

34

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN
PADA POLITEKNIK LP3I JAKARTA**

Eka Putri Handayani, Resti Yulistria, Khotimah Herliana
Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta
(Naskah diterima: 1 Juni 2019, disetujui: 28 Juli 2019)

Abstract

This study was conducted to determine the effect of independent variables, namely: motivation with lecturer work performance as a dependent variable by taking 60 samples in lecturer population Polytechnic LP3I Jakarta campus Ciledug and Campus Blok M which amounted to 60 people who have provided input through questionnaires provided by researchers and measured by Likert scale uses polytechnic correlation and regression for hypothesis. The result of data analysis and hypothesis test is (value of sig. (With 2-tailed) equal to 0.668 with strong level of closeness which means much smaller than level of significant (α) 1% with R square or coefficient of determination equal to 0.446, it is concluded that H1 accepted which means the hypothesis proposed tested that there is a significant relationship and influence between work motivation and lecturer work performance. The conclusion of this study is the work motivation has a significant influence with the performance of lecture at Polytechnic LP3I Jakarta obtained (r^2) equal to 67,9% the performance of the lecturer is influenced by the competence and the rest 56,4 % is influenced by other factors.

Keywords: Motivation, and work performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu: motivasi dengan kinerja dosen sebagai variabel dependen dengan mengambil 60 sampel populasi dosen Politeknik LP3I Jakarta kampus Ciledug dan Kampus Blok M yang berjumlah 60 orang yang telah memberikan input melalui kuesioner disediakan oleh para peneliti dan diukur dengan skala Likert menggunakan korelasi politeknik dan regresi untuk hipotesis. Hasil analisis data dan uji hipotesis adalah (nilai sig. (Dengan 2-tailed) sebesar 0,668 dengan tingkat kedekatan yang kuat yang berarti jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 1% dengan R square atau koefisien determinasi sebesar 0,446, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti hipotesis yang diajukan diuji bahwa ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja dosen, Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja ceramah di Politeknik. LP3I Jakarta diperoleh (r^2) sebesar 67,9% kinerja dosen dipengaruhi oleh kompetensi dan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi, dan prestasi kerja.

I. PENDAHULUAN

Peranan dosen dalam era persaingan global berada pada posisi yang paling strategis dalam mengangkat martabat bangsa melalui pendidikan yang bermutu dan berdaya saing. Dengan perkataan lain, kekuatan utama perguruan tinggi di dalam kehidupan pasar bebas yang sarat dengan persaingan terletak pada kekuatan sumber daya dosen. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah dosen yang bermutu. Dosen yang bermutu dapat diukur dengan lima faktor utama, yaitu kemampuan profesional, upaya profesional, kesesuaian anantara waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya, dan kesejahteraan yang memadai. Sayangnya sebagian dosen terutama di perguruan tinggi swasta belum memiliki kelima kualifikasi tersebut di atas. Oleh karena itu, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi, dosen seharusnya menjadi pusat perhatian baik dari institusi maupun dari pihak pemerintah.

Terlepas dari faktor-faktor di atas, rendahnya mutu dosen juga disebabkan oleh tidak adanya motivasi berprestasi di kalangan dosen. Beberapa indikator yang menandakan rendahnya motivasi dosen diantaranya adalah

tidak tampaknya unjuk kerja yang tinggi, sering keterlambatan dalam penyerahan soal dan nilai, SAP yang tidak dijalankan, tidak jalannya koordinasi dan tidak bekerjanya tim. Indikator lain yang menunjukkan rendahnya prestasi kerja dosen adalah masih sedikitnya dosen yang melakukan penelitian dan menulis buku sekalipun untuk bahan pembelajaran. Para dosen umumnya berpendapat bahwa motivasi mereka untuk melakukan penelitian lebih sekedar untuk kenaikan pangkat kepegawaian mereka.

Motivasi kerja dosen adalah kemampuan seorang dosen untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran. Karena itu peran dosen dalam sangat penting dalam pendidikan karena secara langsung dapat mempengaruhi keberhasilan belajar mahasiswa. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreatifitas dan inovasi yang dimiliki dosen, dan berhasil atau tidaknya suatu pendidikan sangat tergantung kepada proses belajar mengajar yang dilakukan dosen dan mahasiswanya.

Terlepas dari faktor-faktor di atas, rendahnya mutu dosen juga disebabkan oleh

tidak adanya motivasi berprestasi di kalangan dosen. Beberapa indikator yang menandakan rendahnya motivasi dosen diantaranya adalah tidak tampaknya unjuk kerja yang tinggi, sering keterlambatan dalam penyerahan soal dan nilai, SAP yang tidak dijalankan, tidak jalannya koordinasi dan tidak bekerjanya tim. Indikator lain yang menunjukkan rendahnya prestasi kerja dosen adalah masih sedikitnya dosen yang melakukan penelitian dan menulis buku sekalipun untuk bahan pembelajaran. Para dosen umumnya berpendapat bahwa motivasi mereka untuk melakukan penelitian lebih sekedar untuk kenaikan pangkat kepegawaian mereka.

Motivasi kerja dosen adalah kemampuan seorang dosen untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran. Karena itu peran dosen dalam sangat penting dalam pendidikan karena secara langsung dapat mempengaruhi keberhasilan belajar mahasiswa. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreatifitas dan inovasi yang dimiliki dosen, dan berhasil atau tidaknya suatu pendidikan sangat

tergantung kepada proses belajar mengajar yang dilakukan dosen dan mahasiswanya.

Pada dasarnya kejenuhan dan penurunan prestasi kerja dosen tidak perlu terjadi apabila perguruan tinggi terkait memiliki budaya kerja yang menyenangkan dan suasana akademik yang menantang untuk berprestasi. Disamping itu penilaian-penilaian sepihak terhadap dosen tanpa umpan balik dan *follow up* yang tepat ikut mempengaruhi rendahnya motivasi berprestasi dosen. McClelland dalam teori kebutuhannya mengatakan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan untuk berprestasi. Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses semata. Mereka memiliki hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan akan prestasi (nAch-Achievement need (Robbin, 2003 :216).

II. KAJIAN TEORI

Motivasi berasal dari kata motif, dalam bahasa Inggris adalah motive atau motion, lalu motivation, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang

menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat (Hikmat, 2009:271).

Menurut McDonald (Oemar Hamalik, 2011:158), motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Hadiyanto (2004), motivasi merupakan suatu pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan. Begitu juga untuk belajar sangat diperlukan motivasi. Hasil belajar akan optimal kalau ada motivasi. Makin tepat motivasi yang diberikan, akan makin berhasil pula pelajaran itu. Jadi, motivasi akan senantiasa menentukan intensitas usaha belajar bagi para mahasiswa.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directing behavior* (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205) dalam Wibowo (2007:378). Sedangkan Stephen P. Robbins (2003:156) dalam Wibowo (2007:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha-usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha.

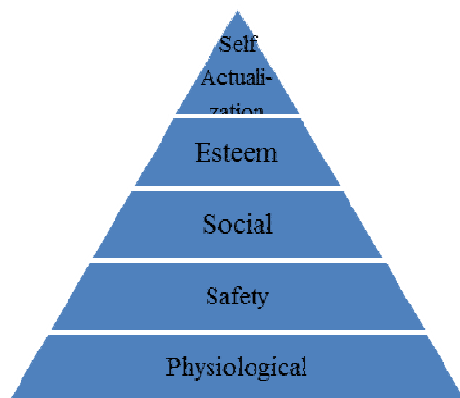
Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia yang melakukan sesuatu pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dengan bekerja. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Telah banyak ahli yang mengemukakan berbagai teori mengenai motivasi. Berikut ini beberapa teori motivasi yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini:

1. Teori Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Humanity Theory*)

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku mahasiswa. Kita tidak

mungkin dapat memahami perilaku mahasiswa tanpa memahami kebutuhannya. Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya seorang mahasiswa tidak akan terlepas dari dorongan yang timbul dari dalam dirinya. Maslow mengungkapkan kebutuhan manusia kedalam lima tingkatan kebutuhan. Kelima kebutuhan pokok tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Santrock (2003:429)

Gambar 1.1
Tingkatan Kebutuhan Manusia Menurut Maslow

Menurut Santrock (2003 : 429) lima (5) kebutuhan dasar Maslow (<http://www.scrib.com/doc/14176081/Teori-Hierarki-Kebutuhan-Maslow>) disusun berdasarkan kebutuhan yang paling penting hingga yang tidak terlalu krusial:

- a. Kebutuhan Fisiologis. Contohnya adalah: sandang/pakaian, pangan/makanan. Papan/rumah, dan kebutuhan biologis

seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, dan lain sebagainya.

- b. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan. Contoh seperti : bebas dari penjajahan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari teror, dan lain sebagainya.
- c. Kebutuhan Sosial. Misalnya adalah : memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis, dan lain-lain.
- d. Kebutuhan Penghargaan. Contoh : pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, dan banyak lagi lainnya.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri. Adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.

Tingkatan tersebut tersusun dari kebutuhan yang paling dasar yaitu kebutuhan fisiologis (kebutuhan pangan, papan, kesehatan dan lain-lain), kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan hingga tingkat kebutuhan tertinggi dari manusia yaitu kebutuhan untuk aktualiasasi diri.

2. Teori Motivasi Prestasi (*Achievement Theory*)

David McClelland dalam Dimiyati dan Mudjiono (2009:82) mengemukakan bahwa

setiap orang memiliki tiga jenis kebutuhan dasar, yaitu:

- a. Kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan akan kekuasaan terwujud dalam keinginan mempengaruhi orang lain. Sebagai ilustrasi, seorang siswa kelas 2 SMP mengajak teman sebayanya berkemah. Jika sebagian besar teman sepakat, ia merasa senang. Jika ada yang membantah, ia berupaya agar teman tersebut menyetujuinya.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi. Kebutuhan berafiliasi tercermin dalam terwujudnya situasi bersahabat dengan orang lain. Sebagai ilustrasi, seorang siswa SMP menghimpun rekan bermain tenis meja tanpa membedakan asal sekolah.
- c. Kebutuhan berprestasi. Kebutuhan berprestasi terwujud dalam keberhasilan melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Sebagai ilustrasi, seorang siswa memimpin regunya untuk memenangkan pertandingan bola volley menghadapi sekolah lain. Siswa tersebut juga ikut serta lomba baca puisi dan memenangkannya. Ketika kebutuhan dasar tersebut sebenarnya saling melengkapi.

3. Teori Motivasi Kesehatan

Frederick Herzberg seorang Profesor Ilmu pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan teori motivasi dua faktor atau Herzberg's Two Factors Motivation Theory atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (factor higienis) menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2005) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan badaniah. Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologis) dapat dipenuhi supaya dapat membuat para guru menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

4. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik, Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang ataupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Frederick Winslow dalam Hasibuan (2005) menyatakan bahwa : “Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka”.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dalam metode tersebut dibagi dalam metode deskriptif dan kuantitatif, program SPSS (statistical program for social science) versi 20. Dari 60 kuesioner dosen yang menjadi sampel, respon sampel cukup tinggi dikarenakan dalam penyebaran

kuesioner tidak melalui surat menyurat (mail survey) tetapi langsung diberikan kepada responden serta diberikan penjelasan ketika melakukan pengisian. Hasil dari kuesioner diolah menggunakan uji t (uji Individu) yang digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel motivasi dengan prestasi kerja dosen.



Gambar 1.2 Kerangka berpikir

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang diambil secara keseluruhan dari populasi dosen di Politeknik LP3I Jakarta kampus Ciledug dan kampus Blok M. Data merupakan hasil kuantifikasi jawaban yang telah diisi oleh responden terhadap instrumen tes dan kuesioner yang disebarkan. Proses kuantifikasi dilakukan dengan cara pemberian skor pada masing-masing butir dalam tes dan kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan kuesioner variabel motivasi kerja terdiri dari 20 item pernyataan serta variabel prestasi kerja dosen terdiri dari 20 item pernyataan.

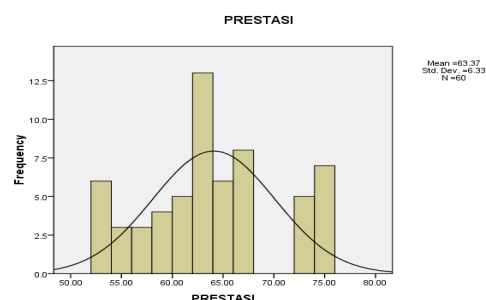
Tabel 1.1 Distribusi Data Variabel Prestasi Kerja Dosen

	PRESTASI	MOTIVASI
N Valid	60	60
Missing	0	0
Mean	63.3667	79.2667
Median	63.0000	77.5000
Mode	63.00	74.00 ^a
Std. Deviation	6.32982	6.70155
Variance	40.067	44.911
Skewness	.131	.012
Std. Error of Skewness	.309	.309
Kurtosis	-.703	-.913
Std. Error of Kurtosis	.608	.608
Range	21.00	23.00
Minimum	53.00	67.00
Maximum	74.00	90.00
Percentiles		
25	58.0000	74.2500
50	63.0000	77.5000
75	66.0000	86.2500

Tabel 1.2 Distribusi Frekuensi Skor Prestasi Kerja Dosen

PRESTASI					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	53.00	6	10.0	10.0	10.0
	55.00	3	5.0	5.0	15.0
	57.00	3	5.0	5.0	20.0
	58.00	4	6.7	6.7	26.7
	61.00	5	8.3	8.3	35.0
	62.00	4	6.7	6.7	41.7
	63.00	9	15.0	15.0	56.7
	65.00	6	10.0	10.0	66.7
	66.00	8	13.3	13.3	80.0
	72.00	5	8.3	8.3	88.3
	74.00	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0		

Banyaknya data Prestasi Kerja Dosen yang berjumlah 60 buah dengan total skor 5110. Diperoleh nilai rata-rata skor Prestasi Kerja = 85,17; modus = 88; median = 84,5; dan standar deviasi = 7,463. Dilihat secara empirik skor tertinggi 74 dengan frekuensi 7 atau sebesar 11,7% dan skor terendah 53 dengan frekuensi 6 atau sebesar 10% yang terbagi dalam 10 kelas interval. Sebaran skor variabel Prestasi Kerja Dosen ditunjukkan dalam tabel distribusi frekuensi pada tabel 1.2 dan gambar histogram 1.3 di bawah ini:



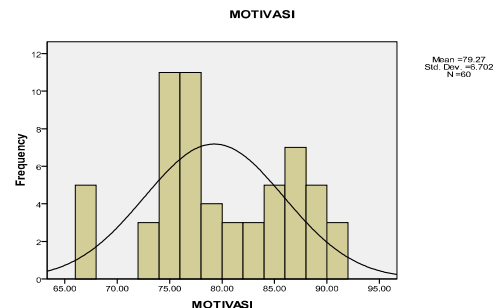
Gambar 1.3 Histogram Prestasi Kerja

Banyaknya data motivasi kerja yang berhasil dikumpulkan berjumlah 60 buah dengan total skor 5252. Diperoleh nilai rata-

rata skor Motivasi kerja dosen = 87,53; modus = 96; median = 86 ; dan standar deviasi = 7,148. Dilihat secara empirik skor tertinggi 99 dengan frekuensi 3 atau sebesar 5% dan skor terendah 75 dengan frekuensi 5 atau sebesar 8,3%. Rentangan skor teoretik terendah yang mungkin dicapai responden adalah 82,25 dan skor tertinggi 95,25. Sebaran skor motivasi kerja ditunjukkan dalam tabel distribusi frekuensi pada tabel 1.3 dan gambar histogram 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Dosen

MOTIVASI				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 67.00	5	8.3	8.3	8.3
72.00	3	5.0	5.0	13.3
74.00	7	11.7	11.7	25.0
75.00	4	6.7	6.7	31.7
76.00	5	8.3	8.3	40.0
77.00	6	10.0	10.0	50.0
78.00	4	6.7	6.7	56.7
81.00	3	5.0	5.0	61.7
82.00	3	5.0	5.0	66.7
84.00	5	8.3	8.3	75.0
87.00	7	11.7	11.7	86.7
89.00	5	8.3	8.3	95.0
90.00	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	



Gambar 1.4 Histogram Motivasi

Dalam mendeteksi normalitas data, digunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan dari uji ini adalah jika probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari *Level of significant (α)* maka data terdistribusi normal. Santoso (2006), jika nilai *Sig*, atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0.05 maka distribusi adalah normal.

Hasil pengujian normalitas terhadap data 60 responden dengan menggunakan SPSS ver.17 adalah dapat dilihat pada tabel 1.4 pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pengujian Normalitas NPar Tests

		PRESTASI	MOTIVASI
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.3667	79.2667
	Std. Deviation	6.32982	6.70155
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.142
	Positive	.139	.142
	Negative	-.114	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.074	1.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199	.180

Dari tabel 1.4 pengujian normalitas *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau Asymp.Sig.(2-tailed), dimana nilai ini dibandingkan dengan 0.05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$ dengan berpedoman pada:

- Nilai *sig* atau nilai probabilitas < 0.05 distribusi data tidak normal.
- Nilai *sig* atau nilai probabilitas > 0.005 distribusi data normal

Berdasarkan pada pedoman tersebut maka dapat di sampaikan hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

- Untuk variabel Prestasi Kerja Dosen dengan nilai *sig* atau nilai probabilitasnya sebesar $0,199 > 0,005$ menunjukkan bahwa distribusi data normal.
- Untuk variabel Motivasi dengan nilai *sig* atau nilai probabilitasnya sebesar $0,180 > 0,05$ menunjukkan bahwa distribusi data normal.

Tabel 1.5 Korelasi Motivasi dengan Prestasi Kerja Dosen
Correlations

		PRESTASI	MOTIVASI
PRESTASI	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
MOTIVASI	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel uji korelasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hubungan antara prestasi kerja dosen dengan motivasi adalah 0,668 yang berarti korelasi keeratannya sangat kuat (dengan 2-tailed 0,000)
- Jumlah responden adalah sebanyak 60 orang baik untuk motivasi maupun untuk Prestasi Kerja.
- Sig.(2-tailed), biasanya digunakan untuk menguji hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan yang signifikan antara Prestasi Kerja Dosen dan motivasi”.

Hipotesis nol dan hipotesis yang diusulkan adalah:

H_0 : Prestasi Kerja tidak berhubungan secara signifikan terhadap Motivasi Kerja;

H_1 : Prestasi Kerja berhubungan secara signifikan terhadap Motivasi;

Berdasarkan nilai *Sig.(2-tailed)* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari *level of significant* (α) 1 %, maka diterima H_1 yang berarti hipotesis yang diajukan adalah teruji bahwa ada hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan motivasi.

Hasil Pengujian Regresi terhadap motivasi dan prestasi kerja dosen dapat dilihat dari tabel 1.6 dibawah ini:

Tabel 1.6 Pengujian Regresi Motivasi Dengan Prestasi Kerja Dosen
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRESTASI

Penjelasan dari tabel pertama adalah :

Output pertama menunjukkan variabel bebas yang dimasukan adalah motivasi dan tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed), karena metode yang dipakai adalah single step (enter) dan bukan stepwise. Variabel terikat adalah Prestasi Kerja Dosen.

Tabel 1.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.446	.436	4.75246	1.877

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Output kedua (model summary), menjelaskan bahwa hubungan variabel motivasi adalah 0,668 dimana korelasi keeratannya kuat dan angka R square atau koefisien determinasi sebesar 44,6% menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan atau menggambarkan perilaku data sebesar 44,6% dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Tabel 1.8
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053.950	1	1053.950	46.664	.000 ^a
	Residual	1309.983	58	22.586		
	Total	2363.933	59			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRESTASI

Penjelasan dari tabel ke tiga adalah :

Output ketiga (ANOVA) terbaca F hitung sebesar 46,664 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,005 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$), maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Prestasi kerja.

Hipotesis yang dipergunakan adalah :

Ho: Tidak ada pengaruh yang linear antara motivasi dan prestasi kerja dosen.

H₁: Ada pengaruh yang linear antara motivasi dan Prestasi Kerja Dosen.

Pedoman yang dipergunakan jika $\text{Sig} < \alpha$ maka Ho ditolak yang artinya ada hubungan yang linear antara motivasi dengan Prestasi Kerja

Tabel 1.9
pCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Upper Bound
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.375	7.344		1.821	.074	28.075
MOTIVASI	.631	.092	.668	6.831	.000	.815

a. Dependent Variable: PRESTASI

Penjelasan dari tabel ke empat adalah : Output ke empat (Coefficients), digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini :

Dimana : $\hat{y} = 13,375 + 0,631X$.

a. Konstanta sebesar 13,375 menyatakan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja Dosen adalah sebesar 13,375.

b. Koefisien regresi sebesar 0,631 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan keberhasilan sebesar X untuk Motivasi akan meningkatkan Prestasi Kerja Dosen sebesar 0,631 X₃ pada konstanta 20,723.

V. KESIMPULAN

Pada persamaan regresi $\hat{y} = 13,375 + 0,631X$ dan koefisien regresi X sebesar 0.631 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan keberhasilan sebesar satuan X untuk Motivasi akan meningkatkan prestasi kerja dosen sebesar 0.631X pada konstanta 13,375 dan untuk t hitung = 6.831 untuk mengetahui nilai t table menggunakan $\alpha = 5\%$ (n-k) atau $60-2 = 58$ dan t tabel = 2,002 (hasil dari t tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $6.831 > 2.002$ dari t tabel maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Dapat diartikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hubungan variabel motivasi adalah 0.668 dimana korelasi keeratannya sangat kuat dan angka R square atau koefisien determinasi sebesar 44,6% menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan atau menggambarkan perilaku data sebesar 44,6% dan sisanya 56.4% dipengaruhi faktor lain, membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh dengan prestasi kerja dosen pada Politeknik LP3I Jakarta

diperoleh (r^2) sebesar 44,6% prestasi kerja dosen dipengaruhi oleh kompetensi dan sisanya 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian

Karena terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan prestasi kerja dosen pada Politeknik LP3I Jakarta, hal ini menandakan bahwa pihak institusi perlu meningkatkan perhatian terhadap dosen dengan memberikan kenaikan honor secara berkala atau memberikan fasilitas-fasilitas lainnya yang akan memotivasi kerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan Malayu S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.

_____. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Kusnandar. 2011. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosda Karya.

Payong, Marselus R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya*, PT Indeks, Jakarta.

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009 Tentang Guru dan Dosen.

Pramesti, Getut. 2009. *Sukses Mengolah Data Dengan SPSS 16*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Robbins P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, Jakarta : PT. INDEKS Kelompok Gramedia.

Ratmo. 2008. Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi dosen (studi empirik pada sekolah Tinggi Pariwisata X Jakarta).

Rusman. 2009. *Manajemen Kurikulum*. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta

Sulistyo, Joko. 2012. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Cakrawala

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media

Suwarno, Jonathan. 2009. *Statistik Itu Mudah SPSS 16*. Yogyakarta: Andi Offset

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya manusia dalam Organisasi*. Jakarta ; Elex media komputindo (Gramedia Pustaka Utama).

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers