

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN STIE TOTALWIN SEMARANG

LUKMANUL HAKIM
STIE Totalwin Semarang

ABSTRACT

Organization as a system of behavior included input, process and output. A collection of people, facilities and infrastructure could be used as input for further processing. Form and the process can be the interaction of people involved in the organization. The form of output was a result of cooperation in implementing something to achieved the same goal. The general purpose of operation can not function when not translated into specific objectives. Its not easy to measure achievement objectives for organizations that do not produce tangible outputs such as in the College of Economics Totalwin Semarang engaged in the business of education services. In such organizations, faculty and staff input is a factor that perform a process in order to create good output. One of the problems still faced by the existing College of Economics Totalwin Semarang until now was "Why do some lecturers work better than other lecturer?" One of the tasks Management College of Economics Totalwin Semarang was to identify the causes of things that could happen. Source of effectiveness of lecturers include motivation, ability, knowledge, skills, attitudes and stress. The differences are influenced by the motivation of work and that can lead to different performance of each faculty. The problem in this study were 1). Work motivation could affect on the performance of lecturers STIE Totalwin Semarang. 2). Which was the factor of work motivation could dominant affected the lecturer performance in STIE Totalwin Semarang

The sample in this study was 31 lecturer in STIE Totalwin Semarang. Analysis tools used test validity and reliability, multiple correlation analysis and multiple linear regression. The results of this analysis showed r 0.3440 table from 4:12 to 9 points table (variable) has a positive value and valid.

Keywords : Motivation, Lecturer Performance

PENDAHULUAN

Secara sadar atau tidak, setiap orang pasti berhubungan dengan organisasi, baik sebagai bagian dari organisasi maupun bukan. Oleh karena itu, adalah wajar apabila istilah organisasi bukan suatu hal yang baru bagi setiap orang dengan beragam bentuk namanya. Organisasi adalah suatu tempat berkumpulnya sejumlah orang yang melakukan aktivitas secara bersama untuk mencapai tujuan.

Dalam pelaksanaannya, organisasi dapat menjadi alat yang efektif untuk mencapai tujuan, sekaligus juga dapat menjadi bumerang manakala orang - orang yang terlibat di dalamnya tidak sadar akan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas, lingkungan untuk pengembangan yang jelas dan mempunyai prediksi keuntungan dan kerugian yang akan terjadi dengan berlandaskan pada data informasi yang ada di lingkungannya, baik

intern maupun ekstern.

Organisasi sebagai suatu sistem perilaku mencakup input, proses dan output. Sekumpulan orang, sarana dan prasarana dapat dijadikan sebagai masukan untuk proses selanjutnya. Wujud dan proses tersebut dapat berupa interaksi orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Adapun wujud keluaran berupa hasil kerja sama dalam melaksanakan sesuatu untuk mencapai tujuan yang sama. Secara operasional tujuan umum belum dapat berfungsi bila tidak dijabarkan kedalam tujuan-tujuan khusus. Menurut Handoko (2001) fungsi tujuan adalah sebagai 1) pedoman kegiatan, 2) sumber legitimasi, 3) standar pelaksanaan, 4) sumber motivasi, dan 5) dasar rasional pengorganisasian.

Pencapaian tujuan tidak mudah diukur bagi organisasi yang tidak memproduksi keluaran yang nyata, seperti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang yang bergerak di bidang usaha jasa pendidikan. Dalam Organisasi seperti

ini, dosen dan karyawan merupakan faktor input yang melakukan suatu proses agar dapat menciptakan keluaran yang baik. Salah satu masalah yang masih ada dihadapi oleh STIE Totalwin Semarang hingga saat ini adalah " Mengapa beberapa dosen bekerja lebih baik dari pada dosen lainnya ?.

Salah satu tugas manajemen STIE Totalwin Semarang adalah mengidentifikasi sebab-sebab hal itu bisa terjadi. Sumber keefektifan dosen mencakup motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, sikap dan stress. Perbedaan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dapat menyebabkan perbedaan kinerja masing-masing dosen.

Berdasarkan beberapa pengamatan, tantangan yang dihadapi STIE Totalwin Semarang saat ini, adalah 1), banyak dosen yang bekerja hanya atas dasar rutinitas 2) lebih banyak menunggu perintah, dan 3) kurang merasa memiliki STIE Totalwin Semarang, sehingga mereka bekerja seolah - olah tanpa memperhatikan karir, padahal pihak STIE Totalwin Semarang mempunyai tujuan yang harus dicapai melalui dosen yang ada sebagai pelaku proses pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan secara khusus tentang motivasi kerja agar para dosen dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik secara individu maupun kelompok.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

Motivasi Kerja

Motivasi kerja bagi pegawai perlu diketahui oleh pimpinan atau setiap orang yang bekerja melalui orang lain. Motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Masalah tersebut menjadi tugas bagi seorang pimpinan untuk bisa memberi motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut Handoko (2001) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu

yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang.

Salah seorang pelopor yang mendalami teori motivasi adalah Maslow yang berkarya sebagai ilmuwan dan melakukan usahanya pada pertengahan dasa warsa empat puluhan. Telah umum diketahui bahwa hasil - hasil pemikirannya kemudian dituangkan dalam buku yang berjudul "*Motivation and Personality*" sumbangan Maslow mengenai teori motivasi sampai dewasa ini tetap diakui, bukan hanya dikalangan teoritis, akan tetapi juga di kalangan para praktisi.

Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. keinginan ini terus menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba. (Hasibuan, 2001). Kaitan motivasi terhadap pekerjaan adalah termotivasinya pegawai akan membuat individu pegawai tersebut lebih nyaman dan aman dalam bekerja sehingga semua kewajiban yang harus diselesaikan dapat dikerjakan sesuai dengan alokasi waktu dan hasil kerja yang lebih baik. Hal ini berbeda dengan individu pegawai yang kurang atau tidak memiliki motivasi positif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut As'ad (1995) mengemukakan bahwa ada 5 kelompok kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow yaitu : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri

Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Proses diatas menunjukkan bahwa kebutuhan - kebutuhan sebagai target dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, digantikan kebutuhan selanjutnya yang mendominasi tetapi dapat menjadi sangat penting bila seseorang menghadapi situasi khusus seperti disingkirkan, diancam atau dibuang. Meskipun suatu kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku tidak hilang, hanya intensitasnya lebih kecil.

Motivasi dalam perusahaan perlu sekali diberikan dengan maksud agar para pegawai lebih giat bekerja. Ada perbedaan dalam memotivasi antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan ini disebabkan adanya perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing – masing pegawai untuk bekerja. Karena itu dalam memberikan motivasi haruslah diselidiki daya perangsang yang mana yang lebih diterapkan.

Ada tiga golongan yang dapat diberikan untuk memotivasi pegawai : (Mangkunegara, 2000), yaitu :

1. *Material Motivation*
Material Motivation yaitu segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang.
2. *Semi Material Motivation*
Semi Material Motivation yaitu semua jenis motivasi yang tidak dapat dinilai dengan uang.
3. *Non Material Motivation*
Non Material Motivation yaitu seluruh jenis perangsang yang tidak termasuk pada jenis diatas, golongan yang termasuk dalam *non material motivation* meliputi : penempatan yang tepat, latihan yang sistematis, semangat kerja yang obyektif pekerjaan yang terjamin, kondisi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, fasilitas – fasilitas, rekreasi, perumahan dan lain – lain (Mangkunegara, 2000).

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh

kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik (Siagian, 1995).

Teori dua faktor dari Herzberg berusaha mencari sebab-sebab adanya rasa puas dan rasa tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan diketahuinya sebab-sebab tersebut, maka akan diusahakan untuk dapat diciptakan kepuasan sehingga para pekerja dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfier factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pekerja terhadap hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab. Di pihak lain pada diri pekerja juga terdapat rasa ketidak-puasan yang disebut faktor kesehatan (*hygiene factor*). Hygiene factor berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu antara lain berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dalam bekerja, kondisi kerja, status pekerjaan atau jabatan, serta gaji yang cukup. Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat baik sehat fisik maupun sehat mental (Gitosudarmo, 1986).

Kedua faktor yaitu *satisfier factor* dan *hygiene factor* harus tersedia atau disediakan oleh manajer sehingga terjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien. Implikasi teori ini bahwa seorang pekerja mempunyai dorongan untuk berkarya tidak sekedar mencari nafkah akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan (Siagian, 1995).

Menurut Hasibuan (2001) motivasi faktor adlaah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Fkator motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitna dengan pekerjaan, misalnya kusi yang

empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Konsep higiene juga disebut teori dua faktor, yaitu :

1. Isi (content = Satisfiers) pekerjaan
 - a. Prestasi (*achievement*)
 - b. Pengakuan (*recognition*)
 - c. Pekerjaanitu sendiri (*the work it self*)
 - d. Tanggung jawab (*responsibility*)
 - e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan pa yang dikerjakannya (*job – content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya.

2. Faktor Higenis (Dmotivasi = dissatisfiers)
 - a. Gaji atau upah (*wages or salaries*)
 - b. Kondisi kerja (*working*)
 - c. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
 - d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
 - e. Kualitas supervisi (*quality supervisor*) (Hasibuan, 2001)

Berdasarkan teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuankesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami, karma kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominant terhadap kelangsungan hidup individu.

Kebutuhanpeningkatanprestasi dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya. Ini adalahsuatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa, sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada

pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Untuk membahas masalah kinerja pegawai, Kustartini (1997) memberikan batasan “kinerja pegawai adalah bentuk kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran”, kemudian As’ad (1995) kinerja pegawai adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan”. Menurut Mangkunegara (2000) “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional. Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk: (1) mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja, (2) sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan apakah mereka telah bekerja dengan baik, dan (3) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi (BPKP, 2000).

Pada pengukuran kinerja (*performance measurement*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Miner (Sainul, 2002) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar, “yaitu: (1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai; (2)

berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya". Ketiga indikator pengukuran kinerja tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam mengukur kinerja pegawai di lingkungan instansi.

Kinerja pegawai mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai didalam implementasi mereka melayani program sosial. memfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang yang lain lebih pandai daripada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, digambarkan, dan terukur. Aspek dalam kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien
- d. Berhubungan baik dengan staff lain
- e. Menunjukkan ketrampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas
- f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- g. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya kerja dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan. Kinerja bias meningkatkan kepuasan para pegawai dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Sedangkan motivasi menurut Hasibuan (2001) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja

efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Adanya pekerjaan yang terjamin bagi seorang pegawai haruslah tetap dipertahankan, sebab dengan demikian loyalitas para pegawai terhadap perusahaan akan tinggi. Selain itu kondisi pekerjaan yang menyenangkan akan memperbaiki moral dan kesungguhan bekerja, peralatan yang baik, ruangan pekerjaan yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi juga akan menaikkan efisiensi (Handoko, 2001).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat secara langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, tanpa melalui variabel intervening (kepuasan kerja).

Pengaruh motivasi kerja yang ditunjukkan dengan motivasi dari gaji secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai dibuktikan oleh Yuwono dan Hajar (2005), yaitu motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja pegawai yang tinggi pula. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Suharto dan Cahyono, 2005),

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 1: Ada pengaruh positif motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai
Dosen

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

1. Motivasi kerja sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja diukur melalui : tanggung jawab, keluarga, gaji, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan referensi.
2. Kinerja Dosen adalah bentuk kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran. Kinerja dosen diukur dengan

pengajaran, kajian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Angket.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Adaptor teknik dilakukan dengan cara memberikan kuesioner yang disusun untuk mendapatkan profil responden, persepsi terhadap kesamaan atau ketidaksamaan, dan preferensi responden terhadap kinerja dosen berdasarkan atribut - atributnya.

2. Metode Dokumenter.

Metode ini dilakukan dengan cara mengambil data - data dari arsip-arsip yang ada pada administrasi yang berhubungan dengan semua kinerja dosen yang selama ini telah berlangsung.

Jenis dan sumber data.

1. Data Primer.

Data ini diperoleh dengan cara mengumpulkan data langsung dari responden dengan cara memberikan kuesioner kepada responden.

2. Data sekunder.

Data sekunder diperoleh dari arsip - arsip yang ada pada administrasi yang berhubungan dengan semua kinerja dosen yang selama ini telah berlangsung.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson, korelasi berganda dan regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis menggunakan uji parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui tujuan akhir dari penelitian ini digunakan analisis seperti telah dikemukakan sebelumnya dengan paket aplikasi SPSS 15.0 for Windows.

Instrumen penelitian.

Jumlah kasus sebagai bahan masukan uji validasi dan Reliabilitas pada penelitian ini sebesar 31, maka r tabel adalah 0,3440. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai r hitung (*Corrected item total Correlation*) adalah sebesar 0,5940 ; 0,8510 ; 0,8490 ; 0,9140 ; 0,8270; 0,9890 ; 0,7740 ; 0,9250 dan 0,86590. Bahwa dari 9 butir mempunyai nilai r positif dan valid (r

hitung $>$ r tabel).

Untuk korelasi antara tanggung jawab (X_1), terhadap (Y_1), tanggung jawab (X_1) : Kajian Ilmiah (Y_2), dan tanggung jawab (X_1) : Pengabdian pada Masyarakat (Y_3), mempunyai korelasi negative lemah, yaitu masing - masing - 0,4480, - 0,6750, dan 0,6710. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tanggung jawab, maka pelaksanaan pengajaran, kajian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat cenderung semakin besar, namun hubungan antara variabel tanggung jawab dengan kajian ilmiah lebih kuat dibandingkan hubungan tanggung jawab dengan variabel pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk korelasi antara gaji (X_3) : Pengajaran (Y_1), gaji (X_3) : kajian ilmiah (Y_2) : dan gaji (X_3) : pengabdian kepada masyarakat (Y_3), juga mempunyai korelasi positif yang lemah, yaitu masing-masing sebesar 0,3179 ; 0,5160, dan 0,7410. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji yang diterima, maka pelaksanaan pengajaran, kajian ilmiah dan pengabdian pada masyarakat akan semakin besar pula, namun dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel gaji dengan variabel pengabdian pada masyarakat lebih dominan dibandingkan kedua variabel lainnya.

Untuk korelasi antara penghargaan (X_4) : Pengajaran (Y_1), penghargaan (X_4) : Kajian ilmiah (Y_2), dan penghargaan (X_4): pengabdian pada masyarakat (Y_3), juga mempunyai korelasi negative lemah, yaitu masing-masing sebesar 0,5740, - 0,6860 dan - 0,8140. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penghargaan yang diterima, maka pelaksanaan pengajaran, kajian ilmiah dan pengabdian pada masyarakat cenderung akan semakin besar pula, namun dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel penghargaan dengan variabel pengabdian pada masyarakat lebih dominan dibandingkan kedua variabel lainnya.

Untuk korelasi antara lingkungan kerja (X_5) : pengajaran (Y_1), lingkungan kerja (X_5) : kajian ilmiah (Y_2) dan lingkungan kerja (X_5) : Pengabdian pada masyarakat (Y_3), juga mempunyai korelasi negative yang lemah, yaitu masing-masing - 0,5340 ; - 0,6350 dan - 0,6830. Ini menunjukkan bahwa semakin baik

lingkungan kerjanya, maka pelaksanaan pengajaran, kajian ilmiah dan pengabdian pada masyarakat cenderung semakin besar pula.

Untuk korelasi antara pendidikan (X_6) : pengajaran (Y_1), pendidikan (X_6) : kajian ilmiah (Y_2) dan pendidikan (X_6) : pengabdian pada masyarakat (Y_3), juga mempunyai korelasi negative lemah, yaitu masing-masing sebesar - 0,6480, - 0,6050, dan - 0,6580. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan yang dipunyai maka pelaksanaan pengajaran, kajian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat cenderung semakin baik pula.

Pengujian hipotesis

Bahwa peubah tanggung jawab (X_1), keluarga (X_2), gaji (X_3), penghargaan (X_4), lingkungan kerja (X_5), pendidikan (X_6), mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap pengajaran (Y_1), kajian ilmiah (Y_2) dan pengabdian kepada masyarakat (Y_3).

Hal ini berarti bahwa antara variabel-variabel dalam motivasi yang di uji secara bersama-sama mempunyai hubungan yang bermakna dengan variabel pengabdian pada masyarakat (Y_3).

bermakna dengan variabel pengajaran. Demikian pula dengan variabel kajian ilmiah (Y_2), setelah di uji pada taraf nyata 0,05, didapatkan koefisien korelasi berganda 0.805 dan signifikansi hasil korelasi < signifikansi korelasi 0,05 maka H_0 ditolak, Hal ini berarti bahwa antara semua variabel motivasi yang di uji secara bersama-sama mempunyai hubungan yang bermakna dengan variabel kajian ilmiah.

Variabel pengabdian pada masyarakat (Y_3) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,893 dan signifikansi hasil korelasi < signifikansi korelasi 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel-variabel motivasi yang diuji mempunyai hubungan yang bermakna dengan variabel pengabdian pada masyarakat (Y_3).

Untuk menguji pengaruh bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dipergunakan analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.1 Rekapitulasi hasil uji regresi berganda.

Varibel terikat	Variabel bebas	Koefisien regresi berganda	F Hitung	Sig	Keputusan terhadap H_0
Y1	Constant	7,495	5,213	0,001	ditolak
	X ₁	0,121			
	X ₂	0,011			
	X ₃	- 0,856			
	X ₄	0,903			
	X ₅	0,027			
	X ₆	0,069			
Y2	Constant	- 0,502	7,362	0,000	ditolak
	X ₁	0,826			
	X ₂	- 0,088			
	X ₃	- 0,379			
	X ₄	0,558			
	X ₅	0,193			
	X ₆	- 0,086			
Y3	Constant	2,124	15,722	0,000	ditolak
	X ₁	0,648			
	X ₂	- 0,322			
	X ₃	0,529			
	X ₄	- 0,075			
	X ₅	0,169			
	X ₆	0,159			

Berdasarkan uji ANOVA atau Ftest untuk variabel terikat pengajaran (Y_1), didapat $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka semua variabel motivasi yang di uji secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel pengajaran (Y_1).

Variabel kajian ilmiah (Y_2), diperoleh $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dengan signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel motivasi yang di uji secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kajian ilmiah (Y_2).

Pada variabel pengabdian pada masyarakat (Y_3), diperoleh $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dengan signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$ sehingga semua variabel motivasi yang di uji secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap variabel pengabdian pada masyarakat. (Y_3).
Persamaan regresi :

1. Persamaan regresi untuk variabel pengajaran di dapat model :

$$Y_1 = 7,495 + 0,121 X_1 + 0,011 X_2 - 0,856 X_3 + 0,903 X_4 + 0,027 X_5 + 0,069 X_6$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi faktor tanggung jawab (X_1), keluarga (X_2), penghargaan (X_4), lingkungan kerja (X_5) dan pendidikan (X_6) menyatakan bahwa setiap penambahan faktor-faktor tersebut akan meningkatkan bidang pengajaran.
- Koefisien regresi faktor gaji (X_3), menyatakan bahwa setiap penambahan faktor tersebut akan mengurangi tingkat pengajaran.

2. Persamaan regresi untuk variabel kajian ilmiah di dapat model :

$$Y_2 = - 0,502 + 0,826 X_1 - 0,088 X_2 - 0,379 X_3 + 0,558 X_4 + 0,193 X_5 - 0,086 X_6$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi faktor tanggung jawab (X_1), penghargaan (X_4), lingkungan kerja (X_5), menyatakan bahwa setiap penambahan faktor-faktor tersebut akan meningkatkan

bidang kajian ilmiah.

- Koefisien regresi faktor keluarga (X_2), gaji (X_3), dan pendidikan (X_6), menyatakan bahwa setiap penambahan faktor-faktor tersebut akan mengurangi bidang kajian ilmiah (Y_2)

3. Persamaan regresi untuk variabel pengabdian pada masyarakat (Y_3) di dapat model :

$$Y_3 = 2,124 + 0,648 X_1 - 0,322 X_2 + 0,529 X_3 - 0,075 X_4 + 0,169 X_5 + 0,159 X_6$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi faktor tanggung jawab (X_1), gaji (X_3), lingkungan kerja (X_5) dan pendidikan (X_6), menyatakan bahwa setiap penambahan faktor - faktor tersebut akan meningkatkan bidang pengabdian pada masyarakat.
- Koefisien regresi faktor keluarga (X_2), penghargaan (X_4), menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda -) factor-faktor tersebut akan mengurangi tingkat pengabdian pada masyarakat.

1) Pengujian Hipotesis II

Diduga bahwa variabel gaji (X_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel pengajaran (Y_1) di antara variabel - variabel lainnya.

2) Pengujian Hipotesis III :

Terlihat bahwa pada kolom sig / signifikansi variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 , dan X_6 mempunyai angka signifikan di atas $0,05$ yang berarti semua variabel tersebut sebenarnya tidak mempengaruhi variabel kajian ilmiah (Y_2)

Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS, hasil-hasil tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1. Korelasi berganda dan Korelasi partial. Perhitungan korelasi berganda antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan X_6 secara bersama-sama mempunyai hubungan yang bermakna dengan

variabel Y_1 , Y_2 , dan Y_3 yang masing-masing mempunyai nilai koefisien korelasi berganda sebesar : 0,752 ; 0,805 ; dan 0,89 serta mempunyai nilai significance $< 0,05$. Sehingga H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antar variabel ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel dalam faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja dosen yang di uji harus digunakan bersama-sama, walaupun secara non parsial maupun parsial factor-faktor motivasi hanya memberikan sumbangan yang tidak besar.

2. Regresi berganda.

Perhitungan regresi berganda bahwa variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 dan X_6 secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel Y_1 , Y_2 dan Y_3 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu masing-masing sebesar 5,213 ; 7,362 dan 15,722, dengan taraf nyata 5 %. Walaupun nilai-nilai tersebut kecil namun hal ini juga berarti bahwa variabel-variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Melalui penggunaan koefisien regresi dapat pula disimpulkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja dosen dalam pengajaran adalah lingkungan kerja yang baik dan kondusif, begitu pula dengan variabel kajian ilmiah yang sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, ini dapat pula diartikan bahwa dengan kondisi lingkungan kerja beserta seluruh integralnya akan memberikan motivasi yang tinggi terhadap kinerja dosen.

PENUTUP

Kesimpulan.

1. Secara umum hasil pembahasan dari model permasalahan yang di uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh dari faktor - faktor motivasi kerja terhadap kinerja dosen, walaupun secara nyata model dari pengujian tersebut belum cukup kuat karena dari hasil pengolahan data koefisien korelasi (r) semua variabel bebas dengan masing-masing variabel terikat masih dibawah

angka 0,05, walaupun nilai - nilai tersebut kecil namun hal ini juga berarti bahwa variabel - variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

2. Secara signifikan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja yang dominan terhadap kinerja dosen di bidang pengajaran adalah variabel lingkungan kerja. Begitu pula dengan kinerja dosen di bidang kajian ilmiah yang dominan dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti faktor penerangan, pewarnaan di ruang kerja, pemberian motivasi oleh pihak-pihak yang berwenang dan hubungan antar dosen (suasana yang kondusif) sangat mempengaruhi tingkat kinerja dosen.
3. Faktor motivasi yang paling berpengaruh kedua, ketiga, dan keempat terhadap kinerja dosen di bidang pengajaran adalah faktor gaji, keluarga, dan penghargaan, sedangkan untuk kinerja dosen di bidang kajian ilmiah adalah keluarga, gaji dan tanggung jawab.

Implikasi Manajerial

1. Untuk para pemimpin agar dapat lebih sering memberikan motivasi kerja kepada dosen dan karyawan dengan cam melakukan pendekatan pendekatan secara bijaksana guna meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Pemberian motivasi dalam bidang pendidikan mesti lebih disesuaikan dengan latar belakang ilmu yang telah dimiliki oleh para dosen, sehingga dengan profesionalisme sesuai dengan bidang ilmunya akan lebih mengarah kepada pengembangan ilmu.
3. Pemberian insentif dibidang kajian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat perlu ditinjau kembali, sehingga para dosen akan menjadi lebih banyak melakukan kajian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat sebagai sarana pengembangan ilmu dan memberikan kontribusi kepada pemerintah dan masyarakat dalam bidang pembangunan.

4. Penciptaan suasana lingkungan kerja yang kondusif akan lebih menciptakan suatu kondisi kerja yang lebih baik, oleh karena itu kondisi ini harus lebih ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Indonesia, Jakarta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 60 Tahun 1999, tentang Perguruan tinggi

DAFTAR PUSTAKA.

As'ad, Moh, 1995, *Psikologi Industri dan Perencanaan Sistem Produksi*, UGM, Yogyakarta.

Santoso, S. 2002, *Latihan SPSS Statistik Parametric*, cetakan ketiga, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta

Gitosudarmo, Indriyo, 1986. *Prinsip Dasar Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.

Suharto dan Budhi Cahyono, 2005, Pengaruh Budaya kerjaonal untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai, *Jurnal Siasat Bisnis* no. 40, vol 2, Semarang.

Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP, 2001, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.

Yuwono dan Hajar, Ibnu, 2005, Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I Yogyakarta, *JRBI* Vol 1, No 1, Januari, Semarang.

Nazir, Moh 1988, *Metode Penelitian Edisi I*, cetakan ke - 4 Penerbit Ghalia