



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN AKADEMI SWASTA
DI KOTA SEMARANG**

TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**



**oleh
Indrarini
NIM 1103506008**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2009**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang
Panitia Ujian Tesis



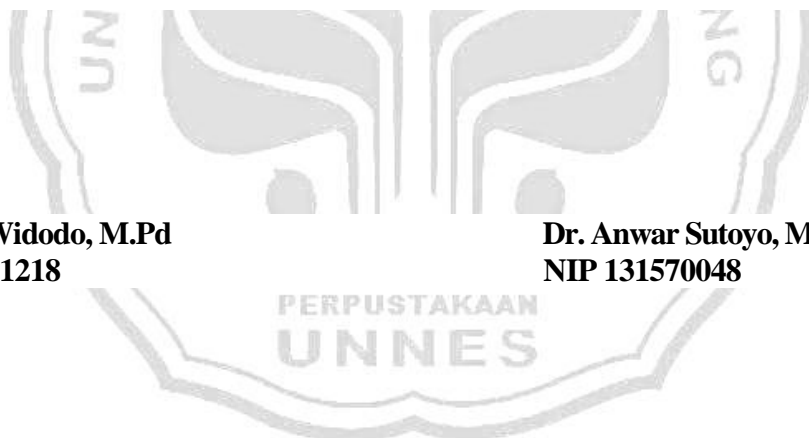
Semarang, 14 Februari 2009

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Joko Widodo, M.Pd
NIP 131961218

Dr. Anwar Sutoyo, M.Pd
NIP 131570048



PENGESAHAN KELULUSAN

Tesis ini telah dipertahankan di dalam Sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang pada

Hari : Senin

Tanggal : 2 Maret 2009.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. Samsudi, M.Pd.
NIP 131658241

Prof. Dr. Haryono, M.Psi.
NIP131570050

Penguji I

Penguji II

Dr. H. Achmad Slamet, M.Si.
NIP 131570080

Dr. Anwar Sutoyo, M.Pd.
NIP 131570048

Penguji III

Dr. Joko Widodo, M.Pd.
NIP 131961218

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam tesis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Februari 2009

Indrarini



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

..... Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al Mujaadilah: 11)

PERSEMBAHAN

Untuk:
Ibuku,
dosen-dosenku, almamaterku,
suami, anak-anakku, dan cucu-cucuku

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan atas segala rahmat dan karuniaNya yang dilimpahkan, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari hambatan, rintangan, dan kesulitan-kesulitan. Berkat bimbingan, pengarahan, dan nasehat dari semua pihak, khususnya para pembimbing, maka dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, penulis sampaikan terima kasih dengan tulus kepada yang terhormat :

1. Dr. Joko Widodo, M.Pd dan Dr Anwar Sutoyo, M.Pd selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan petunjuk dan masukan yang sangat berharga mulai dari penyusunan proposal sampai selesainya tesis ini.
2. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Program Magister Pendidikan.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang beserta staf atas fasilitas dan pelayanan selama penulis menempuh kuliah.
4. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan dan Para Dosen Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang atas ilmu yang diberikan selama penulis menjadi mahasiswa.
5. Para Direktur Akademi Swasta di Semarang yang telah memberi izin dan membantu kelancaran penelitian guna menyusun tesis ini.
6. Para Dosen Akademi Swasta di Semarang yang telah berkenan meluangkan waktu mengisi kuesioner untuk data penelitian ini.

7. Direktur Akademi Kesejahteraan Sosial Ibu Kartini Semarang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan belajar di Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
8. Suami dan anak-anakku tersayang yang senantiasa memberikan dorongan dan kekuatan batin, selama kuliah hingga selesai penulisan tesis ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah mendukung dan membantu selama penelitian dan penulisan tesis ini

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pengambil kebijakan dalam pendidikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.



SARI

Indrarini, 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang*. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang. Pembimbing (1) Dr. Joko Widodo, M.Pd, (2) Dr Anwar Sutoyo, M.Pd.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen

Tugas pokok dosen adalah melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi perguruan tinggi. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja dosen diantaranya ialah motivasi dan kepuasan kerja dosen.

Penelitian ini bertujuan untuk: (a) menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen, (b) menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen, (c) menganalisis besarnya pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen .

Penelitian ini dilakukan terhadap dosen tetap akademi swasta di kota Semarang. Jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 251 orang. Sampel penelitian menggunakan *proposional random sampling* dengan jumlah sebesar 40%, sehingga sampel penelitian menjadi sebanyak 101 responden. Uji keabsahan data menggunakan uji validitas, reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linieritas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi, uji regresi sederhana dan regresi berganda. Perhitungan menggunakan *SPSS for windows*.

Hasil analisis regresi tunggal menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang dengan koefisien determinasi sebesar 17,5%. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien determinasi sebesar 41,4%. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang dengan koefisien determinasi sebesar 44%.

Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen swasta di kota Semarang. Disarankan kepada yayasan pemilik akademi agar kinerja dosen dapat optimal, memberikan rangsangan kepada dosen agar berkarya di dunia pendidikan melalui penghargaan, mengupayakan peningkatan gaji, menjaga hubungan, kenyamanan, penciptaan persaingan yang sehat, penilaian prestasi kerja secara adil, memberikan kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah dengan biaya dari akademi. Mendorong untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Memotivasi untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan sesuai bidangnya dengan biaya dari yayasan atau membuat proposal hibah ke Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi melalui Kopertis Wilayah VI.

ABSTRACT

Indrarini, 2009. The Effects of Work Motivation and Work Satisfaction on the Performances of Fixed Lecturers of Private Colleges in Semarang City. Thesis. Post-Graduate Study Program for Educational Management, Semarang State University. Advisors: I. Dt. Joko Widodo, M. Pd. II. Dr. Anwar Sutoyo M. Pd.

Keywords: Job Motivation, Job Satisfaction, Job Performances

The main task of lecturers is to carry out the College Three-dharma: carry out educational and instructional activities, carry out relevant scientific researches and dedicate to the societies. Every college needs high-quality performances from its lecturers. There are several factors influencing lecturers' job performances job motivation and job satisfaction are two of these factors

This research was intended to: (a) analyze the effects of job motivation on lecturers' job performances, (b) analyze the effects of job satisfaction on lecturers' job performances and (c) analyze the combined effects of job motivation and job satisfaction on lecturers' job performances

This was a quantitative research with fixed lecturers of private colleges in Semarang City as the objects of the study. The population for this research consisted of 251 lecturers. The sample, consisting of 101 lecturers (40%), was taken from the population by means of a proportional random sampling technique. The data were tested for their validity and reliability. The analysis qualification was tested using multi colinearity, heteroscedasticity, normality and linearity tests. The data were analyzed employing descriptive analyses, single regression and multi regressions. The calculation on the data employed the SPSS Program for Windows

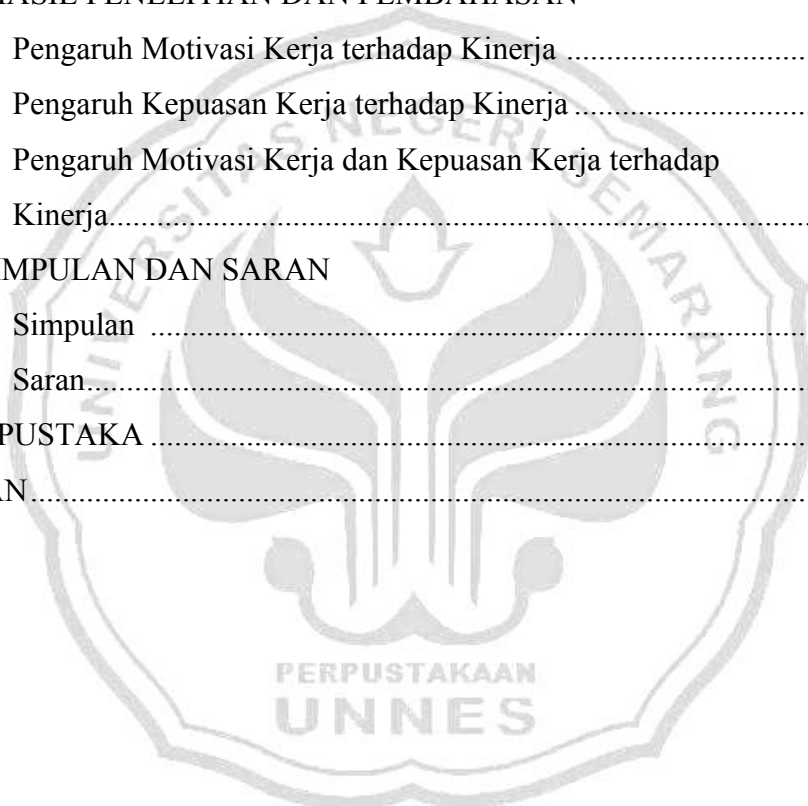
The simple single regression showed that job motivation and job satisfaction positively and significantly affected the job performances of fixed lecturers of private colleges in Semarang City, with coefficients of determination of 17.5% and 41.4% respectively. The multiple regressions showed that the combination between job motivation and job satisfaction positively and significantly affected the job performances of fixed lecturers of private colleges in Semarang City, with a coefficient of determination of 44%

It can then be concluded that job motivation and job satisfaction really positively and significantly affect the job performances of lecturers teaching in private colleges in Semarang City. It is recommended that in order to optimize the job performances of the fixed lecturers, the private colleges in Semarang City should provide certain incentives such as recognition and pay increases and should also try to maintain good relationships with the lecturers, create health competition among the existing lecturers, evaluate lecturers' achievements fairly and provide the lecturers with opportunity to join valuable scientific activities funded by the college itself. The colleges should also encourage their lecturers to continue their studies, to conduct more scientific researches, to dedicate to the societies and to compose proposals directed to the General Directorate of Colleges through the Kopertis Region VI. The private colleges should also cooperate with the businesses and industries for conducting researches and for the dedication to the societies

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | ii |
| PENGESAHAN KELULUSAN..... | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| SARI..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 10 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 10 |
| BAB II. KERANGKA TEORITIS..... | |
| 2.1 Kinerja Dosen..... | 12 |
| 2.2 Motivasi Kerja..... | 23 |
| 2.3 Kepuasan Kerja..... | 31 |
| 2.4 Kajian Penelitian yang Relevan..... | 41 |
| 2.5 Kerangka Berpikir..... | 42 |
| 2.6 Hipotesis..... | 46 |
| BAB III . METODE PENELITIAN..... | |
| 3.1 Desain Penelitian..... | 47 |
| 3.2 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel Penelitian..... | 49 |
| 3.2.1 Populasi Penelitian..... | 49 |
| 3.2.2 Sampel Penelitian..... | 50 |

| | |
|---|-----|
| 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 52 |
| 3.3.1 Variabel Penelitian | 52 |
| 3.3.2 Definisi Operasional Variabel..... | 52 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 53 |
| 3.4.1 Jenis Instrumen Penelitian | 53 |
| 3.4.2 Penyusunan Instrumen | 54 |
| 3.4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas | 56 |
| 3.5 Teknik Analisis Data | 59 |
| 3.5.1 Analisis Deskriptif | 59 |
| 3.5.2 Uji Persyaratan Analisis..... | 60 |
| 3.5.3 Uji Hipotesis | 67 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja | 69 |
| 4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja | 84 |
| 4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja..... | 104 |
| BAB V. SIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Simpulan | 115 |
| 5.2 Saran..... | 116 |
| DAFTAR PUSTAKA | 118 |
| LAMPIRAN | 121 |



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1 Data Kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi Beberapa Akademi Swasta Kota Semarang 2002-20077 | 8 |
| Tabel 2.1. Beberapa Dimensi Pengajaran | 15 |
| Tabel 2.2. Keputusan Dirjen Dikti No. 3298 / D / T / 99 | 20 |
| Tabel 3.1. Data Jumlah Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang | 49 |
| Tabel 3.2. Distribusi Jumlah Sampel | 51 |
| Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian | 55 |
| Tabel 3.5. Kategori Penskoran Jawaban Angket Berdasarkan Skala Likert | 56 |
| Tabel 3.5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian | 58 |
| Tabel 3.6. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian | 59 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas | 65 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Linieritas | 66 |
| Tabel 4.1 Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen | 69 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang | 72 |
| Tabel 4.3 Rata-rata Motivasi Kerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang | 72 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Prestasi Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang | 73 |
| Tabel 4.5 Motivasi akan Prestasi Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang Ditinjau dari Setiap Aspek | 74 |

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 4.6 | Distribusi Frekuensi Pengakuan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang | 76 |
| Tabel 4.7 | Distribusi Pengakuan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang Ditinjau dari Setiap Aspek | 77 |
| Tabel 4.8 | Distribusi Frekuensi Motivasi akan Tanggung Jawab Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang | 78 |
| Tabel 4.9 | Motivasi akan Tanggung Jawab Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang Ditinjau dari Setiap Aspek | 79 |
| Tabel 4.10 | Distribusi Frekuensi Motivasi akan Promosi Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang | 80 |
| Tabel 4.11 | Distribusi Promosi Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang Ditinjau dari Setiap Aspek | 82 |
| Tabel 4.12 | Distribusi Frekuensi Pertumbuhan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang | 83 |
| Tabel 4.13 | Pertumbuhan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang Ditinjau dari Setiap Aspek | 84 |
| Tabel 4.14 | Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | 85 |
| Tabel 4.15 | Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang | 88 |
| Tabel 4.16 | Tingkat Kepuasan Kerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang Ditinjau dari Setiap Aspek | 89 |
| Tabel 4.17 | Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Gaji yang diterima | 90 |
| Tabel 4.18 | Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Gaji yang diterima | 91 |
| Tabel 4.19 | Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Kenyamanan | 92 |
| Tabel 4.20 | Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Kenyamanan | 92 |
| Tabel 4.21 | Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Kebanggaan | 94 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 4.22 Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Kebanggaan..... | 94 |
| Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Penghargaan | 96 |
| Tabel 4.24 Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Penghargaan | 96 |
| Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Kebermaknaan Tugas | 97 |
| Tabel 4.26 Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Kebermaknaan Tugas..... | 98 |
| Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Kesempatan Untuk Maju..... | 99 |
| Tabel 4.28 Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Kesempatan Untuk Maju..... | 100 |
| Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Kewenangan Mengatur Sistem..... | 101 |
| Tabel 4.30 Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Kewenangan Mengatur Sistem | 102 |
| Tabel 4.31 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Umpan Balik..... | 103 |
| Tabel 4.32 Kepuasan Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang terhadap Umpan Balik | 103 |
| Tabel 4.33 Analisis Regresi Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dosen | 104 |
| Tabel 4.34 Distribusi Frekuensi Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang..... | 107 |
| Tabel 4.35 Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang ditinjau dari Setiap Aspek | 107 |
| Tabel 4.36 Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Pengajaran Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang..... | 108 |
| Tabel 4.37 Pendidikan dan Pengajaran Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang..... | 109 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 4.38 Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Penelitian Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang..... | 110 |
| Tabel 4.39 Pelaksanaan Penelitian Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang..... | 111 |
| Tabel 4.40 Distribusi Frekuensi Pengabdian Masyarakat Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang..... | 112 |
| Tabel 4.41 Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat oleh dosen Akademi Swasta di Kota Semarang..... | 113 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 3.1 Pardigma Penelitian..... | 48 |
| Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas | 62 |
| Gambar 4.2. Uji Normalitas | 64 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi. (Trianto dan Tutik 2006:3). Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupannya terletak pada kekuatan sumber daya dosen.

Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Kinerja dosen merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misinya, kinerja dosen merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga perguruan tinggi

Mangkunegara (2004 : 67) memberikan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (dosen) dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun tugas dosen berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya Pasal 3 disebutkan Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 60 menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesional, dosen berkewajiban sebagai berikut :

- (1) Melaksanakan, pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat
- (2) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- (3) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- (4) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- (5) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika.
- (6) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and Inancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan (motivasi), (3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap

tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, (6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. (Mangkuprawira, 2007:2).

Dalam hal ini peneliti hanya akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah faktor motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi tidak dibahas dalam penelitian ini.

Motivasi diambil dari bahasa Inggris yaitu kata *motivation* yang berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan (Wiyono 2007:1). Menurut Uno (2007:3) motivasi berasal dari kata motif yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Anoraga (2006:34) mengartikan motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni sebagai suatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Duncan dalam Uno (2007:87) mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (dosen). Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Diduga dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Herzberg dalam Hasibuan (2003: 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah, sedangkan faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu; prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh lembaga perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas akademi, agar kinerja dosen tersebut tercapai maka dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja lebih dahulu. Ketika dosen merasakan kepuasan dalam bekerja maka dosen akan cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki tanpa mengenal waktu dan menghitung pamrih rajin masuk bekerja.

Moorse dalam Panggabean (2004 : 128) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling banyak tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan yang paling banyak, namun mendapat yang sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang ada pada dirinya. Hal itu disebabkan adanya perbedaan masing-masing

individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya.

Keith Davis, Wexley, dan Yuki dalam Mangkunegara (2004:117) mengungkapkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek-aspek perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Hackman dan Oldman dalam Panggabean (2004:132) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan yaitu: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik.

Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001 : 196) berpendapat bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Dosen akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seorang dosen mendambakan sesuatu, maka ia memiliki suatu harapan, dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas Dalam hal ini dosen yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan kondisi di lapangan yaitu pada akademi swasta yang terdapat di Kota Semarang, permasalahan yang ada dalam kinerja dosen ditinjau dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat ditemukan fakta bahwa ketersediaan bahan ajar sangat ditentukan oleh kemampuan dosen untuk mentransfer ilmu dalam bentuk tulisan. Penyajian informasi melalui buku ajar, diktat, *handout*, modul yang jelas dan sistematis akan mempengaruhi proses transfer informasi. Sampai saat ini, bahan ajar yang dihasilkan dosen sangat terbatas dalam kuantitas maupun kualitas.

Selain itu unsur pembelajaran sangat dipengaruhi oleh dua aspek penting yaitu metode pembelajaran dan media pembelajaran. Kedua aspek tersebut menunjang dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi yang tentunya Akademi Swasta di Kota Semarang termasuk di dalamnya. Kedua aspek tersebut masih belum terlaksana dengan baik pada lembaga akademi swasta di Kota Semarang, antara lain disebabkan oleh :

- 1) Rendahnya motivasi dosen untuk menyusun bahan ajar baik *hand-out*, diktat, terlebih buku ajar dan buku petunjuk praktik.
- 2) Kurang tersedianya media pembelajaran seperti *Over Head Projector (OHP)*, laptop dan *Liquite Criystal Display (LCD)* di ruang kuliah. Media pembelajaran merupakan alat bantu pembelajaran yang sangat mempengaruhi iklim, kondisi dan lingkungan belajar. Kondisi yang tercipta akan membawa pengaruh psikologis terhadap mahasiswa dan dosen yang pada gilirannya akan membantu efektif dan efisiensinya proses pembelajaran.

3) Terbatasnya jumlah dosen yang diikutsertakan dalam pelatihan model PEKERTI (Pelatihan Keterampilan Instruksional.)

Selain hal tersebut di atas dalam kaitannya dengan masalah penelitian fakta yang didapatkan menunjukkan bahwa jumlah dosen dalam melaksanakan penelitian baik oleh masing-masing dosen (secara perorangan) maupun secara berkelompok masih rendah. Data yang ada menunjukkan penyebab rendahnya penelitian diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (1) Lemahnya kemampuan dosen menyusun proposal penelitian, (2) Relevansi penelitian tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga penelitian yang dilakukan tidak bisa memberikan kontribusi penyelesaian problem di masyarakat, maka akan kesulitan mencari dana dari sponsor, (3) Kurang tersedianya dana dari yayasan yang menaunginya, (4) Kurang memadainya fasilitas kegiatan penelitian, meliputi internet, literatur dan laboratorium, (5) Lemahnya budaya meneliti di kampus.

Dalam pelaksanaannya dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini ternyata pengabdian kepada masyarakat jarang dilakukan oleh para dosen Akademi Swasta di kota Semarang yang antara lain alasan yang dikemukakan oleh para dosen tersebut adalah karena terbentur tidak ada dana yang dialokasikan oleh yayasan, maka hal ini yang menyebabkan dosen tidak termotivasi untuk melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk memperkuat penjelasan tentang kurang atau minimnya penelitian yang dilakukan oleh para dosen Akademi Swasta di Kota Semarang seperti yang telah penulis paparkan di atas, maka sebagai data awal yang penulis peroleh adalah data tentang kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi oleh beberapa akademi swasta

di kota Semarang dalam kurun lima tahun terakhir adalah sebagai berikut yang menunjukkan minimnya jumlah pelaksanaan penelitian yang berasal dari proposal program hibah dan penulis ambilkan dari 3 akademi swasta di Kota Semarang seperti yang terlihat pada tabel pada halaman berikut:

Tabel 1.1 Data Kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi Beberapa Akademi Swasta Kota Semarang 2002-2007

| No. | Nama Akademi | Pelaksanaan Pendidikan dan Pengajaran | Jumlah Pelaksanaan Penelitian Ilmiah | Jumlah Pelaksanaan Pengabdian pada masyarakat |
|-----|--|--|--------------------------------------|---|
| 1 | Akademi Kimia Industri Proposal Hibah Institusi Tahun 2008 | <ul style="list-style-type: none"> - Mempunyai buku ajar 93,33% - Mempunyai buku petunjuk praktik 22,22% - Kurikulum sesuai SK Mendiknas No. 232/U/2000 | Rerata 4,8 | 3 |
| 2 | Akademi Pelayaran Niaga Proposal Hibah A1 Tahun 2007 | <ul style="list-style-type: none"> - Mempunyai buku ajar 0% - Mempunyai buku petunjuk praktik 0% - Kurikulum sesuai Mendiknas No.232/U/2000 | 0 | 1 |
| 3 | Akademi Kesejahteraan Sosial Ibu Kartini Proposal Hibah A1 Tahun 2006 | <ul style="list-style-type: none"> - Mempunyai buku ajar 0% - Mempunyai buku petunjuk praktik 25% - Kurikulum sesuai Mendiknas No. 232/U/2000 | 2 | 2 |

Sumber : Proposal Program Hibah Akademi Swasta Kota Semarang.

Pengembangan dalam proses belajar mengajar seharusnya terus ditingkatkan mutunya melalui perubahan kurikulum, penyusunan Satuan Acara Perkuliahan (SAP) dan Garis-Garis Besar Program Pengajaran (GBPP), monitoring

perkuliahan, peningkatan jumlah buku pustaka, sarana dan prasarana, serta melakukan kerjasama dengan institusi lain melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penelitian yang telah dilakukan oleh dosen yang dipublikasikan dan sesuai dengan bidangnya mendapatkan insentif, hal ini akan semakin meningkatkan motivasi dosen dalam melakukan penelitian-penelitian ilmiah. Selanjutnya aktivitas penelitian dan pengabdian pada masyarakat dilaksanakan dan diaplikasikan dalam proses belajar mengajar. Dengan demikian civitas akademika akan berpartisipasi aktif dan diharapkan lulusan akan menjadi berkualitas tinggi.

Bagi dosen, juga tercakup harapan penggajian yang lebih baik sehingga dosen dapat berkonsentrasi menghadapi tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Perbaikan kesejahteraan akan sekaligus mengangkat prestise di mata masyarakat yang selama ini menganggap seseorang berprofesi sebagai dosen karena tidak ada kerja lain, sehingga tidak akan memilih dosen sebagai bentuk pengabdian karena penghasilannya tidak sebanding dengan profesi lain dengan ijazah yang sama.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bermaksud mengungkap bagaimana kinerja dosen Akademi Swasta di Kota Semarang dan sejauh mana faktor motivasi kerja yang dimiliki dan tingkat kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen Akademi Swasta Kota Semarang, sedangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain dua faktor tersebut diabaikan.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang ?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan :

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian diharapkan dapat menghasilkan teori mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Membantu akademi swasta di kota Semarang untuk menemukan sekaligus memecahkan permasalahan tentang rendahnya motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi yayasan/akademi dalam membuat kebijakan agar dosen termotivasi dan mempunyai kepuasan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen.
- c. Sebagai salah satu bahan masukan bagi peneliti lain pada waktu yang akan datang, khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja dosen.



BAB II

KERANGKA TEORITIS

2.1 Kinerja Dosen

2.1.1 Konsep Dasar Tentang Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979). Berasal dari akar kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfill*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (*to do what is expected of a person*) (Mangkuprawira 2007:1)

Mathis – Jackson (2004:378) mendefinisikan kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut. (1) Kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama.

Mangkunegara (2004:67) mengungkapkan pengertian "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Prawirosentono (1999:2) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan (dosen) dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

2.1.2 Kinerja Dosen Dalam Proses Pendidikan di Perguruan Tinggi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab I pasal 1 ditegaskan tentang tugas, profesi, penyelenggara pendidikan formal, kualifikasi, dan kompetensi Dosen sebagai berikut :

- (1) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentranformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- (2) Profesional adalah 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
- (3) Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal.

- (4) Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan
- (5) Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Dosen dikatakan berkompoten menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, apabila dosen telah menguasai empat kompetensi dasar yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik (2) Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik (3) Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. (4) Kompetensi Sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama dosen, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Trianto 2006:241).

Tipe penilaian dan evaluasi pengajaran di pendidikan tinggi umumnya meliputi empat dimensi, yaitu masukan, proses, keluaran atau produk, dan konteks pengajaran (Indrajit & Djokopranoto 2006:211) yaitu :

- (1) Masukan: dalam dimensi masukan, aspek spesifik yang perlu dievaluasi adalah karakteristik mahasiswa maupun dosen, masing-masing mahasiswa sangat berbeda dalam hal pengetahuan, nilai, dan kepercayaan yang mereka bawa dalam suasana perkuliahan, perbedaan ini akan mempengaruhi keberhasilan pembelajaran atau perkuliahan. Sejalan dengan itu, demikian pula dosen memiliki pengetahuan, pengalaman mengajar, pengalaman meneliti, dan motivasi yang berbeda-beda pula..
- 2) Dimensi kedua adalah proses, yang terdiri atas keputusan mata kuliah dan tingkah laku kelas. Apabila seorang dosen mengajar, maka ia sebetulnya mengambil keputusan atas isi mata kuliah yang diberikan, buku referensi yang digunakan, kedalaman pembahasan, cara pengajaran, cara tes atau ujian, serta penilaian. Tingkah laku kelas diwarnai oleh tingkah laku mahasiswa, yang menyangkut suasana kuliah, komunikasi dan interaksi, cara mengajukan

pertanyaan dan cara menjawab, cara diskusi, pemberian motivasi pada mahasiswa.

- 3) Produk: dimensi ini menyangkut produk dari pengajaran sendiri, yang meliputi jumlah dan tipe pengajaran untuk tiap-tiap mata kuliah. Dalam pemberian kuliah yang baik, mahasiswa akan memperoleh tambahan pengetahuan yang berguna dan berminat untuk belajar sendiri menambah pengetahuan sendiri.
- 4) Konteks: adalah hal lain yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran antara lain ruang kuliah (fisik), kelengkapan kuliah (institusional), sikap mahasiswa (sosial), dan gairah dosen (personal).

Keempat hal uraian di atas merupakan penjelasan yang berasal dari beberapa dimensi pengajaran yang disampaikan oleh Dee Fink yang dikutip oleh Indrajit dan Djokopranoto (2006:213) yang dapat kita lihat dalam bentuk skema pada halaman berikut ini.

Tabel 2.1 Beberapa Dimensi Pengajaran

| Dimensi Umum Penilaian | Aspek Khusus Pengajaran Pendidikan Tinggi | |
|---------------------------|---|------------------------|
| Masukan | Karakteristik mahasiswa | Karakteristik Dosen |
| Proses | Keputusan Mata Kuliah | Tingkah Laku Kelas |
| Produk | Jumlah dan Tipe Pembelajaran | |
| Konteks | Berbagai Konteks : <ul style="list-style-type: none"> • Fisik • Sosial • Institusional • Personal | |

Sumber : L. Dee Fink, dalam Improving the Evaluation of college teacheer, A Guide to Faculty Development dalam Indrajit & Djokopranoto (2006:213)

Indrajit dan Djokopranoto (2006 : 213) mengungkapkan pendapat L. Dee Fink, ada lima pertanyaan untuk menilai mutu pengajaran yaitu :

- a. Apakah dosen memiliki pengetahuan cukup dan mutakhir mengenai bahan mata kuliah yang diajarkan, termasuk pengalaman akademis dan atau pengalaman praktis serta upaya untuk pengembangan?
- b. Seberapa baik keputusan dosen mengenai mata kuliah yang diberikan, termasuk tujuan, teknik dan strategi mengajar, pemberian tugas bacaan atau pekerjaan rumah atau laboratorium, test dan penilaian?
- c. Seberapa jauh suasana kelas mendukung proses pembelajaran selama dosen yang bersangkutan mengajar, termasuk pengorganisasian, antusiasme, interaksi, dan hubungan antar mahasiswa?
- d. Seberapa baik hasil pendidikan dan pengajaran yang diterima mahasiswa termasuk jumlah yang dipelajari, pentingnya yang dipelajari, sikap terhadap proses pembelajaran, dan sikap terhadap mata kuliah?
- e. Bagaimana mutu proses belajar mengajar dibantu atau dipengaruhi oleh faktor kontekstual termasuk faktor fisik, institusional, sosial, dan personal?

Pada hakikatnya, pertanyaan di atas digunakan untuk melakukan penilaian mengenai kualitas pengajaran para dosen. Untuk menjawab secara obyektif, memerlukan prosedur atau cara dan sumber informasi. Sumber-sumber diambil dari hal dan pihak yang mempunyai hubungan sangat erat dengan hal-hal yang dinilai. Indrajit dan Djokopranoto (2006 : 215) mengungkapkan sumber-sumber tersebut adalah: (1) Bahan kuliah. (2) Mahasiswa (yang sedang kuliah dan alumni). (3) Dosen, rekan dosen ahli, karyawan administrasi. (4) Konsultan pengamat.

Prosedur yang disarankan yang dapat dilakukan dalam proses penilaian, dengan melakukan evaluasi sendiri, melakukan evaluasi tahunan, dan evaluasi secara berkala.

- a. Evaluasi Sendiri. Dalam prosedur, dosen diharapkan melakukan sendiri evaluasi atas kinerja dirinya termasuk rencana dan kebutuhan untuk memperbaiki kinerjanya.
- b. Evaluasi Tahunan. Evaluasi dilakukan setiap tahun sekali dan dilakukan oleh atasan dosen bersangkutan. Penilaian dapat dilakukan dengan prosedur, cara penilaian, komponen penilaian, dan formulir penilaian yang sudah baku untuk membantu penilai dan menjaga konsistensi serta keseragaman penilaian. Penilaian sebaiknya dibicarakan oleh penilai dengan dosen yang dinilai.
- c. Evaluasi Berkala. Evaluasi berkala dilakukan untuk menghubungkan hasil penilaian dengan program khusus untuk dosen bersangkutan diantaranya seperti penugasan meneruskan belajar, kenaikan golongan gaji, pemberian tugas struktural, pemindahan tugas. Evaluasi dilakukan oleh atasan langsung atau oleh pejabat yang diberikan tugas untuk itu. Penilaian sebaiknya menyampaikan langsung dan membicarakan dengan yang dinilai.

Sesuai Undang-Undang Guru Dan Dosen yaitu Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. pasal 48 ayat 1 yang menetapkan status dosen terdiri atas dosen tetap dan dosen tidak tetap, maka kinerja dosen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja dosen tetap. Yang dimaksud dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu, sedangkan dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam

melaksanakan tugas serta untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Gibson (1987) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang antara lain: (1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. (3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*) (Subekti 2008:2).

Kuswadi (2005:27) mendefinisikan "bahwa usaha untuk mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal seperti harapan perusahaan ditentukan oleh faktor-faktor berikut, (1) motivasi, (2) kepuasan kerja, (3) kemampuan karyawan, (4) sarana kerja, (5) gaya manajemen dan gaya kepemimpinan".

Handoko (2001:193) mengungkapkan ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) dosen. Dosen bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis.. Dalam hal ini peneliti hanya akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi diabaikan. Penilaian kinerja dosen dilakukan dengan evaluasi sendiri, jadi dalam penelitian ini sasarannya adalah dosen akademi swasta di kota Semarang.

2.1.3 Pengukuran Kinerja Dosen

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38 / KEP / MK. WASPAN / 8 / 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit. Pasal 3: Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan

tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 ayat (2) Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi :

- a. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran , meliputi:
 - 1) Melaksanakan perkuliahan / tutorial, menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.
 - 2) Membimbing seminar mahasiswa
 - 3) Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN), Praktik Kerja Lapangan (PKL).
 - 4) Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.
 - 5) Penguji pada ujian akhir
 - 6) Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan
 - 7) Mengembangkan program perkuliahan
 - 8) Mengembangkan bahan pengajaran
 - 9) Menyampaikan orasi ilmiah
 - 10) Membina kegiatan mahasiswa dibidang akademik / kemahasiswaan.
 - 11) Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya
 - 12) Melaksanakan kegiatan mahasiswa detasering dan pencakokan Dosen
 - b. Melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni pertunjukan dan karya sastra, meliputi:
 - 1) Menghasilkan karya penelitian.
 - 2) Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
 - 3) Mengedit/menyunting karya ilmiah.
 - 4) Membuat rancangan dan karya teknologi.
 - 5) Membuat rancangan dan karya seni.
 - c. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat meliputi:
 - 1) Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organisasinya.
 - 2) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
 - 3) Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.
 - 4) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan
 - 5) Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.
- (Departemen Pendidikan Nasional 2001: 118-119)

Berdasarkan hal tersebut di atas, selanjutnya berdasarkan Keputusan Dirjen

Dikti No. 3298/D/T/99 tanggal 29 Desember 1999 secara lengkap dan jelas sebagaimana pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2 Keputusan Dirjen Dikti No. 3298 / D / T / 99

| Bidang | Jenis Kegiatan (sesuai beban kerja ideal dosen) | Jumlah jam per Minggu atau ekuivalen |
|-----------------------|--|--------------------------------------|
| Pendidikan | 1. Mengajar matakuliah "X" (3 SKS) | 9 |
| | 2. Mengajar matakuliah "Y" (3 SKS) | 9 |
| | 3. Membimbing mahasiswa menyelesaikan Skripsi, 3 orang per semester | 6 |
| | 4. Perwalian mahasiswa, 20 orang per semester | 1 |
| | 5. Menguji ujian akhir (sidang sarjana), 3 orang per semester | 0,5 |
| | 6. Membuat diktat kuliah 1 diktat per tahun | 2 |
| | Jumlah | 27,5 |
| Penelitian | 1. Penelitian 1 topik per tahun, sebagai peneliti utama | 10 |
| | 2. Penulisan makalah di jurnal terakreditasi, 1 judul per 2 tahun, sebagai penulis utama | 1 |
| | Jumlah B | 11 |
| Pengabdian masyarakat | 1. Mengadakan pelatihan insidental, 1 topik per semester. | 1 |
| Kegiatan penunjang | 1. Aktif dalam kepanitiaan 1 panitia per tahun | 1 |
| | Jumlah total | 40,5 |

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan jumlah jam, kegiatan dosen per minggu sebagai berikut :

a. Mengajar/memberi kuliah

1 SKS (Satuan Kredit Semester) terdiri atas 1 jam tatap muka di kelas dan 2 jam persiapan menyusun bahan kuliah.

b. Membimbing mahasiswa menyelesaikan skripsi

Skripsi mempunyai bobot 6 SKS karena sifat skripsi adalah tugas mandiri, maka minimal setiap mahasiswa harus berkonsultasi dengan dosen pembimbing selama 2 jam per minggu.

c. Perwalian mahasiswa

Beban normal dosen wali adalah 20 orang mahasiswa per semester Untuk hal tersebut dosen menyediakan waktu minimal 1 jam per minggu untuk konsultasi terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para mahasiswanya.

d. Menguji ujian akhir / sidang sarjana

Setiap ujian akhir (sidang sarjana) memakan waktu 3 jam sehingga jika ada 3 mahasiswa, dosen penguji harus menyediakan waktu 9 jam per semester atau 0,5 jam per minggu (1 semester ekuivalen dengan 18 minggu).

e. Membuat diktat kuliah

Diktat kuliah diperkirakan berjumlah 100 halaman. Jika 100 halaman ditulis dalam waktu 1 tahun, maka diperkirakan setiap minggu dapat ditulis 2 halaman (50 minggu efektif dalam 1 tahun) dan untuk dapat menulis 2 halaman yang bermutu diperlukan waktu 2 jam (termasuk persiapan mencari literatur, gambar, dsb.)

f. Penelitian

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Direktorat Pembinaan Penelitian dan disediakan oleh peneliti utama dalam melakukan penelitian Hibah Bersaing adalah 10 jam per minggu.

g. Penulisan makalah di jurnal terakreditasi

Menurut kaidah normal, diperlukan waktu 2 tahun dari saat mulai penulisan untuk akhirnya terbit di jurnal, dan waktu yang harus dialokasikan oleh penulis adalah ekuivalen dengan 1 jam per minggu.

h. Pelatihan insidental

Kegiatan ini ditujukan untuk pengabdian pada masyarakat, berdasarkan kaidah normal, maka dosen mengadakan pelatihan 1 topik per semester dengan lama waktu pelatihan 3 hari kerja (ekuivalen 18 jam pelatihan). Untuk mempersiapkan bahan pelatihan diperlukan waktu minimal 18 jam, berarti diperlukan waktu 1 jam per minggu (1 semester ekuivalen dengan 18 minggu)

i. Keanggotaan dalam panitia

Jika rapat rutin diadakan setiap 2 minggu dan setiap rapat normalnya berlangsung 2 jam maka diperlukan komitmen untuk 1 jam per minggu. (Depdiknas Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi 2006)

Kinerja dosen adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yaitu melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Dalam penelitian ini kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang diukur dengan tugas dosen yang terangkum dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu (1) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran, (2) Melaksanakan penelitian dan pengembangan, dan (3) Pengabdian kepada masyarakat.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Konsep Dasar Tentang Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah "motivasi". Berkaitan dengan pengertian motivasi, berbagai pakar menyetujui pandangannya tentang motivasi, diantaranya ialah : Uno (2007 : 1) mengartikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Robbins (2006 : 213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Winardi (2004 : 6) menyimpulkan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Hasibuan (2003 : 95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Moekijat (2002 : 5) mengartikan bahwa:“ motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”.

Fred Luthans (1995 : 141) menegaskan bahwa *“Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive. Thus, the key to understanding the process of motivation lies in the meaning of, and relationship between, needs, drives, and incentives”*.

Dengan demikian, motivasi sebagai sebuah proses yang bermula dari kekurangan dalam hal fisiologis ataupun psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif. Berdasarkan definisi ini ada tiga hal penting dalam proses motivasi yang saling berhubungan dan tergantung satu dengan yang lainnya yaitu : kebutuhan-kebutuhan, dorongan-dorongan, insentif-insentif. Dari ketiga hal ini dapat dijelaskan bahwa :

1. Kebutuhan, tercipta ketika ada ketidakseimbangan psikologis atau fisiologis
2. Dorongan, biasanya disebut yang terbangun untuk meredakan kebutuhan.
3. Insentif, merupakan segala sesuatu yang akan meredakan dan mengurangi dorongan dengan memenuhi insentif cenderung untuk mengembalikan keseimbangan psikologis dan fisiologis dan akan mengurangi atau menghilangkan dorongan.

Pendapat-pendapat tentang motivasi tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut. Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan (dosen) untuk

melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

2.2.2 Pentingnya Motivasi Kerja Dosen

Motivasi menurut sumber yang menimbulkan dibedakan dua macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi intrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik, oleh karena itu, seorang dosen harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat terhadap Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Secara umum teori motivasi dibagi dalam dua kategori yaitu teori isi (*content*), dan teori proses. Teori motivasi isi memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan “apa” yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya (Hasibuan 2003:103). Beberapa tokoh dalam teori isi antara lain :

1. Teori Motivasi Isi (*Content*)

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menurut Robbins (2006:214). Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat, sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Tingkat pertama adalah kebutuhan fisiologis, setelah kebutuhan ini terpuaskan maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, kebutuhan kedua adalah keamanan, rasa aman, kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial, kebutuhan bergaul, bermasyarakat, setelah kebutuhan sosial terpenuhi, kebutuhan keempat adalah kebutuhan penghargaan atau penghormatan, setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu kebutuhan kelima aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi. Pendapat ini diantaranya diungkapkan pula oleh Siagian (2006 :288), Usman (2006: 227-231) dan Manullang (2006:173-177).

Teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer secara konseptual terdapat persamaan antara teori Maslow dan Alderfer, karena *Existence Needs*, berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisiologis dan keamanan dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. *Relatedness Needs*, menekankan akan pentingnya kebutuhan sosial dan penghargaan senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut Maslow, dan *Growth Needs* adalah keinginan untuk aktualisasi diri sama dengan hierarki kelima dari Maslow (Siagian 2006:289).

Teori Motivasi Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak, karena manusia menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan kondisi obyektif yang dihadapinya

antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya (Robbins 2006:221).

Teori Dua Faktor. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg, menurut Robbins seperti yang diungkapkan Siagian (2006:209) yang dimaksud dengan faktor motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu), sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang (gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Dari konsep teori dua faktor dapat diketahui bahwa perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor tersebut (Umar 2004:39)

Teori X dan Y dari McGregor berasumsi bahwa kedua konsep X dan Y adalah berbeda. Manusia sebagai teori X (negatif) dan teori Y (positif). Teori X mengasumsikan bahwa manusia tidak menyukai bekerja, menghindari tanggung jawab, harus dipaksa agar berprestasi dan kurang mandiri. Teori Y mengasumsikan bahwa manusia suka bekerja, kreatif, bertanggung jawab dan dapat mengarahkan dirinya (Usman 2006:233).

McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa asumsi teori Y lebih sah daripada teori X. Oleh Karena itu, diusulkannya ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, serta

hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan (Robbins 2006:216)

Teori Motivasi David McClelland.. Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kelompok pertemanan atau afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) (Robbins 2006:222)

Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan besar, dengan pendapatan yang besar akhirnya dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (Hasibuan 2003:112).

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang, sebab setiap orang menginginkan: (1) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja, (2) kebutuhan akan perasaan dihormati, (3) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, (4) kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi, ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh kebutuhan afiliasi.

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh pimpinan ditumbuhkan secara sehat,

menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga seseorang akan meningkatkan semangat kerjanya.

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha menjelaskan bagaimana dan tujuan apa yang membuat seseorang berperilaku tertentu. Menurut teori ini motivasi timbul karena adanya kebutuhan (*needs*), kemudian ada harapan (*expectancy*) terhadap kemungkinan memperoleh balasan (*reward*) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Hanafi 1997:348) Teori motivasi proses ini antara lain: (1) Teori Penentuan Tujuan, (2) Teori Penguatan, (3) Teori Keadilan, dan (4) Teori Pengharapan.

Teori Penentuan Tujuan. Menurut Hanafi (1997:352) Teori Penentuan Tujuan. mengungkapkan bahwa jika tujuan cukup spesifik dan menantang, tujuan dapat menjadi faktor pemotivasi yang efektif baik untuk individu maupun untuk kelompok. Motivasi juga semakin meningkat apabila individu dilibatkan atau berpartisipasi dalam penentuan tujuan. Umpan balik yang akurat dan cepat juga bermanfaat dan didapatkan untuk mendorong motivasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu, jadi menurut pendapat Robbin, dan Hanafi sudah sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh Edwin Locke yaitu "bahwa niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja"

Teori Penguatan (Teori motivasi *reinforcement*) mencoba menjelaskan peranan balasan dalam membentuk perilaku tertentu. Teori ini menyatakan bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan yang menyenangkan (*rewarding*), maka

perilaku tersebut akan diulangi lagi di masa mendatang. Sebaliknya, jika suatu perilaku diberi hukuman (balasan yang tidak menyenangkan atau *punishment*) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi di masa mendatang (Hanafi 1997:353).

Sesuai pendapat Robbins dalam teori penguatan mempunyai pendekatan perilaku (*behavioristik*), yang berargumen bahwa penguatanlah yang mengkondisikan perilaku. Umar (2004:41) berpendapat teori penguatan ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

Teori Keadilan (*Equity Theory*) Pendapat Hanafi (1997:351) tentang teori motivasi keadilan adalah "bahwa motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja merupakan fungsi persepsi keadilan (kewajaran) yang dirasakan oleh karyawan terhadap balasan yang diterimanya. Keadilan tersebut diukur berdasarkan rasio antara *output* yang dihasilkan orang tersebut (misal, gaji atau promosi) dengan *input* seseorang (misal, usaha atau keterampilan). Robbins berpendapat bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya, jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom, Robbins menyimpulkan "bahwa karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, jika prinsip keadilan ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat" (Robbins 2006:230).

Mengacu pada uraian teori di atas, secara konseptual dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja dosen. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang dosen biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Indikator motivasi kerja menurut Usmara (2006:14) yaitu: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat dirumuskan definisi operasional motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan yang telah ditetapkan yang terlihat dalam dua dimensi yaitu: (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dorongan internal indikatornya: prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Dimensi dorongan eksternal, indikatornya: promosi, dan pertumbuhan.

Motivasi kerja seorang dosen sangat penting untuk peningkatan kinerja dosen, dengan motivasi yang dimiliki maka dosen dapat lebih meningkatkan mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan melaksanakan kewajiban pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Konsep Dasar Tentang Kepuasan Kerja

Wexley dan Yuki terjemahan Shobaruddin (2005:160) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya.. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji, kondisi kerja,

pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju..

Anoraga (2006:82) mengungkapkan “bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis”.

Kreitner dan Kinicki terjemahan Erly Suandy (2000:271) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Mangkunegara (2004:120) mengungkapkan tentang teori-teori kepuasan kerja yaitu: teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg. Penjelasan mengenai teori tersebut diungkapkan oleh Mangkunegara (2004:120-123) sebagai berikut.

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Equity theory kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekantor maupun di tempat lain., ada tiga elemen keadilan:

- (1) *Input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya seperti: pendidikan, pengalaman, dan kecakapan.

- (2) *Output* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti: gaji, status, simbol, dan penghargaan.
- (3) *Comparison person* adalah perbandingan rasio antara *input-outcome* dirinya dengan rasio *input-outcome* orang lain. Nilai perbandingan ini dirasakan cukup adil maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan bisa juga tidak, tetapi bila perbandingannya itu tidak seimbang dan merugikan akan menimbulkan ketidakpuasan.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama dipelopori oleh Proter, berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung kepada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas

4. Teori Pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas. Yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula, *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status, sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler, Keith Davis (1985:65). Vroom dalam Mangkunegara (2004:122) mengungkapkan “bahwa kepuasan merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang

memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya”. Selanjutnya Keith Davis dalam Mangkunegara (2004:123) menjelaskan “bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil dari range 0 – 1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah di antara 0 – 1.

Dari teori-teori kepuasan yang telah dijelaskan di atas. yang paling sesuai yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory* (Wexley dan Yuki terjemahan Shobaruddin 2005:144). Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri para dosen terhadap pekerjaannya, jika dosen merasa puas terhadap pekerjaannya, maka dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

2.3.2 Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen

Agar dosen bekerja dengan maksimal, maka kepuasan kerja harus terus menerus diperhatikan. Siagian (2006:297-299) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) kemangkiran. (2) keinginan pindah, (3) usia, (4) tingkat jabatan,(5) besar kecilnya organisasi. Mangkunegara (2004:117) mengungkapkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek-aspek perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan

aspek-aspek yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini sesuai pendapat Keith Davis (1985:96) dalam Mangkunegara (2004:117) mengemukakan bahwa” *Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*”

Harold E. Burt dalam Anoraga (2006: 82-83) mengungkapkan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut.

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
 - 1) Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan.
 - 2) Faktor psikis dan kondisi kerja.
 - 3) Hubungan sosial di antara karyawan.
 - 4) Sugesti dari teman sekerja.
 - 5) Emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan, sikap, umur, dan jenis kelamin.
 - b. Faktor-faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

2.3.3 Peranan Kepuasan Kerja Bagi Peningkatan Kinerja Dosen

Terlepas dari faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat pengaruh positif antar kepuasan kerja dengan prestasi kerja (kinerja) karyawan, artinya menjadikan kepuasan kerja untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap pegawai dengan jalan mengadakan survei. Survei kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan-perasaan mengenai

jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja juga untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai. (Mangkunegara 2004:124)

Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut: (1) Manager dan pemimpin melibatkan diri pada survei, (2) Survei dirancang berdasarkan kebutuhan dosen dan manajemen secara obyektif, (3) Survei diadministrasikan secara wajar, (4) Ada tindak lanjut dari pemimpin, dan adanya aksi untuk mengkomunikasikan kegunaan hasilnya dari pemimpin.

Keuntungan dari survei kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja, dan untuk keperluan pelatihan (*training*). (Mangkunegara 2004: 124).

i. Kepuasan Kerja secara Umum

Keuntungan survei kepuasan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Begitu pula untuk mengetahui ketidakpuasan pegawai pada bagian dan jabatan tertentu. Survei juga sangat bermanfaat dalam mendiagnosa masalah-masalah pegawai yang berhubungan dengan peralatan kerja.

2) Komunikasi

Survei kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin. Pegawai yang kurang berani berkomentar terhadap pekerjaannya dengan melalui survei dapat membantu mengkomunikasikan kepada pemimpin.

3) Meningkatkan Sikap Kerja

Survei kepuasan kerja dapat meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4) Kebutuhan Pelatihan

Survei kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu. Dengan demikian kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan bagi bidang pekerjaan pegawai-pegawai peserta pelatihan.

Kuswadi (2004:55) Kepuasan kerja dapat membantu memaksimalkan kinerja dosen dalam jangka panjang akan menghasilkan yaitu:

- 1) Dosen yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih baik
- 2) Dosen yang puas cenderung bekerja lebih produktif.
- 3) Dosen yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi tempat dosen tersebut bekerja.
- 4) Dosen yang puas cenderung dapat bekerja sama dengan mahasiswa..

Panggabean (2004:132) mengungkapkan alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dapat berupa *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), yang digunakan oleh Weiss et.al (1967), *The Job Descriptive Index* (JDI) yang dikembangkan oleh Smith dan Hulin (1969), *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ)

oleh Heneman dan Schwab (1985), dan *Job Diagnostic Survey* (JDS) yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldman (1974).

The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), merupakan skala rating untuk menilai kepuasan kerja sejauh mana mereka puas terhadap beberapa aspek pekerjaan (contoh kepuasan terhadap gaji dan kesempatan untuk maju) Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan (Mangkunegara 2004:127). Skor yang tinggi mencerminkan skor kepuasan kerja yang tinggi pula.

The Job Descriptive Index (JDI) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin (1969), menilai kepuasan keseluruhan dengan menggunakan: kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran, dan kepuasan terhadap promosi.

Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ) oleh Heneman dan Schwab (1985), merupakan daftar pertanyaan yang ditujukan untuk menilai kepuasan kerja terhadap beberapa aspek pembayaran (tingkatnya, penambahannya, dan fasilitas yang bisa dimanfaatkan).

Job Diagnostic Survey (JDS) yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldman (1974). mengembangkan alat ukur yang dapat digunakan untuk memahami kepuasan kerja berkaitan dengan lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan, yaitu keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*),

keberartian tugas (*task significance*), otonomy (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*)

Robins (2006:94) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya

Dari teori di atas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri para dosen terhadap pekerjaannya. Jika dosen merasa puas terhadap pekerjaannya, maka dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan.

Indikator kepuasan kerja meliputi: (1) gaji, (2) kenyamanan terhadap pekerjaan, (3) kebanggaan terhadap lembaga, (4) penghargaan terhadap hasil kerja, (5) kebermaknaan tugas, (6) kesempatan untuk maju, (7) kewenangan mengatur sistem kerja, (8) umpan balik terhadap tugas itu sendiri.

2.4 Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen fakultas kedokteran UKI Jakarta oleh Rumiwati, mahasiswa Pascasarjana UNS (2006). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan penyajian data secara deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian adalah dosen fakultas UKI Jakarta. Teknik pengumpulan data

menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan teknik korelasi dan regresi. Hasil uji penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Koefisien korelasi 0,538 dan koefisien determinasinya 0,289. (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Koefisien korelasi 0,466 dan koefisien determinasinya 0,217. (3). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Koefisien korelasi antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 0,647, koefisien determinasi 0,419.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMK negeri se kota Semarang. Tesis mahasiswa pascasarjana Unnes tahun 2003 Oleh Sri Wartulas. Hasil penelitian menunjukkan (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK negeri kelompok Teknologi Industri di Kota Semarang dengan koefisien korelasi 0,600 dan koefisien determinasi sebesar 0,359, (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK negeri kelompok Teknologi Industri di kota Semarang dengan koefisien korelasi 0,554 dan koefisien determinasi sebesar 0,307, (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK negeri kelompok Teknologi Industri di Kota Semarang dengan koefisien korelasi berganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 0,685, koefisien determinasi 0,469.

Penelitian tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada kinerja guru bantu SMA di Kabupaten Kendal. Tesis oleh Rohadi, mahasiswa pascasarjana UNNES (2005). Hasil penelitian menunjukkan (1) pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru bantu di Kabupaten Kendal sebesar 4,04% dan taraf signifikansi sebesar 0,021, (2) pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru bantu di Kabupaten Kendal sebesar 7,84% dan taraf signifikansi sebesar 0,001, (3) pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja guru bantu di Kabupaten Kendal sebesar 18,75% dan taraf signifikansi sebesar 0,000,

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen secara terpisah dapat memberi masukan yang berarti bagi peneliti dapat memperkuat teori tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen.

2.5 Kerangka Berpikir

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan (dosen) dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Gibson (1987) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang antara lain: (1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. (3)

Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*) (Subekti 2008:2)

Dalam hal ini peneliti hanya akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi diabaikan.

David C. McClelland dalam Mangkunegara (2004::68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri dosen untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan optimal. Dosen yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi kerjanya rendah

Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi yaitu: (1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, (2) berani mengambil resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, (5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, dosen akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja yang perlu

dimiliki oleh dosen harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi kerja yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih maksimal.

Herzberg dalam Hasibuan (2003: 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah, sedangkan faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu; prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja dosen. Dosen yang memiliki rasa puas di dalam bekerja dia akan merasakan hasil kerja yang baik/tinggi. Sebaliknya apabila ia merasa kurang puas di dalam bekerja, maka ia mendapatkan hasil kerja kurang baik/rendah. Dalam hal ini, kepuasan kerja dimaksudkan adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri dari para dosen terhadap pekerjaannya, jika dosen merasa puas terhadap pekerjaannya, maka dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

Robins (2006:94) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya

Locke dalam Usmara (2006:95) menyatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh perbedaan yang diinginkan oleh seseorang dan yang dia rasa dia terima. Semakin besar jumlah yang diinginkan melebihi jumlah yang diterima, ketidakpuasan juga semakin besar. Locke mengatakan, “kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah suatu fungsi dari hubungan antara yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang dia rasa ditawarkan oleh pekerjaannya”.

Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut : gaji, kenyamanan, kebanggaan terhadap lembaga, penghargaan terhadap hasil kerja, kesempatan untuk maju, kebermaknaan tugas, kewenangan mengatur waktu dan umpan balik terhadap tugas itu sendiri. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja dosen, maka semakin tinggi kinerja dosen tersebut.

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas diasumsikan kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja dosen, apabila seorang dosen mempunyai motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja dosen tersebut juga tinggi. Dengan demikian terdapat 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini, terdiri dari 2 (dua) variabel independen (bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (tergantung), yaitu:

1. Motivasi sebagai variabel independen pertama (X_1),

2. Kepuasan kerja sebagai variabel independen kedua (X_2),
3. Kinerja dosen sebagai variabel dependen (Y)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berdasarkan kajian teori-teori kinerja bahwa dosen dengan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dan apabila dosen memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, rumusan masalah, dan tujuan penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.
2. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.
3. Terdapat pengaruh positif dan simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

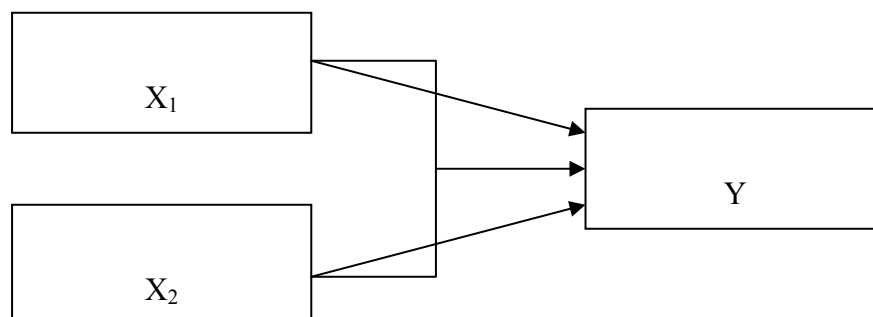
Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi tertentu dengan melihat fenomena-fenomena dan gejala-gejala yang dapat diamati. Dalam hal ini adalah penggambaran tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.

Pendekatan yang digunakan dalam perhitungan adalah kuantitatif, kajian dalam penelitian ingin mengungkap pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen serta pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada akademi swasta di kota Semarang dengan menggunakan perhitungan matematis dan angka-angka statistik.

Sifat penelitian adalah *ex-postfacto*, merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, keterikatan antara variabel bebas dengan variabel terikat sudah terjadi secara alami, dan peneliti dengan *setting* tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang terjadi faktor penyebabnya (Sukardi 2007:165).

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis, untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan serta tujuan

penelitian yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini menempatkan motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas atau independen, serta kinerja dosen (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Adapun model regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dirancang dengan menggunakan paradigma sebagai berikut:



Gambar 3.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

Sedangkan paradigma regresi linier berganda tersebut menggambarkan pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006:130). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah dosen-dosen akademi swasta di Kota Semarang yang memiliki karakteristik : (1) Dosen tetap, (2) Domisili di Semarang, dan (3) Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Tabel 3.1 Data Jumlah Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang

| No | Nama Akademi | Jumlah Dosen |
|----|---|--------------|
| 1 | Akademi Maritim Nasional Indonesia | 18 |
| 2 | Akademi Bahasa 17 Agustus 1945 Semarang | 31 |
| 3 | Akademi Pelayaran Niaga Indonesia | 41 |
| 4 | Akademi Keuangan dan Akuntansi Wika Jasa | 11 |
| 5 | Akademi Teknologi Semarang | 18 |
| 6 | Akademi Sekretari Marsudirini Santa Maria | 11 |
| 7 | Akademi Kesejahteraan Sosial Ibu Kartini | 11 |
| 8 | Akademi Kimia Industri Santo Paulus | 13 |
| 9 | Akademi Perdagangan Tjendekia Puruhita | 12 |
| 10 | Akademi Teknologi Industri Veteran Semarang | 10 |
| 11 | Akademi Statistika Muhammadiyah | 10 |
| 12 | Akademi Akuntansi Dian Kartika | 8 |
| 13 | Akademi Teknik Perkapalan Veteran | 19 |
| 14 | Akademi Teknik Wacana Manunggal | 11 |
| 15 | Akademi Manajemen Indonesia Semarang | 15 |
| 16 | Akademi Akuntansi Efendi Harahap | 12 |
| | Jumlah | 251 |

Sumber : Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (KOPERTIS) Wilayah VI Tahun 2007.
<http://evaluasi.mynet.co.id>. (05 Desember 2007)

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2006 : 131).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sampel random proporsi atau *proportional random sampling*. Adapun unit sampel digunakan teknik undian tanpa pengembalian. Pengambilan sampel dalam penelitian memakai *proportional random sampling* karena anggota populasi dianggap homogen dan pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono 2006:120) Peneliti meneliti 16 akademi di Semarang yang setiap akademi jumlah dosennya tidak sama maka sampel yang diambil secara proporsi berdasarkan jumlah dosen yang ada di akademi masing-masing.

Berdasarkan ungkapan dari Arikunto (2006:134): untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari: (1) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana, (2) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data, (3) besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik.

Maka peneliti mengambil jumlah 40% dari populasi. Populasi sejumlah 251 dosen tetap yang tersebar di 16 akademi maka sampel yang diambil sejumlah 40% dari 251 adalah 100,4 dibulatkan menjadi 101.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *proportional random sampling* dengan menggunakan teknik undian tanpa pengembalian, adapun caranya sebagai berikut:

1. Membuat jumlah distribusi sampel per akademi yang diteliti.
2. Membuat nomor undian mulai 1 sampai 251 dalam kertas kecil kemudian digulung. dimasukkan ke dalam suatu tempat untuk diambil satu persatu, sampai sejumlah 101. Nomor yang keluar dijadikan sampel penelitian .

Tabel 3.2 Distribusi Jumlah Sampel

| No | Nama Akademi | Jumlah Sampel (Pembulatan) |
|----|---|----------------------------|
| 1 | Akademi Maritim Nasional Indonesia | 8 |
| 2 | Akademi Bahasa 17 Agustus 1945 Semarang | 12 |
| 3 | Akademi Pelayaran Niaga Indonesia | 17 |
| 4 | Akademi Keuangan dan Akuntansi Wika Jasa | 5 |
| 5 | Akademi Teknologi Semarang | 7 |
| 6 | Akademi Sekretari Marsudirini Santa Maria | 5 |
| 7 | Akademi Kesejahteraan Sosial Ibu Kartini | 5 |
| 8 | Akademi Kimia Industri Santo Paulus | 5 |
| 9 | Akademi Perdagangan Tjendekia Puruhita | 5 |
| 10 | Akademi Teknologi Industri Veteran Semarang | 4 |
| 11 | Akademi Statistika Muhammadiyah | 4 |
| 12 | Akademi Akuntansi Dian Kartika | 3 |
| 13 | Akademi Teknik Perkapalan Veteran | 5 |
| 14 | Akademi Teknik Wacana Manunggal | 5 |
| 15 | Akademi Manajemen Indonesia Semarang | 6 |
| 16 | Akademi Akuntansi Efendi Harahap | 5 |
| | Jumlah | 101 |

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2006:61). Sedangkan Arikunto (2006:118) mengatakan bahwa “Variabel adalah obyek penelitian atau yang menjadi titik perhatian sesuatu penelitian”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, meliputi motivasi kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2). Adapun Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi dalam hal ini kinerja dosen (Y).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dosen dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator-indikator kinerja dosen meliputi : (1) melaksanakan pendidikan dan pengajaran, (2) melaksanakan penelitian, (3) melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dilakukan untuk menggerakkan dosen agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja meliputi : (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) tanggung jawab, (4) promosi, dan (5) pertumbuhan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri dari para dosen terhadap pekerjaannya, jika dosen merasa puas terhadap

pekerjaannya maka dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

Locke dalam Usmara (2006:95) menyatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh perbedaan yang diinginkan oleh seseorang dan yang dia rasa dia terima. Semakin besar jumlah yang diinginkan melebihi jumlah yang diterima, ketidakpuasan juga semakin besar. Locke mengatakan, “kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah suatu fungsi dari hubungan antara yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang dia rasa ditawarkan oleh pekerjaannya”.

Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut : (1) gaji, (2) kenyamanan terhadap pekerjaan, (3) kebanggaan terhadap lembaga, (4) penghargaan terhadap hasil kerja, (5) kebermaknaan tugas, (6) kesempatan untuk maju, (7) kewenangan mengatur sistem kerja, (8) umpan balik terhadap tugas itu sendiri. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja dosen, maka semakin tinggi kinerja dosen tersebut.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Instrumen Penelitian

Jenis instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan baik data mengenai variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja dosen menggunakan angket./kuesioner. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang responden ketahui.

Keuntungan memakai angket menurut Arikunto (2006:152): (1) tidak memerlukan hadirnya peneliti, (2) dapat dibagikan secara serentak kepada semua responden, (3) dapat dijawab oleh responden menurut waktu luang responden, (4) dapat dibuat anonim, sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu menjawab, (5) dapat dibuat terstandar, sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

Jenis angket yang digunakan adalah angket dengan pertanyaan tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dari 5 (lima) alternatif jawaban yang telah disediakan, berdasarkan persepsi masing-masing. Pilihan atas angket dengan pertanyaan tertutup didasarkan atas pertimbangan membantu responden agar dapat menjawab dengan cepat, serta untuk keperluan efisiensi dan efektifitas analisis data.

3.4.2 Penyusunan Instrumen

Cara penyusunan instrumen penelitian adalah dari variabel-variabel penelitian diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Untuk memudahkan penyusunan instrumen maka perlu digunakan kisi-kisi instrumen (Sugiyono 2006:149).

Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Dalam hal ini ada tiga variabel, jadi ada tiga instrumen yang dibuat yaitu: (1) instrumen untuk mengukur motivasi, (2) instrumen untuk mengukur kepuasan kerja, dan (3) instrumen untuk mengukur kinerja dosen.

Berdasarkan variabel serta indikator sebagaimana diuraian sebelumnya, maka kisi-kisi instrumen penelitian disajikan sebagai berikut (Arikunto 2006:164)

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Indikator | No Item |
|----|----------------|--|---|
| 1 | Motivasi Kerja | a. prestasi b. pengakuan c. tanggung jawab d. promosi e. pertumbuhan. | 1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16 17,18,19,20 |
| 2 | Kepuasan Kerja | a. gaji b. kenyamanan terhadap pekerjaan c. kebanggaan terhadap lembaga, d. penghargaan terhadap hasil kerja e. kebermaknaan tugas f. kesempatan untuk maju g. kewenangan mengatur sistem kerja h. umpan balik terhadap tugas itu sendiri | 1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16 17,18,19,20 21,22,23,24 25,26,27,28 29,30,31,32 |
| 3 | Kinerja Dosen | a. melaksanakan pendidikan dan pengajaran b. melaksanakan penelitian c. melaksanakan pengabdian kepada masyarakat | 1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20 21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30 |

Alternatif jawaban dalam instrumen penelitian memakai Skala Likert. Sukardi (2007:146) menyatakan bahwa Skala Likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna mengukur persepsi atau sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden.

Dengan skala Likert menurut Sugiyono (2006:134-135) variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-

kata. Kemudian responden diminta memberikan pilihan jawaban dalam skala ukur yang telah disediakan, untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai contoh:

Tabel 3.4 Kategori Penskoran Jawaban Angket Berdasarkan Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Positif (+) | Negatif (-) |
|---|--------------------|--------------------|
| Sangat baik/sangat tinggi/sangat Setuju | 5 | 1 |
| Baik/tinggi/setuju | 4 | 2 |
| Cukup baik/cukup tinggi/tidak tahu | 3 | 3 |
| Kurang baik/rendah/tidak setuju | 2 | 4 |
| Sangat tidak baik/sangat rendah/sangat tidak setuju | 1 | 5 |

3.4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian terlebih dahulu diujicobakan sebelum dipakai sebagai alat untuk menjaring data penelitian. Uji coba instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.. Instrumen tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Jumlah anggota sampel yang digunakan sekitar 20 orang (Sugiyono 2006:177) Pengambilan sampel untuk uji instrumen mengambil dari dosen tetap akademi swasta di kota Semarang di luar sampel penelitian.

1. Uji Validitas

Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen” (Arikunto 2006:168). Dalam penelitian ini uji validitas instrumen menggunakan validitas konstruk dan validitas isi. Untuk menguji validitas konstruk, digunakan pendapat para ahli, setelah instrumen dikonstruksikan tentang aspek2 yang akan diukur dengan berlandaskan teori-teori tertentu, selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli (Sugiyono 2006:177) yaitu Pembimbing tesis.

Validitas logis, untuk memperoleh instrumen yang memiliki validas logis baik dari segi isi maupun konstruk, instrumen ini dibuat dan disusun dalam sebuah kisi-kisi yang memuat variabel-variabel yang diteliti, indikator sebagai tolok ukur dan dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan.

Validitas empirik, untuk menguji validitas empirik instrumen penelitian ini diujicobakan pada 20 dosen tetap akademi swasta di kota Semarang di luar sampel namun masih dalam lingkup populasi. Suatu item instrumen valid atau tidak dilakukan dengan jalan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap item(butir) instrumen dengan keseluruhan (total). Korelasi skor butir dengan skor total harus signifikan. Jika semua skor butir berkorelasi secara signifikan dengan skor total maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur itu mempunyai validitas (Sugiyono 2003:272).

Kriteria uji validitas butir adalah apabila harga r hitung setelah dikonsultasikan dengan r tabel sama atau lebih besar pada taraf signifikan 5% maka butir tersebut valid. Mengukur validitas secara empirik dalam penelitian ini digunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson dengan $N = 20$

besarnya nilai kritik (*Critical Value*) dari koefisien korelasi (r) diperoleh angka sebesar 0,444 dengan taraf signifikan 5% (Sugiyono 2003: 288). Item instrumen yang dianggap valid adalah item yang koefisiennya lebih besar atau sama dengan 0,444. dari nilai butir kritik tersebut. Penghitungan Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson dengan bantuan perangkat lunak komputer program *SPSS 10 for Windows 2003*. Uji validitas terhadap instrumen untuk masing-masing variabel penelitian terlampir, sedangkan rangkuman hasil uji validitas :

Tabel 3.5 Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Jumlah item | Tidak valid | Valid | Keterangan |
|----------------|-------------|-------------------------------|-------|-------------------------------------|
| Motivasi kerja | 20 | 0 | 20 | - |
| Kepuasan kerja | 32 | 2 item yaitu no.15 dan no. 31 | 30 | Item yang tidak valid tidak dipakai |
| Kinerja | 30 | 0 | 30 | - |

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. (Arikunto 2006:178). Reliabilitas diuji dengan menggunakan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian dan skala bertingkat. (Arikunto 1006:196)

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya intrumen dipakai pendapat Nunnally dalam Gozali (2002:113) yaitu suatu konstrak atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Item instrumen yang dianggap reliabel

dalam penelitian ini adalah item dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak komputer program *SPSS 10 for Windows 2003*. Hasil uji reliabilitas secara lengkap terlampir, sedangkan rangkuman hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel:

Tabel 3.6 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| Variabel Penelitian | Jumlah Item | Koefisien Korelasi hasil analisis | Keterangan |
|---------------------|-------------|-----------------------------------|------------|
| Motivasi kerja | 20 | 0,9205 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 32 | 0,9307 | Reliabel |
| Kinerja | 30 | 0,9580 | Reliabel |

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas sebagaimana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen penelitian sudah teruji validitas maupun reabilitasnya, sehingga telah memenuhi syarat sebagai instrumen yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono 2006:207-208). Untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorikal, bahwa skor ideal maksimal dapat diinterpretasikan semakin positif, sebaliknya jika semakin mendekati skor ideal minimal berarti semakin negatif.

Sebagai standar pengukuran terhadap masing-masing variabel dilakukan dari data ideal ke dalam lima kategori dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval: } \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor total terendah}}{\text{Kategori}} \quad (\text{Irianto 1988:13})$$

Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban tertinggi, sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternatif jawaban terendah pada masing-masing variabel. Setelah data terkumpul maka ditunjukkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan prosentase yaitu berupa jawaban responden baik secara jumlah riil maupun prosentase. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan komputer program *SPSS 10 for Windows 2003*.

3.5.2. Uji Persyaratan Analisis

Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis regresi agar menghasilkan analisis yang baik, seperti yang diungkapkan Irianto (1988:199) antara lain: (1) Sampel diambil secara random (acak) dan homogen, (2) Variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang kausal, dimana X merupakan sebab dan Y merupakan akibat, (3) Nilai Y mempunyai penyebaran yang berdistribusi normal, (4) Persamaan tersebut hendaknya benar-benar linier. Untuk memenuhi asumsi tersebut maka harus dilakukan uji prasyarat agar mendapatkan hasil pengujian yang *goodness off the fit*, sehingga diperlukan uji asumsi klasik seperti uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linieritas

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk memastikan tidak adanya hubungan antar variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja). Dilakukan dengan menghitung nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semua pengujian tersebut

memanfaatkan fasilitas *SPSS 10 for Windows 2003*. Persamaan regresi baru dapat digunakan jika tidak terjadi linier dari masing-masing variabel bebas. Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinieritas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menjauhi 1 atau angka *tolerance* menjauhi 1 pada *Output coefficient*.

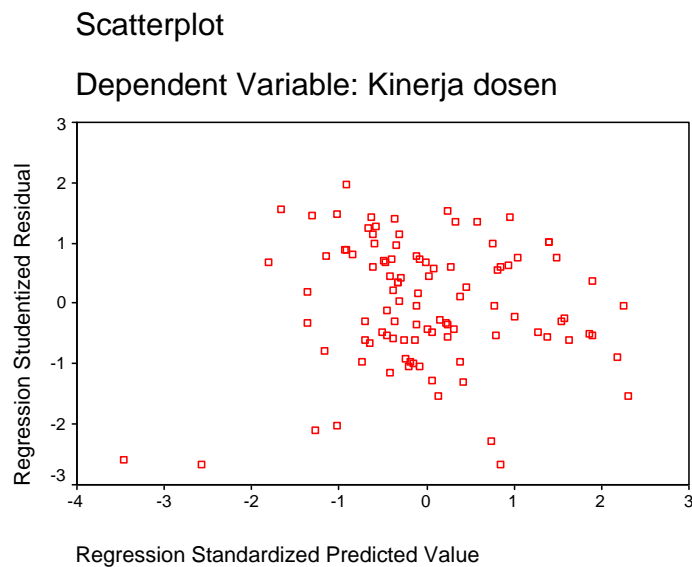
Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai (VIF) diatas 10, maka dikatakan terjadi multikolinieritas dan sebaliknya apabila nilai $VIF < 10$ maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan dengan menunjukkan bahwa nilai $VIF 1,215 < 10$, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dalam persamaan regresi ini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi hubungan linier yang sempurna diantara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variabel pada semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastisitas.(Triton 2006:152).

Uji heteroskedastisitas. dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas *SPSS 10 for Windows 2003*. Cara mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya, Apabila hasil penelitian output grafik scatter plot menghasilkan diagram pencar residual yang tersebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga berdasarkan ketentuan yang ada dapat dikatakan tidak muncul gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).



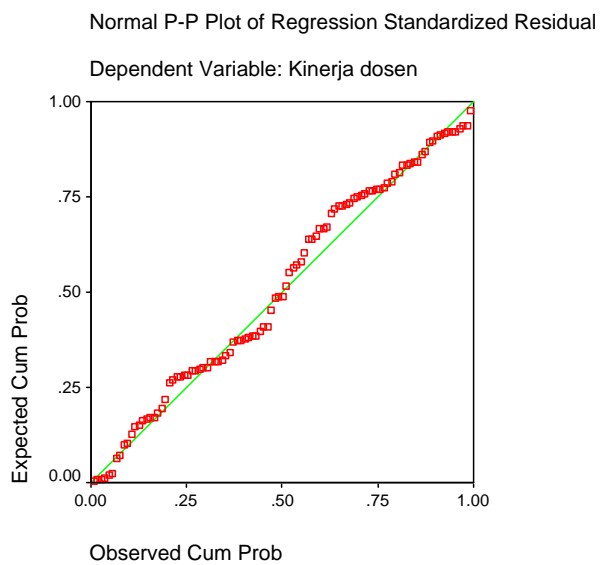
Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan Scatter Plot dapat diketahui bahwa data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa dalam persamaan yang terjadi tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Hal ini disebabkan karena residual dari variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki persamaan varians. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam model ini terjadi kesamaan varians dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain sehingga disebut homokedastisitas, bukan heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas Data

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis berdistribusi normal, maka kenormalan harus diuji terlebih dahulu (Sugiyono, 2003 : 73). Untuk menguji normalitas data yaitu dengan *SPSS 10 for Windows 2003*. Dalam uji normalitas data digunakan hasil *output* SPSS dalam bentuk grafik histogram dan grafik normal plot. Apabila dalam tampilan kedua grafik tersebut nampak bahwa motivasi penelitian dalam grafik histogram menghasilkan pola distribusi yang mendekati normal, yang ditunjukkan oleh adanya kedekatan bentuk grafik histogram dengan kurva normal. Sedangkan dalam grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Pola penyebaran titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal menunjukkan bahwa pola distribusi data motivasi penelitian mendekati normal. Grafik-grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas (Triton 2006:77). Di samping itu, kenormalan data diuji menggunakan Kolmogorov Smirnov test dari masing-masing variabel. Apabila diperoleh nilai $p \text{ value} > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 2. Hasil Normalitas

Hasil pengujian dengan menggunakan P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal sehingga data dikatakan berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas yang dibutuhkan dalam persamaan regresi. Dengan demikian variabel-variabel penelitian yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja akan mampu menjelaskan kinerja sesuai dengan hasil persamaan yang terjadi.

Di samping menggunakan P-Plot, pengujian normalitas setiap variabel menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila diperoleh nilai p value $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.7

Tabel 3.7 Hasil Uji Normalitas

| No | Variabel | Kolomgorov Smirnov | P value | Kriteria |
|----|----------------|--------------------|---------|----------|
| 1 | Motivasi kerja | 0,910 | 0,379 | Normal |
| 2 | Kepuasan kerja | 0,858 | 0,453 | Normal |
| 3 | Kinerja | 0,951 | 0,326 | Normal |

Terlihat dari hasil uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai p value untuk motivasi kerja sebesar 0,379, untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,453 dan variabel kinerja sebesar 0,326. Ketiganya melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Setelah uji normalitas data juga dilakukan uji linieritas dengan fasilitas *SPSS 10 for Windows 2003*. Dalam uji linieritas akan dapat ditunjukkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang saling membentuk kurva linier. Setiap kenaikan skor variabel bebas yang diikuti oleh kenaikan skor variabel terikat akan dapat membentuk kurva linier. Hasil *output* SPSS dapat digunakan untuk menginterpretasikan uji linieritas terhadap variabel bebas motivasi kerja dan variabel bebas kepuasan kerja, serta variabel terikat kinerja dosen. Interpretasi linieritas dilakukan melalui *output ANOVA table*, dengan hasil sebagai berikut:

- a) Pada hubungan antara variabel bebas motivasi kerja dengan variabel terikat kinerja dosen.
- b) Pada hubungan antara variabel bebas kepuasan kerja dengan variabel terikat kinerja dosen

Apabila pada *deviation from linearity* p value $> 0,05$, maka berarti pada taraf kepercayaan 95 % tidak terjadi penyimpangan signifikan terhadap linieritas (Triton 2005:159). Dengan demikian dari *output ANOVA table* dapat pula diinterpretasikan bahwa hubungan motivasi kerja maupun kepuasan kerja dengan kinerja dosen, tidak menyimpang dari linieritas karena memiliki p (sig) yang lebih besar dari 0,05, sehingga data memenuhi asumsi linieritas dan memenuhi prasyarat regresi.

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari nilai p value pada pengujian anova of deviation from linearity. Apabila nilai p value $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 3.8

Tabel 3.8 Uji Linieritas

| No | Hubungan antara variabel | F _{hitung} | P value | Kriteria |
|----|-------------------------------|---------------------|----------------|----------|
| 1 | Motivasi kerja dengan kinerja | 1,640 | 0,061 $> 0,05$ | Linier |
| 2 | Kepuasan kerja dengan kinerja | 1,237 | 0,242 $> 0,05$ | Linier |

Tabel 3.8 memperlihatkan bahwa hasil pengujian linieritas diperoleh nilai p value $> 0,05$ yang berarti bahwa hubungan motivasi dengan kinerja dosen maupun antara kepuasan kerja dengan kinerja bersifat linier.

3.5.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi analisis regresi tunggal dan regresi berganda. Analisis regresi tunggal digunakan untuk menguji hipotesis I yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen serta menguji hipotesis II yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis III yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

1. Analisis Regresi Tunggal

Analisis regresi tunggal ini dilakukan satu persatu antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja dosen (Y) dan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y). Model regresi yang diprediksi yaitu:

$$Y = a_1 + b_1 X_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = a_2 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Kedua model regresi tersebut diuji kebermaknaannya menggunakan uji t. Apabila diperoleh p value < 0,05, yang berarti bahwa kedua model regresi tersebut signifikan.

2. Analisis Regresi Berganda

Pengujian secara simultan digunakan untuk menguji signifikansi korelasi ganda adalah analisis tentang hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas (*independent variable*) dengan satu variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini, analisis regresi ganda antara motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja dosen (Y). Analisis regresi ganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a_3 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksi yaitu kinerja dosen

X_1 = motivasi kerja

X_2 = kepuasan kerja

a_3 = bilangan konstan

b_1, b_2 = bilangan koefisien prediktor

Analisis korelasi ganda sekaligus regresi ganda dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS versi 10 for Windows 2003*. Dasar pengambilan keputusan

berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen

| Model | Koefisien | t_{hitung} | P value | Kriteria |
|--------------------------|-----------|--------------|---------|------------|
| Kontanta | 28,714 | | | |
| Motivasi kerja (X_1) | 0,665 | 4,585 | 0,000 | Signifikan |
| R^2 | 0,175 | | | |

Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar 28,714 dan koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0,665 sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = 28,714 + 0,665 X_1 \dots \dots \dots (1)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan motivasi kerja sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar 0,665%. Koefisien regresi tersebut diuji kebermaknaannya menggunakan uji t diperoleh $t_{hitung} = 4,585$ dengan $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$, berarti hipotesis I yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,175$, yang berarti bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 17,5% sebagai akibat indikator-indikator X_1 dan di luar itu kemungkinan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini..

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen, namun dorongan atau motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Suatu kinerja pasti diawali oleh niat dan niat itulah merupakan suatu motor penggerak seorang dosen melakukan suatu kegiatan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dosen tentang motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja dosen, sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. Seperti yang diungkapkan Winardi (2004: 6) bahwa motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Moekijat (2002: 5) juga mengungkapkan bahwa:“ motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”. Motivasi merupakan dorongan dalam diri dosen untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rumiyati (2007), Sri Wartulas (2003) dan Rohadi (2005) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Motivasi kerja seorang dosen sangat penting untuk peningkatan kinerja dosen, dengan motivasi yang dimiliki maka dosen dapat lebih meningkatkan

mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan melaksanakan kewajiban pendidikan dan pengajaran. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung kajian empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di Semarang.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja dari 101 responden dosen swasta di kota Semarang tergolong cukup dengan rata-rata sebesar 62,4%. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas. Duncan dalam Uno (2007:87) mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (dosen). Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Herzberg dalam Hasibuan (2003: 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah, sedangkan faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu; prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Deskripsi tanggapan responden atas indikator-indikator motivasi kerja dosen (X_1) diuraikan secara rinci sebagai berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 0 | 0.0 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 9 | 8.9 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 84 | 83.2 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 8 | 7.9 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa 83,2% dosen akademi swasta di kota Semarang memiliki motivasi cukup bahkan 7,9% memiliki motivasi rendah, hanya 8,9% dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dalam bekerja baik dari dalam diri dosen maupun di luar diri dosen yaitu berasal dari lembaga pendidikan tempat mereka bekerja tergolong cukup, karena dorongan yang tidak terlalu kuat berkaitan dengan prestasi, pengakuan, tanggungjawab, promosi dan pertumbuhan. Ditunjukkan pula dari rata-rata persentase skor untuk aspek motivasi kerja dalam kategori cukup.

Tabel 4.3 Rata-rata Motivasi Kerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang ditinjau dari setiap aspek

| No | Aspek motivasi | Skor total | Skor ideal | % skor | Kriteria |
|----|----------------|------------|------------|--------|----------|
| 1 | Prestasi | 1170 | 2020 | 57.9 | Cukup |
| 2 | Pengakuan | 1229 | 2020 | 60.8 | Cukup |
| 3 | Tanggung jawab | 1349 | 2020 | 66.8 | Cukup |
| 4 | Promosi | 1315 | 2020 | 65.1 | Cukup |
| 5 | Pertumbuhan | 1236 | 2020 | 61.2 | Cukup |

Aspek paling tinggi pada motivasi yang berkaitan dengan tanggungjawab dosen sebagai pengajar, diikuti dorongan dalam promosi jabatan, pertumbuhan dan

pengakuan, sedangkan aspek yang paling rendah adalah dorongan untuk peningkatan prestasi.

a. Prestasi

Dorongan untuk berprestasi sangat diperlukan bagi setiap insan akademis di lingkungan Perguruan Tinggi, sebab tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan diperlukan dosen-dosen yang berprestasi baik secara akademik, penelitian maupun pengabdian masyarakat sesuai dengan amanat Tri Dharma Perguruan Tinggi. Prestasi dapat tercapai karena adanya dorongan yang kuat dari dalam diri dosen maupun lingkungan kerja yang kondusif. Kenyataan yang ada seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan. Seperti halnya motivasi prestasi kerja dosen pada akademi swasta di kota Semarang masih tergolong cukup (lihat tabel 4.4).

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Motivasi akan Prestasi Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 0 | 0.0 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 7 | 6.9 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 68 | 67.3 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 26 | 25.7 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa 67,3% dosen akademi swasta di kota Semarang merasakan bahwa motivasi akan prestasi yang diberikan oleh lembaga pendidikan tempat bekerja masih tergolong cukup, bahkan 25,7% dosen memandang rendah, hanya 6,9% dosen yang memandang motivasi akan prestasinya tergolong tinggi. Ini membuktikan bahwa perhatian lembaga pendidikan terhadap motivasi kerja dosen untuk meraih prestasi kerja masih perlu ditingkatkan. Lembaga

pendidikan hendaknya memberikan perhatian dalam bentuk penghargaan terhadap prestasi yang dicapai oleh dosen akan menjadi pendorong dalam meraih prestasi kerja. Kenyataan yang terjadi pada akademi swasta di kota Semarang masih jauh dari harapan. Hal ini banyak diungkapkan oleh para dosen yang memandang bahwa penilaian terhadap prestasi kerja oleh lembaga tempat mereka bekerja belum adil bahkan jarang memberikan bonus atas prestasi kerja. Kadang-kadang saja lembaga pendidikan memberikan rangsangan untuk membangkitkan motivasi kerja para dosen. (lihat tabel 4.5)

Tabel 4.5 Motivasi akan Prestasi Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang ditinjau dari setiap aspek

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SL | S | K | J | TP | SL | S | K | J | TP |
| 1 | Perhatian dan penghargaan prestasi kerja | 18 | 55 | 14 | 12 | 2 | 18 | 54 | 14 | 12 | 2 |
| 2 | Penilaian prestasi kerja secara adil | 0 | 12 | 9 | 63 | 17 | 0 | 12 | 9 | 62 | 17 |
| 3 | Memberikan rangsangan untuk membangkitkan motivasi kerja | 20 | 27 | 40 | 12 | 2 | 20 | 27 | 40 | 12 | 2 |
| 4 | Memberikan bonus atas prestasi kerja | 0 | 12 | 24 | 35 | 30 | 0 | 12 | 24 | 35 | 30 |

Perhatian dan penghargaan dari lembaga pendidikan (akademi) bagi 54% dosen yang diteliti sudah sering diberikan, namun 62% dosen memandang bahwa penilaiannya masih belum adil. Akademi swasta yang dikelola oleh sekelompok atau individu memungkinkan terjadi ketidakadilan dalam memberikan penghargaan atas prestasi dosen. Bagi dosen-dosen yang dekat dengan yayasan cenderung mendapatkan perhatian lebih, sehingga menimbulkan kesenjangan di antara dosen di lingkungan akademi swasta di kota Semarang. Terlihat dari data hanya 27% dosen menyatakan sering dan 20% menyatakan selalu mendapatkan rangsangan dari

lembaga pendidikan tempat mereka bernaung untuk meningkatkan motivasinya, sedangkan 40% dosen menyatakan kadang-kadang saja mendapatkan stimulus sebagai pembangkit motivasi kerja. Apalagi berkaitan dengan penghargaan berupa finansial seperti bonus jarang diterima oleh dosen. Sebanyak 30% dosen menyatakan tidak pernah mendapatkan bonus dan 35% menyatakan jarang, 24% kadang-kadang menerima dan hanya 12% dosen yang selalu mendapatkan bonus atas prestasi yang diraih.

Hasil penelitian ini, secara umum menunjukkan bahwa tingkat penghargaan terhadap prestasi yang diterima masih tergolong cukup sehingga perlu upaya lebih lanjut dari pengelola maupun pimpinan akademi swasta di kota Semarang untuk meningkatkan perhatiannya melalui penghargaan bagi dosen-dosen yang meraih prestasi kerja baik secara adil.

b. Pengakuan

Pengakuan dari lembaga pendidikan atau akademi swasta di kota Semarang tempat para dosen bekerja menjadi kebutuhan karena akan menimbulkan kenyamanan secara batin. Dalam bekerja, para dosen butuh diakui keberadaannya. Namun kenyataan yang ada menurut persepsi para dosen, pengakuan yang diberikan oleh akademi tempat mereka bekerja masih tergolong cukup seperti terungkap pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Motivasi akan Pengakuan pada Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 0 | 0.0 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 27 | 26.7 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 57 | 56.4 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 17 | 16.8 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.6 memperlihatkan sebanyak 56,4% dosen menyatakan bahwa bentuk pengakuan dirinya dari lembaga pendidikan tempat mereka bekerja masih tergolong cukup, bahkan 16,8% merasakan masih rendah, hanya 26,7% dosen yang merasakan adanya pengakuan secara tinggi. Kesenjangan ini disinyalir karena ketidakadilan oleh pengelola akademi swasta, sehingga dosen-dosen yang memiliki jabatan atau yang dekat saja dengan pengelola yang mendapatkan respon positif sehingga lebih diakui. Secara psikologis kondisi ini wajar terjadi, karena pada umumnya setiap manusia menuntut untuk diakui orang lain, namun apakah eksistensi dirinya sudah menunjukkan nilai kemanfaatan untuk mereka. Berdasarkan data yang diperoleh ternyata banyak dosen yang mengakui belum dihargai sepenuhnya sebagai pribadi manusia dan belum merasa mendapat fasilitas atau sarana yang layak demi konsentrasi tugas sebagai pengajar, seperti terungkap pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Motivasi akan Pengakuan pada Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang ditinjau dari setiap aspek

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SL | S | K | J | TP | SL | S | K | J | TP |
| 1 | Penghargaan sebagai pribadi manusia | 2 | 16 | 15 | 50 | 18 | 2 | 16 | 15 | 49 | 18 |
| 2 | Diakui sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai | 14 | 55 | 14 | 12 | 6 | 14 | 54 | 14 | 12 | 6 |
| 3 | Diakui dan diterima oleh kelompok sejawat | 13 | 49 | 22 | 9 | 8 | 13 | 48 | 22 | 9 | 8 |
| 4 | Mendapat sarana dan prasarana pendukung pengajaran | 10 | 16 | 28 | 32 | 15 | 10 | 16 | 28 | 31 | 15 |

Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa mayoritas dosen berkeinginan untuk dihargai oleh lembaga pendidikan tempat mereka bekerja sebagai pribadi manusia. Dalam falsafah jawa mereka menuntut untuk “*diuwongke*” atau dianggap sebagai manusia yang bermartabat artinya sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai. Pengakuan mereka lebih banyak diterima oleh teman sejawat. Disinyalir kedekatan mereka lebih mendominasi sehingga adanya rasa senasib, sepejuangan sehingga timbul pengakuan di antara mereka.

Tidak dapat dipungkiri bahwa akademi swasta di Kota Semarang banyak yang berbenturan dengan pembiayaan karena sepenuhnya biaya diperoleh dari pemasukan dari banyak dan sedikitnya mahasiswa yang kuliah di akademi tersebut. Bagi akademi yang memiliki mahasiswa masih di bawah standar atau target yang diharapkan secara langsung berdampak pada kesejahteraan yang diterima dosen, sehingga sarana dana prasarana pendukung pengajaran juga kurang diperhatikan. Kondisi dirasakan oleh sebagian besar dosen akademi swasta di kota Semarang. Dari

data hanya 16% yang menyatakan sering dan 10% menyatakan selalu mendapatkan sarana dan prasarana memadai guna mendukung proses pengajaran.

Kondisi ini menuntut para pengelola akademi swasta di kota Semarang untuk lebih mampu mengelola keuangan sehingga dapat lebih memperhatikan sarana dan prasarana pendukung pengajaran dengan harapan para dosen merasakan diakui keberadaannya dan menimbulkan kinerja secara lebih profesional.

c. Tanggung Jawab

Di samping bentuk dorongan prestasi maupun pengakuan dari lembaga pendidikan, para dosen juga berkeinginan untuk mendapatkan perhatian dalam hal pekerjaan dan tanggungjawabnya, seperti halnya pemberian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian dapat menumbuhkan motivasi bagi para dosen untuk melaksanakan kinerja secara lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan atau akademi swasta di kota Semarang telah memberikan motivasi kepada dosen untuk meningkatkan tanggungjawabnya.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Motivasi akan tanggung jawab Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 2 | 2.0 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 51 | 50.5 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 42 | 41.6 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 4 | 4.0 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 2 | 2.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa 50,5% dosen mendapatkan motivasi tinggi dari lembaga pendidikan tempat bekerja berkaitan dengan tanggung jawabnya sebagai pengajar, selebihnya 41,6% merasa cukup. Hal ini membuktikan bahwa motivasi

yang mereka terima bervariasi karena masih banyak pula dosen yang belum mendapat dorongan kuat untuk melakukan kinerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa banyak para dosen merasakan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga pendidikan tempat mereka bekerja sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Bentuk perhatian dari pimpinan yang menyenangkan juga sering dirasakan oleh dosen, meskipun dalam hal pekerjaan kadang-kadang saja mereka merasa senang dengan tugasnya dan kurang dilakukan sepenuh hati karena imbalan yang diberikan tidak sebanding dengan yang dilakukan. Fenomena imbalan finansial merupakan masalah umum yang sering dirasakan oleh tenaga pendidikan baik dari tingkat TK, SD, SMP, SMA maupun Perguruan Tinggi.

Tabel 4.9 Motivasi akan tanggung jawab Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang ditinjau dari setiap aspek

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SL | S | K | J | TP | SL | S | K | J | TP |
| 1 | Memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai keahlian | 18 | 55 | 14 | 12 | 2 | 18 | 54 | 14 | 12 | 2 |
| 2 | Perhatian pimpinan yang menyenangkan | 19 | 62 | 8 | 12 | 0 | 19 | 61 | 8 | 12 | 0 |
| 3 | Merasa senang terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan | 21 | 26 | 40 | 12 | 2 | 21 | 25 | 40 | 12 | 2 |
| 4 | Melaksanakan dengan sepenuh hati karena mendapat imbalan yang pantas | 1 | 12 | 25 | 34 | 29 | 1 | 12 | 25 | 33 | 29 |

Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa 54% dosen menyatakan sering mendapatkan tugas dan tanggung jawab dari akademi sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, sehingga menimbulkan motivasi untuk melaksanakan secara baik karena cenderung mampu mengerjakan. Sebanyak 61% dosen memandang bahwa

pimpinan sering memberikan perhatian yang menyenangkan. Namun demikian masih ada 40% dosen yang kadang-kadang saja merasa senang terhadap tugas bahkan hanya 12% dosen yang melaksanakan tugas tersebut sepenuh hati karena imbalan yang pantas, selebihnya belum melaksanakan secara baik karena imbalan yang diterima belum pantas atau sebanding dengan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini memberikan konsekuensi logis bagi pengelola akademi swasta di Kota Semarang untuk memberikan perhatian dalam hal imbalan yang sepadan dan tentu saja perlu upaya penyadaran diri bagi dosen untuk mengimbangnya dengan pelaksanaan tugas secara lebih baik.

d. Promosi

Promosi yang diberikan akademi demi kenaikan pangkat serta pengembangan profesi sangat dibutuhkan oleh para dosen karena menyangkut kesejahteraan mereka dalam bekerja. Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa promosi yang didapatkan para dosen bervariasi seperti terlihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Motivasi akan Promosi Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 1 | 1.0 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 50 | 49.5 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 40 | 39.6 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 10 | 9.9 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Sebanyak 49,5% dosen memandang bahwa promosi yang diberikan tergolong tinggi, selebihnya 39,6% dalam kategori cukup bahkan 9,9% masih merasa rendah. Promosi dan jabatan pada umumnya diberikan kepada dosen-dosen yang memiliki

kemampuan lebih dalam berorganisasi, akademik dan memiliki wawasan luas untuk memajukan akademi, apalagi akademi swasta yang mati hidupnya tergantung dari pemasukan keuangan yang diperoleh dari banyak sedikitnya mahasiswa yang kuliah pada akademi tersebut.

Salah satu upaya yang sering dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai pengajar sehingga *image* di masyarakat menjadi meningkat kualitasnya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah pengembangan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan bagi tenaga pengajar melalui pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidangnya. Bentuk perhatian inilah yang sebenarnya dibutuhkan oleh dosen sebagai pengajar demi meningkatkan keilmuan di bidang yang digelutinya. Kenyataan yang ada menunjukkan bahwa perhatian ini masih dirasa belum optimal oleh para dosen. Faktor finansial yang disinyalir menjadi penyebab mengapa realisasi motivasi promosi bagi dosen masih tergolong cukup. Akibatnya tidak semua dosen mendapatkan pelatihan-pelatihan yang diperlukan untuk menunjang profesinya ataupun kenaikan jabatan dan pangkat juga belum banyak dirasakan oleh dosen akademi swasta di kota Semarang. Dosen seperti halnya tenaga pengajar yang tidak tetap dan dihargai dengan banyaknya jumlah SKS mata kuliah yang diampunya.

Tabel 4.11 Motivasi akan Promosi Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang ditinjau dari setiap aspek

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SL | S | K | J | TP | SL | S | K | J | TP |
| 1 | Pimpinan mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang | 17 | 51 | 15 | 16 | 2 | 17 | 50 | 15 | 16 | 2 |
| 2 | Megikuti pendidikan dan pelatihan guna kenaikan | 14 | 55 | 14 | 12 | 6 | 14 | 54 | 14 | 12 | 6 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | pangkat/golongan | | | | | | | | | | |
| 3 | Mengikuti kursus/pelatihan dengan biaya akademi | 8 | 9 | 23 | 49 | 12 | 8 | 9 | 23 | 48 | 12 |
| 4 | Bekerja dengan baik untuk mendapatkan promosi kenaikan pangkat | 15 | 33 | 27 | 16 | 10 | 15 | 33 | 26 | 16 | 10 |

Terlihat pada tabel 4.11 sebanyak 50% dosen menyatakan bahwa pimpinan sering mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dan 54% dosen menyatakan sering mengikuti pendidikan dan pelatihan guna kenaikan pangkat dan golongan, namun hanya 9% dosen yang sering dan 8% selalu mengikuti kursus/pelatihan dengan dibiayai oleh akademi. Akibatnya hanya 33% dosen yang sering dan 15% selalu menunjukkan kinerjanya agar mendapatkan promosi kenaikan pangkat. Berdasarkan hasil penelitian ini maka perlu upaya dari pengelola akademi swasta di Kota Semarang untuk lebih memberikan perhatian tentang promosi para dosen dalam pengembangan karirnya.

e. **Pertumbuhan**

Tumbuh dan berkembang dalam karir dan diimbangi dengan kesejahteraan yang selalu meningkat merupakan idaman dari setiap insan, termasuk pula para dosen yang bekerja pada akademi swasta di kota Semarang dengan gaji tidak sebanding dengan dosen di Perguruan Tinggi Negeri. Sistem penggajian yang baik dan sesuai dengan kinerja merupakan motivasi bagi dosen untuk menunjukkan kinerjanya secara lebih profesional. Berdasarkan data diperoleh gambaran bahwa motivasi pertumbuhan yang diberikan oleh pihak lembaga pendidikan atau akademi swasta di Kota Semarang menurut persepsi dosen masih tergolong cukup.

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Motivasi akan Pertumbuhan bagi Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 0 | 0.0 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 25 | 24.8 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 59 | 58.4 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 14 | 13.9 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 3 | 3.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa 58,4% dosen memandang bahwa motivasi akan pertumbuhan yang diterima masih tergolong cukup bahkan 13,9% menyatakan rendah hanya 24,8% yang menyatakan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji selama ini belum sesuai dengan yang diharapkan, tunjangan hari tua juga belum sepenuhnya diperhatikan demikian juga dengan biaya kesehatan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13 Motivasi akan Pertumbuhan bagi Dosen Akademi Swasta Kota Semarang ditinjau dari setiap aspek

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|---|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SL | S | K | J | TP | SL | S | K | J | TP |
| 1 | Gaji sesuai harapan | 0 | 12 | 24 | 35 | 30 | 0 | 12 | 24 | 34 | 30 |
| 2 | Lembaga pendidikan memperhatikan tunjangan hari tua | 18 | 51 | 14 | 16 | 2 | 18 | 50 | 14 | 16 | 2 |
| 3 | Lembaga pendidikan memberikan beasiswa | 13 | 55 | 15 | 12 | 6 | 13 | 54 | 15 | 12 | 6 |
| 4 | Memberikan penggantian biaya kesehatan | 4 | 35 | 16 | 32 | 14 | 4 | 35 | 16 | 31 | 14 |

Terlihat pada tabel 4.13 hanya 12% dosen yang menyatakan bahwa gajinya sesuai dengan harapan. Meskipun lembaga pendidikan memperhatikan tunjang hari tua namun dari segi besarnya masih perlu ditingkatkan. Terlihat pada tabel tersebut, sebanyak 54% dosen menyatakan bahwa lembaga pendidikan sering

memberikan beasiswa namun dalam hal penggantian biaya kesehatan, hanya 35% dosen yang menyatakan sering mendapatkan. Secara umum motivasi pertumbuhan masih perlu diperhatikan oleh pengelola akademi swasta di kota Semarang.

4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel 4.14

Tabel 4.14 Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

| Model | Koefisien | t_{hitung} | P value | Kriteria |
|--------------------------|-----------|--------------|---------|------------|
| Konstanta | -13,926 | | | |
| Kepuasan kerja (X_2) | 1,346 | 8,355 | 0,000 | Signifikan |
| R^2 | 0,414 | | | |

Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar -13,926 dan koefisien kepuasan kerja (X_2) sebesar 1,346 sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = -13,926 + 1,346 X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan kepuasan kerja sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar 1,346%. Koefisien regresi tersebut diuji kebermaknaannya menggunakan uji t diperoleh $t_{hitung} = 8,355$ dengan $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$, berarti hipotesis II yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di Kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,414$, yang berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di Kota Semarang sebesar 41,4%. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang yaitu sebesar 41,4%. Jadi 41,4% sebagai akibat dari

indikator-indikator X_2 dan di luar itu kemungkinan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa dosen semakin tinggi kepuasan kerjanya maka kinerjanya semakin tinggi pula, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. Dibandingkan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja justru memiliki pengaruh yang lebih dominan, seperti yang diungkapkan Robins (2006:94) bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Berarti bahwa puas tidaknya dosen berkaitan dengan pekerjaan mereka sebagai dosen akan berpengaruh pada kinerja yang dilakukan. Semakin puas apa yang dirasakan cenderung menunjukkan kinerja yang semakin baik, begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rumiya (2007), Sri Wartulas (2003) dan Rohadi (2005) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Kuswadi (2004:55) bahwa kepuasan kerja dapat membantu memaksimalkan kinerja dosen, dalam jangka panjang akan menghasilkan yaitu: (1) Dosen yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih baik, (2) Dosen yang puas cenderung bekerja lebih produktif, (3) Dosen yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi tempat dosen tersebut bekerja, (4) Dosen yang puas dapat bekerja sama dengan mahasiswa.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari dosen terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk

didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis (Anoraga 2006:82). Ketika kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis telah terpenuhi dengan baik maka dosen akan puas terhadap pekerjaannya, hal ini akan mengakibatkan dosen akan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan peningkatan pada kinerjanya. Akan tetapi apabila kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis tidak terpenuhi dengan baik maka hal ini akan mengurangi semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan menurun.

Hasil analisis deskriptif dari 101 responden diperoleh gambaran bahwa tingkat kepuasan dosen berkaitan dengan pekerjaannya tergolong cukup dengan rata-rata sebesar 62,5%. Berdasarkan Wexley dan Yuki terjemahan Shobaruddin (2005:160) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pekerja (dosen) merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan meliputi: Upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju. Mereka cenderung belum puas atas gaji, kenyamanan, kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, kewenangan mengatur sistem dan umpan balik, sedangkan kepuasan akan kebermaknaan tugas tergolong tinggi. Disinyalir bahwa belum puasnya para dosen lebih cenderung berkaitan dengan apa yang diterima oleh pihak luar dalam hal ini adalah lembaga pendidikan tempat mereka bekerja. Kondisi ini wajar terjadi karena pada dasarnya seseorang lebih mudah menuntut dari orang lain untuk dirinya daripada menuntut dirinya yang terbaik untuk orang lain.

Kepuasan kerja merupakan sebuah penilaian antara kenyataan dengan yang diharapkan. Hasil penelitian tentang kepuasan kerja dosen akademi swasta di Kota Semarang menunjukkan hasil yang cukup puas, terbukti rata-rata tingkat kepuasannya mencapai 62,50%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal melakukan pekerjaan berkaitan dengan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, para dosen akademi swasta di kota Semarang belum sepenuhnya dirasakan kepuasannya. Pada aspek-aspek tertentu para dosen tersebut merasa puas, namun pada aspek lainnya belum dirasakan kepuasannya.

Deskripsi tanggapan responden atas indikator-indikator kepuasan kerja dosen (X_2) diuraikan secara rinci sebagai berikut.

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 0 | 0.0 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 12 | 11.9 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 88 | 87.1 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 1 | 1.0 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.15, memperlihatkan bahwa 87,1% dosen akademi swasta di kota Semarang merasakan cukup puas berkaitan dengan pekerjaannya, hanya 11,9% tingkat kepuasan kerjanya dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi penggajian, kenyamanan, kebanggaan, kesempatan untuk maju, kewenangan mengatur sistem dan umpan balik masih dirasakan cukup tingkat kepuasannya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.16

Tabel 4.16 Tingkat Kepuasan Kerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang ditinjau dari setiap aspek

| No | Aspek Kepuasan kerja | Skor | Skor ideal | % skor | Kriteria |
|----|----------------------------|------|------------|--------|----------|
| 1 | Gaji | 1148 | 2020 | 56.83 | Cukup |
| 2 | Kenyamanan | 1194 | 2020 | 59.11 | Cukup |
| 3 | Kebanggaan | 1235 | 2020 | 61.14 | Cukup |
| 4 | Penghargaan | 943 | 1515 | 62.24 | Cukup |
| 5 | Kebermaknaan tugas | 1407 | 2020 | 69.65 | Tinggi |
| 6 | Kesempatan untuk maju | 1347 | 2020 | 66.68 | Cukup |
| 7 | Kewenangan mengatur sistem | 1222 | 2020 | 60.50 | Cukup |
| 8 | Umpan balik | 972 | 1515 | 64.16 | Cukup |

Kepuasan tertinggi lebih banyak dirasakan oleh dosen berkaitan dengan kebermaknaan tugas, artinya mereka cenderung puas dengan apa yang dilakukan sebagai pengajar untuk menciptakan sebuah pembelajaran yang kondusif. Namun dari segi lainnya seperti gaji, kenyamanan, kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, kewenangan mengatur sistem dan umpan balik belum dirasakan secara puas. Kebermaknaan tugas lebih menyangkut pada intern dosen yaitu menyangkut pekerjaan yang setiap dosen memiliki karakteristik sendiri-sendiri dalam melakukan pengajaran, namun aspek lainnya terbentuk karena sebuah sistem yang berjalan sesuai kebijakan-kebijakan dari akademi. Kondisi tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh kebijakan pengelola masing-masing akademi swasta di kota Semarang.

a. Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan faktor penentu kepuasan karena menyangkut kesejahteraan yang diinginkan oleh setiap dosen. Kepuasan para dosen akademi swasta di kota Semarang terhadap gaji yang diterima masih tergolong cukup. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan jerih payah yang

dilakukan oleh dosen dalam menciptakan sebuah perkuliahan bagi mahasiswa-mahasiswanya.

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang terhadap Gaji yang diterima

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat Puas | 0 | 0.0 |
| 2 | 69-84 | Puas | 7 | 6.9 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 62 | 61.4 |
| 4 | 37-52 | Kurang puas | 30 | 29.7 |
| 5 | 20-36 | Tidak puas | 2 | 2.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.17 memperlihatkan bahwa 61,4% dosen memiliki kepuasan terhadap gaji yang diterima tergolong cukup, bahkan 29,7% dalam kategori kurang puas dan 2% tidak puas. Dari data hanya 6,9% dosen yang merasa puas terhadap gaji yang diterima. Ketidakpuasan dosen ini karena besarnya gaji yang diterima setiap bulannya dari lembaga pendidikan tempat bekerja belum sepadan dengan apa yang dikerjakan sesuai dengan tugasnya. Tidak hanya itu, ketidakpuasan mereka karena tidak diberikan kenaikan gaji secara berkala. Di satu sisi, kenaikan secara berkala sangat diharapkan oleh dosen sebagai wujud dihargainya atas etos kerja dan lama kerja di akademi tersebut. Akan tidak adil apabila gaji dosen yang baru masuk sama dengan gaji dosen yang sudah lama bekerja lantaran statusnya masih sama yaitu dosen tidak tetap. Kepuasan mereka hanya berkaitan dengan ketepatan waktu penggajian. Hal ini membuktikan bahwa pihak akademi selalu disiplin dalam menggaji tenaga pengajar di lingkungan akademiknya.

Tabel 4.18 Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang Terhadap Besarnya Gaji yang diterima

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|-------------------------------|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SP | P | CP | KP | TP | SP | P | CP | KP | TP |
| 1 | Besarnya gaji | 1 | 14 | 21 | 35 | 30 | 1 | 14 | 21 | 35 | 30 |
| 2 | Perhatian kesejahteraan | 11 | 43 | 20 | 19 | 8 | 11 | 43 | 20 | 19 | 8 |
| 3 | Ketepatan waktu penggajian | 9 | 35 | 35 | 20 | 2 | 9 | 35 | 35 | 20 | 2 |
| 4 | Kenaikan gaji berkala | 1 | 14 | 37 | 38 | 11 | 1 | 14 | 37 | 38 | 11 |

Terlihat dari tabel 4.18 hanya 14 dosen yang merasakan puas terhadap besarnya gaji yang diterima. Disinyalir pernyataan ini dilontarkan oleh dosen-dosen yang sudah menduduki jabatan struktural ataupun dosen yang sudah tetap statusnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa pihak lembaga pendidikan tempat mereka bekerja terus berupaya memberikan perhatian tentang kesejahteraan dengan cara tepat waktu menggaji, namun untuk memberikan kenaikan gaji secara berkala masih belum berani. Dari data hanya 14% dosen yang menyatakan puas terhadap kenaikan gaji secara berkala. Hal ini menunjukkan bahwa akademi-akademi swasta yang sudah mapan saja yang lebih berani melakukan kenaikan penggajian dosen secara berkala. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pengelola akademi swasta di Kota Semarang untuk memberikan perhatian gaji yang diterima sehingga timbul kepuasan bagi para dosen dalam bekerja.

b. Kepuasan terhadap Kenyamanan

Kenyamanan yang dimaksud dalam penelitian ini lebih mengarah pada kenyamanan hubungan kerja yang terjalin. Hubungan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan secara batiniah sehingga para dosen lebih betah dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pengajar. Namun kenyataan yang ada, kepuasan

para dosen pada akademi swasta di Kota Semarang terhadap kenyamanan masih tergolong cukup seperti terungkap pada tabel 4.19.

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang terhadap Kenyamanan

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat Puas | 0 | 0.0 |
| 2 | 69-84 | Puas | 18 | 17.8 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 67 | 66.3 |
| 4 | 37-52 | Kurang puas | 14 | 13.9 |
| 5 | 20-36 | Tidak puas | 2 | 2.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.19 memperlihatkan bahwa 66,3% dosen masih merasa cukup puas terhadap kenyamanan yang dirasakan, bahkan 13,9% dosen masih merasa kurang puas bahkan 2% tidak puas dan kepuasan hanya dirasakan oleh 17,8% dosen. Ketidakpuasan para dosen ini disebabkan karena adanya persaingan yang tidak sehat, tidak ada jaminan dari pemecatan atau mutasi, tidak ada jaminan hari tua dan kurang adanya penghargaan atas prestasi.

Tabel 4.20 Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang terhadap Kenyamanan

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|---------------------------|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SP | P | CP | KP | TP | SP | P | CP | KP | TP |
| 1 | Persaingan sehat | 0 | 12 | 34 | 41 | 14 | 0 | 12 | 34 | 41 | 14 |
| 2 | Jaminan dari pemecatan | 12 | 40 | 37 | 10 | 2 | 12 | 40 | 37 | 10 | 2 |
| 3 | Jaminan hari tua | 13 | 39 | 29 | 16 | 4 | 13 | 39 | 29 | 16 | 4 |
| 4 | Penghargaan atas prestasi | 2 | 17 | 25 | 41 | 16 | 2 | 17 | 25 | 41 | 16 |

Terlihat dari tabel 4.20 hanya 12% dosen yang merasa puas atas persaingan yang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa pada lingkungan akademi swasta di kota

Semarang lebih sering terjadi persaingan yang tidak sehat sehingga menimbulkan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif. Di sinyalir karena budaya lingkungan kerja yang berorientasi pada bisnis, sehingga segi-segi keharmonisan menjadi terabaikan. Jaminan keamanan dari pemecatan hanya dirasakan puas oleh 40% dosen dan dirasakan sangat puas oleh 12% dosen. Dengan demikian para dosen tidak tetap lebih rawan mendapat pemecatan karena tidak ada perjanjian kerja yang pasti. Kondisi ini disinyalir karena kebijakan para pengelola akademi yang tidak mau rugi apabila menggaji dosen yang berstatus tetap lebih banyak daripada dosen tidak tetapnya. Secara konsekuensi dengan memiliki dosen tetap lebih banyak harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih maupun jaminan-jaminan lainnya. Wajar, jika hanya 39% dosen yang merasa puas dan 13% merasa sangat puas dengan jaminan hari tua yang diberikan. Berkaitan dengan pendanaan, pihak pengelola akademi harus mau mengeluarkan uang jaminan hari tua bagi dosen-dosen yang diangkat secara tetap. Ketidakpuasan ternyata juga dirasakan oleh sebagian besar dosen berkaitan dengan penghargaan prestasi. Berdasarkan data hanya 17% dosen yang merasa puas dan 2% yang merasa sangat puas atas penghargaan prestasi. Hasil penelitian ini secara umum menunjukkan bahwa kenyamanan secara batiniah belum dirasakan sepenuhnya oleh dosen akademi swasta di Kota Semarang.

c. Kebanggaan terhadap Akademi

Kepuasan seseorang dapat dilihat pula dari rasa bangga terhadap institusi tempat para dosen bekerja. Rasa bangga para dosen terhadap lembaga pendidikan tempat bekerja masih tergolong cukup. Hal ini menunjukkan bahwa pihak lembaga

pendidikan tempat para dosen bekerja belum sepenuhnya membuat rasa bangga memiliki untuk bekerja sepenuh hati. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.21

Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Kebanggaan Dosen terhadap Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat Puas | 2 | 2.0 |
| 2 | 69-84 | Puas | 25 | 24.8 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 54 | 53.5 |
| 4 | 37-52 | Kurang puas | 20 | 19.8 |
| 5 | 20-36 | Tidak puas | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.21 memperlihatkan bahwa 53,5% dosen merasa cukup bangga bahkan 19,8% merasa kurang puas, hanya 24,8% merasa puas dengan akademi tempat mereka bekerja. Ketidakpuasan mereka karena belum adanya keterbukaan antara pengelola, pengurus dan para dosen sebagai sebuah sistem pendidikan dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Kebanggaan Dosen terhadap Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|---|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SP | P | CP | KP | TP | SP | P | CP | KP | TP |
| 1 | Keterbukaan atas usulan tentang proses pembelajaran | 0 | 15 | 21 | 34 | 31 | 0 | 15 | 21 | 34 | 31 |
| 2 | Pimpinan terbuka dan familier | 11 | 44 | 20 | 18 | 8 | 11 | 44 | 20 | 18 | 8 |
| 3 | Hubungan harmonis dengan mahasiswa | 8 | 35 | 36 | 20 | 2 | 8 | 35 | 36 | 20 | 2 |
| 4 | Dihargai oleh rekan sejawat | 10 | 39 | 38 | 14 | 0 | 10 | 39 | 38 | 14 | 0 |

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan terhadap keterbukaan hanya dirasakan oleh 15% dosen. Hal ini menunjukkan bahwa di lingkungan akademi swasta di Kota

Semarang belum tercipta lingkungan kerja yang penuh keterbukaan. Pimpinan yang terbuka dan familier hanya dirasakan puas oleh 44% dosen dan dirasakan sangat puas oleh 11% dosen. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak dosen yang berada di lingkungan akademi yang dipimpin oleh pimpinan kurang terbuka dan kurang familier. Hubungan harmonis dengan mahasiswa pun baru dirasakan puas oleh 35% dosen dan dirasakan sangat puas oleh 8% dosen. Demikian juga dengan hubungan dengan rekan sejawat, karena terjadi persaingan yang kurang sehat mereka cenderung belum merasa dihargai oleh rekan-rekan sejawat. Dari data hanya 39% dosen yang merasa puas atas penghargaan dari rekan sejawat dan hanya 10% merasa sangat puas karena terjalin hubungan yang saling menghargai di antara dosen atau teman sejawat. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rasa bangga dengan akademi belum dirasakan sepenuhnya oleh para dosen.

d. Kepuasan terhadap Penghargaan

Bentuk penghargaan juga dapat menimbulkan kepuasan bagi para dosen sehingga akan menampilkan kinerja yang baik. Setiap akademi hendaknya mampu menciptakan rasa kepuasan kepada para dosennya terhadap penghargaan yang diberikan. Namun kenyataan yang ada pada akademi swasta di kota Semarang masih jauh dari harapan karena masih tergolong cukup. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.23.

Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang terhadap Penghargaan

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat Puas | 2 | 2.0 |
| 2 | 69-84 | Puas | 18 | 17.8 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 71 | 70.3 |
| 4 | 37-52 | Kurang puas | 8 | 7.9 |
| 5 | 20-36 | Tidak puas | 2 | 2.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.23 memperlihatkan bahwa sebanyak 70,3% dosen masih merasakan cukup puas atas penghargaan, bahkan 7,9% merasakan kurang puas, hanya 17,8% yang merasa puas dan 2% sangat puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan para dosen terhadap keikutsertaan dalam kepanitiaan, tunjangan hari raya dan penghargaan atas kinerja dosen masih tergolong cukup.

Tabel 4.24 Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang terhadap Penghargaan

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|-----------------------|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SP | P | CP | KP | TP | SP | P | CP | KP | TP |
| 1 | Keikutsertaan panitia | 0 | 12 | 34 | 41 | 14 | 0 | 12 | 34 | 41 | 14 |
| 2 | Tunjangan hari raya | 12 | 40 | 37 | 10 | 2 | 12 | 40 | 37 | 10 | 2 |
| 3 | Penghargaan prestasi | 13 | 39 | 29 | 16 | 4 | 13 | 39 | 29 | 16 | 4 |

Terlihat dari tabel 4.24 hanya 12% dosen yang merasakan puas atas diikutsertakan dalam kepanitiaan. Hanya 40% dosen yang merasa puas dengan tunjangan perayaan hari raya dan 12% merasa sangat puas. Hal ini disinyalir karena besarnya tunjangan yang belum sesuai dengan harapan. Di samping itu hanya 39% dosen yang merasa puas dengan penghargaan atas prestasi dan 13% merasa sangat

puas. Secara umum kepuasan atas penghargaan masih perlu ditingkatkan oleh pihak pengelola akademi.

e. Kebermaknaan Tugas

Tugas-tugas yang dijalankan dengan penuh hati merupakan sebuah indikator terciptanya kepuasan dosen terhadap tugasnya. Berdasarkan data diperoleh gambaran bahwa para dosen sudah merasa puas dengan apa yang menjadi tugasnya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.25

Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang terhadap Kebermaknaan tugas

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat Puas | 15 | 14.9 |
| 2 | 69-84 | Puas | 47 | 46.5 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 31 | 30.7 |
| 4 | 37-52 | Kurang puas | 8 | 7.9 |
| 5 | 20-36 | Tidak puas | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Terlihat pada tabel 4.25 sebanyak 46,5% dosen merasa puas atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya bahkan 14,9% merasa sangat puas, namun demikian masih ada 30,7% merasa cukup puas. Kepuasan para dosen ini disebabkan karena dalam proses perkuliahan mahasiswa cenderung mampu berpartisipasi aktif. Mereka juga puas karena dapat menyajikan materi perkuliahan secara sistematis dan dapat menggunakan alat peraga atau alat bantu pembelajaran untuk membantu mahasiswa memahami materi perkuliahan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.26

Tabel 4.26 Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang terhadap Kebermaknaan tugas

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SP | P | CP | KP | TP | SP | P | CP | KP | TP |
| 1 | Puas dengan proses perkuliahan | 17 | 40 | 24 | 18 | 2 | 17 | 40 | 24 | 18 | 2 |
| 2 | Puas menyajikan materi secara sistematis | 30 | 36 | 21 | 14 | 0 | 30 | 36 | 21 | 14 | 0 |
| 3 | Puas menggunakan alat peraga atau alat bantu | 11 | 44 | 20 | 18 | 8 | 11 | 44 | 20 | 18 | 8 |
| 4 | Puas telah mencoba sendiri pembuktian teori | 9 | 35 | 35 | 20 | 2 | 9 | 35 | 35 | 20 | 2 |

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.24, hanya 24% dosen yang merasa cukup puas dengan proses perkuliahan dan 18% merasa tidak puas. Kondisi ini disebabkan karena ada sebagian mahasiswa yang belum proaktif mengikuti perkuliahan secara baik. Namun demikian 36% dosen merasa puas bahkan 30% merasa sangat puas karena mampu menyajikan materi secara sistematis. Sebanyak 44% dosen merasa puas dan 11% sangat puas karena mampu menggunakan alat peraga bantu sehingga dapat memperjelas materi yang disampaikan. Namun demikian budaya untuk membuktikan suatu teori melalui ujicoba sendiri masih tergolong rendah, terbukti hanya 35% merasa puas karena telah mencoba sendiri pembuktian dari berbagai teori sehingga tidak diragukan lagi untuk diajarkan dalam perkuliahan.

f. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk maju juga menimbulkan kepuasan karena secara alamiah seseorang berkeinginan untuk terus maju, mengembangkan karirnya sehingga berdampak pada kesejahteraan yang diperolehnya.

Berdasarkan data diperoleh gambaran bahwa sebagian besar dosen di lingkungan akademi swasta di Kota Semarang telah merasa puas atas kesempatan yang diberikan untuk maju seperti terungkap pada tabel 4.27.

Tabel 4.27 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta Kota Semarang terhadap Kesempatan Untuk Maju

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat Puas | 2 | 2.0 |
| 2 | 69-84 | Puas | 55 | 54.5 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 32 | 31.7 |
| 4 | 37-52 | Kurang puas | 12 | 11.9 |
| 5 | 20-36 | Tidak puas | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.27 memperlihatkan bahwa 54,5% dosen merasa puas dengan kesempatan untuk maju, selebihnya 31,7% merasa cukup puas dan 11,9% merasa kurang puas. Mereka cenderung puas karena pihak akademi mendorong dosen untuk melaksanakan gagasan-gagasan baru. Di samping itu para dosen juga puas dengan lembaga pendidikan tempat bekerja karena memberikan ukuran keberhasilan pekerjaan dengan jelas. Ketidakpuasan para dosen terlihat karena pihak akademi jarang mendatangkan pakar dalam bentuk seminar/ workshop dalam upaya peningkatan kualitas dosen. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.28

Tabel 4.28 Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang terhadap Kesempatan Untuk Maju

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SP | P | CP | KP | TP | SP | P | CP | KP | TP |
| 1 | Lembaga pendidikan mendorong melaksanakan gagasan baru | 10 | 40 | 37 | 14 | 0 | 10 | 40 | 37 | 14 | 0 |
| 2 | Memberikan ukuran keberhasilan pekerjaan secara jelas | 14 | 41 | 34 | 12 | 0 | 14 | 41 | 34 | 12 | 0 |
| 3 | Mendatangkan pakar secara berkala | 2 | 11 | 37 | 38 | 13 | 2 | 11 | 37 | 38 | 13 |
| 4 | Memberikan kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah dengan biaya akademi | 31 | 34 | 21 | 15 | 0 | 31 | 34 | 21 | 15 | 0 |

Terlihat pada tabel 4.28 hanya 40% dosen merasa puas dan 10% merasa sangat puas karena lembaga pendidikan tempat mereka bekerja mendorong untuk melaksanakan gagasan baru, namun selebihnya 37% merasa cukup puas dan 14% merasa tidak puas. Bagi para dosen yang cenderung puas karena merasa bahwa gagasan yang direalisasikan akan memberikan kebermanfaatan yang tinggi untuk lebih maju. Kepuasan para dosen disebabkan karena lembaga pendidikan tempat bekerja memberikan ukuran keberhasilan secara jelas dan memberikan kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah meskipun masih ada sebagian dosen yang kurang puas karena harus mengeluarkan biaya sendiri untuk kegiatan ilmiah. Ketidakpuasan kurang tercapai karena belum terbiasa mendatangkan pakar secara berkala guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk maju.

g. Kewenangan Mengatur Sistem

Keleluasaan menjalankan tugas apabila tidak terlalu banyak intervensi dari atasan. Justru sistem pembelajaran akan berjalan sukses apabila diberikan keleluasaan serta tanggungjawab. Namun kondisi ini belum berlaku sepenuhnya pada akademi swasta di Kota Semarang, seperti terungkap pada tabel 4.29

Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota

Semarang terhadap Kewenangan Mengatur Sistem

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat Puas | 2 | 2.0 |
| 2 | 69-84 | Puas | 17 | 16.8 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 58 | 57.4 |
| 4 | 37-52 | Kurang puas | 24 | 23.8 |
| 5 | 20-36 | Tidak puas | 0 | 0.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Terlihat dari tabel 4.29 sebanyak 57,4% dosen memandang cukup puas atas kewenangannya mengatur sistem dan 23,8% kurang puas, hanya 16,8% yang merasakan puas.

Ketidakpuasan dosen ini disebabkan karena belum mendapatkan kepercayaan secara besar untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugas yang diberikan. Ketidakpuasan dirasakan oleh para dosen dalam hal pengambilan keputusan yang cenderung kurang diberikan kewenangan secara penuh, meskipun dalam hal pemberian kebebasan dalam menyelesaikan beban pekerjaan sudah dirasakan puas.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.30

Tabel 4.30 Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang terhadap
Kewenangan Mengatur Sistem

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SP | P | CP | KP | TP | SP | P | CP | KP | TP |
| 1 | Mendapat kepercayaan cukup besar untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugas | 8 | 19 | 20 | 44 | 10 | 8 | 19 | 20 | 44 | 10 |
| 2 | Pelaksanaan kegiatan operasional untuk meningkatkan kerjasama antar bagian | 8 | 35 | 35 | 21 | 2 | 8 | 35 | 35 | 21 | 2 |
| 3 | Mendapat kewenangan pengambilan keputusan tanpa tergantung orang lain | 0 | 16 | 37 | 38 | 10 | 0 | 16 | 37 | 38 | 10 |
| 4 | Kebebasan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri | 14 | 40 | 34 | 13 | 0 | 14 | 40 | 34 | 13 | 0 |

Kepuasan terhadap kepercayaan atas tanggungjawab para dosen hanya dirasakan puas oleh 19% dosen dan 8% merasa sangat puas. Hal ini menunjukkan pihak akademi belum sepenuhnya percaya dengan tanggungjawab dosen. Pelaksanaan operasional yang mampu meningkatkan kerjasama antar bagian pun belum dirasakan secara puas. Kepuasan mereka terhadap pelaksanaan operasional hanya dirasakan oleh 35% dan yang menyatakan puas hanya 8%. Pengambilan secara mandiri pun juga belum dirasakan kepuasannya. Dari data hanya 16% dosen yang merasa puas dengan kewenangan pengambilan keputusan tanpa tergantung orang lain dan kepuasan baru dirasakan oleh 40% dosen terhadap kebebasan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri.

h. Umpan Balik terhadap Tugas Itu Sendiri

Tingkat kepuasan para dosen akademi swasta di kota Semarang terhadap umpan balik atas pekerjaannya tergolong cukup. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.31

Tabel 4.31 Distribusi Frekuensi Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota

Semarang terhadap Umpan Balik

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat Puas | 2 | 2.0 |
| 2 | 69-84 | Puas | 26 | 25.7 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 66 | 65.3 |
| 4 | 37-52 | Kurang puas | 6 | 5.9 |
| 5 | 20-36 | Tidak puas | 1 | 1.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tabel 4.31 memperlihatkan bahwa 65,3% dosen merasa cukup puas bahkan 5,9% merasa kurang puas terhadap umpan balik dari pekerjaannya, namun 25,7% dosen merasa puas. Dari data ini menunjukkan bahwa para dosen ini merasa cukup puas terhadap pelaksanaan tes, perkuliahan pendek, meskipun terhadap daya tangkap mahasiswa terhadap materi perkuliahan yang diberikan cenderung kurang puas.

Tabel 4.32 Kepuasan Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang terhadap Umpan Balik

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | SP | P | CP | KP | TP | SP | P | CP | KP | TP |
| 1 | Pelaksanaan test | 12 | 39 | 37 | 11 | 2 | 12 | 39 | 37 | 11 | 2 |
| 2 | Pelaksanaan semester pendek | 15 | 35 | 32 | 17 | 2 | 15 | 35 | 32 | 17 | 2 |
| 3 | Daya tangkap mahasiswa terhadap materi perkuliahan | 1 | 27 | 29 | 31 | 12 | 1 | 27 | 29 | 31 | 12 |

Berdasarkan data sebanyak 37% merasa cukup puas dan 39% merasakan puas dan 12% merasakan sangat puas atas pelaksanaan test. Sebanyak 35% dosen merasa puas dengan pelaksanaan semester pendek dan 15% merasa sangat puas, namun hanya 27% yang puas atas daya tanggap mahasiswa dalam mengikuti perkuliahan. Secara umum kepuasan terhadap umpan balik pelaksanaan pembelajaran masih tergolong cukup baik.

4.3 Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil analisis regresi seperti pada tabel 4.33

Tabel 4.33 Analisis Regresi Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

| Model | Koefisien | F _{hitung} | P value | R ² |
|----------------------------------|-----------|---------------------|---------|----------------|
| Kontanta | -21,860 | 38,518 | 0,00 | 0,440 |
| Motivasi kerja (X ₁) | 0,286 | | | |
| Kepuasan kerja (X ₂) | 1,188 | | | |

Hasil analisis regresi ini diperoleh konstanta sebesar -21,860 dan koefisien motivasi (X₁) sebesar 0,286 sedangkan kepuasan kerja (X₂) sebesar 1,188 sehingga diperoleh model regresi:

$$Y = -21,860 + 0,286 X_1 + 1,188 X_2 \dots \dots \dots (3)$$

Model tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan atau penurunan motivasi kerja dengan mengontrol kepuasan kerja sebesar 1% akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan kinerja dosen sebesar 0,286%, sebaliknya setiap terjadi penurunan atau kenaikan kepuasan kerja 1% dengan mengontrol motivasi kerja akan diikuti

dengan kenaikan atau penurunan kinerja sebesar 1,188%. Secara simultan hipotesis ini diuji kebermaknaannya menggunakan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 38,518$ dengan $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$, berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,440$, berarti bahwa kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 44,0%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Jadi semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, demikian pula sebaliknya.

Hasil analisis tersebut di atas menggambarkan bahwa motivasi kerja yang semakin tinggi diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi pula, akan mempengaruhi kinerja dosen secara lebih optimal, begitu juga sebaliknya. Motivasi merupakan tenaga penggerak untuk melaksanakan suatu tindakan (kinerja) dan diikuti dengan kepuasan yang tinggi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya maka akan mendorong untuk menunjukkan kinerja secara lebih baik.

Motivasi timbul karena adanya kebutuhan (*needs*), kemudian ada harapan (*expectancy*) terhadap kemungkinan memperoleh balasan (*reward*) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Hanafi 1997:348). Dari penelitian ini menunjukkan bahwa dosen swasta di kota Semarang dalam bekerja berusaha untuk memenuhi dorongan internal yang berupa prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai dorongan eksternalnya yang berupa promosi, dan pertumbuhan. Dalam rangka pencapaian dorongan internal dan eksternal tersebut

maka hal ini akan membuat kinerja menjadi meningkat. Kondisi-kondisi yang ada akan dipersepsikan oleh para dosen dalam bentuk puas dan tidak puas. Sesuai dengan *discrepancy teori* (Wexley dan Yuki terjemahan Shobaruddin 2005:144), kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri para dosen terhadap pekerjaannya, jika dosen merasa puas terhadap pekerjaannya, maka dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi, karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja dosen merupakan dua faktor diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen akademik swasta di kota Semarang. Dengan demikian maka sebaiknya dosen dalam melakukan kinerja sesuai dengan tujuan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi tiga komponen yaitu: pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tersebut akan terwujud dengan baik apabila ada dorongan-dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar diri dosen serta adanya kepuasan yang mendalam terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kenyamanan, kebanggaan, penghargaan, kebermaknaan tugas, kesempatan untuk maju, kewenangan mengatur sistem sendiri dan umpan balik, yang pada akhirnya kinerja dosen menjadi optimal.

Kinerja para dosen akademi swasta di kota Semarang dapat dilihat dari kinerjanya sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh rata-rata sebesar 70,21 dalam kategori tinggi.

Tabel 4.34 Distribusi Frekuensi Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 3 | 3 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 63 | 62 |

| | | | | |
|---|--------|---------------|-----|-----|
| 3 | 53-68 | Cukup | 31 | 31 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 3 | 3 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 1 | 1 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Sebanyak 62% dosen memiliki kinerja tinggi, 3% sangat tinggi, namun masih ada 31% dalam kategori cukup, 3% rendah, 1% sangat rendah .

Tabel 4.35 Tingkat Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang ditinjau dari setiap aspek

| No | Aspek kinerja dosen | Skor | Skor ideal | % skor | Kriteria |
|----|---|------|------------|--------|----------|
| 1 | Melaksanakan pendidikan dan pengajaran | 3382 | 5050 | 66.97 | Cukup |
| 2 | Melaksanakan penelitian | 3706 | 5050 | 73.39 | Tinggi |
| 3 | Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat | 3549 | 5050 | 70.28 | Tinggi |

Rata-rata kinerja dosen yang paling tinggi pada aspek melaksanakan penelitian yaitu mencapai 73,39%, diikuti melaksanakan pengabdian masyarakat dengan rata-rata 70,28 sedangkan dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran masih tergolong cukup dengan rata-rata 66,97%.

a. Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran

Pendidikan dan pengajaran merupakan tugas utama sebagai seorang dosen. Sesuai dengan kurikulum dan keahliannya para dosen memberikan pengajaran dan pelatihan bagi mahasiswa pada saat perkuliahan. Berdasarkan data diperoleh gambaran bahwa kinerja dosen dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran masih tergolong cukup. Dari data sebanyak 54,5% dosen memiliki kinerja cukup, selebihnya 41,6% dosen memiliki kinerja tinggi.

Tabel 4.36 Distribusi Frekuensi Pendidikan dan Pengajaran oleh Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 0 | 0.0 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 42 | 41.6 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 55 | 54.5 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 2 | 2.0 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 2 | 2.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Dalam perkuliahan masih banyak dosen yang belum menciptakan dialog interaktif, karena mahasiswa belum dianggap sebagai rekan dalam menuntut dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Dari data hanya 32% dosen yang sering dan 11% selalu menciptakan dialog interaktif dengan mahasiswa pada saat perkuliahan. Banyak dosen ketika melaksanakan perkuliahan belum memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menyampaikan pendapat. Dari data sebanyak 36% dosen jarang dan 46% tidak pernah memberikan kebebasan kepada mahasiswa untuk menyampaikan pendapat. Dalam persiapan perkuliahan para dosen sering berdiskusi dengan teman sejawat sehingga dapat memperkaya pengetahuan, meskipun masih ada 34% dosen yang kadang-kadang melakukan hal tersebut. Di setiap perkuliahan para dosen sering menganjurkan mahasiswa memiliki buku pegangan dan ke perpustakaan.

Berkaitan dengan pembuatan buku ajar, hanya 18% yang sering dan 2% selalu membuat buku ajar. Dari data ini menunjukkan bahwa kemauan dalam membuat buku ajar masih rendah. Di sinyalir berkaitan dengan gaji yang belum mencukupi untuk membeli buku-buku referensi dalam pembuatan buku ajar. Dalam perkuliahan mereka cenderung menggunakan *handout* terbukti dari 50% sering dan

13% selalu menggunakan *handout* sendiri, namun masih ada 32% yang kadang-kadang menggunakan *handout* sendiri. Penggunaan media pembelajaran bagi para dosen dianggap hal yang penting karena dapat membantu memudahkan penyampaian materi. Dari data 57% sering menggunakan alat bantu audio visual.

Berkaitan dengan evaluasi pembelajaran, masih jarang dosen melakukan responsi di setiap akhir perkuliahan, namun mereka sering memberikan gambaran tentang perkuliahan berikutnya pada akhir perkuliahan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.37

Tabel 4.37 Pelaksanaan Pendidikan dan Pengajaran oleh Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|---|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | S | SR | KD | J | TP | S | SR | KD | J | TP |
| 1 | Terjadi dialog interaktif dalam perkuliahan | 11 | 32 | 30 | 26 | 2 | 11 | 32 | 30 | 26 | 2 |
| 2 | Memberikan kebebasan kepada mahasiswa untuk menyampaikan pendapat | 0 | 6 | 13 | 36 | 46 | 0 | 6 | 13 | 36 | 46 |
| 3 | Mengajarkan mata kuliah yang saya senangi | 26 | 46 | 23 | 4 | 2 | 26 | 46 | 23 | 4 | 2 |
| 4 | Berkonsultasi dengan teman sejawat dalam menyiapkan mata kuliah | 12 | 47 | 34 | 4 | 4 | 12 | 47 | 34 | 4 | 4 |
| 5 | Menganjurkan mahasiswa memiliki buku pegangan dan ke perpustakaan | 24 | 38 | 19 | 16 | 4 | 24 | 38 | 19 | 16 | 4 |
| 6 | Membuat buku ajar | 2 | 18 | 21 | 38 | 22 | 2 | 18 | 21 | 38 | 22 |
| 7 | Menggunakan hand out sendiri | 13 | 50 | 32 | 2 | 4 | 13 | 50 | 32 | 2 | 4 |
| 8 | Menggunakan alat audio-visual sebagai alat bantu perkuliahan | 21 | 58 | 12 | 8 | 2 | 21 | 57 | 12 | 8 | 2 |
| 9 | Mengadakan latihan/responsi setiap akhir perkuliahan | 11 | 32 | 30 | 26 | 2 | 11 | 32 | 30 | 26 | 2 |
| 10 | Memberikan gambaran kuliah berikutnya setiap akhir perkuliahan | 45 | 37 | 13 | 6 | 0 | 45 | 37 | 13 | 6 | 0 |

b. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian oleh para dosen akademi swasta di Kota Semarang tergolong tinggi. Sebanyak 46,5% dosen dalam kategori tinggi dan 19,8% dalam kategori sangat tinggi, selebihnya 29,7% masih dalam kategori cukup. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.38

Tabel 4.38 Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Penelitian oleh Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 20 | 19.8 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 47 | 46.5 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 30 | 29.7 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 2 | 2.0 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 2 | 2.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Tingginya kinerja para dosen dalam melakukan penelitian ini dapat dilihat dari seringnya diskusi dengan pakar sebelum melaksanakan penelitian Hal ini menunjukkan bahwa antusias para dosen untuk meneliti tergolong tinggi. Dari data hanya 22% dosen kadang-kadang bertanya kepada pakar penelitian.

Tabel 4.39 Pelaksanaan Penelitian oleh Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|--|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | S | SR | KD | J | TP | S | SR | KD | J | TP |
| 1 | Bertanya pada pakar sebelum melaksanakan penelitian | 27 | 46 | 22 | 4 | 2 | 27 | 45 | 22 | 4 | 2 |
| 2 | Menambah pengetahuan tentang penelitian dari buku-buku | 13 | 46 | 34 | 4 | 4 | 13 | 45 | 34 | 4 | 4 |
| 3 | Menambah pengetahuan tentang penelitian dari lemlit | 24 | 38 | 19 | 16 | 4 | 24 | 37 | 19 | 16 | 4 |
| 4 | Menggunakan metode penelitian sesuai dengan topik | 23 | 38 | 20 | 18 | 2 | 23 | 37 | 20 | 18 | 2 |
| 5 | Dibiayai oleh lembaga pendidikan tempat bekerja untuk penelitian | 12 | 51 | 32 | 2 | 4 | 12 | 50 | 32 | 2 | 4 |
| 6 | Menggunakan uang pribadi untuk menunjang penelitian | 20 | 59 | 12 | 8 | 2 | 20 | 58 | 12 | 8 | 2 |
| 7 | Penelitian yang dilakukan berkaitan dengan proses belajar mengajar | 2 | 26 | 30 | 32 | 11 | 2 | 26 | 30 | 31 | 11 |
| 8 | Penelitian sesuai dengan bidang keahlian | 44 | 38 | 13 | 6 | 0 | 43 | 38 | 13 | 6 | 0 |
| 9 | Hasil penelitian digunakan untuk pengembangan keilmuan | 27 | 46 | 22 | 4 | 2 | 27 | 45 | 22 | 4 | 2 |
| 10 | Setiap tahun selalu melakukan penelitian | 13 | 46 | 34 | 4 | 4 | 13 | 45 | 34 | 4 | 4 |

Untuk menambah pengetahuan tentang penelitian mereka dapatkan dari buku dan lembaga penelitian. Dalam melakukan penelitian, mereka selalu memperhatikan metode penelitian yang tepat dan sesuai dengan tema atau topik penelitian. Penelitian

yang dilakukan sering dibiayai oleh akademi tempat bekerja namun untuk mendukung kesempurnaan penelitian tidak jarang mereka gunakan uang pribadi. Hal menunjukkan bahwa para dosen sudah fokus melaksanakan penelitian yang sesuai dengan keahliannya, menunjang proses belajar mengajar dan hasilnya untuk pengembangan keilmuan.

c. Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat oleh para dosen akademi swasta Kota Semarang tergolong tinggi. Dari data sebanyak 61,4% dosen memiliki kinerja tinggi dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, namun masih ada 33,7% dalam kategori cukup.

Tabel 4.40 Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat oleh Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

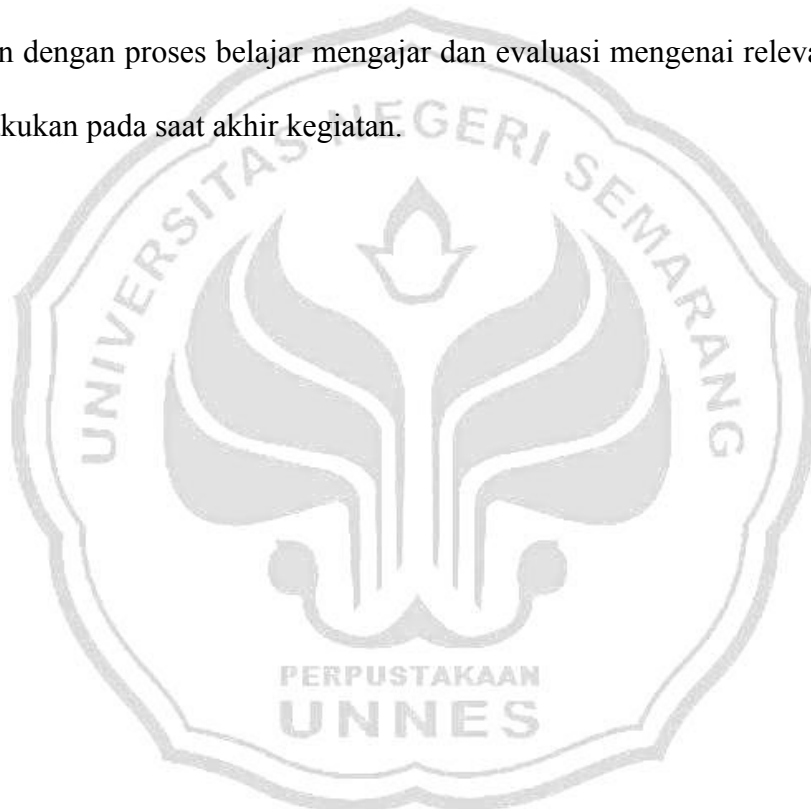
| No | Interval % skor | Kriteria | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|---------------|-----------|------------|
| 1 | 85-100 | Sangat tinggi | 1 | 1.0 |
| 2 | 69-84 | Tinggi | 62 | 61.4 |
| 3 | 53-68 | Cukup | 34 | 33.7 |
| 4 | 37-52 | Rendah | 3 | 3.0 |
| 5 | 20-36 | Sangat rendah | 1 | 1.0 |
| | Jumlah | | 101 | 100 |

Sebagian besar dosen sering melakukan kegiatan yang mencerminkan pengabdian kepada masyarakat. Namun kegiatan tersebut jarang dilakukan analisis kelengkapan dan kesesuaian data serta kadang-kadang rumusan masalahnya menitikberatkan pada masalah masyarakat.

Tabel 4.41 Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat oleh Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang

| No | Aspek | Frekuensi | | | | | Persentase | | | | |
|----|---|-----------|----|----|----|----|------------|----|----|----|----|
| | | S | SR | KD | J | TP | S | SR | KD | J | TP |
| 1 | Tema kegiatan mencerminkan pengabdian kepada masyarakat | 24 | 38 | 19 | 16 | 4 | 24 | 38 | 19 | 16 | 4 |
| 2 | Menganalisis situasi diperlukan kelengkapan dan kesesuaian data | 2 | 18 | 20 | 39 | 22 | 2 | 18 | 20 | 39 | 22 |
| 3 | Rumusan masalah menitikberatkan pada masalah masyarakat | 10 | 33 | 30 | 26 | 2 | 10 | 33 | 30 | 26 | 2 |
| 4 | Topik berkenaan pada kebutuhan masyarakat | 44 | 38 | 13 | 6 | 0 | 44 | 38 | 13 | 6 | 0 |
| 5 | Hasil pengabdian kepada masyarakat memberikan alternatif pemecahan masalah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada | 26 | 47 | 22 | 4 | 2 | 26 | 47 | 22 | 4 | 2 |
| 6 | Setiap tahun selalu melaksanakan pengabdian kepada masyarakat | 12 | 47 | 34 | 4 | 4 | 12 | 47 | 34 | 4 | 4 |
| 7 | Pengabdian kepada masyarakat dilakukan dalam rangka upaya peningkatan SDM | 24 | 38 | 19 | 16 | 4 | 24 | 38 | 19 | 16 | 4 |
| 8 | Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan sesuai jadwal | 2 | 18 | 20 | 39 | 22 | 2 | 18 | 20 | 39 | 22 |
| 9 | Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berkaitan dengan proses belajar mengajar | 34 | 48 | 16 | 1 | 2 | 34 | 48 | 16 | 1 | 2 |
| 10 | Evaluasi mengenai relevansi tujuan dilakukan saat akhir kegiatan pengabdian kepada masyarakat | 34 | 51 | 11 | 4 | 1 | 34 | 50 | 11 | 4 | 1 |

Topik yang dikemukakan sudah sering mencerminkan pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan hasilnya sudah sering sebagai solusi pemecahan di masyarakat sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Setiap tahunnya para dosen sering melakukan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari tugasnya menciptakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan, sering dilakukan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia namun pelaksanaannya kadang-kadang tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan pendanaan dan kegiatan lainnya serta urusan hubungan dengan lokasi tempat pengabdian pada masyarakat. Kegiatan yang dilakukan sering disesuaikan dengan proses belajar mengajar dan evaluasi mengenai relevansi dengan tujuan dilakukan pada saat akhir kegiatan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis I menghasilkan persamaan regresi:

$Y = 28,714 + 0,665 X_1$ berarti hipotesis I yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di Kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,175$, yang berarti bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 17,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dosen tentang motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja dosen, sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Hasil pengujian hipotesis II menghasilkan persamaan regresi:

$Y = -13,926 + 1,346 X_2$ berarti hipotesis II yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,414$, yang berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 41,4%. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang yaitu sebesar 41,4%. Hal ini menunjukkan bahwa dosen semakin

tinggi kepuasan kerjanya maka kinerjanya semakin tinggi pula, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dihasilkan persamaan:

$Y = -21,860 + 0,286 X_1 + 1,188 X_2$ berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,440$, berarti bahwa kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 44,0%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Jadi semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Demikian pula sebaliknya.

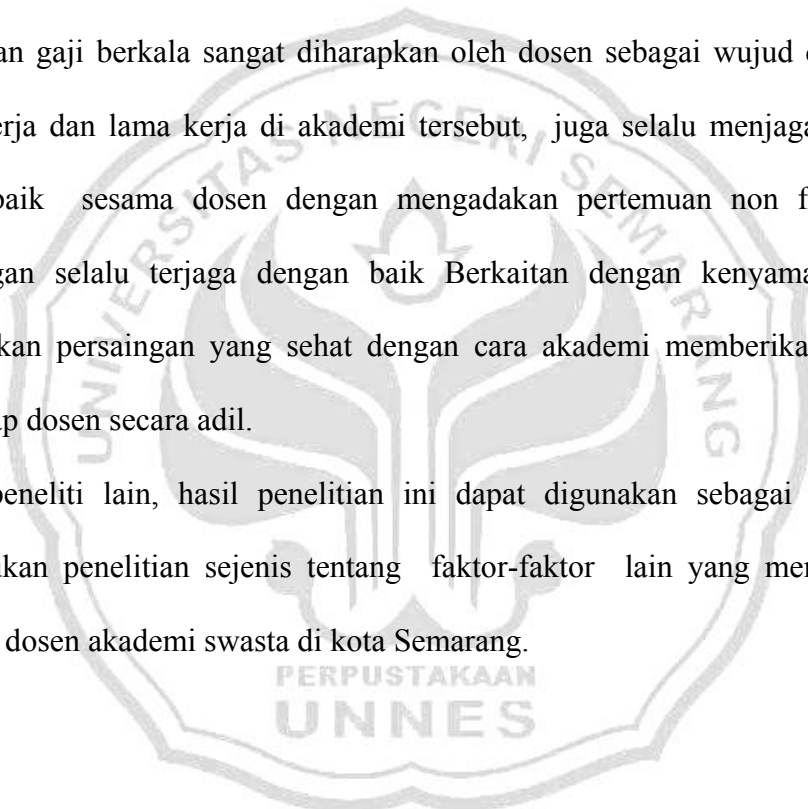
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang, maka dalam hal ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi dosen perlu dorongan dengan meningkatkan motivasinya terutama motivasi akan prestasi, karena hasil penelitian aspek prestasi ternyata yang paling rendah. Untuk hal tersebut akademi hendaknya memberikan penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial terhadap prestasi yang telah dicapai dosen dan diharapkan akademi memberikan penilaian prestasi kerja secara adil. Memotivasi dosen mengikuti

pelatihan dan pengembangan profesi secara periodik melalui kegiatan akademik, memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, memotivasi untuk membuat buku ajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan bidangnya, dengan cara memberikan biaya stimulan dari yayasan atau membuat proposal hibah ke Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen swasta di kota Semarang agar mencapai kinerja yang optimal perlu dilakukan, diantaranya dengan cara menjaga agar semua hak-hak dosen diberikan dengan baik dan tepat waktu, kenaikan gaji berkala sangat diharapkan oleh dosen sebagai wujud dihargainya etos kerja dan lama kerja di akademi tersebut, juga selalu menjaga hubungan yang baik sesama dosen dengan mengadakan pertemuan non formal agar hubungan selalu terjaga dengan baik Berkaitan dengan kenyamanan, perlu diciptakan persaingan yang sehat dengan cara akademi memberikan penilaian terhadap dosen secara adil.
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data untuk melakukan penelitian sejenis tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Terjemahan Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Punblisher
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Depdiknas.2001. *Himpunan Ketentuan-Ketentuan Pembinaan Karier Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi Di Indonesia*. Jakarta: PT. Sinar Kreasi.
- Depdiknas Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2006. *SuratEdaran*. <http://bangau88.prabowo.com/news/article.php?catID=10&id=40> (08 Agustus 2007).
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanafi, Mamduh M. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indrajit, R. Eko & Djokopranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Irianto, Agus. 1988. *Statistik Pendidikan (1)*. Jakarta: Depdikbud Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan LPTK..
- Kreitner, Robert – Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Suandy Erly. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior Seventh Edition*. Singapore: McGraw-Hill Book Co

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot AMH. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Kinerja: Apa Itu?*. <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu> (23/12/2007)
- Mathis, Robert L.- Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Angelica Diana. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- PPs. 2003. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Tesis, dan Disertasi Program Pascasarjana*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohadi. 2005. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Guru pada Kinerja Guru Bantu SMA di Kabupaten Kendal*. Tesis. Semarang: PPS Universitas Negeri Semarang.
- Rumiyati. 2006 *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Kedokteran UKI Jakarta*. <http://pasca.uns.ac.id/mod.php?mod=publisher&op=viewarticle&artid=144> (17 November 2007).
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subekti, Heru. 2008. *Indikator Kinerja*. <http://subektiheru.blogspot.com/>. (01 Februari 2009)
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistik*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D)*. Bandung : Alfabeta.

- 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Trianto dan Tutik, Titik Triwulan. 2006. *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Triton, P B. 2006. *SPSS 13.0 Terapan Riset Sttistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. 2006. Jakarta: Diperbanyak oleh Asa Mandiri.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books
- Wartulas, Sri. 2003. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se Kota Semarang*. Tesis. Semarang: PPS Universitas Negeri Semarang.
- Wexley, Kenneth N. dan Yuki, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan Shobaruddin Muh. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Winardi. 2004. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Pesada
- Wiyono, Sutarto. 2007. *Motivasi Kerja*. Salatiga: Widya Sari.

INSTRUMEN PENELITIAN

PENGANTAR

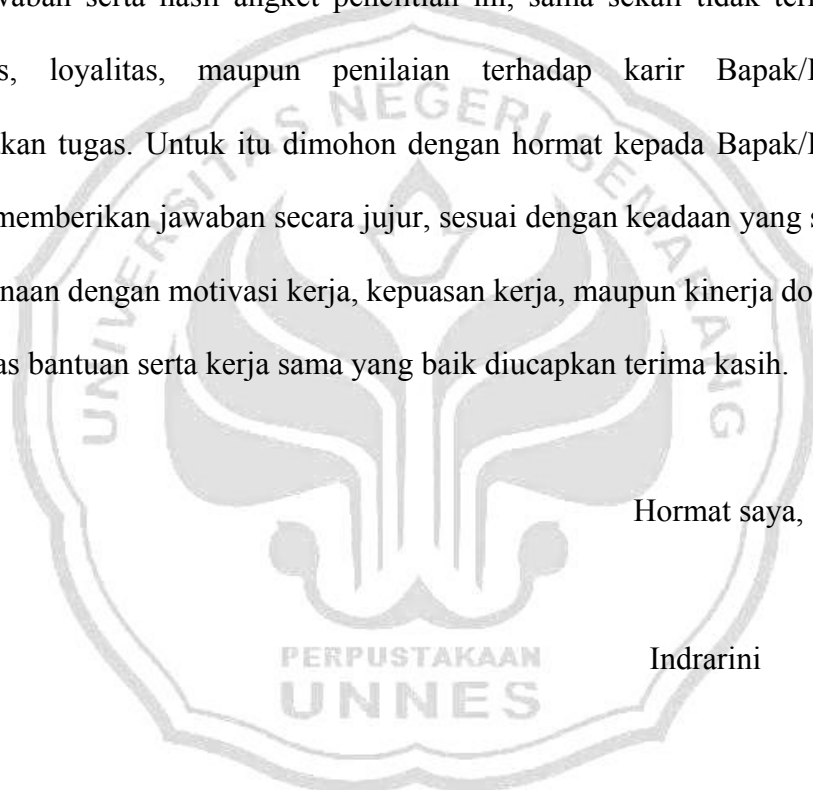
Ada beberapa faktor yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja dosen, dua diantaranya adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Melalui angket ini diharapkan Bapak/ibu/Saudara bisa memberikan informasi tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Jawaban serta hasil angket penelitian ini, sama sekali tidak terkait dengan kredibilitas, loyalitas, maupun penilaian terhadap karir Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan tugas. Untuk itu dimohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan jawaban secara jujur, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, baik berkenaan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun kinerja dosen.

Atas bantuan serta kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Indrarini



A. MOTIVASI KERJA

Bapak/Ibu/Saudara dimohon memberikan tanda cek (V) pada kolom SL (Selalu); S (Sering); K (Kadang-kadang); J (Jarang); dan TP (Tidak pernah) berdasarkan kenyataan yang ada di tempat Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan tugas.

| No | Pernyataan terkait dengan motivasi kerja dosen | SL | S | J | K | TP |
|----|---|----|---|---|---|----|
| 1 | Lembaga pendidikan tempat saya bekerja memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja yang telah saya lakukan. | | | | | |
| 2 | Penilaian terhadap prestasi kerja yang saya lakukan selama ini saya rasakan kurang adil. | | | | | |
| 3 | Sikap dan perhatian lembaga pendidikan tempat saya bekerja terhadap karyawan memberikan rangsangan untuk membangkitkan motivasi kerja saya. | | | | | |
| 4 | Lembaga pendidikan tempat saya bekerja tidak memberikan bonus atas prestasi kerja. | | | | | |
| 5 | Lembaga pendidikan tempat saya bekerja tidak menghargai saya sebagai pribadi manusia. | | | | | |
| 6 | Pada lembaga di mana saya bekerja, saya diakui sebagai pegawai yang layak dihormati dan dihargai. | | | | | |
| 7 | Di dalam lembaga saya bekerja, saya diakui dan diterima oleh kelompok ataupun teman bekerja. | | | | | |
| 8 | Lembaga pendidikan tempat saya bekerja tidak memberikan fasilitas atau sarana yang layak bagi konsentrasi tugas sebagai pengajar. | | | | | |
| 9 | Lembaga pendidikan tempat saya bekerja memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimiliki | | | | | |
| 10 | Perhatian pimpinan terhadap saya menyenangkan dan baik. | | | | | |
| 11 | Dalam pencapaian prestasi kerja, saya merasa senang dan bahagia karena pekerjaan itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab saya. | | | | | |
| 12 | Saya melaksanakan pekerjaan dengan setengah-setengah karena tidak mendapatkan imbalan (hadiah) yang pantas dan wajar. | | | | | |
| 13 | Kurang adanya upaya pimpinan untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang sesuai dengan keahlian saya. | | | | | |
| 14 | Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) agar mendapatkan promosi untuk kenaikan pangkat dan golongan. | | | | | |
| 15 | Saya tidak mau mengikuti kursus dan pelatihan karena harus dengan biaya pribadi. | | | | | |
| 16 | Saya bekerja dengan baik agar terpilih untuk menduduki jabatan tertentu dan mendapatkan promosi kenaikan pangkat apabila saatnya tiba. | | | | | |
| 17 | Pemberian gaji yang saya terima selama ini tidak sesuai dengan yang saya harapkan. | | | | | |
| 18 | Lembaga pendidikan tempat saya bekerja berupaya memperhatikan tunjangan hari tua. | | | | | |
| 19 | Lembaga pendidikan tempat saya bekerja memberikan beasiswa bagi anggota keluarga yang berprestasi | | | | | |
| 20 | Lembaga pendidikan tempat saya bekerja tidak memberikan penggantian biaya kesehatan apabila saya atau keluarga menderita sakit. | | | | | |

B. KEPUASAN KERJA

Bapak/Ibu/Saudara dimohon memberikan tanda cek (V) pada kolom SP (Sangat puas); P (Puas); CP (Cukup puas); KP (Kurang puas); dan TP (Tidak puas) berdasarkan kenyataan yang ada di tempat Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan tugas.

| No | Pernyataan terkait dengan kepuasan kerja dosen | SP | P | CP | KP | TP |
|----|---|----|---|----|----|----|
| 1 | Saya tidak merasa puas dari besarnya gaji yang saya terima tiap bulannya dari lembaga pendidikan tempat bekerja. | | | | | |
| 2 | Saya merasa puas menjadi staf pengajar di lembaga pendidikan ini, sebab masalah kesejahteraan sangat diperhatikan. | | | | | |
| 3 | Saya merasa puas menerima gaji dari lembaga pendidikan tempat bekerja tepat waktu. | | | | | |
| 4 | Lembaga pendidikan tempat saya bekerja tidak memberikan kenaikan gaji secara berkala. | | | | | |
| 5 | Saya tidak puas bekerja pada lembaga pendidikan ini karena adanya persaingan yang tidak sehat. | | | | | |
| 6 | Saya puas karena pimpinan menjamin untuk tidak memecat atau mutasi selama saya tidak melakukan kesalahan yang fatal. | | | | | |
| 7 | Saya merasa puas bekerja pada lembaga ini karena adanya jaminan hari tua. | | | | | |
| 8 | Salah satu faktor yang membuat saya merasa tidak puas bekerja pada lembaga ini, kurang cepatnya penghargaan atas prestasi kerja dari pimpinan. | | | | | |
| 9 | Saya merasa tidak puas karena pimpinan di lembaga pendidikan tempat saya bekerja tidak mempertimbangkan usulan dan saran dari staf pengajar tentang proses pembelajaran. | | | | | |
| 10 | Saya merasa puas karena pimpinan sangat terbuka dan familier, sehingga para staf pengajar tidak malu dan sungkan membicarakan masalah-masalah yang berkaitan dengan lembaga pendidikan maupun keluarga. | | | | | |
| 11 | Terjadinya hubungan yang harmonis dengan mahasiswa menjadikan saya betah bekerja di lembaga ini. | | | | | |
| 12 | Saya merasa puas karena rekan-rekan menghargai dan tidak meremehkan pekerjaan atau prestasi saya, sehingga menambah gairah dalam aktivitas mengajar. | | | | | |
| 13 | Saya merasa tidak puas karena keikutsertaan dalam kepanitiaan karena imbalan tidak sesuai | | | | | |
| 14 | Saya merasa puas setiap mendapatkan tunjangan hari raya agama | | | | | |
| 15 | Saya merasa tidak puas karena pimpinan tidak menghargai teknik mengajar yang saya lakukan | | | | | |
| 16 | Saya merasa puas karena setiap Dies Natalis lembaga pendidikan, pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada dosen/karyawan berprestasi. | | | | | |
| 17 | Saya merasa puas karena dalam proses perkuliahan mahasiswa berpartisipasi aktif. | | | | | |
| No | Pernyataan terkait dengan kepuasan kerja dosen | SP | P | CP | KP | TP |
| 18 | Saya merasa puas karena dapat menyajikan materi | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | perkuliahan secara sistematis. | | | | | |
| 19 | Saya merasa puas karena dapat menggunakan alat peraga atau alat bantu pembelajaran untuk membantu mahasiswa dalam memahami materi perkuliahan. | | | | | |
| 20 | Saya merasa puas karena telah mencoba sendiri pembuktian dari berbagai teori / konsep sehingga tidak diragukan lagi untuk diajarkan dalam perkuliahan. | | | | | |
| 21 | Saya merasa puas karena lembaga pendidikan tempat saya bekerja mendorong dosen untuk melaksanakan gagasan-gagasan baru walaupun resikonya cukup besar. | | | | | |
| 22 | Saya merasa tidak puas karena pimpinan lembaga pendidikan tidak memberikan ukuran keberhasilan pekerjaan dengan jelas. | | | | | |
| 23 | Saya merasa puas karena, secara berkala dan berkesimbangan, lembaga pendidikan mendatangkan pakar dalam bentuk seminar/semiloka/ <i>workshop</i> dalam upaya peningkatan kualitas para tenaga dosen. | | | | | |
| 24 | Saya merasa tidak puas karena lembaga memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti berbagai kegiatan ilmiah dengan biaya pribadi. | | | | | |
| 25 | Saya merasa puas karena lembaga memberikan kepercayaan yang cukup besar untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugas yang diberikan kepada saya. | | | | | |
| 26 | Saya merasa tidak puas karena lembaga pendidikan tempat saya bekerja dalam melaksanakan kegiatan operasional tidak berusaha untuk meningkatkan kerja sama antar bagian. | | | | | |
| 27 | Saya merasa puas karena diberikan wewenang untuk mengambil keputusan tanpa harus tergantung pada orang lain. | | | | | |
| 28 | Saya merasa puas karena lembaga memberi kebebasan kepada saya untuk menyelesaikan beban pekerjaan sesuai dengan cara saya sendiri. | | | | | |
| 29 | Saya merasa puas karena mahasiswa mau melakukan tes pada saat materi perkuliahan selesai diberikan. | | | | | |
| 30 | Saya merasa tidak puas karena mahasiswa tidak mau mengikuti kuliah pendek sebagai bentuk remedial dari perkuliahan. | | | | | |
| 31 | Saya merasa puas karena telah dapat memberikan materi perkuliahan yang lengkap yaitu yang berasal dari berbagai sumber sehingga mahasiswa menjadi aktif dalam belajar. | | | | | |
| 32 | Saya merasa puas karena dapat mahasiswa dapat menangkap materi perkuliahan yang saya berikan. Walaupun latar belakang kemampuan mahasiswa berbeda-beda. | | | | | |

C. KINERJA DOSEN

Bapak/Ibu/Saudara dimohon memberikan tanda cek (V) pada kolom S (Selalu); SR (Sering); KD (Kadang-Kadang); J (Jarang); dan TP (Tidak Pernah) berdasarkan kenyataan yang ada di tempat Bapak/Ibu/Saudara melaksanakan tugas.

| No | Pernyataan terkait dengan kinerja dosen | S | SR | KD | J | TP |
|----|---|---|----|----|---|----|
| 1 | Saya menganggap mahasiswa sebagai rekan dalam menuntut dan mengembangkan ilmu pengetahuan sehingga terjadi dialog interaktif dalam perkuliahan yang saya berikan. | | | | | |
| 2 | Saya tidak memberikan kebebasan kepada mahasiswa untuk menyampaikan pendapat karena pendapat mereka sering tidak sesuai dengan kriteria ilmiah. | | | | | |
| 3 | Mata kuliah yang saya ajarkan adalah mata kuliah yang saya senangi. | | | | | |
| 4 | Dalam menyiapkan mata kuliah, saya berkonsultasi dengan teman sejawat sehingga dapat memperkaya pengetahuan. | | | | | |
| 5 | Dalam perkuliahan, saya menganjurkan kepada mahasiswa agar memiliki buku pegangan serta kepustakaan. | | | | | |
| 6 | Setiap materi mata kuliah yang saya sajikan tidak pernah saya membuat buku ajar. | | | | | |
| 7 | Dalam mengajar setiap materi mata kuliah, saya menggunakan <i>handout</i> yang saya susun sendiri. | | | | | |
| 8 | Saya menggunakan alat audio-visual sebagai alat bantu perkuliahan. | | | | | |
| 9 | Dalam tiap akhir perkuliahan saya mengadakan <i>session</i> khusus untuk latihan/responsi. | | | | | |
| 10 | Pada saat mengakhiri perkuliahan saya memberikan gambaran tentang kuliah yang akan datang. | | | | | |
| 11 | Sebelum melaksanakan penelitian, saya bertanya kepada pakar/dosen penelitian agar pengetahuan semakin bertambah. | | | | | |
| 12 | Saya mendapatkan tambahan pengetahuan dan hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian dari buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. | | | | | |
| 13 | Tambahan pengetahuan terkait dengan masalah yang saya teliti, saya dapatkan melalui lembaga penelitian yang sesuai dengan topik penelitian. | | | | | |
| 14 | Metodologi penelitian yang saya gunakan sesuai dengan topik penelitian. | | | | | |
| 15 | Penelitian yang saya lakukan dibiayai dari lembaga pendidikan tempat saya bekerja. | | | | | |
| 16 | Untuk menunjang kesempurnaan penelitian, maka ketika terjadi kekurangan biaya, saya biayai dengan uang pribadi. | | | | | |
| 17 | Penelitian yang saya lakukan tidak berkaitan dengan proses belajar mengajar. | | | | | |
| 18 | Dalam melakukan penelitian sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki. | | | | | |
| 19 | Hasil penelitian saya digunakan untuk pengembangan keahlian keilmuan. | | | | | |
| 20 | Setiap tahun saya selalu melakukan penelitian. | | | | | |

| No | Pernyataan terkait dengan kinerja dosen | S | SR | KD | J | TP |
|----|--|---|----|----|---|----|
| 21 | Tema atau judul penelitian yang saya lakukan mencerminkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. | | | | | |
| 22 | Di dalam saya membuat analisis situasi, tidak diperlukan kelengkapan dan kesesuaian data dengan masalah yang ada melainkan disesuaikan dengan teori-teori keilmuan yang ada. | | | | | |
| 23 | Rumusan masalah yang saya buat, menitik beratkan pada masalah masyarakat. | | | | | |
| 24 | Penelitian tentang pengabdian masyarakat yang saya lakukan topiknya berkenaan dengan kebutuhan masyarakat saat ini. | | | | | |
| 25 | Hasil penelitian pengabdian masyarakat yang saya lakukan mampu memberikan alternatif pemecahan masalah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. | | | | | |
| 26 | Setiap tahun saya selalu melaksanakan pengabdian kepada masyarakat | | | | | |
| 27 | Kegiatan pengabdian kepada masyarakat saya lakukan dalam rangka upaya peningkatan sumber daya manusia. | | | | | |
| 28 | Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang saya lakukan tidak sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah saya buat. | | | | | |
| 29 | Kegiatan pengabdian masyarakat yang saya lakukan berkaitan dengan proses belajar mengajar. | | | | | |
| 30 | Evaluasi mengenai relevansi tujuan, saya lakukan pada saat akhir kegiatan pengabdian kepada masyarakat. | | | | | |

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

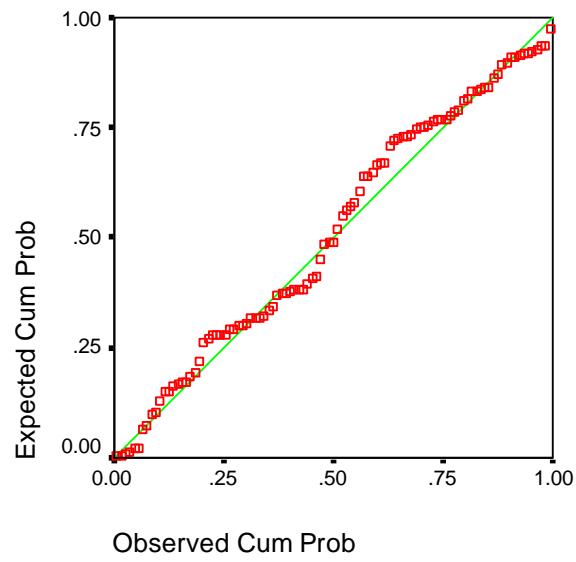
| | | Motivasi kerja | Kepuasan kerja | Kinerja dosen |
|----------------------------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| N | | 101 | 101 | 101 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 62.3663 | 62.4950 | 70.2112 |
| | Std. Deviation | 5.63688 | 4.28087 | 8.96260 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 | .085 | .095 |
| | Positive | .070 | .085 | .054 |
| | Negative | -.091 | -.077 | -.095 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .910 | .858 | .951 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .379 | .453 | .326 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

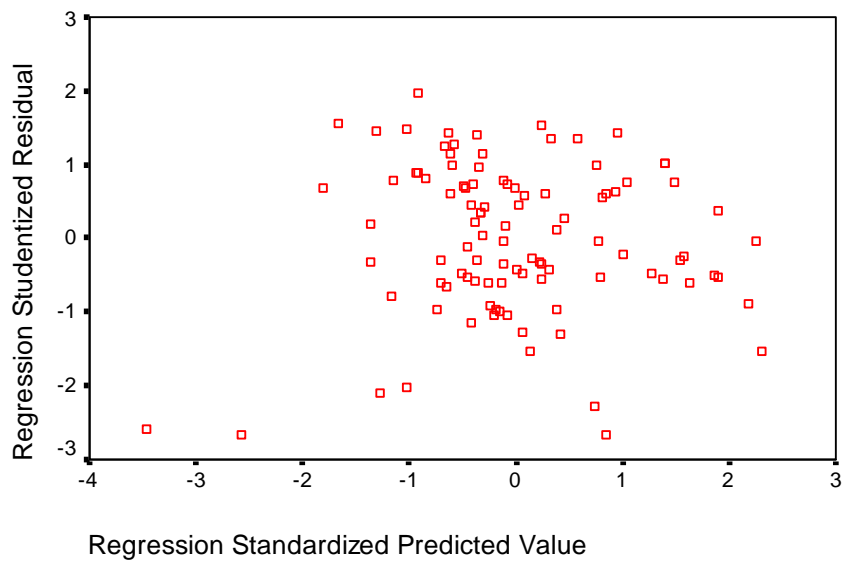
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals

Dependent Variable: Kinerja dosen



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja dosen



Uji Linieritas
Kinerja dosen * Motivasi kerja

Report

Kinerja dosen

| Motivasi kerja | Mean | N | Std. Deviation |
|----------------|---------|-----|----------------|
| 44.00 | 38.0000 | 1 | . |
| 45.00 | 33.3333 | 1 | . |
| 49.00 | 74.0000 | 1 | . |
| 51.00 | 70.8333 | 4 | 3.19142 |
| 52.00 | 70.6667 | 1 | . |
| 56.00 | 70.6667 | 1 | . |
| 57.00 | 66.3333 | 4 | 10.67361 |
| 58.00 | 68.3333 | 6 | 4.78423 |
| 59.00 | 69.0476 | 7 | 6.58682 |
| 60.00 | 66.2963 | 9 | 8.21997 |
| 61.00 | 69.0667 | 5 | 8.22733 |
| 62.00 | 72.4444 | 9 | 8.76229 |
| 63.00 | 74.6667 | 5 | 12.91855 |
| 64.00 | 70.5926 | 9 | 7.17592 |
| 65.00 | 69.5000 | 8 | 8.52820 |
| 66.00 | 69.4000 | 10 | 5.96657 |
| 67.00 | 76.0000 | 5 | 4.80740 |
| 68.00 | 73.5556 | 6 | 8.11765 |
| 69.00 | 75.3333 | 2 | .94281 |
| 70.00 | 78.6667 | 1 | . |
| 71.00 | 76.0000 | 4 | 5.55111 |
| 72.00 | 81.3333 | 1 | . |
| 79.00 | 74.0000 | 1 | . |
| Total | 70.2112 | 101 | 8.96260 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Kinerja dosen * Motivasi kerja | Between Groups | (Combined) | 3435.935 | 22 | 156.179 | 2.650 | .001 |
| | | Linearity | 1406.720 | 1 | 1406.720 | 23.869 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 2029.214 | 21 | 96.629 | 1.640 | .061 |
| | Within Groups | | 4596.893 | 78 | 58.935 | | |
| Total | | | 8032.827 | 100 | | | |

Uji Linieritas

Kinerja dosen * Kepuasan kerja

Report

Kinerja dosen

| Kepuasan kerja | Mean | N | Std. Deviation |
|----------------|---------|-----|----------------|
| 49.33 | 33.3333 | 1 | . |
| 54.00 | 51.0000 | 2 | 18.38478 |
| 56.00 | 60.4444 | 3 | 2.69430 |
| 56.67 | 59.6667 | 2 | 15.55635 |
| 58.00 | 74.2222 | 3 | 4.91408 |
| 58.67 | 66.6667 | 6 | 9.51256 |
| 59.33 | 68.3333 | 8 | 4.91192 |
| 60.00 | 68.6667 | 10 | 5.53329 |
| 60.67 | 67.3333 | 5 | 5.92546 |
| 61.33 | 70.3333 | 8 | 5.18851 |
| 62.00 | 69.0667 | 5 | 3.07679 |
| 62.67 | 70.2667 | 5 | 5.80421 |
| 63.33 | 71.0000 | 8 | 7.36357 |
| 64.00 | 72.5714 | 7 | 7.75962 |
| 64.67 | 70.8000 | 5 | 5.85757 |
| 65.33 | 66.8333 | 4 | 10.37625 |
| 66.00 | 74.6667 | 1 | . |
| 66.67 | 74.6667 | 1 | . |
| 67.33 | 85.3333 | 1 | . |
| 68.00 | 77.6667 | 4 | 3.50661 |
| 69.33 | 81.0000 | 4 | 5.03322 |
| 70.00 | 78.6667 | 3 | 5.03322 |
| 70.67 | 78.0000 | 2 | .00000 |
| 71.33 | 80.6667 | 2 | 4.71405 |
| 72.67 | 83.3333 | 1 | . |
| Total | 70.2112 | 101 | 8.96260 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--------|-------------|-------|------|
| Kinerja dosen * Kepuasan kerja | Between Groups | (Combined) | 4604.765 | 24 | 191.865 | 4.254 | .000 |
| | | Linearity | 3321.632 | 1 | 3321.632 | 73.64 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1283.133 | 23 | 55.788 | 1.237 | .242 |
| | Within Groups | 3428.062 | 76 | 45.106 | | | |
| Total | | | 8032.827 | 100 | | | |

Analisis Regresi Ganda

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------|---------|----------------|-----|
| Kinerja dosen | 70.2112 | 8.96260 | 101 |
| Motivasi kerja | 62.3663 | 5.63688 | 101 |
| Kepuasan kerja | 62.4950 | 4.28087 | 101 |

Correlations

| | | Kinerja dosen | Motivasi kerja | Kepuasan kerja |
|---------------------|----------------|---------------|----------------|----------------|
| Pearson Correlation | Kinerja dosen | 1.000 | .418 | .643 |
| | Motivasi kerja | .418 | 1.000 | .421 |
| | Kepuasan kerja | .643 | .421 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja dosen | . | .000 | .000 |
| | Motivasi kerja | .000 | . | .000 |
| | Kepuasan kerja | .000 | .000 | . |
| N | Kinerja dosen | 101 | 101 | 101 |
| | Motivasi kerja | 101 | 101 | 101 |
| | Kepuasan kerja | 101 | 101 | 101 |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .663 ^a | .440 | .429 | 6.77439 | .440 | 38.518 | 2 | 98 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja dosen

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3535.376 | 2 | 1767.688 | 38.518 | .000 ^a |
| | Residual | 4497.451 | 98 | 45.892 | | |
| | Total | 8032.827 | 100 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja dosen

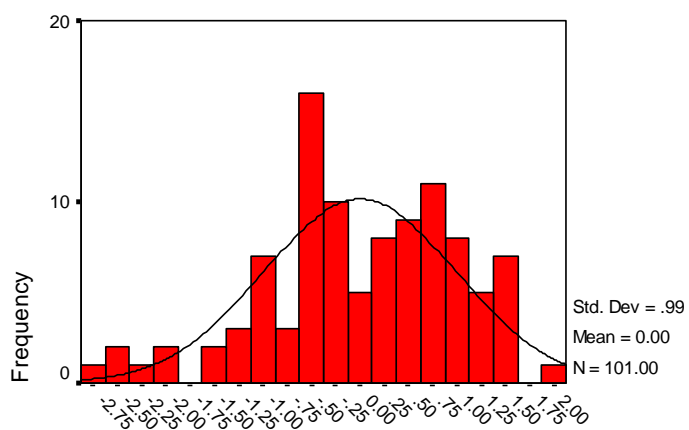
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Correlations | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|--------|------|--------------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Partial | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -21.860 | 10.572 | -2.068 | .041 | | | |
| | Motivasi kerja | .286 | .132 | 2.158 | .033 | .213 | .823 | 1.215 |
| | Kepuasan kerja | 1.188 | .174 | 6.811 | .000 | .567 | .823 | 1.215 |

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Histogram

Dependent Variable: Kinerja dosen



Regression Standardized Residual



Analisis Regresi Tunggal Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen

Correlations

| | | Kinerja dosen | Motivasi kerja |
|---------------------|----------------|---------------|----------------|
| Pearson Correlation | Kinerja dosen | 1.000 | .418 |
| | Motivasi kerja | .418 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja dosen | . | .000 |
| | Motivasi kerja | .000 | . |
| N | Kinerja dosen | 101 | 101 |
| | Motivasi kerja | 101 | 101 |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .418 ^a | .175 | .167 | 8.18110 | .175 | 21.018 | 1 | 99 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja dosen

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1406.720 | 1 | 1406.720 | 21.018 | .000 ^a |
| | Residual | 6626.107 | 99 | 66.930 | | |
| | Total | 8032.827 | 100 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja dosen

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28.714 | 9.088 | | 3.160 | .002 |
| | Motivasi kerja | .665 | .145 | .418 | 4.585 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja dosen

Analisis Regresi Tunggal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Correlations

| | | Kinerja dosen | Kepuasan kerja |
|---------------------|----------------|---------------|----------------|
| Pearson Correlation | Kinerja dosen | 1.000 | .643 |
| | Kepuasan kerja | .643 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja dosen | . | .000 |
| | Kepuasan kerja | .000 | . |
| N | Kinerja dosen | 101 | 101 |
| | Kepuasan kerja | 101 | 101 |

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| | | | | | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .643 ^a | .414 | .408 | 6.89839 | 69.800 | 1 | 99 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3321.632 | 1 | 3321.632 | 69.800 | .000 ^a |
| | Residual | 4711.196 | 99 | 47.588 | | |
| | Total | 8032.827 | 100 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja dosen

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -13.926 | 10.094 | | -1.380 | .171 |
| | Kepuasan kerja | 1.346 | .161 | .643 | 8.355 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja dosen