psikologis yang baik ketika seseorang mampu bersyukur atas nikmat yang diberikan, memiliki penerimaan diri yang baik, membangun

---

<sup>11</sup> Rachmawati, Tutik dan Daryanto. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media, 2013

<sup>12</sup> Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. (2014), 214

hubungan yang positif serta mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Salah satu cara upaya peningkatan kinerja dosen, ketika dosen menerima reward atas prestasi yang ia capai selama dalam masa kerja, pemberian insentif yang tepat waktu atau dengan kata lain, semakin sejahtera hidup dosen tersebut maka kinerja dari dosen tersebut semakin baik untuk meningkatkan kompetensi yang ada pada dirinya sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Dalam surat At-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja.

Disamping ayat yang sudah dikemukakan tersebut, masih banyak ayat maupun Hadits yang menyuruh manusia bekerja. Bahkan menurut al-Faruqi, Islam adalah salah satu agama yang sangat tegas memerintahkan manusia supaya bekerja.<sup>13</sup> Islam mendorong manusia untuk memproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi dalam segala bentuknya seperti pertanian, peternakan, industri, perdagangan, dan berbagai sesuai dengan bidang keahlian. Diharapkan setiap amal perbuatan yang dikerjakan manusia tersebut bermanfaat bagi manusia lain, dan dapat meningkatkan taraf hidup manusia sehingga hidupnya lebih sejahtera. Dengan bekerja setiap individu dapat memenuhi hajat hidup diri dan keluarganya, berbuat baik kepada keluarganya dan dapat memberikan pertolongan kepada

---

<sup>13</sup> Ismail R. al-Furuqi, *Tawhid : Its Implication For Thought And Life* (Washington DC: The International Institute Of Islamic Thought, 1982), 210

mereka yang memerlukannya. Ini semua merupakan keutamaan-keutamaan yang yang dijunjung tinggi oleh agama.

Tujuan bekerja menurut Islam tidak hanya untuk mencari kebahagiaan di dunia saja, akan tetapi juga untuk mencari kebahagiaan di akhirat. Satu hal yang patut dicatat ialah bahwa Islam menegaskan mutlaknya bekerja dan berusaha serta menilainya sebagai salah satu ibadah yang berpahala di hadirat Allah. Islam tidak memerintahkan manusia untuk bekerja semata, tetapi dia harus ihsan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan penuh ketekunan, kesungguhan, dan profesional

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada Bab IV dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal itu dibuktikan dengan nilai signifikan (sig) 0.040 dengan nilai  $\alpha$  (tingkat signifikan) 0,05, artinya  $0.040 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan tentang pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kinerja dosen, peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perguruan tinggi: *Pertama*, optimalisasi kinerja dosen yang diukur dari pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat dapat terwujud jika sebuah perguruan tinggi memperhatikan kesejahteraan psikologis yang dirasakan dosen tersebut; *Kedua*, berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa dengan meningkatnya kesejahteraan psikologis dosen akan mempengaruhi peningkatan kinerja dosen, hal tersebut menunjukkan bahwa Institut Agama Islam Palu dapat meningkatkan kinerja dosennya dengan meningkatkan kesejahteraan psikologis dosen yang dimiliki.
2. Bagi dosen, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bahwa kesejahteraan psikologis yang dirasakan sedikit banyak akan

mempengaruhi pelaksanaan pendidikan dan penagajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat sebagai manifestasi dari kinerja dosen itu sendiri.

3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data untuk melakukan penelitian sejenis tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen di berbagai perguruan tinggi lain

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jurjani, Syarif Ali bin Muhammad. (1983) Kitab At-Ta'rifat, Beirut: Dar al Kutub al-Ilmiyah, Vol. 3
- Arifin, M (2013) *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ashriyana, Rezky, S. (2017) *Menemukan Kesejahteraan Psikologis Dibalik Profesi Dosen: Psychological Contract sebagai Salah Satu Prediktor Tercapainya Psychological Well Being pada Dosen*
- Azwar. (2012) *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Berger, A. (2010) Review: Happiness at work. United States: Basil & Spice.
- Bungin, Burhan (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Cardak, M. (2013). *Psychological Well Being and Internet Addiction Among University Students*. The Turkist Online Journal of Educational Technology.
- Departemen Pendidikan Nasional (2005) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Jakarta, Depdiknas.
- Dessler Gary, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks
- Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas. (2004) Standar Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas
- Djaali. (2008) *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dwiputra, Edward, P, (2014) *Hubungan Psychological Well Being dengan Prestasi Akademis pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen satya Wacana*, (Salatiga: lembaga penelitian Univesitas Kristen Satya Wacana
- Fattah, Nanang. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Huppert, F. A. (2009). *Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences*. *Journal compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being*,
- Ismail R. al- Furuqi, Tawhid (1982) : Its Implication For Thought And Life (Washington DC: The International Institute Of Islamic Thought

- Jain, A.K & Cooper, C.L. (2009) Employee Well-Being, Control and Organizational Commitment. *Leadership and Organizational Development Journal*, 30, 263.
- Jihat, Asep and Haris, Abdul (2009). *Evaluasi Pembelajaran*, Yogyakarta: Multi Pressindo
- Kaur, Jaideep. (2013) Role of Psychological Well-Being and Its Impact On The Motivational Level of The Employees In It Sector. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2 (6),50.
- Maharsi, Petrus. (2011). *Upaya Peningkatan Kinerja Dosen di Indonesia Masih Terkendala Minimnya Kompensasi*. Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 2. Semarang.
- Maqin, Khoirul. Menanam Tri Dharma Perguruan Tinggi, <https://www.duniadosen.com/menanam-tri-dharma-perguruan-tinggi> (26 Maret 2019)
- Muhaimin, dkk. (2002) *Pemikiran Pendidikan Islam Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya*, Bandung: Trigenda Karya
- Muhibbin, Syah (2000). *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, D. A. (2013) *Subjective Well-Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan)* Malang
- Papalia, E. D. (2009). *Human Development : Perkembangan Manusia*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Papalia, D. E., Old, S. W., Feldman, & R. D. (2008). *Human Development (terjemahan A. K. Anwar)*. Jakarta: Prenada Media Group
- Permendiknas Nomor 58 tahun 2009 Standar Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Richter, R.J (2006). *Correlation of Psychological Wellbeing and Christian Spiritual Wellbeing at a Small Christian Liberal Arts College in the Urban Midwest*
- Riduwan (2006). *Metode dan Teknis Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Ryff, C.D. (1989) *Happiness is Everything, or is it? Exploration on The Meaning of Psychological Well-Being Journal of Personality and Social Psychological*,

- Ryff, C. D., & Essex, M. J. (1992). *The interpretation of life experience and well-being: The sample case of relocation. Psychology and Aging*,
- Safi'I, Asrof. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*, Surabaya : eLKAf
- Sagala. (2009). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung : CV. ALFABETA
- Saiful, (2009) *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung, Alfabeta
- Sarafino (1994). *Health Psychology Biopsychosocial Interaction*. USA: J. Wiley & Sons
- Satori, Djam'an, dkk. (2009). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Simanjuntak, Payaman J. (2005) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Singh, K., Mohan, J., Anasseri, M. (2012) *Psychological well-being: dimensions, measurements, and applications*. Saarbrücken, Germany: Lambert Academic Publishing
- Sugiyono (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharso, Puguh (2009). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : PT Indeks
- Sukardi, (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suresh, dkk (2013). *Psychological Determinants Of Well Being Amongadolescents. Asia Pacific Journal of Research*
- Surya, Muhammad. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya
- Syafhendry,dkk. (2017) *Psychological Well-Being Of Riau Malay Woman Working Across Different Organizations*. International Journal Of Control Theory and Applications, Vol 10. Number 35. 140 145 <http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1500457066.pdf>
- Tanujaya, Winda. (2014) *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump Di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta*
- Tanzeh, Ahmad (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta : Teras
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

Usman, Husaini (2012) *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Visi-misi Fuad IAIN Palu,” *Situs Resmi Fakultas Ushuludidin Adab dan Dakwah IAIN Palu*. <http://fuad.iainpalu.ac.id/visi-misi-dan-tujuan/> (22 Oktober 2019)

Widagdo, Bambang (2006). *Pengaruh Faktor Karakteristik Individu dan Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Manfaat Kehidupan Kerja dan Kepuasan Serta Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Muhamadiyah di Jawa Timur*. Disertasi, Universitas Airlangga, Surabaya

Yusrizal. (2008) *Pengaruh Sosial Ekonomi dan Budaya Masyarakat Terhadap Status Gizi Anak Balita di Wilayah Pesisir Kabupaten Binuren*. Medan. Universitas Sumatra Utara. Tesis,

### Lampiran 1. Blue Print Skala Kinerja Dosen

NO	ASPEK	PERNYATAAN	
		FAVORABLE	UNFAVORABLE
1.	<p><b>Bidang Pendidikan dan Pengajaran.</b></p> <p>Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.</p>	1, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14	2, 6, 7, 10, 13,
2.	<p><b>Bidang Penelitian.</b></p> <p>Kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi.</p>	15, 18, 20, 21, 23, 25	16, 17, 19, 22, 24
3.	<p><b>Bidang Pengabdian Masyarakat</b></p> <p>Kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa</p>	26, 27, 28, 30, 33	29, 31, 32
<b>TOTAL ITEM</b>		20	13

### Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis

NO	ASPEK	PERNYATAAN	
		FAVORABLE	UNFAVORABLE
1.	<p><b><i>Penerimaan diri</i></b></p> <p>Suatu kondisi dimana seseorang mampu menerima dirinya secara keseluruhan baik dari masa lalunya maupun saat ini</p>	1, 6, 8, 11	7, 9, 10, 12
2.	<p><b>Hubungan positif dengan orang lain</b></p> <p>Kemampuan individu untuk menjalin suatu hubungan yang baik dengan lingkungannya, termasuk orang-orang yang berada dalam lingkungan tersebut.</p>	2, 13, 15, 17	14, 16, 18, 19
3.	<p><b><i>Kemandirian</i></b></p> <p>Kemampuan seseorang untuk dapat bebas, namun masih dapat untuk mengatur hidup dan juga perilakunya, serta mampu untuk membuat keputusan, tahan terhadap tekanan sosial</p>	3, 21, 22, 24, 25	20, 23, 26

4.	<p><b><i>Penguasaan Lingkungan</i></b> Kemampuan untuk dapat mengatur lingkungannya, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, dan juga mampu menciptakan lingkungan tersebut sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh individu</p>	4, 27, 29,	28, 30, 31
5.	<p><b><i>Tujuan Hidup</i></b> Memiliki pemahaman yang jelas dan juga arah hidupnya, memiliki keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuan hidupnya, serta mampu memaknai kehidupannya di masa lalu untuk perbaikan di kehidupan selanjutnya</p>	32, 34, 36	5, 33, 35
6.	<p><b><i>Pengembangan Pribadi</i></b> Munculnya perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya, selalu memandang dan berasumsi bahwa dirinya mampu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, meyakini perubahan positif yang ada dalam dirinya serta dapat menjadi individu yang lebih efektif dan memiliki wawasan yang berkembang</p>	37, 38, 40, 42	39, 41, 43, 44
<b>TOTAL ITEM</b>		23	21

## **Lampiran 2. Skala / Kuesioner Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian Saya pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian berikut.

Perlu Bapak/Ibu ketahui bahwa hasil skala ini benar-benar digunakan untuk tujuan penelitian, dan tidak digunakan untuk maksud-maksud lain. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pernyataan yang tersedia, karena Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu berikan. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sebab semua jawaban mempunyai makna dalam penelitian ini.

Besar harapan Saya dapat menerima kembali skala penelitian yang telah Bapak/Ibu isi. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam membantu penelitian ini, Saya ucapkan terimakasih. Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Rukmana

Isilah identitas Anda dengan lengkap pada kolom yang sudah disediakan. Untuk nama diperbolehkan menuliskan inisial / disingkat

**Data dan jawaban yang diberikan terjamin kerahasiaannya.**

<b>Nama</b>	: _____	<b>L/P</b>
<b>Usia</b>	: _____	
<b>Agama</b>	: _____	
<b>Masa Kerja</b>	: <input type="checkbox"/> < 5 Tahun <input type="checkbox"/> 6-15 Tahun <input type="checkbox"/> > 15 Tahun	

**PETUNJUK PENGISIAN**

Di bawah ini ada beberapa pernyataan. Bapak/Ibu diminta untuk mengisi jawaban dengan memberi tanda silang (√) pada salah satu kolom jawaban yang menggambarkan keadaan yang Bapak/Ibu alami. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Jika anda SANGAT SETUJU dengan pernyataan berikut ini

S : Jika anda SETUJU dengan pernyataan berikut ini

TS : Jika anda TIDAK SETUJU dengan pernyataan berikut ini

STS : Jika anda SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan berikut ini

**SKALA 1**  
**Instrumen Kesejahteraan Psikologis**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa percaya diri serta merasa positif tentang diri saya.				
2.	Penting bagi saya menjadi pendengar yang baik untuk teman saya, saat mereka ada masalah.				
3.	Saya tidak takut menyampaikan pendapat saya meskipun berbeda dengan pendapat kebanyakan orang.				
4.	Saya termasuk orang yang bertanggung jawab terhadap segala aktifitas yang saya lakukan dalam kehidupan sehari-hari.				
5.	Saya cenderung lebih fokus menjalani kehidupan saat ini daripada memikirkan rencana-rencana masa depan saya.				
6.	Saya merasa diri saya lebih mampu di banding teman –teman saya				

7.	Orang memandang dirinya sendiri lebih positif di bandingkan saya ketika saya menilai diri saya sendiri				
8.	Saya merasa senang atas sejarah hidup saya, yang telah saya lewati				
9.	Dalam beberapa hal saya merasa kecewa atas apa yang telah saya capai dalam hidup.				
10.	Saya cenderung khawatir tentang penilaian orang lain tentang diri saya				
11.	Kesalahan saya di masa lalu tidak mempengaruhi saya untuk berbuat baik di masa sekarang				
12.	Seandainya ada kesempatan ada banyak hal yang ingin saya rubah.				
13.	Saya merasa memperoleh banyak hal dari persahabatan-persahabatan saya				
14.	Kebanyakan orang memiliki teman lebih banyak dari pada saya				
15.	Saya dapat mempercayai orang lain, mereka pun dapat mempercayai saya.				
16.	Saya tidak banyak memiliki hubungan yang hangat, serta saling percaya pada orang lain				
17.	Kebanyakan orang menilai saya sebagai orang yang penuh cinta serta kasih sayang.				
18.	Saya merasa kesulitan untuk bersikap terbuka pada orang lain				
19.	Saya sering kali merasa kesepian karena memiliki hanya sedikit teman untuk berbagi				
20.	Saya kesulitan menyampaikan pendapat bila dalam situasi yang menekan saya				
21.	Apa yang dilakukan orang lain biasanya tidak mempengaruhi keputusan yang saya buat.				
22.	Saya meyakini pendapat saya meskipun tidak sama dengan pendapat kebanyakan orang.				
23.	Saya seringkali merubah keputusan jika keluarga maupun orang lain tidak menyetujuinya.				

24.	Saya menilai diri saya sendiri dengan apa yang saya anggap penting bukan dengan nilai-nilai yang dianggap penting oleh orang lain.				
25.	Saya lebih bahagia menjadi diri saya sendiri daripada menjadi pribadi yang lain agar dapat diterima di lingkungan.				
26.	Saya sering kali merasa kurang puas dengan hidup saya karena saya sangat sulit mengaturnya				
27.	Saya termasuk orang yang peduli terhadap lingkungan kerja serta orang-orang disekitar.				
28.	Saya merasa tidak cocok dengan orang-orang disekitar saya.				
29.	Saya dapat mengatur segala urusan dengan baik.				
30.	Saya sering kali merasa kurang puas dengan hidup saya karena saya sangat sulit mengatur jadwal aktivitas sehari-hari				
31.	Tuntutan hidup sehari-hari sering membuat saya merasa patah semangat.				
32.	Saya senang membuat rencana untuk masa depan serta berusaha untuk mewujudkannya				
33.	Saya menganggap remeh aktifitas saya sehari-hari karena menurut saya tidak penting				
34.	Saya aktif membuat rencana-rencana dalam hidup saya				
35.	Saya tidak memiliki gambaran pasti tentang apa yang akan saya capai dalam hidup.				
36.	Saya merasa puas ketika berpikir tentang apa yang telah saya capai dalam hidup				
37.	Saya yakin bahwa saya dapat menjadi orang yang lebih baik dengan kemampuan yang saya miliki				
38.	Saya berpendapat bahwa memiliki pengetahuan baru dapat memberikan kesempatan untuk menambah wawasan saya				
39.	Saya tidak ingin merubah cara-cara lama dalam melakukan banyak hal untuk hidup				

	saya yang sudah berjalan dengan baik				
40.	Saya adalah orang yang senang mencoba hal-hal baru				
41.	Saya merasa tidak nyaman dalam situasi baru yang menuntut saya merubah kebiasaan saya dalam melakukan beberapa hal				
42.	Saya merasa bahwa sebagai pribadi saya telah banyak berkembang dari waktu ke waktu				
43.	Saya tidak tertarik pada kegiatan yang dapat mengembangkan wawasan diri saya				
44.	Saya merasa belum mengembangkan potensi diri saya dengan baik.				

#### Petunjuk Pengisian

Sebelum anda mengerjakan, perhatikan petunjuk pengisian berikut ini :

- Bacalah pernyataan dengan seksama dan berilah tanda centang (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan diri Anda, dengan penilaian sebagai berikut :
  - Semakin kecil angka** yang dipilih maka semakin menunjukkan **ketidakesesuaian pernyataan** dengan keadaan diri Anda.
  - Semakin besar angka** yang dipilih maka semakin menunjukkan **kesesuaian pernyataan** dengan keadaan diri Anda.
- Semua jawaban adalah benar asalkan sesuai dengan keadaan pribadi Anda.

#### SKALA 2 Instrumen Kinerja Dosen

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya menganggap mahasiswa sebagai rekan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan					
2.	Untuk menjaga wibawa saya tidak menganggap mahasiswa sebagai rekan dalam pengembangan ilmu pengetahuan					
3.	Saya memberikan kebebasan kepada mahasiswa dalam berpendapat seiring dengan kriteria ilmiah					
4.	Dalam menyipakan mata kuliah, saya berkonsultasi dengan teman sejawat sehingga dapat memperkaya ilmu pengetahuan					

5.	Dalam perkuliahan saya menganjurkan kepada mahasiswa agar memiliki buku pegangan serta kepustakaan					
6.	Pendapat saya lebih baik dari pada mahasiswa					
7.	Saya membiarkan mahasiswa berbicara saat kelas berlangsung					
8.	Membuat buku ajar setiap materi perkuliahan yang saya berikan.					
9.	Saya menggunakan alat <i>audio visual</i> sebagai alat bantu saat mengajar					
10.	Saya mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan formal yang bersangkutan.					
11.	Saya selalu tepat waktu dalam mengajar					
12.	Saya memberikan gambaran terkait mata kuliah yang akan di bahas akan datang					
13.	Saat melakukan penelitian, saya meliburkan kelas					
14.	Saya mengajar sesuai tuntutan kurikulum					
15.	Sebelum melakukan penelitian, saya bertanya pada pakar/dosen penelitian agar pengetahuan semakin bertambah					
16.	Saya akan melakukan penelitian apabila dibiayai oleh Pemerintah maupun tempat dimana saya bekerja					
17.	Saat kekurangan biaya saya tidak mau menggunakan uang pribadi					
18.	Saya mendapatkan tambahan pengetahuan dari buku-buku yang terkait dengan masalah penelitian					
19.	Saya jarang melakukan penelitian					
20.	Saya melakukan penelitian secara rutin					
21.	Penelitian yang saya lakukan berkaitan dengan proses belajar mengajar					
22.	Saya merasa tersaingi pada rekan yang melakukan penelitian yang sama					

23.	Dalam melakukan penelitian sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki					
24.	Saya tidak ingin bekerjasama pada rekan untuk melakukan penelitian					
25.	Hasil penelitian saya digunakan untuk pengembangan keahlian keilmuan					
26.	Saya melakukan pengabdian kepada masyarakat secara periodic					
27.	Tema dan judul penelitian yang saya lakukan mencerminkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat					
28.	Saya berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan non- <i>akademik</i>					
29.	Saya melakukan pengabdian masyarakat sebagsai tuntutan pekerjaan					
30.	Penelitian tentang pengabdian masyarakat yang saya lakukan topiknya berkaitan dengan kebutuhan masyarakat					
31.	Saya jarang melakukan penyuluhan pada masyarakat sebagai bentuk pengabdian					
32.	Dalam setahun, saya hanya sekali melakukan pengabdian pada masyarakat					
33.	Kegiatan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan jadwal yang saya buat					

### **Lampiran 3. Surat Keterangan Validasi**

Kepada

Yth. Andi Mutia Sari Handayani, S.Psi, M.Psi

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Mohon dengan hormat kepada Andi Mutia Sari Handayani, S.Psi, M.Psi untuk menjadi validator ahli instrumen tentang Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen yang saya susun sebagai instrument pengumpulan data pada skripsi yang berjudul “Hubungan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu”.

Demikian surat permohonan saya, atas bantuan dan kesediaan Ibu untuk menjadi validator ahli instrumen saya tersebut, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum. Wr.Wb.

Palu, April 2019

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Hormat kami,

Pemohon

**Jusmiati, S.Psi, M.Psi**  
**NIDN. 2014108704**

**Rukmana**  
**NIM 154130024**

## SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Mutia Sari Handayani, S.Psi, M.Psi

Nip : 19871009 201801 2 001

Menyatakan bahwa instrument penelitian Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen Yang merupakan instrument pengumpulan data pada skripsi yang berjudul “Hubungan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu” dari mahasiswa:

Nama : Rukmana

Nim : 154130024

Setelah memperhatikan dan mengadakan pembahasan pada setiap butir instrument berdasarkan kisi-kisi instrumen yang terkait, maka instrument ini dinyatakan telah (siap/belum siap)\* diuji cobakan dengan menambah beberapa saran berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan seperlunya.

Palu, April 2019

**Andi Mutia Sari Handayani, S.Psi, M.Psi**  
**Nip: 19871009 201801 2 001**

### **Lampiran 3. Surat Keterangan Validasi**

Kepada

Yth. Husnul Khatimah Anggo, S.Psi, M.Psi

Di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Mohon dengan hormat kepada Husnul Khatimah Anggo, S.Psi, M.Psi untuk menjadi validator ahli instrumen tentang Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen yang saya susun sebagai instrument pengumpulan data pada skripsi yang berjudul “Hubungan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah (FUAD) IAIN Palu”.

Demikian surat permohonan saya, atas bantuan dan kesediaan Ibu untuk menjadi validator ahli instrumen saya tersebut, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum. Wr.Wb.

Palu, April 2019

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing

Hormat kami,  
Pemohon

**Jusmiati, S.Psi, M.Psi**  
**NIDN. 2014108704**

**Rukmana**  
**NIM 154130024**

## LEMBAR PENILAIAN UNTUK VALIDATOR AHLI

Nama Validator : Andi Mutia Sari Handayani, S.Psi, M.Psi

Instansi : IAIN PALU

Petunjuk Pengisian

- a. Berilah tanda check (√) pada kolom yang sesuai untuk menilai kesesuaian kualitas media pembelajaran.
- b. Gunakan indikator penilaian pada lampiran sebagai pedoman penilaian. Nilai SB = Sangat Baik, B = Baik, K = Kurang, SK = Sangat Kurang
- c. Berilah saran terkait hal-hal yang menjadi kekurangan instrument penelitian ini.

### 1. Instrumen Kesejahteraan Psikologis

No	Aspek	No. Aitem		Kriteria	Nilai				Saran
		favorable	unfavorable		SB	B	K	SK	
1.	<b>Penerimaan Diri</b> (Suatu kondisi dimana seseorang mampu menerima dirinya secara keseluruhan baik dari masa lalunya maupun saat ini.)	1,6,8,11	7,9,10,12	Menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)					
				Kesesuaian bahasa dengan subjek penelitian					
				Ketepatan struktur dan keefektifan kalimat					
				Kesesuaian aitem dengan aspek yang akan diukur					
2.	<b>Hubungan Positif</b> (Kemampuan individu untuk menjalin suatu hubungan yang baik dengan lingkungannya, termasuk orang-orang yang berada dalam lingkungan tersebut)	2,13,15,17	14,16,18,19	Menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)					
				Kesesuaian bahasa dengan subjek penelitian					
				Ketepatan struktur dan keefektifan kalimat					
				Kesesuaian aitem dengan aspek yang akan diukur					

3.	<b>Kemandirian</b> (Kemampuan seseorang untuk dapat bebas, namun masih dapat untuk mengatur hidup dan juga perilakunya, serta mampu untuk membuat keputusan, tahan terhadap tekanan social)	3,21,2 2,24,2 5	20,23,2 6	Menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)					
				Kesesuaian bahasa dengan subjek penelitian.					
				Ketepatan struktur dan keefektifan kalimat					
				Kesesuaian aitem dengan aspek yang akan diukur					
4.	<b>Penguasaan Lingkungan</b> (Kemampuan untuk dapat mengatur lingkungannya, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, dan juga mampu menciptakan lingkungan tersebut sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh individu)	4,27,2 9	29, 30, 31	Menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)					
				Kesesuaian bahasa dengan subjek penelitian.					
				Ketepatan struktur dan keefektifan kalimat					
				Kesesuaian aitem dengan aspek yang akan diukur					
5.	<b>Tujuan Hidup</b> (Memiliki pemahaman yang jelas dan juga arah hidupnya, memiliki keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuan hidupnya, serta mampu memaknai kehidupannya di masa lalu untuk perbaikan di kehidupan selanjutnya)	32,34, 36	5,33,35	Menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)					
				Kesesuaian bahasa dengan subjek penelitian.					
				Ketepatan struktur dan keefektifan kalimat					
				Kesesuaian aitem dengan aspek yang akan diukur					

6.	<b>Pengembangan Pribadi</b> (Munculnya perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya, selalu memandang dan berasumsi bahwa dirinya mampu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, menyadari perubahan positif yang ada dalam dirinya serta dapat menjadi individu yang lebih efektif dan memiliki wawasan yang berkembang)	37,38,40,42	39,41,43,44	Menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)					
				Kesesuaian bahasa dengan subjek penelitian.					
				Ketepatan struktur dan keefektifan kalimat					
				Kesesuaian aitem dengan aspek yang akan diukur					

## 2. Instrumen Kinerja Dosen

No	Aspek	No. Aitem		Kriteria	Nilai				Saran
		favorable	unfavorable		SB	B	K	SK	
1.	Kegiatan dalam bidang pendidikan dan pengajaran	1,3,4,5,8,9,11,12,14	2,6,7,10,13	Menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)					
				Kesesuaian bahasa dengan subjek penelitian					
				Ketepatan struktur dan keefektifan kalimat					
				Kesesuaian aitem dengan aspek yang akan diukur					

2.	Kegiatan dalam bidang Penelitian.	15,18,20,21,23,25	16,17,19,22,24	Menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)					
				Kesesuaian bahasa dengan subjek penelitian					
				Ketepatan struktur dan keefektifan kalimat					
				Kesesuaian aitem dengan aspek yang akan diukur					
3.	Kegiatan dalam bidang Pengabdian Masyarakat	26,27,28,30,33	29,31,32	Menggunakan bahasa Indonesia yang sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)					
				Kesesuaian bahasa dengan subjek penelitian					
				Ketepatan struktur dan keefektifan kalimat					
				Kesesuaian aitem dengan aspek yang akan diukur					

## **SURAT KETERANGAN VALIDASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husnul Khatimah Anggo, S.Psi, M.Psi

NIND : 2001058602

Menyatakan bahwa instrument penelitian Kesejahteraan Psikologis dan Kinerja Dosen Yang merupakan instrument pengumpulan data pada skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah (Fuad) Iain Palu” dari mahasiswa:

Nama : Rukmana

Nim : 154130024

Setelah memperhatikan dan mengadakan pembahasan pada setiap butir instrument berdasarkan kisi-kisi intrumen yang terkait, maka instrument ini dinyatakan telah (siap/belum siap)\* diuji cobakan dengan menambah beberapa saran berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan seperlunya.

Palu, April 2019

Husnul Khatimah Anggo, S.Psi, M.Psi





**Lampiran 5. Blue Print Instrumen Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba Skala**

<i>No</i>	<i>Aspek</i>	<i>Indikator</i>	<i>Favoreble</i>	<i>Unfavoreble</i>
<b>1</b>	<b><i>Penerimaan diri</i></b> Suatu kondisi dimana seseorang mampu menerima dirinya secara keseluruhan baik dari masa lalunya maupun saat ini	1. Suatu kondisi dimana seseorang mampu menerima dirinya di masa lalunya	11. Kesalahan saya di masa lalu tidak mempengaruhi saya untuk berbuat baik di masa sekarang ( <b>VALID</b> )	9. Dalam beberapa hal saya merasa kecewa atas apa yang telah saya capai dalam hidup. ( <b>VALID</b> )
		2. Dimana seseorang mampu menerima dirinya dengan keadaan saat ini		10. Saya cenderung khawatir tentang penilaian orang lain tentang diri saya. ( <b>VALID</b> )
<b>2.</b>	<b><i>Hubungan positif dengan orang lain</i></b> Kemampuan individu untuk menjalin suatu hubungan yang baik dengan lingkungannya, termasuk orang-orang yang berada dalam lingkungan tersebut.	1. Kemampuan individu untuk menjalin suatu hubungan yang baik dengan lingkungannya	17. Kebanyakan orang menilai saya sebagai orang yang penuh cinta serta kasih sayang. ( <b>VALID</b> )	18. Saya merasa kesulitan untuk bersikap terbuka pada orang lain ( <b>VALID</b> ) 19. Saya sering kali merasa kesepian karena memiliki hanya sedikit teman untuk berbagi ( <b>VALID</b> )
		2. Kemampuan membangun hubungan baik terhadap orang-orang yang berbeda di lingkungannya.	13. Saya merasa memperoleh banyak hal dari persahabatan-persahabatan saya ( <b>VALID</b> ) 15. Saya dapat mempercayai orang lain, mereka pun dapat mempercayai saya ( <b>VALID</b> )	14. Kebanyakan orang memiliki teman lebih banyak dari pada saya ( <b>VALID</b> )
<b>3</b>	<b><i>Kemandirian</i></b> Kemampuan seseorang untuk dapat bebas, namun masih dapat mengatur hidup dan juga perilakunya, serta mampu untuk membuat keputusan, tahan terhadap tekanan sosial	1. Kemampuan seseorang untuk dapat bebas, namun masih dapat mengatur hidup dan perilakunya	25. Saya lebih bahagia menjadi diri saya sendiri daripada menjadi pribadi yang lain agar dapat diterima di lingkungan. ( <b>VALID</b> )	
		2. Mampu membuat keputusan serta tahan akan tekanan social		20. Saya kesulitan menyampaikan pendapat bila dalam situasi yang menekan saya ( <b>VALID</b> ) 23. Saya seringkali merubah keputusan jika keluarga maupun orang lain tidak menyetujuinya. ( <b>VALID</b> )

4	<p><b>Penguasaan Lingkungan</b> Kemampuan untuk dapat mengatur lingkungannya, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan, dan juga mampu menciptakan lingkungan tersebut sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh individu</p>	1. Kemampuan untuk mengatur lingkungannya serta memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan	29. Saya dapat mengatur segala urusan dengan baik. <b>(VALID)</b>	30. Saya sering kali merasa kurang puas dengan hidup saya karena saya sangat sulit mengatur jadwal aktivitas sehari-hari <b>(VALID)</b>
		2. Mampu menciptakan lingkungan tersebut sesuai dengan apa yang dibutuhkan individu		28. Saya merasa tidak cocok dengan orang-orang disekitar saya. <b>(VALID)</b> 31. Tuntutan hidup sehari-hari sering membuat saya merasa patah semangat. <b>(VALID)</b>
5	<p><b>Tujuan Hidup</b> Memiliki pemahaman yang jelas dan juga arah hidupnya, memiliki keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuan hidupnya, serta mampu memaknai kehidupannya di masa lalu untuk perbaikan di kehidupan selanjutnya</p>	1. Memiliki pemahaman yang jelas akan arah hidupnya	34. Saya aktif membuat rencana-rencana dalam hidup saya <b>(VALID)</b>	35. Saya tidak memiliki gambaran pasti tentang apa yang akan saya capai dalam hidup. <b>(VALID)</b>
		2. Memiliki keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuan hidupnya	32. Saya senang membuat rencana untuk masa depan serta berusaha untuk mewujudkannya <b>(VALID)</b>	
		3. Mampu memaknai kehidupannya di masa lalu untuk perbaikan di kehidupan selanjutnya	36. Saya merasa puas ketika berpikir tentang apa yang telah saya capai dalam hidup <b>(VALID)</b>	33. Saya menganggap remeh aktifitas saya sehari-hari karena menurut saya tidak penting <b>(VALID)</b>
6	<p><b>Pengembangan Pribadi</b> Munculnya perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya, selalu memandang dan berasumsi bahwa dirinya mampu untuk mengembangkan potensi yang</p>	1. Munculnya perasaan mengenai pertumbuhan yang berkesinambungan dalam dirinya	42. Saya merasa bahwa sebagai pribadi saya telah banyak berkembang dari waktu ke waktu <b>(VALID)</b>	44. Saya merasa belum mengembangkan potensi diri saya dengan baik. <b>(VALID)</b>
		2. Selalu memandang dan berasumsi bahwa dirinya mampu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya	38. Saya berpendapat bahwa memiliki pengetahuan baru dapat memberikan kesempatan untuk menambah wawasan saya <b>(VALID)</b> 40. Saya adalah jenis orang yang senang mencoba hal-hal baru <b>(VALID)</b>	43. Saya tidak tertarik pada kegiatan yang dapat mengembangkan wawasan diri saya <b>(VALID)</b>

dimilikinya, menyadari perubahan positif yang ada dalam dirinya serta dapat menjadi individu yang lebih efektif dan memiliki wawasan yang berkembang	3. Menyadari perubahan positif yang ada dalam dirinya		39. Saya tidak ingin merubah cara-cara lama dalam melakukan banyak hal untuk hidup saya yang sudah berjalan dengan baik ( <b>VALID</b> )
--	---	--	--

### Blue Print Instrumen Kinerja dosen setelah Uji Coba Skala

<i>No</i>	<i>Aspek</i>	<i>Indikator</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
<b>1</b>	<b>Bidang pendidikan dan pengajaran</b> Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.	1. Mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya  2. Mewujudkan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya	1. Saya menganggap mahasiswa sebagai rekan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan ( <b>VALID</b> ) 3. Saya memberikan kebebasan kepada mahasiswa dalam berpedapat seiring dengan kriteria ilmiah ( <b>VALID</b> ) 9. Saya menggunakan alat audio visual sebagai alat bantu saat mengajar ( <b>VALID</b> ) 11. Saya selalu tepat waktu dalam mengajar ( <b>VALID</b> ) 4. Dalam menyiapkan mata kuliah, saya berkonsultasi dengan teman sejawat sehingga dapat memperkaya ilmu pengetahuan ( <b>VALID</b> ) 5. Dalam perkuliahan saya menganjurkan kepada mahasiswa agar memiliki buku pegangan serta kepustakaan. ( <b>VALID</b> ) 12. Saya memberikan gambaran terkait mata kuliah yang akan di bahas akan dating ( <b>VALID</b> ) 14. Saya mengajar sesuai tuntutan kurikulum ( <b>VALID</b> )	2. Untuk menjaga wibawa saya tidak menganggap mahasiswa senagai rekan dalam pengembangan ilmu pengetahuan ( <b>VALID</b> ) 6. Pendapat saya lebih baik dari pada mahasiswa ( <b>VALID</b> ) 7. Saya membiarkan mahasiswa berbicara saat kelas berlangsung ( <b>VALID</b> ) 10. Saya mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan formal yang bersangkutan ( <b>VALID</b> )

<p>2.</p>	<p><b>Bidang Penelitian.</b></p> <p>Kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi.</p>	<p>1. Kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi dan data</p>	<p>15. Sebelum melakukan penelitian, saya bertanya pada pakar/dosen penelitian agar pengetahuan semakin bertambah (<b>VALID</b>)</p> <p>18. Saya mendapatkan pengetahuan dari buku-buku terkait dengan masalah penelitian (<b>VALID</b>)</p> <p>25. Hasil Penelitian saya digunakan untuk pengembangan keahlian keilmuan (<b>VALID</b>)</p>	<p>22. Saya merasa tersaingi pada rekan yang melakukan penelitian yang sama (<b>VALID</b>)</p> <p>24. Saya tidak ingin bekerjasama pada rekan untuk melakukan penelitian (<b>VALID</b>)</p>
		<p>2. Melakukan pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi.</p>	<p>21. Penelitian yang saya lakukan berkaitan dengan proses belajar mengajar (<b>VALID</b>)</p> <p>23. Dalam melakukan penelitian sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki (<b>VALID</b>)</p>	<p>17. Saat kekurangan biaya saya tidak mau menggunakan uang pribadi (<b>VALID</b>)</p> <p>19. Saya jarang melakukan penelitian (<b>VALID</b>)</p>
<p>3</p>	<p><b>Bidang Pengabdian Masyarakat</b></p> <p>Kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa</p>	<p>1. Kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi</p>	<p>33. Kegiatan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan jadwal yang saya buat (<b>VALID</b>)</p>	
		<p>2. Memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa</p>	<p>27. Tema dan judul penelitian yang saya lakukan mencerminkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (<b>VALID</b>)</p> <p>30. Penelitian tentang pengabdian masyarakat yang saya lakukan topiknya berkaitan dengan kebutuhan masyarakat (<b>VALID</b>)</p>	<p>31. Saya jarang melakukan penyuluhan pada masyarakat sebagai bentuk pengabdian (<b>VALID</b>)</p>

## **Lampiran 6. SKALA / KUESIONER SETELAH UJI COBA**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian Saya pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian berikut.

Perlu Bapak/Ibu ketahui bahwa hasil skala ini benar-benar digunakan untuk tujuan penelitian, dan tidak digunakan untuk maksud-maksud lain. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab semua pernyataan yang tersedia, karena Saya akan menjamin kerahasiaan jawaban yang Bapak/Ibu berikan. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sebab semua jawaban mempunyai makna dalam penelitian ini.

Besar harapan Saya dapat menerima kembali skala penelitian yang telah Bapak/Ibu isi. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam membantu penelitian ini, Saya ucapkan terimakasih. Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Rukmana

Isilah identitas Anda dengan lengkap pada kolom yang sudah disediakan. Untuk nama diperbolehkan menuliskan inisial / disingkat

**Data dan jawaban yang diberikan terjamin kerahasiaannya.**

<b>Nama</b>	: _____ L/P
<b>Usia</b>	: _____
<b>Agama</b>	: _____
<b>Masa Kerja</b>	: <input type="checkbox"/> < 5 Tahun <input type="checkbox"/> 6-14 Tahun <input type="checkbox"/> > 15 Tahun
<b>Status Kepegawaian</b>	: <input type="checkbox"/> PNS <input type="checkbox"/> NONPNS

**PETUNJUK PENGISIAN**

Di bawah ini ada beberapa pernyataan. Bapak/Ibu diminta untuk mengisi jawaban dengan memberi tanda silang (√) pada salah satu kolom jawaban yang menggambarkan keadaan yang Bapak/Ibu alami. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Jika anda SANGAT SETUJU dengan pernyataan berikut ini

S : Jika anda SETUJU dengan pernyataan berikut ini

TS : Jika anda TIDAK SETUJU dengan pernyataan berikut ini

STS : Jika anda SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan berikut ini

**SKALA 1  
Instrumen Kesejahteraan Psikologis**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Dalam beberapa hal saya merasa kecewa atas apa yang telah saya capai dalam hidup.				
2.	Saya cenderung khawatir tentang penilaian orang lain tentang diri saya				
3.	Kesalahan saya di masa lalu tidak mempengaruhi saya untuk berbuat baik di masa sekarang				
4.	Saya merasa memperoleh banyak hal dari persahabatan-persahabatan saya				
5.	Kebanyakan orang memiliki teman lebih banyak dari pada saya				
6.	Saya dapat mempercayai orang lain, mereka pun dapat mempercayai saya.				
7.	Kebanyakan orang menilai saya sebagai orang yang penuh cinta serta kasih sayang.				
8.	Saya merasa kesulitan untuk bersikap terbuka pada orang lain				
9.	Saya sering kali merasa kesepian karena memiliki hanya sedikit teman untuk berbagi				
10.	Saya kesulitan menyampaikan pendapat bila dalam situasi yang menekan saya				

11.	Saya seringkali merubah keputusan jika keluarga maupun orang lain tidak menyetujuinya.				
12.	Saya lebih bahagia menjadi diri saya sendiri daripada menjadi pribadi yang lain agar dapat diterima di lingkungan.				
13.	Saya merasa tidak cocok dengan orang-orang disekitar saya.				
14.	Saya dapat mengatur segala urusan dengan baik.				
15.	Saya sering kali merasa kurang puas dengan hidup saya karena saya sangat sulit mengatur jadwal aktivitas sehari-hari				
16.	Tuntutan hidup sehari-hari sering membuat saya merasa patah semangat.				
17.	Saya senang membuat rencana untuk masa depan serta berusaha untuk mewujudkannya				
18.	Saya menganggap remeh aktifitas saya sehari-hari karena menurut saya tidak penting				
19.	Saya aktif membuat rencana-rencana dalam hidup saya				
20.	Saya tidak memiliki gambaran pasti tentang apa yang akan saya capai dalam hidup.				
21.	Saya merasa puas ketika berpikir tentang apa yang telah saya capai dalam hidup				
22.	Saya berpendapat bahwa memiliki pengetahuan baru dapat memberikan kesempatan untuk menambah wawasan saya				
23.	Saya tidak ingin merubah cara-cara lama dalam melakukan banyak hal untuk hidup saya yang sudah berjalan dengan baik				
24.	Saya adalah orang yang senang mencoba hal-hal baru				
25.	Saya merasa bahwa sebagai pribadi saya telah banyak berkembang dari waktu ke waktu				
26.	Saya tidak tertarik pada kegiatan yang dapat mengembangkan wawasan diri saya				
27.	Saya merasa belum mengembangkan potensi diri saya dengan baik.				

### Petunjuk Pengisian

Sebelum anda mengerjakan, perhatikan petunjuk pengisian berikut ini :

1. Bacalah pernyataan dengan seksama dan berilah tanda centang ( $\checkmark$ ) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan diri Anda, dengan penilaian sebagai berikut :
  - **Semakin kecil angka** yang dipilih maka semakin menunjukkan **ketidakesesuaian pernyataan** dengan keadaan diri Anda.
  - **Semakin besar angka** yang dipilih maka semakin menunjukkan **kesesuaian pernyataan** dengan keadaan diri Anda.
2. Semua jawaban adalah benar asalkan sesuai dengan keadaan pribadi Anda.

### SKALA 2 Instrumen Kinerja Dosen

No	Pernyataan	4	3	2	1
1.	Saya menganggap mahasiswa sebagai rekan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan				
2.	Untuk menjaga wibawa saya tidak menganggap mahasiswa sebagai rekan dalam pengembangan ilmu pengetahuan				
3.	Saya memberikan kebebasan kepada mahasiswa dalam berpendapat seiring dengan kriteria ilmiah				
4.	Dalam menyipakan mata kuliah,saya berkonsultasi dengan teman sejawat sehingga dapat memperkaya ilmu pengetahuan				
5.	Dalam perkuliahan saya menganjurkan kepada mahasiswa agar memiliki buku pegangan serta kepustakaan				
6.	Pendapat saya lebih baik dari pada mahasiswa				
7.	Saya membiarkan mahasiswa berbicara saat kelas berlangsung				
8.	Saya menggunakan alat <i>audio visual</i> sebagai alat bantu saat mengajar				
9.	Saya mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan formal yang bersangkutan.				
10.	Saya selalu tepat waktu dalam mengajar				
11.	Saya memberikan gambaran terkait mata kuliah yang akan di bahas akan dating				
12.	Saya mengajar sesuai tuntutan kurikulum				
13.	Sebelum melakukan penelitian, saya bertanya pada pakar/dosen penelitian agar pengetahuan semakin bertambah				
14.	Saat kekurangan biaya saya tidak mau menggunakan uang pribadi				

15.	Saya mendapatkan tambahan pengetahuan dari buku-buku yang terkait dengan masalah penelitian				
16.	Saya jarang melakukan penelitian				
17.	Penelitian yang saya lakukan berkaitan dengan proses belajar mengajar				
18.	Saya merasa tersaingi pada rekan yang melakukan penelitian yang sama				
19.	Dalam melakukan penelitian sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki				
20.	Saya tidak ingin bekerjasama pada rekan untuk melakukan penelitian				
21.	Hasil penelitian saya digunakan untuk pengembangan keahlian keilmuan				
22.	Tema dan judul penelitian yang saya lakukan mencerminkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat				
23.	Penelitian tentang pengabdian masyarakat yang saya lakukan topiknya berkaitan dengan kebutuhan masyarakat				
24.	Saya jarang melakukan penyuluhan pada masyarakat sebagai bentuk pengabdian				
25.	Kegiatan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan jadwal yang saya buat				

## Lampiran 7. Uji Asumsi

### A. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kesejahteraan_	
	Psikologis	Kinerja_Dosen
N	46	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	83.65
	Std. Deviation	6.158
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.059
Test Statistic	.123	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)	.078 <sup>c</sup>	.075 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

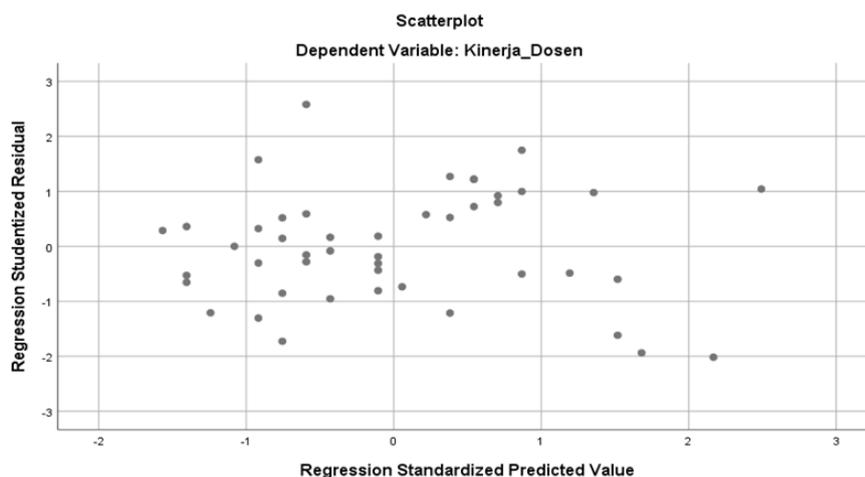
c. Lilliefors Significance Correction.

### B. Uji Linearitas

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesejahteraan_ Psikologis * Kinerja_Dosen	Between Groups	(Combined)	1051.885	25	42.075	1.286	.286
		Linearity	158.267	1	158.267	4.836	.040
		Deviation from Linearity	893.618	24	37.234	1.138	.388
	Within Groups		654.550	20	32.728		
	Total		1706.435	45			

### C. Uji Heterokedastisitas



## Lampiran 8. Analisis Uji Regresi Linear Sederhana

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 <sup>a</sup>	.093	.072	8.156

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan\_Psikologis

b. Dependent Variable: Kinerja\_Dosen

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.186	1	299.186	4.498	.040 <sup>b</sup>
	Residual	2926.640	44	66.515		
	Total	3225.826	45			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Dosen

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan\_Psikologis

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.756	16.559		2.763	.008
	Kesejahteraan_Psikologis	.419	.197	.305	2.121	.040

a. Dependent Variable: Kinerja\_Dosen

## Lampiran 9. SK Pemimbing

	<p>FAKULTAS USHULUDDIN ADAB &amp; DAKWAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU NOMOR : 468 TAHUN 2019</p>										
	<p>TENTANG PENGANGKATAN KETUA DAN PENGUJI SKRIPSI/MUNAAQASYAH FAKULTAS USHULUDDIN ADAB &amp; DAKWAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TAHUN AKADEMIK 2019/2020</p>										
	<p>Dekan Fakultas Ushuluddin Adab &amp; Dakwah</p>										
Menimbang	<p>a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan ujian skripsi/munaaqasyah Fakultas Ushuluddin Adab &amp; Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, dipandang perlu menetapkan keputusan pengangkatan ketua dan penguji skripsi/munaaqasyah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu tahun akademik 2019/2020, sebagaimana tersebut dalam daftar lampiran keputusan ini</p> <p>b. bahwa yang tersebut namanya dalam lampiran keputusan ini dipandang memenuhi syarat untuk diangkat sebagai ketua dan penguji skripsi/munaaqasyah Fakultas Ushuluddin Adab &amp; Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu tahun akademik 2019/2020 .</p>										
Mengingat	<p>1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;</p> <p>2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;</p> <p>3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Pendidikan Nasional;</p> <p>4. Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2013 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palu Menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu;</p> <p>5. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;</p> <p>6. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman, Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;</p> <p>7. Peraturan Menteri Agama Nomor 92 Tahun 2013 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;</p> <p>8. Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu Nomor : 51/In.13/KP.07.6/01/2018 tanggal 10 Januari 2018 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Ushuluddin Adab &amp; Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu</p>										
	<p>MEMUTUSKAN</p>										
Menetapkan	<p>KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN ADAB &amp; DAKWAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG PENGANGKATAN KETUA DAN PENGUJI SKRIPSI/MUNAAQASYAH FAKULTAS USHULUDDIN ADAB &amp; DAKWAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)PALU TAHUN AKADEMIK 2019/2020.</p>										
KESATU	<p>Menunjuk Saudara :</p> <table border="0"><tr><td>1. NURWAHIDA ALIMUDDIN, S.Ag., M.A.</td><td>(Ketua Dewan Munaaqasyah/Skripsi)</td></tr><tr><td>2. Dr.H. LUKMAN S. THAHIR, M.Ag.</td><td>(Pembimbing I / Penguji)</td></tr><tr><td>3. JUSMIATI, S.Psi., M.Psi.</td><td>(Pembimbing II / Penguji)</td></tr><tr><td>4. Dr. SAUDE, M.Pd.</td><td>(Penguji Utama I)</td></tr><tr><td>5. SAMSINAS, S.Ag., M.Ag.</td><td>(Penguji Utama II)</td></tr></table> <p>Masing-masing sebagai Ketua dan Penguji I dan II, Penguji Utama I dan II bagi mahasiswa :</p> <p>NAMA : RUKMANA NIM : 154130024 / IX JURUSAN/SEMESTER : Bimbingan Konseling Islam (S1) JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH IAIN PALU</p>	1. NURWAHIDA ALIMUDDIN, S.Ag., M.A.	(Ketua Dewan Munaaqasyah/Skripsi)	2. Dr.H. LUKMAN S. THAHIR, M.Ag.	(Pembimbing I / Penguji)	3. JUSMIATI, S.Psi., M.Psi.	(Pembimbing II / Penguji)	4. Dr. SAUDE, M.Pd.	(Penguji Utama I)	5. SAMSINAS, S.Ag., M.Ag.	(Penguji Utama II)
1. NURWAHIDA ALIMUDDIN, S.Ag., M.A.	(Ketua Dewan Munaaqasyah/Skripsi)										
2. Dr.H. LUKMAN S. THAHIR, M.Ag.	(Pembimbing I / Penguji)										
3. JUSMIATI, S.Psi., M.Psi.	(Pembimbing II / Penguji)										
4. Dr. SAUDE, M.Pd.	(Penguji Utama I)										
5. SAMSINAS, S.Ag., M.Ag.	(Penguji Utama II)										
KEDUA	<table border="0"><tr><td>Ketua sidang</td><td>: Memimpin sidang Munaaqasyah &amp; memberikan pertanyaan serta perbaikan yang berkaitan dengan skripsi Penguji.</td></tr><tr><td>Pemb. I / Penguji</td><td>: Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan serta memberikan pendampingan yang berkaitan dengan isi Skripsi.</td></tr><tr><td>Pemb. II / Penguji</td><td>: - Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan serta memberikan pendampingan yang berkaitan dengan metodologi. - Bertugas untuk mencatat perbaikan skripsi &amp; hasil ujian munaaqasyah.</td></tr><tr><td>Penguji Utama I</td><td>: Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan isi skripsi.</td></tr><tr><td>Penguji Utama II</td><td>: Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan metodologi</td></tr></table>	Ketua sidang	: Memimpin sidang Munaaqasyah & memberikan pertanyaan serta perbaikan yang berkaitan dengan skripsi Penguji.	Pemb. I / Penguji	: Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan serta memberikan pendampingan yang berkaitan dengan isi Skripsi.	Pemb. II / Penguji	: - Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan serta memberikan pendampingan yang berkaitan dengan metodologi. - Bertugas untuk mencatat perbaikan skripsi & hasil ujian munaaqasyah.	Penguji Utama I	: Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan isi skripsi.	Penguji Utama II	: Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan metodologi
Ketua sidang	: Memimpin sidang Munaaqasyah & memberikan pertanyaan serta perbaikan yang berkaitan dengan skripsi Penguji.										
Pemb. I / Penguji	: Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan serta memberikan pendampingan yang berkaitan dengan isi Skripsi.										
Pemb. II / Penguji	: - Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan serta memberikan pendampingan yang berkaitan dengan metodologi. - Bertugas untuk mencatat perbaikan skripsi & hasil ujian munaaqasyah.										
Penguji Utama I	: Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan isi skripsi.										
Penguji Utama II	: Bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan metodologi										

PUSAT KEPUNTAHAN DAN PENGUNTAHAN  
FAKULTAS USHULUDDIN AGAS & DARQAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU

- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat penetapan keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. Tahun Anggaran 2019.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah seluruh rangkaian kegiatan ujian skripsi/munaqasyah telah dilaksanakan.
- KELIMA : Segala sesuatu akan perbaiki sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 04 November 2019  
Dekan,  
  
Dr. H. LUKMAN S. THAHIR, M.Ag.  
NIP. 196509011996031001

- Tembusan :
1. Rektor IAIN Palu;
  2. Yang bersangkutan.

MEMUTUSKAN

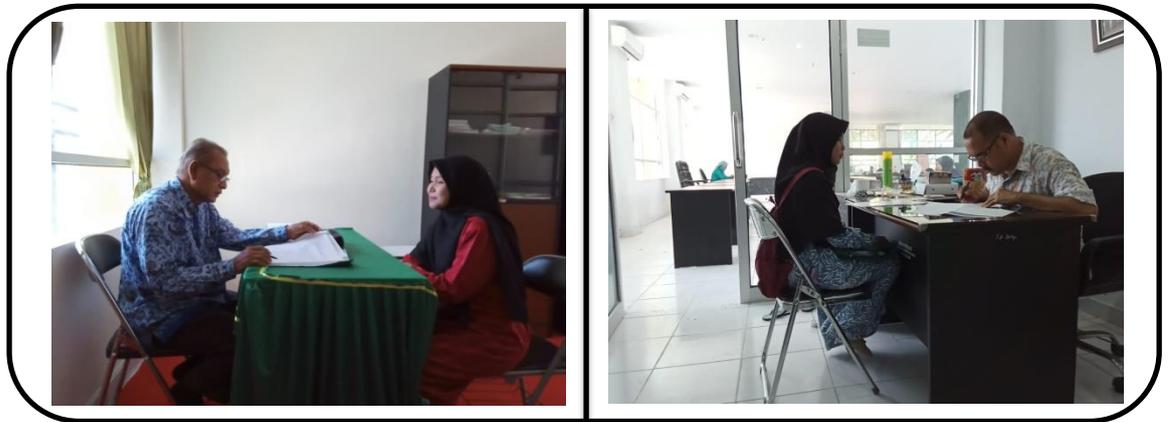
MEMUTUSKAN  
KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN AGAS & DARQAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG PENANGKATAN RETUR DAN PENOLAH SKRIPSI/MUNAQASYAH FAKULTAS USHULUDDIN AGAS & DARQAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TAHUN AKADEMIK 2019/2020

- KESATU
- |             |   |
|-------------|---|
| MENYALAHKAN | 1. H. RYANILIA ALISTIDDI, S.Ag., M.A. (Ketua Dewan Mahasiswa) |
|             | 2. Dr. H. LUKMAN S. THAHIR, M.Ag. (Pembimbing I/Penguji)      |
|             | 3. HUSMAN, S.Pw., M.Pd. (Pembimbing II/Penguji)               |
|             | 4. Dr. SAUDIK M Pd. (Penguji Utama I)                         |
|             | 5. SAMSUDIN, S. Pd., M. Ag. (Penguji Utama II)                |
- Masing-masing sebagai ketua dan Penguji Utama I, Penguji Utama II bagi mahasiswa:
- KRSN : RUKUSHA  
IDN : 16413024 / IX  
JURUSAN/SEMESTER : Pendidikan Keagamaan Islam (B1)  
JUDUL SKRIPSI : Pendidikan KESEHATANAN PSIKOLOGIS TERHADAP KONSESI DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN AGAS DAN DARQAN IAIN PALU

- KEDUA
- Ketua sidang : Memimpin sidang, mengawasi, dan mengatur pertanyan serta jawaban yang diberikan kepada siswa.
- Pemb. I/Penguji : Bertugas memberikan pertanyaan dan jawaban serta memberikan jawaban yang benar dan yang salah kepada siswa.
- Pemb. II/Penguji : Bertugas memberikan pertanyaan dan jawaban serta memberikan jawaban yang benar dan yang salah kepada siswa.
- Penguji Utama I : Bertugas memberikan pertanyaan dan jawaban yang berkaitan dengan isi

Lampiran 11

**DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN**



## Lampian 12

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### A. Identitas Diri

Nama : Rukmana  
Tempat Tanggal Lahir : Biromaru, 25 Juni 1996  
NIM : 15.4.13.0024  
Alamat : Jl. Banteng Lrg Bangdes No 36 B  
No Hp : 082292048962  
Saudara Kandung : 3  
Nama Ayah : (Alm) Nurdin  
Nama Ibu : Suriani  
E-Mail : rukmana0204@gmail.com



#### B. Riwayat Pendidikan

1. SD (Tahun Lulus) : SDN Inpres Biromaru (2009)
2. SMP/MTs (Tahun Lulus) : SMPN 1 Biromaru (2012)
3. SMA/MA (Tahun Lulus) : SMAN 1 Sigi (2015)

#### C. Pengalaman Organisasi

1. HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan) BKI IAIN Palu