

Volume 4 | No.1 | Edisi : Januari - Juni 2015 | ISSN : 2302-4585

JURNAL

Kompetitif



ISSN 2302-4585



9 772302 458001

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 4	No. 1	Hal: 1- 141	Palembang, Januari 2015	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	-------------	-------------------------	-------------------

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN IKLIM KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN PADA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

*Zakiah *)*

ABSTRACT

The aim of this report is to know how the effect of Motivation, Work Ability and Working Environment on Lecture Performance in Economic Faculty of The Tridinanti University Palembang. The data collected by Questioner. The Total of Population is 39 People. The data were analyzed by using quantitative descriptive analyzes with SPSS Program.

From the processing of the data obtained coefficients regression for Variable Motivation (X1) is 0,270, the coefficients regression for Work Ability (X2) is 0,342, and the coefficients regression for Working Environment (X3) is 0,398, while the constant value is 0,668, so the Multiple Regression Equation research are:

$$\hat{Y} = 0,668 + 0,270X_1 + 0,342X_2 + 0,398X_3$$

The result of Assumption show that the effect of Motivation, Work Ability and Working Environment together with Lecture Performance in Economic Faculty Of The Tridinanti University is F sig 0,000 $0,000 \leq 0,05$, and the result of Assumption 2, Assumption 3 and Assumption 4 show the effect as one by one, that are t sig 0,002; 0,009 and $0,018 \leq 0,05$

Keyword : Motivation , Work Ability , Working Environment , Lecture Performance

A. PENDAHULUAN

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 dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Oleh karena itu, dosen mempunyai fungsi , peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan merupakan tenaga professional. Kedudukan dosen sebagai tenaga professional mempunyai visi

terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga Negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga professional mempunyai misi untuk melaksanakan tujuan

Undang-Undang ini sebagai berikut:

1. Mengangkat martabat dosen
2. Menjamin hak dan kewajiban dosen
3. Meningkatkan kompetensi dosen
4. Memajukan profesi serta karier dosen
5. Meningkatkan mutu pembelajaran

6. Meningkatkan mutu pendidikan nasional
7. Mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antar daerah
8. Meningkatkan Pelayanan pendidikan yang bermutu\
9. Mengurangi kesenjangan ketersediaan dosen antar daerah dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik dan kompetensi.

Berdasarkan visi dan misi tersebut, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk meningkatkan martabat dosen serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Sejalan dengan fungsi tersebut, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Selain itu perlu juga diperhatikan upaya-upaya memaksimalkan fungsi dan peran strategis dosen yang meliputi

penegakan hak dan kewajiban dosen sebagai tenaga profesional, pembinaan dan pengembangan profesi dosen, perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan visi, misi, dan pertimbangan-pertimbangan diatas diperlukan strategi yang meliputi:

1. Penyelenggaraan sertifikasi pendidik berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensi Professional.
2. Pemenuhan hak dan kewajiban dosen sebagai tenaga profesional yang sesuai dengan Prinsip profesionalitas.
3. Penyelenggaraan kebijakan strategi dalam pengangkatan, penempatan, pemindahan dan Pemberhentian dosen sesuai dengan kebutuhan, baik jumlah, kualifikasi akademik maupun kompetensi yang dilakukan secara merata objektif, dan transparan untuk menjamin keberlangsungan pendidikan.
4. Penyelenggaraan kebijakan strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesi dosen untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian para dosen.

5. Peningkatan pemberian penghargaan dan jaminan perlindungan terhadap dosen dalam melaksanakan tugas profesional.
6. Peningkatan peran organisasi profesi untuk menjaga dan meningkatkan kehormatan dan martabat dosen dalam pelaksanaan tugas sebagai tenaga profesional.
7. Penguatan kesetaraan antara dosen yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah dengan dosen yang bertugas pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat (swasta).
8. Penguatan tanggung jawab dan kewajiban Pemerintah dan Pemerintah daerah dalam merealisasikan pencapaian anggaran pendidikan untuk memenuhi hak dan kewajiban dosen sebagai tenaga profesional.
9. Peningkatan peran serta masyarakat dalam memenuhi hak dan kewajiban dosen.

Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional merupakan bagian dari pembaharuan sistem

pendidikan nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pendidikan, kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan pemerintah daerah.

Dari segi proses pembelajaran: keterbatasan alat dan fasilitas belajar berupa laboratorium, ruang perpustakaan dengan lokasi bukunya yang sangat terbatas, terbatasnya buku-buku pelajaran yang seharusnya dimiliki mahasiswa, motivasi belajar mahasiswa yang rendah, akses terhadap perkembangan IPTEK yang terbatas, menyebabkan proses pembelajaran kurang optimal.

Dalam kerangka sistem pendidikan, memang output pendidikan tidak hanya bersumber dari faktor dosen. Banyak variable yang mempengaruhi dan menentukan hasil belajar mahasiswa, seperti kurikulum, mahasiswa itu sendiri, sarana dan fasilitas, proses pembelajaran, sistem evaluasi. Namun apabila dikembalikan pada kedudukan dosen sebagai tenaga profesional, manajemen dosen dalam batas tertentu harus mampu mengantisipasi kelemahan dan kekurangan variable-variabel tersebut. Sebagai contoh jika fasilitas belajar terbatas, kreativitas dosen untuk merancang dan memanfaatkan media

pembelajaran sederhana sangat diperlukan. Motivasi belajar mahasiswa yang rendah, dosen dituntut untuk merangsang mahasiswa dengan berbagai pendekatan pembelajaran. Artinya, melalui fungsi manajemen pembelajaran, dosen dituntut untuk mengembangkan berbagai variasi, kreativitas dan inovasi pembelajaran guna disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan mahasiswa belajar.

Tuntutan ini akan terwujud jika dosen memiliki beberapa persyaratan mendasar. Pertama, pengetahuan dan pengalaman dosen sebagai tenaga profesional merupakan salah satu kunci sukses, bagaimana mengelola proses pembelajaran agar seluruh mahasiswa dapat aktif secara fisik, mental, sosial dan emosional sehingga proses pembelajaran aktif, hasil belajar tidak hanya mahasiswa mengetahui, tetapi juga dapat melakukan sesuatu yang fungsional. Kedua, dosen dituntut memiliki motivasi, semangat dan tanggung jawab yang tinggi guna melaksanakan tugasnya.

Dari pengamatan penulis, untuk memenuhi tuntutan tersebut, dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridnanti Palembang masih menghadapi kendala. Dengan berkurangnya jumlah mahasiswa, maka berkaitan dengan rendahnya honor yang diterima oleh

dosen dan tingginya biaya hidup, sementara belum ada kebijakan yang memberikan prioritas berupa kompensasi biaya transportasi akan berdampak:

1. Tingkat kedisiplinan dosen rendah
2. Terbatasnya akses bagi dosen untuk mengaktualisasikan diri, baik melalui seminar, Pendidikan lanjutan, maupun penambahan referensi sumber-sumber belajar baru seperti Jurnal, Koran, buku, internet, dan media-media informasi yang lain.

Kondisi tersebut diatas berpengaruh terhadap kedisiplinan, kreativitas dan komitmen. Manajemen berbasis kampus belum dapat terimplementasikan dengan optimal. Proses pembelajaran, motivasi, lingkungan kampus, visi dan misi lembaga, pengelolaan tenaga kependidikan, budaya kebersamaan, kewenangan kampus yang lebih besar dalam menentukan program, partisipasi seluruh warga kampus untuk mewujudkan tujuan, transparansi manajemen, dan kemauan untuk berubah adalah indikator-indikator atmosfer akademik atau iklim kerja dan motivasi kampus yang dalam kaitannya dengan keberadaan fakultas Teknik

Universitas Tridinanti Palembang perlu dikaji dan dianalisis.

Dilandasi oleh kenyataan dan pemikiran-pemikiran seperti terurai diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Sesuai pembatasan masalah yang telah ditemukan diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang ?
3. Apakah terdapat Kemampuan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja dengan kinerja dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang?

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir di atas, maka sejalan

dengan penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
2. Diduga ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Diduga ada Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Diduga ada Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, dimana ruang lingkup penelitian meliputi masalah Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan performance atau kinerja dosen.

Populasi menurut Suharsimi Arikunto, (1993 : 103) adalah keseluruhan subyek penelitian. Sehubungan dengan ini populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Yang berjumlah 69 orang

yang terdiri dari dosen tetap yayasan dan dosen PNS.

Populasi menurut Suharsimi Arikunto, (1993 : 103) adalah keseluruhan subyek penelitian. Sehubungan dengan ini populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridnanti

Palembang. Yang berjumlah 69 orang yang terdiri dari dosen tetap yayasan dan dosen PNS.

Menurut Suharsimi Arikunto (1993 : 103) sampel adalah bagian atau wakil populasi. Adapun teknik pengambilan sampel seperti pada table dibawah Ini :

Populasi Penelitian

No.	Dosen	Populasi	Sampel Uji Coba	Sampel data
1	Tetap Yayasan	58	$58/69 \times 30 = 25$	33
2	PNS	11	$11/69 \times 30 = 5$	6
	Jumlah	69	30	39

Sumber: Bagian Administrasi

Dalam suatu penelitian dimana peneliti dapat menjawab masalah atau pertanyaan penelitian maka diperlukan suatu rancangan penelitian yang meliputi: Tujuan studi, Hubungan antar variable, Setting penelitian, Unit analisis, Horison Waktu dan kala pengukuran serta metode pengujian data.

Setting Penelitian ini adalah studi lapangan dimana peneliti membagikan pertanyaan-pertanyaan terhadap responden dalam hal ini adalah dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridnanti Palembang dengan sampel yang berjumlah 39 orang

Berdasarkan pokok masalah dan hipotesa yang akan diuji maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian

ini adalah variabel bebas (independen) yaitu Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Iklim Kerja (X3) serta variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Dosen (Y).

1. Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini perlu untuk memastikan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang homogen. Pengujian homogen pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Chi-Square Test* pada Program SPSS dengan taraf signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$). Interpretasi homogenitas data dihitung dengan cara membandingkan nilai *Asymptotic Significance* yang diperoleh dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika *Asymp.Sig* > 0,05, maka data dinyatakan homogen.

2. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh “berarti” apabila dipergunakan untuk membuat kesimpulan antar variabel yang sedang dianalisis. Pegujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan menggunakan One-way Anova pada program SPSS dengan taraf signifikansi 5 % ($\alpha=0,05$).

2. Analisis Statistik

Untuk memberikan hasil analisis terhadap data hasil penelitian secara lebih sempurna, diperlukan dua pendekatan analisis statistik, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk memperoleh gambaran karakteristik yang menyeluruh terhadap populasi yang diteliti, diperlukan analisis statistik deskriptif. Analisis data dilakukan terhadap jawaban responden terhadap setiap butir pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti. Setelah dilakukan tabulasi terhadap setiap butir pertanyaan pada setiap variabel yang diteliti, maka dilakukan analisis statistik deskriptif.

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif meliputi : range, mean, median, standar deviasi, kuartil, desil dan dilengkapi dengan grafik atau diagram. Dengan dilakukannya analisis statistik deskriptif, diharapkan temuan-temuan

dalam penelitian secara deskriptif dapat disajikan dan dibaca lebih mudah.

2. Analisis Butir Instrumen

Analisis butir instrumen merupakan analisis dari nilai-nilai indikator yang telah dinyatakan valid dan reliabel. Dari data yang valid dan reliabel tersebut, penilaian/skornya merupakan skor dari nilai terendah sampai dengan tertinggi, dalam hal ini skor 1 sampai 5. Skor tertinggi merupakan skor yang baik, sedangkan skor yang terendah perlu untuk lebih diperhatikan atau ditingkatkan.

Menurut Pabandu Tika (2006:89) untuk mengetahui seberapa besar nilai y, penulis menggunakan rumus regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana: Y = Kinerja Dosen

a = Konstanta

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kemampuan Kerja

X₃ = Iklim Kerja

e = Error

Setelah dilakukan Analisis Regresi Berganda selanjutnya dilanjutkan dengan melakukan Analisis Korelasi *Pearson Product Moment (PPM)* :

Nilai korelasi berada dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel

naik, variabel yang lain juga naik, sedangkan tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik, variabel yang lain malah turun (Trihendradi, 2005:77). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna ; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = +1$ berarti korelasinya sangat kuat (Riduwan, 2006:280).

Pengujian Hipotesis Statistik

Menurut F.N Kerlinger yang dikutip dari buku karangan H.Moh.Pabandu Tika (2006:29) menyatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan yang bersifat terkaan dari hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan pernyataan diatas serta keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti dalam membuat hipotesis, sehingga peneliti dalam penelitian ini merumuskan hipotesis yang akan diuji secara statistik dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Pertama

H_0 = “ Tidak ada pengaruh Variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang”.

H_a = “ Ada pengaruh Variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Iklim Kerja terhadap Kinerja

Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang”.

Kriteria pengujian :

H_0 ditolak, jika $\text{sig } F \geq 0,05$

H_0 diterima, jika $\text{sig } F < 0,05$

2. Hipotesis Kedua, yaitu Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel kinerja Dosen (Y)

H_0 = “ Tidak ada pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang”.

H_a = “ Ada pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang”.

Kriteria pengujian :

H_0 ditolak, jika $\text{sig } t \geq 0,05$

H_0 diterima, jika $\text{sig } t < 0,05$

3. Hipotesis ketiga, yaitu Pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X_2) terhadap dengan kinerja Dosen (Y)

H_0 = “ Tidak ada pengaruh Variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang”.

H_a = “ Ada pengaruh secara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas

Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang”.

Kriteria pengujian :

H0 ditolak, jika $\text{sig} \geq 0,05$

H0 diterima jika $\text{sig} t < 0,05$

4. Hipotesa keempat, yaitu Pengaruh variabel Iklim Kerja (X3) terhadap variabel kinerja Dosen (Y)

Ho = “ Tidak ada pengaruh Variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang”. Ha = “ Ada pengaruh Variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang”.

Kriteria pengujian :

H0 ditolak, jika $t \text{ hitung} \geq 0,05$

H0 diterima, jika $t \text{ hitung} < 0,05$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji reliabilitas dilakukan setelah item butir-butir kuesioner dinyatakan valid. Setelah dinyatakan valid dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas artinya item kuesioner mempunyai nilai yang benar-benar mengukur secara andal. Pengujian reliabilitas menggunakan *Metode Alpha Cronbach*. Nilai *alpha cronbach* yang lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel. Perhitungan data yang didapat bahwa ketiga variabel dalam penelitian yaitu X1, X2, X3 dan Y ketiga-tiganya menunjukkan instrument reliabel.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	N of Items	Keterangan
Kinerja Dosen (Y)	0,652	20	Reliabel
Motivasi (X1)	0,893	18	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,733	21	Reliabel
Iklim Kerja (X3)	0,716	20	Reliabel

2. Uji Normalitas

Tabel. 2 Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	KINERJA (Y)	MOTIVASI (X1)	KEMAMPUAN KERJA (X2)	IKLIM KERJA (X3)
N	39	39	39	39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.97	91.23	87.95
	Std. Deviation	2.580	2.987	2.328
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.136	.157
	Positive	.109	.115	.112
	Negative	-.163	-.136	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z	1.016	.848	.981	1.061
Asymp. Sig. (2-tailed)	.254	.468	.291	.210

Dari hasil uji didapatkan nilai Asymp.Sig, untuk variabel Motivasi (X1) dengan nilai 0,468, variabel Kemampuan Kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,291 dan Variabel Iklim Kerja (X3) dengan nilai 0,210. Serta variabel Kinerja Dosen

dengan nilai 0,254. Nilai Asymp. Sig ketiga variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari $\alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data variable Motivasi, Kemampuan Kerja, Iklim Kerja dan Kinerja Dosen berdistribusi normal

3. Uji Homogenitas

Hasil Pengujian Homogenitas

Tabel 3
Uji Homogenitas Variabel Kinerja

Test of Homogeneity of Variances

KINERJA (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.432	6	20	.239

Tabel 4
Uji Homogenitas Variabel Motivasi

Test of Homogeneity of Variances

MOTIVASI (X1)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.232	6	28	.139

Tabel 5
Uji Homogenitas Variabel Kemampuan Kerja

Test of Homogeneity of Variances

KEMAMPUAN KERJA (X2)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.008	6	28	.319

Tabel 6
Uji Homogenitas Variabel Iklim Kerja

Test of Homogeneity of Variances

Iklim Kerja (X3)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.

Test of Homogeneity of Variances

Iklm Kerja (X3)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.298	6	28	.307

Dari Hasil diatas dapat diketahui keempat variabel penelitian mempunyai

varian sama (homogen), karena signifikansinya lebih besar dari 0,05.

4. Uji Linearitas

a. Uji Linearitas antara Variabel Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7
Hasil Uji Linear Variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA (Y) * MOTIVASI (X1)	Between Groups	(Combined)	156.451	10	15.645	4.538	.001
		Linearity	59.786	1	59.786	17.343	.000
		Deviation from Linearity	96.664	9	10.740	3.116	.103
	Within Groups		96.524	28	3.447		
Total			252.974	38			

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai Signifikansi Linearity adalah sebesar

0,00 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Motivasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (linier).

b. Uji Linearitas antara Variabel Kemampuan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8
Hasil Uji Linear Variabel Kemampuan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA (Y) * KEMAMPUAN KERJA (X2)	Between Groups	(Combined)	189.666	12	15.806	6.491	.000
		Linearity	136.095	1	136.095	55.893	.000
		Deviation from Linearity	53.571	11	4.870	2.000	.071
	Within Groups		63.308	26	2.435		
Total			252.974	38			

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk variabel Kemampuan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) diperoleh nilai Signifikansi Linearity adalah sebesar

0,00 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Kemampuan Kerja (X2) dengan Kinerja (linier).

c. Uji Linearitas antara Variabel Iklim Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 9
Hasil Uji Linear Variabel Kemampuan Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA (Y) * IKLIM KERJA (X3)	Between Groups	(Combined)	167.641	9	18.627	6.330	.000
		Linearity	139.896	1	139.896	47.543	.000
		Deviation from Linearity	27.746	8	3.468	1.179	.345
	Within Groups		85.333	29	2.943		
	Total		252.974	38			

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas untuk variabel Iklim Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) diperoleh nilai Signifikansi Linearity adalah sebesar 0,00

yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Iklim Kerja (X3) dengan Kinerja (linier).

Ada tiga variabel bebas yaitu variabel Motivasi (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Iklim Kerja (X3) sedangkan untuk variabel terikat atau tidak bebas yaitu Kinerja Dosen (Y). Masing-masing variabel diukur dengan memberikan pertanyaan kepada 39 responden, beberapa item pertanyaan sebagai indikator terhadap variabel-variabel tersebut. Secara terperinci deskripsi variabel-variabel tersebut berturut-turut dari nilai skor terendah, nilai skor tertinggi, nilai rata-

rata, simpangan baku, median dan modusnya pada tabel dibawah ini :

a. Variabel Kinerja Dosen (Y)

Untuk mengetahui diskripsi data dari variabel Kinerja Dosen (Y), sesuai data pada tabel, seluruh data lengkap, tidak ada yang cacat, ditandai tidak adanya data missing. Variabel Kinerja Pegawai dengan 39 responden memiliki nilai rata-rata 87,36 median 87,60, mode 87, standar deviasi 2,580, nilai minimum 83, nilai maksimum 93 dan total 3407.

b. Variabel Motivasi (X1)

Sesuai data pada tabel seluruh data lengkap, tidak ada yang cacat, ditandai tidak adanya data missing. Variabel Motivasi dengan 39 responden memiliki nilai rata-rata 75,97 median 76,00, mode 78, standar deviasi 2,987, nilai minimum 71, nilai maksimum 81 dan total 2963.

c. Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Sesuai data pada tabel, seluruh data lengkap, tidak ada yang cacat, ditandai tidak adanya data missing. Variabel

Kemampuan Kerja dengan 39 responden memiliki nilai rata-rata 91,23, median 90,88, mode 89, standar deviasi 2,986, nilai minimum 86, nilai maksimum 98 dan total 3558

d. Variabel Iklim Kerja(X3)

Sesuai data pada tabel, seluruh data lengkap, tidak ada yang cacat, ditandai tidak adanya data missing. Variabel Iklim Kerja dengan 39 responden memiliki nilai rata-rata 87,95, median 88,00, mode 90, standar deviasi 2,328, nilai minimum 83, nilai maksimum 92 dan total 3430.

**Tabel 10 Hasil Regresi
Variabel Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.668	9.685		.069	.945
MOTIVASI (X1)	.270	.082	.313	3.312	.002
KEMAMPUAN KERJA (X2)	.342	.123	.395	2.785	.009
IKLIM KERJA (X3)	.398	.160	.359	2.492	.018

Dari tabel diatas ditemukan persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 0,668 + 0,270X_1 + 0,342X_2 + 0,398 X_3$

Hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,668 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan Motivasi (X₁) Kemampuan Kerja (X₂) (secara matematika, X₁, dan X₂ adalah 0)

maka Kinerja Dosen tetap sebesar 0,668 unit skor. Hal ini bisa dipahami, karena masih banyak variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, seperti variabel Kemampuan Kerja, Motivasi dan lain-lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

- Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Motivasi

(X₁) 0,270 atau sama dengan 27,00% Artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Motivasi (X₁) dengan variabel Kinerja Dosen (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Motivasi sebesar 100 % maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja Dosen 27,00% dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

- Koefisien regresi Variabel Kemampuan Kerja (X₂) sebesar 0,342. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Kemampuan Kerja dengan Kinerja Dosen menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan

Kemampuan Kerja sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Dosen 34,20% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

- Koefisien regresi Variabel Iklim Kerja (X₂) sebesar 0,398. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Kemampuan Kerja dengan Kinerja Dosen menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan Iklim Kerja sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Dosen 39,80% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

a. Analisis Korelasi

Tabel 11
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		KINERJA (Y)	MOTIVASI (X1)	KEMAMPUAN KERJA (X2)	IKLIM KERJA (X3)
KINERJA (Y)	Pearson Correlation	1	.686	.733	.744
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	252.974	142.359	214.769	169.718
	Covariance	6.657	3.746	5.652	4.466
	N	39	39	39	39
MOTIVASI (X1)	Pearson Correlation	.686	1	.201	.261
	Sig. (2-tailed)	.002		.219	.109

	Sum of Squares and Cross-products	142.359	338.974	68.231	68.949
	Covariance	3.746	8.920	1.796	1.814
	N	39	39	39	39
KEMAMPUAN KERJA (X2)	Pearson Correlation	.733	.201	1	.766
	Sig. (2-tailed)	.000	.219		.000
	Sum of Squares and Cross-products	214.769	68.231	338.923	202.462
	Covariance	5.652	1.796	8.919	5.328
	N	39	39	39	39
IKLIM KERJA (X3)	Pearson Correlation	.744	.261	.766	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.109	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	169.718	68.949	202.462	205.897
	Covariance	4.466	1.814	5.328	5.418
	N	39	39	39	39

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien korelasi tersebut ternyata terdapat hubungan yang positif atau signifikan. Berdasarkan tabel diatas juga dapat diketahui bahwa nilai Pearson

Correlation antara variabel Independen yang meliputi Motivasi (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Iklim Kerja (X3) dan variabel Dependen yaitu Kinerja Dosen masing-masing yaitu 0,686, 0,733 dan 0,74

Tabel 12
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinansi
Variabel Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.684	1.450

a. Predictors: (Constant), IKLIM KERJA (X3), MOTIVASI (X1), KEMAMPUAN KERJA (X2)

Ini menunjukkan bahwa:
a. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,842 yang berarti hubungan antara Variabel Motivasi (X1), Kemampuan Kerja

(X2) dan Iklim Kerja (X3) dengan Kinerja Dosen (Y) adalah 0,842
b. Koefisien determinasi (R Square) didapat dari koefisien regresi (R²)

sebesar 0,709 yang berarti 70,9 % proporsi variasi variabel Variabel Motivasi (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Iklim Kerja (X3) dengan Kinerja Dosen terhadap Variasi Variabel Kinerja Dosen sisanya (100 % - 70,9 % = 29,1 %) dipengaruhi oleh variabel diluar dari variabel Motivasi (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Iklim Kerja (X3) yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis statistik untuk hipotesis pertama dilakukan dengan Uji F dan untuk hipotesis kedua, ketiga dan keempat dilakukan dengan uji t.

1. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara statistik ; Terdapat pengaruh positif Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji -F dimana nilai F-hitung atau sig . F sebesar 0,000 lebih kecil dari α dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji -t atau Sig. t dimana lebih kecil dari α dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Terdapat pengaruh positif Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji -t atau Sig. t dimana lebih kecil dari α dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

4. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Terdapat pengaruh positif Iklim Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji -t atau Sig. t dimana lebih kecil dari α dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$)

Berdasarkan hasil penelitian keempat hipotesis penelitian yang diajukan diterima, yaitu : Motivasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja Dosen ;

Kemampuan Kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja Dosen dan ; Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dengan kinerja Dosen.

Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja Dosen dapat dilakukan melalui upaya peningkatan Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja.

Berikut ini dikemukakan beberapa upaya meningkatkan Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja Dosen.

1. Upaya Meningkatkan Motivasi

Upaya meningkatkan Motivasi dalam rangka memberi kontribusi terhadap kinerja Dosen, diantaranya sebagai berikut :

Pertama, menggunakan pendekatan motivatif, maksudnya agar pimpinan dapat memberikan situasi yang kondusif untuk bekerja lebih giat, misalnya menghargai karyawan yang berdisiplin tinggi, memberikan contoh bekerja dengan penuh semangat dan terus menerus memberikan contoh yang baik dalam bekerja.

Kedua, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, misalnya dengan memberikan bonus, piagam penghargaan..

2. Upaya Meningkatkan Kemampuan Kerja

Upaya meningkatkan Kemampuan Kerja dalam rangka memberi kontribusi terhadap kinerja Dosen adalah :

Pertama, melaksanakan pelatihan-pelatihan secara kontinyu guna meningkatkan profesional masing-masing Dosen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja lembaga.

Kedua, memberikan kesempatan yang merata kepada Dosen untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, misal; melanjutkan pendidikan pascasarjana bagi lulusan Sarjana (S1), guna meningkatkan kemampuan kerja dengan tetap menjunjung Motivasi yang tinggi.

3. Upaya Meningkatkan Iklim Kerja

Upaya meningkatkan Iklim Kerja dalam rangka memberi kontribusi terhadap Kinerja Dosen adalah :

Pertama, menggunakan pendekatan komunikatif, maksudnya agar pimpinan dapat memberikan situasi yang kondusif agar termotivasi untuk bekerja lebih giat, misalnya suasana kerja yang nyaman, memberikan contoh bekerja dengan penuh semangat dan selalu ada rasa kebersamaan.

Kedua, mengadakan kegiatan-kegiatan yang memupuk rasa kekompakan dan kebersamaan sesama Dosen.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Didasarkan dari pengolahan data dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, variabel Motivasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Iklim Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Dosen, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji $-F$ dimana sig.f lebih kecil dari α dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$).
2. Secara parsial, variabel Motivasi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Dosen, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji $-t$ dimana sig.t lebih kecil dari α tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$), demikian juga variabel Kemampuan Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Dosen, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji $-t$ dimana sig.t lebih kecil dari α dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($\alpha=0,05$).
3. a. Dari hasil koefisien korelasi $R = 0,842$, artinya hubungan antara variabel Motivasi, Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja sangat erat dan searah (korelasi positif) sebesar 84,20%.

- b. Koefisien determinasi (R^2) didapat dari koefisien regresi (R^2) sebesar 0,709 yang berarti 70,9 % proporsi variasi variabel Variabel Motivasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Iklim Kerja (X_3) dengan Kinerja pegawai terhadap Variasi Variabel Kinerja Dosen sisanya ($100 \% - 70,9 \% = 29,1 \%$) dipengaruhi oleh variabel diluar dari variabel Motivasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Iklim Kerja (X_3) yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.

Saran

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

1. Secara umum Motivasi yang dimiliki oleh Dosen Universitas Tridinanti Palembang sudah baik, motivasi yang sudah baik harus terus dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Kemampuan kerja yang dimiliki oleh Dosen Universitas Tridinanti secara umum telah baik, kemampuan yang telah dimiliki harus terus ditingkatkan baik oleh pihak Universitas dan Dosen itu sendiri.

3. Iklim kerja yang telah terbangun baik selama ini harus terus dipertahankan dan ditingkatkan, guna mencapai kinerja yang lebih baik.
4. Masing-masing pihak tidak hanya dosen, pihak Universitas dan semua elemen harus saling meningkatkan kinerja masing-masing guna mencapai tujuan bersama.
5. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah-masalah Kinerja Dosen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan berbagai variabel bebas lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

Anoroga Panji, 2002 *Psikologi Kerja*, PT Rineka Cipta Jakarta

Fathoni, Abdurrahmat, `2006 *Manajemen Sumber Days Manusia PT. Rineka Cipta, Jakarta.*

Handoko ; 2000 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan LP3ES, Jakarta.*

Hadari Nawawi , 1989; *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetif, Yokyakarta, PT Pradya Pramita.*

Natzir, Moh; 1988 ; *Metode Riset, Jakarta ; Gramedia Pustaka Utama*

Prawiro Sentono, 1999; *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan Yokyakarta. BPFE*

Robbins, 1982 ; *Prilaku Organisasi, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.*

Sugiono, 1997 ; *Metode Penelitian Administrasi, Bandung ; CV. AL Fabeto*

Siagian Sondang.P, 2000 ; *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Bumi Aksara.*

Soelaiman Sukmalana, 2007 ; *Langkah Efektif Untuk Membangun Mengendalikan, dan Evaluasi Kinerja .PT. Intermedia Personalia Utama*

Steers, Richard.M. and Lyman W.

Porter. 1991 ; *Motivation And Work Behavior. New York ; MC Graw Hill*