

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PASCASARJANA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI PALEMBANG

lin Hendrayani *)

ABSTRAK

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 Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta Palembang. Populasi dalam penelitian sebanyak 94 responden dari 8 Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh tetapi kusioner yang kembali hanya 73 dari 7 Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

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, dan regresi berganda. Perhitungan menggunakan SPSS for windows.

Hasil penelitian nilai $F_{hitung} (37.693) > F_{tabel} (3,127)$ dan dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 Hal ini memberikan arti bahwa variabel-variabel independen motivasi dan kepuasan kerja secara serempak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Secara parsial variabel motivasi nilai $t_{hitung} (4,834) > t_{tabel} (1,994)$ dan dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 berarti hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y) Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Variabel kepuasan kerja nilai $t_{hitung} (3,384) > t_{tabel} (1,994)$ dan dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 berarti hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y) Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan pendidikan adalah menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dapat dihasilkan melalui pendidikan yang bermutu (Anung Pramudyo, 2010) Pendidikan bermutu adalah pendidikan yang dapat memberikan ilmu pengetahuan, keterampilan dan pendidikan kepada anak didik dalam lingkungan formal. Pada tahun 2013 Index Pembangunan Manusia (IPM)/Human Development Index (HDI) Indonesia menduduki

urutan ke-121 dari 185 negara. Berdasarkan UNDP monitor, Indonesia meraih score 0,629, meliputi aspek tenaga kerja, kesehatan, dan pendidikan.

Strauss dan Sayles dalam Handoko (2010: 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

*) Dosen Tetap STIE Mulia Darma Pratama Palembang

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. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak

senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dilihat dari pentingnya motivasi dan kepuasan kerja di atas penulis ingin melakukan penelitian pada Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Perguruan Tinggi Swasta di Palembang yang telah memiliki Program Pasca Sarjana adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang

| No | Perguruan Tinggi | JUMLAH DOSEN | Pendidikan S-2 | Pendidikan S-3 |
|--------------|-------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | Muhammadiyah | 16 | 5 | 11 |
| 2 | Bina Darma | 14 | 7 | 7 |
| 3 | PGRI | 8 | 4 | 4 |
| 4 | Tridinanti | 8 | 5 | 3 |
| 5 | Sjakhyakirti | 6 | 4 | 2 |
| 6 | Taman Siswa | 4 | 3 | 1 |
| 7 | Stisipol Candradimuka | 33 | 29 | 4 |
| 8 | Kader Bangsa | 5 | 3 | 2 |
| TOTAL | | 94 | 60 | 34 |

Sumber : Pangkalan Data Dikti

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

B. Permasalahan

1. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Membantu Perguruan Tinggi Swasta Khususnya Pascasarjana di Palembang

untuk menemukan sekaligus memecahkan permasalahan tentang rendahnya motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

2. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi Perguruan Tinggi Swasta khususnya Pascasarjana di Palembang dalam membuat kebijakan agar dosen termotivasi dan mempunyai kepuasan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen.
3. Sebagai salah satu bahan masukan bagi peneliti lain pada waktu yang akan datang, khususnya yang menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja dosen.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kajian tentang motivasi dan kepuasan kerja dosen pernah dilakukan oleh Mu'min (2010), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Batam. Teknik analisis data pada penelitian menggunakan statistik deskriptif, korelasi persial dan regresi berganda.

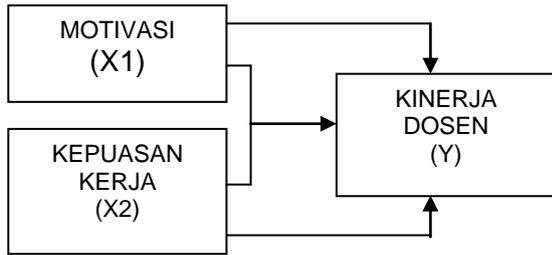
Hasil penelitian: variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap variable kinerja guru. $t_{hitung} = 2,477 > t_{tabel} = 1,9847$ yang berarti hipotesis nol ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kepuasan kerja dari hasil uji t terlihat bahwa nilai $t_{hitung} = 6,696 > t_{tabel} = 1,9847$ jadi hipotesis nol ditolak yang berarti kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. hasil uji $F_{hitung} = 92,318 > F_{tabel} = 3,0902$ yang berarti Variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kinerja

guru. Rismawati 057019026 yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan. Teknik analisis data: penulis menggunakan analisis deskripsi data, uji statistik regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda menyatakan nilai $F_{hitung} = 80,782 > F_{tabel} = 2,68$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara bersama – sama motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Hasil uji parsial Motivasi kerja $t_{hitung} = 10,880 > t_{tabel} = 1,98$ Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y), Hasil uji parsial budaya organisasi $t_{hitung} = 3,502 > t_{tabel} = 1,98$ Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Indrarini (2009) Dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang. Hasil analisis regresi tunggal menunjukkan nilai untuk $t_{hitung} = 4,585 > t_{tabel} = 1,9845$ artinya bahwa hipotesis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang. Nilai t_{hitung} Kepuasan kerja $t_{hitung} = 8,355 > t_{tabel} = 1,9845$ yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai $F_{hitung} = 38,518 > F_{tabel} = 3,0892$ yang berarti motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini menempatkan motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel

bebas atau independen, serta kinerja dosen (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Paradigma regresi linier sederhana menggambarkan pengaruh motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap kinerja dosen (Y). Sedangkan paradigma regresi linier berganda tersebut menggambarkan

pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel motivasi dan kepuasan kerja (X1 dan X2) terhadap variabel kinerja dosen (Y).

III. METODE PENELITIAN

A. 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 Pascasarjana di Perguruan Tinggi Swasta Palembang

B. Operasionalisasi Variabel

Tabel 2
Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|----------------|--|---|---------------------------------|
| 1 | Motivasi Kerja | Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. | 1. Motivasi internal Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. Memiliki rasa senang dalam bekerja, Diutamakan prestasi dari yang dikerjakan 2. Motivasi eksternal Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, Bekerja dengan ingin memperoleh insentif, Bekerja dengan harapan mendapatkan perhatian dari teman atau atasan. | O R D I N A L |

| | | | | |
|---|----------------|--|---|---------------------------------|
| 2 | Kepuasan Kerja | Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang , puas atau tidak puas dalam bekerja | Gaji, kenyamanan terhadap pekerjaan, kebanggaan terhadap lembaga, penghargaan terhadap hasil kerja, kebermaknaan tugas, kesempatan untuk maju, kewenangan mengatur sistem kerja, umpan balik terhadap tugas itu sendiri | O R D I N A L |
| 3 | Kinerja Dosen | Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. | Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama, Inisiatif | O R D I N A L |

Sumber : Rivai (2005), Uno (2011), Robins (2006), Hasibuan (2010), Mangkunegara (2010)

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel apabila bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain adalah sensus dimana semua anggota dijadikan sampel. Tetapi dari 94 kusioner yang tersebar hanya 73 kusioner yang terisi oleh responden hal ini disebabkan oleh responden sedang berada diluar kota dan sebagainya.

D. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Transformasi data: Sebelum data diuji validitas dan realibilitas, terlebih dahulu skala ordinal ditransformasikan kedalam data interval.

- a) Pengujian Instrumen Penelitian
 - (1) Uji Validitas
 - (2) Uji Reliabilitas
- b) Pengujian Asumsi Klasik
 - (1) Uji Normalitas Data
 - (2) Multikolinieritas
 - (3) Uji Heteroskedastisitas

c) Pengujian Regresi Berganda digunakan persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis kesatu penelitian ini dari variable bebas X_1 (Motivasi) Dan X_2 (Kepuasan Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variable terikat Y (Kinerja Dosen).

2) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis kedua yaitu melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas X_1 (Motivasi) dan X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Dosen).

IV. HASIL PENELITIAN
A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel
Kinerja (Y)
 Corellations

| | Skortotal |
|----------------------------|-----------|
| item1 Pearson Correlation | .686** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item2 Pearson Correlation | .790** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item3 Pearson Correlation | .761** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item4 Pearson Correlation | .853** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item5 Pearson Correlation | .805** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item6 Pearson Correlation | .836** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item7 Pearson Correlation | .670** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item8 Pearson Correlation | .735** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item9 Pearson Correlation | .737** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item10 Pearson Correlation | .780** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |

Sumber: Hasil olahan data 2014

Hasil uji memperlihatkan korelasi antara skor tiap item dengan skor total. Korelasi item pertanyaan 1 dengan skor total sebesar 0,686 (ada tanda bintang dua), jika bintang satu berarti signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan dibawahnya adalah nilai signifikan dengan uji 2 sisi (nilai kurang dari 0,05 berarti hasilnya signifikan).

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi
(X1)

| | Correlations |
|----------------------------|--------------|
| | Skortotal |
| item1 Pearson Correlation | .636** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item2 Pearson Correlation | .676** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item3 Pearson Correlation | .599** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item4 Pearson Correlation | .733** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item5 Pearson Correlation | .679** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item6 Pearson Correlation | .637** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item7 Pearson Correlation | .668** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item8 Pearson Correlation | .604** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item9 Pearson Correlation | .626** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |
| item10 Pearson Correlation | .666** |
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 73 |

Sumber : Hasil olahan data 2014

Hasil uji validitas diketahui korelasi item 1 dengan skor total sebesar 0,636 (ada tanda bintang dua), jika bintang satu berarti signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan dibawahnya adalah nilai signifikan dengan uji 2 sisi (nilai kurang dari 0,05 berarti hasilnya signifikan).

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel
Kepuasan Kerja (X2)

| | | Correlations |
|--------|---------------------|--------------|
| | | Skortotal |
| item1 | Pearson Correlation | .490* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 73 |
| item2 | Pearson Correlation | .717** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 73 |
| item3 | Pearson Correlation | .614** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 73 |
| item4 | Pearson Correlation | .741** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 73 |
| item5 | Pearson Correlation | .690** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 73 |
| item6 | Pearson Correlation | .784** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 73 |
| item7 | Pearson Correlation | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 73 |
| item8 | Pearson Correlation | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 73 |
| item9 | Pearson Correlation | .724** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 73 |
| item10 | Pearson Correlation | .634** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 73 |

Sumber : Hasil olahan data 2014

Dari hasil uji validitas memperlihatkan korelasi antara tiap item dengan skor total, diketahui korelasi item 1 dengan skor total sebesar 0,490 (ada tanda bintang dua), sedangkan jika bintang satu berarti signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan dibawahnya adalah nilai signifikan dengan uji 2 sisi (nilai kurang dari 0,05 berarti hasilnya signifikan). Sehingga variabel kepuasan kerja dosen pascasarjana perguruan tinggi swasta di Palembang dengan 10 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 6
Uji reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .921 | 10 |

Sumber : Hasil olahan data 2014

Pada output hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,921 dengan jumlah item sebanyak 10. Nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument pada kinerja dosen adalah reliabel.

Tabel 7
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi
(X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .849 | 10 |

Sumber : Data olahan 2014

Pada output hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,849 dengan jumlah item sebanyak 10. Nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument pada motivasi dosen adalah reliable.

Tabel 8
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan
Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .888 | 10 |

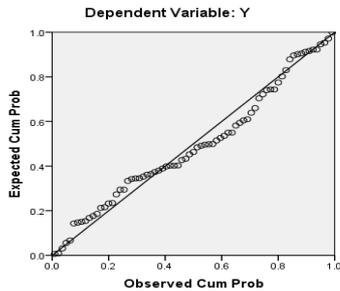
Sumber: Data olahan 2014

Pada output hasil uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,764 dengan jumlah item sebanyak 11. Nilai lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument pada kepuasan kerja dosen adalah reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada output diatas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 9
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 4.844 | 3.336 | | 1.452 | .151 | | |
| X1 | .547 | .113 | .479 | 4.834 | .000 | .700 | 1.429 |
| X2 | .348 | .103 | .335 | 3.384 | .001 | .700 | 1.429 |

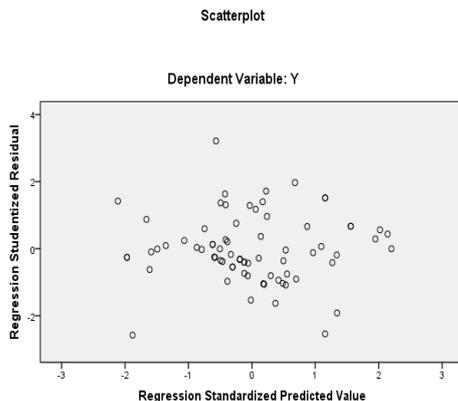
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan 2014

Dari tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari kedua variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dalam model regresi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Tabel diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



B. Analisis Regresi Linier

Tabel 10
Regression

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .720 ^a | .519 | .505 | 4.5121900 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 1534.851 | 2 | 767.425 | 37.693 | .000 ^a |
| Residual | 1425.190 | 70 | 20.360 | | |
| Total | 2960.041 | 72 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 4.844 | 3.336 | | 1.452 | .151 | | |
| X1 | .547 | .113 | .479 | 4.834 | .000 | .700 | 1.429 |
| X2 | .348 | .103 | .335 | 3.384 | .001 | .700 | 1.429 |

C. Prosedur Analisis Regresi dan Pengujian

Pengujian yang dilakukan pada analisis regresi linier berganda yaitu uji F dan uji t. langkah analisis regresi dan prosedur pengujiannya sebagai berikut.

1. Analisis regresi linier berganda

Persamaan regresi linier berganda dengan 2 variabel independen sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Y adalah variabel dependen yang diramalkan, b_0 adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi dan X_1 dan X_2 adalah variabel independen) Nilai-nilai koefisien dapat dilihat pada output tabel Coefficients dan dimasukkan pada persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.844 + 0.547X_1 + 0.348X_2$$

a) Konstanta $b_0 = 4,844$

Artinya jika motivasi dan jumlah kepuasan kerja adalah 0, maka

kinerja dosen nilainya positif adalah 4,844

b) Koefisien $b_1 = 0,547$

Artinya jika motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0.547 satuan

c) Koefisien $b_2 = 0,348$

Artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0,348 satuan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Dari hasil perhitungan pada tabel IV. 14, diperoleh nilai F_{hitung} (37.693) > F_{tabel} (3,127) dan dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 Hal ini memberikan arti bahwa variabel-variabel independen motivasi dan kepuasan kerja secara serempak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

Dengan demikian H_0 yang menyatakan "Tidak ada pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang" di tolak dan H_a yang menyatakan: "Ada pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang" diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,519 (51,9%) yang berarti seluruh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya sebesar 51,9%, sehingga masih ada 48,1% variabel pengaruh yang tidak masuk dalam penelitian ini.

3. Uji t (Uji Parsial)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS for Windows* diperoleh sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0.547 (54,7%) dan signifikan dengan nilai t_{hitung} (4,834) > t_{tabel} (1,994) dan dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 berarti hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu Motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y) Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.
- b. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0.348 (34,8%) dan signifikan dengan nilai t_{hitung} (3,384) > t_{tabel} (1,994) dan dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 berarti hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu Kepuasan Kerja (X_2)

berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y) Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

D. Pembahasan TEMUAN Penelitian

- a. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. Motivasi sangat diperlukan seseorang dalam melaksanakan aktifitasnya sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Demikian juga bagi seorang dosen, motivasi yang diberikan lembaga baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dalam berbagai bentuk mendorong dosen untuk meningkatkan kinerjanya, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, bersikap profesional dan bersedia mengembangkan diri untuk meningkatkan kompetensinya sebagai seorang dosen serta bersemangat melaksanakan tugas utamanya sebagai seorang dosen. Penelitian ini didukung oleh Teori Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007:389) yang mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Indrarini (2009) Dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang. Hasil analisis regresi tunggal menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang.
- b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Palembang, nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja lebih kecil dari 0,005 maka hipotesis nol ditolak, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang. hasil ini didukung oleh teori Strauss dan Sayles dalam Handoko (2010 : 196) berpendapat bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi yang didapat dosen makin tinggi juga kinerja dosen. Pihak lembaga harus lebih memperhatikan besarnya upah yang diterima oleh dosen dan memberikan kesempatan kepada dosen untuk

terus meningkatkan potensi yang ada pada diri dosen dengan memberikan dukungan kepada dosen yang ingin melanjutkan studinya hal ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dosen sehingga diharapkan kinerja dosen akan meningkat.

c. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen

Hipotesis ketiga me-nyatakan motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Hasil penelitian me-nunjukkan motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Kedua variabel bebas ini berpengaruh kuat terhadap kinerja dosen secara simultan.

Kuatnya pengaruh kedua variabel secara simultan tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi pihak lembaga dalam pengambilan keputusan. lembaga hendaknya benar-benar memperhatikan kebutuhan dosen akan peningkatan motivasi dan kepuasan kerjanya melalui kegiatan evaluasi dosen dengan menuliskan motivasi-motivasi yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dosen termotivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dosen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Secara simultan motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.
2. Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) yang diukur oleh kinerja dosen secara parsial memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta Palembang.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi dosen perlu mendapatkan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dari pihak lembaga baik secara financial maupun nonfinancial terhadap prestasi yang telah dicapai dosen dan diharapkan perguruan tinggi memberikan penilaian prestasi kerja secara adil.
2. Memotivasi dosen untuk 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. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen Pascasarjana di Kota

Palembang 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 perguruan memberikan penilaian terhadap dosen secara adil.

3. Selain saran 1 dan 2 diatas diharapkan bagi dosen untuk melibatkan mahasiswa dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, bagi lembaga untuk memberikan pujian kepada dosen yang berprestasi melalui lembar kinerja, bagi peneliti lain diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data untuk melakukan penelitian sejenis tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- B Uno. 2011. *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Askara
- Depdiknas. 2001. *Himpunan Ketentuan-Ketentuan Pembinaan Karir Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi Di Indonesia*. Jakarta: PT Sinar Kreasi

- Gibson, J.L., et.al. 2007. *Organisasi dan manajemen, Perilaku, Struktur & Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga..
- Handoko, Hani, T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrajit, R, Eko & Djokopranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Andi
- Indrarini. 2009. *Pengaruh Dan Motivasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang*. Tesis Tidak Di Terbitkan. Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Semarang.
- Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur negara. 2009. *Tentang Jabatan Fungsional Dosen Dan Angka Kredit*.
- Kuswadi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mu'min. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Batam*. Disertasi Tidak Di Terbitkan. Jakarta: Program Magister Manajemen, Univeritas Terbuka Jakarta.
- Pandji, Anoraga. 2006. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Raya
- Pramudyo.2010. *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada kopertis wilayah V Yogyakarta*: Akademi Manajemen Administrasi (AMA) 'YPK' : Yogyakarta
- Priyatno, Duwi. 2010. *Tehnik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rismawati. 2008. *Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen politeknik negeri meda*. Medan: Universitas Sumatera. Utara.
- Robbins, Stepen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks kelompok gramedia.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang RI No 14 Tahun 2006 *Tentang Guru Dan Dosen*.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.2011. *Manajemen Kinerja* Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada.