



LAPORAN PENELITIAN
DIK RUTIN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2001

KKB
KK2
378.12
Soe
a

ANALISIS PENGARUH KEMATANGAN DAN SIFAT DASAR TERHADAP PRESTASI KERJA STAF PENGAJAR PENDIDIKAN TINGGI DI KOTAMADYA SURABAYA

Peneliti:

Dra. Ec. TIEN SOEMARTINI, M.S.

3000 301023141



LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh Dana DIK Rutin Universitas Airlangga Tahun 2001

SK Rektor Universitas Airlangga Nomor 5307/JO3/PG/2001

Tanggal 12 Juni 2001

Nomor Urut: 12

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Desember, 2001



LAPORAN PENELITIAN
DITUTUP UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 2001

ANALISIS PENGARUH KEMATANGAN DAN SIFAT
BASAR TERHADAP PRESTASI KERJA STAF PENGALAN
PENDIDIKAN TINGGI DI KOTAMADYA SURABAYA

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
Dibuat oleh Danu Dik Rinto Universitas Airlangga Tahun 2001
SK Rektor Universitas Airlangga Nomor 2307/03/PK/2001
Tanggal 12 Juli 2001
Kantor: Jember 12

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Desember, 2001



LEMBAGA PENELITIAN

- | | | |
|--|---------------------------------------|--|
| 1. Puslit Pembangunan Regional | 5. Puslit Pengembangan Gizi (5995720) | 9. Puslit Kependudukan dan Pembangunan (5995719) |
| 2. Puslit Obat Tradisional | 6. Puslit/Studi Wanita (5995722) | 10. Puslit/ Kesehatan Reproduksi |
| 3. Puslit Pengembangan Hukum (5923584) | 7. Puslit Olah Raga | |
| 4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718) | 8. Puslit Bioenergi | |

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5962066
E-mail : lpunair@rad.net.id - http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223

3000301023141

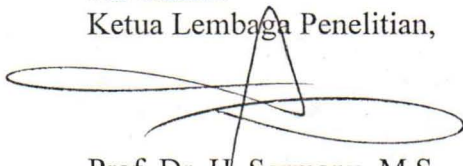
IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Kematangan dan Sifat Dasar Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar Pendidikan Tinggi di Kotamadya Surabaya
- b. Macam Penelitian : () Fundamental, (V) Terapan, () Pengembangan
- c. Katagori Penelitian : () I (V) II () III
2. Kepala Proyek Penelitian
- a. Nama Lengkap dan Gelar : Dra. Ec. Tien Soemartini, MS
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. Pangkat/Golongan dan NIP : Lektor / IV-a / 130 606 037
- d. Jabatan Sekarang : Staf Pengajar
- e. Fakultas/Puslit/Jurusan : Ekonomi
- f. Univ./Inst. /Akademi : Universitas Airlangga
- g. Bidang Ilmu Yang Diteliti : Ekonomi Manajemen
3. Jumlah Tim Peneliti : 1 (Satu) orang
4. Lokasi Penelitian : Kotamadya Surabaya
5. Kerjasama dengan Instansi Lain
- a. Nama Instansi : -
- b. A l a m a t : -
6. Jangka Waktu Penelitian : 6 (enam) bulan
7. Biaya Yang Diperlukan : Rp 3.000.000,00
8. Seminar Hasil Penelitian
- a. Dilaksanakan Tanggal : 24 Januari 2002
- b. Hasil Penelitian : () Baik Sekali (V) Baik
() Sedang () Kurang



Surabaya, 24 Januari 2002

Mengetahui/Mengesahkan :
a.n. Rektor
Ketua Lembaga Penelitian,


Prof. Dr. H. Sarmanu, M.S.
NIP. 130 701 125

Kata Pengantar

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur ke hadirat Allah swt atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan penelitian ini

1. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Airlangga
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga
3. Pimpinan Kopertis Kotamadya Surabaya.
4. Pimpinan Perguruan tinggi di Kotamadya Surabaya.

Dengan segala keterbatasan, penulis berharap kepada pembaca untuk memberikan saran dan kritik demi perbaikan penelitian selanjutnya, sehingga lebih bermanfaat bagi yang membutuhkan dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Surabaya Nopember 2001

Dra EcTien Soemartini, MS

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Ringkasan	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1. Perguruan tinggi.....	4
2.2. Pengertian Kematangan.....	6
2.2.1. Pengertian Kemampuan Ketrampilan.....	9
2.2.2. Pengerian Kemauan /Motivasi	10
2.3. Sifat-Sifat Dasar manusia--.....	14
2.4. Pengerian Prestasi Kerja.....	16.
BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	18
3.1. Tujuan Penelitian	18
3.2. Manfaat Penelitian.....	18
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	19
4.1. Identifikasi Variabel	19
4.2. Definisi Operasional	19
4.3. Populasi dan Sampel	22
4.4. Jenis dan sumber data.....	22
4.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	23
4.6. Model dan Teknik Analisis	23
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
5.1. Data Penelitian.....	27
5.1.1. Deskripsi Responden	27.
5.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	30

5.3. Analisis dan Hasil Penelitian	37
5.3.1. Validitas dan reliabilitas Instrument Penelitian.....	37
5.3.2. Analisis Hasil Penelitian.....	37
5.3.3. Pengujian Hipotesis.....	37
BAB 7 SIMPULAN	43
7.1. Simpulan	43
7.2. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN 1. Kuesioner	
LAMPIRAN 2. Validity dan Reliability Instrument Penelitian.....	
LAMPIRAN 3. Analisis Data	
LAMPIRAN 4. Uji Multikolinearitas dan Heterokedastisitas	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Sasaran dan Manfaat Service Excellence.....	16
Tabel 5.1. Kuesioner yang kembali dan layak diolah.....	63
Tabel 5.2. Deskripsi Responden berdasar Umur dan Jenis kelamin.....	64
Tabel 5.3. Deskripsi Responden berdasar Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 5.4. Deskripsi Responden berdasar Pekerjaan dan Pendapatan.....	66
Tabel 5.5. Deskripsi responden berdasar jumlah bank tempat menabung	68
Tabel 5.6. Deskripsi responden berdasar Orang yang menyarankan menabung	69
Tabel 5.7. Deskripsi responden berdasar alasan menabung.....	70
Tabel 5.8. Tanggapan Responden mengenai nilai jasa tabungan BNI.....	72
Tabel 5.9. Tanggapan responden mengenai nilai bunga tabungan BNI.....	72
Tabel 5.10. Tanggapan responden mengenai nilai promosi tabungan BNI.....	73
Tabel 5.11. Tanggapan responden mengenai nilai lokasi tabungan BNI.....	74
Tabel 5.12. Tanggapan Responden mengenai nilai fasilitas tabungan BNI.....	76
Tabel 5.13. Tanggapan Responden mengenai nilai karyawan BNI.....	77
Tabel 5.14. Tanggapan Responden mengenai nilai proses menabung di BNI.....	78
Tabel 5.15. Tanggapan responden mengenai nilai kemudahan bagi nasabah.....	80
Tabel 5.16. Tanggapan ressponden mengenai nilai hubungan baik bagi nasabah	81
Tabel 5.17. Tanggapan responden mengenai nilai kepercayaan bagi nasabah...	82
Tabel 5.18. Tanggapan responden mengenai nilai rasa aman bagi nasabah.....	83
Tabel 5.19. Tanggapan responden mengenai nilai keuntungan bagi nasabah.....	84
Tabel 5.20. Kepuasan responden sebagai nasabah tabungan.....	85
Tabel 5.21. Loyalitas responden terhadap tabungan.....	86
Tabel 5.22. Rangkuman hasil analisa regresi pengaruh nilai atribut tabungan ter- terhadap kepuasan pada atribut.....	88
Tabel 5.23. Rangkuman hasil analisa regresi pengaruh nilai konsekuensi mena- bung terhadap kepuasan pada konsekuensi.....	91
Tabel 5.24. Rangkuman hasil analisa regresi pengaruh nilai tujuan menabung terhadap kepuasan pada tujuan.....	93
Tabel 5.25. Rangkuman hasil analisa TSL.S pengaruh kepuasan nasabah terha- dap loyalitas.....	95

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan dampak terhadap cepatnya perubahan di segala bidang, untuk itu perlu ditingkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, bidang pendidikan perlu mendapat prioritas utama.

Di pendidikan tinggi untuk menghasilkan lulusan sarjana berkualitas yang dapat menyesuaikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memenuhi kebutuhan masyarakat, perlu dilakukan pembenahan-pembenahan. Berbagai pemikiran dan usaha pembaharuan dalam bidang pendidikan telah dilakukan, baik yang bersifat menyeluruh maupun yang hanya terbatas pada komponen-komponen tertentu dari sistem pendidikan.

Komponen-komponen pendidikan antara lain pendidik (dosen), anak didik (mahasiswa), alat pendidikan, metode, tujuan dan sebagainya. Komponen-komponen tersebut sangat berperan dalam dunia pendidikan untuk mencetak lulusan yang berkualitas.

Dalam era global ini persaingan perusahaan termasuk perguruan tinggi semakin ketat. Untuk itu dibutuhkan kemampuan daya saing yang tinggi, untuk peningkatan kemampuan daya saing ini dibutuhkan peningkatan produktifitas dan kualitas. Dalam usaha peningkatan produktifitas dan kualitas pendidikan tinggi, staf pengajar/dosen merupakan salah satu faktor penting atau penentu.



Prestasi kerja staf pengajar akan berdampak langsung pada prestasi *output*nya yaitu alumni pendidikan tinggi. Semakin tinggi prestasi *output* tersebut akan semakin tinggi citra pendidikan tinggi di mata masyarakat.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan produktifitas optimal dari sumber dayanya, agar dicapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui produktifitas sumber daya manusianya dilakukan dengan mengukur prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Prestasi atau produktifitas staf pengajar dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kematangan dan sifat dasar dari staf pengajar tersebut.

Kematangan staf pengajar meliputi kemampuan dan kemauan mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka sebagai pengajar yaitu kemampuan dan kemauan mereka yang berkaitan dengan aktivitas akademik. Pengetahuan mendalam dan ketrampilan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan sangat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Hal ini dapat diperoleh sumber daya manusia dengan terus meningkatkan pendidikan dan pengalaman kerja mereka pada bidang tugas yang sama. Motivasi yang tinggi dari seseorang juga akan mempengaruhi prestasi kerja. Motivasi dapat dibedakan atas motivasi ekstern dan motivasi intern, yang mana motivasi intern diperoleh dari diri sendiri sedang motivasi ekstern tergantung organisasi tempat bekerja seperti besarnya gaji dan fasilitas (Flipo, 1998).

Dalam diri setiap manusia terdapat sifat-sifat yang positif disamping adanya sifat-sifat yang negatif karena tidak ada manusia yang sempurna, menangani unsur manusia yang manusiawi, dengan demikian, berarti mengenali kedua sifat tersebut, sifat yang

positif perlu dikenali untuk diarahkan dan dikembangkan sehingga menjadi faktor pendorong yang amat strategis dalam pencapaian tujuan bersama, sedangkan sifat yang negatif dicegah sehingga tidak menjadi faktor penghalang yang menonjol.

Dalam situasi persaingan yang ketat seperti sekarang, termasuk persaingan antar perguruan tinggi, adalah penting untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi. Untuk meningkatkan daya saing mereka dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas *output* mereka yaitu alumni. Semakin tinggi kualitas alumni atau daya saing alumni di pasar tenaga kerja semakin tinggi nilai perguruan tinggi tersebut. Dalam usaha meningkatkan kualitas alumni ini selain dengan peningkatan proses seleksi *input* yang lebih ketat atau berkualitas juga dapat dilakukan dengan peningkatan produktivitas kerja dosen sebagai komponen penting dalam dunia pendidikan. Berdasar uraian diatas, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas staf pengajar atau dosen.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah faktor kematangan yang terdiri dari : kemampuan akademik dan motivasi akademik dan sifat dasar manusia mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja staf pengajar pendidikan tinggi di Kotamadya Surabaya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perguruan Tinggi di Indonesia

Perguruan tinggi adalah proses interaksi belajar mengajar sehari-hari yang terorganisasikan secara khusus sebagai bagian atas komponen sistem belajar mengajar secara keseluruhan didalam masyarakat. Dalam proses belajar mengajar, perguruan tinggi merupakan mata rantai yang berfungsi mengantar mahasiswa ke pintu gerbang kedewasaan dan kematangan intelektual (Ndraha, 1988).

Menurut Keputusan Menteri P&K No. 0686/1991 tentang pedoman pendirian perguruan tinggi, yang dimaksud perguruan tinggi meliputi akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas. Akademi adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan profesional dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian tertentu. Politeknik adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan profesional dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Sekolah tinggi adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan profesional dan atau akademik dalam lingkup satu disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian tertentu. Institut adalah perguruan tinggi yang selain menyelenggarakan pendidikan akademik dapat pula menyelenggarakan pendidikan profesional sekelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian sejenis. Universitas adalah perguruan tinggi yang disamping menyelenggarakan pendidikan akademik dapat pula menyelenggarakan pendidikan profesional dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian tertentu (Kansil, 1992)

Perguruan tinggi di Indonesia terdiri atas tiga kategori, yaitu Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS), baik berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi maupun akademi (Ndraha, 1988).

Perguruan Tinggi Negeri (PTN) adalah perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh menteri. Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) adalah akademi, politeknik atau sekolah tinggi yang diselenggarakan oleh menteri dari atau pimpinan LPND (Lembaga Pemerintah Non Departemen), Perguruan Tinggi Swasta (PTS) adalah perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh BP-PTS (Kansil, 1992).

Sebuah perguruan tinggi senantiasa didukung oleh suatu masyarakat dengan diwarnai harapan-harapan yang hidup dalam masyarakat tersebut . Di Indonesia lebih menonjol dalam wujud dukungan dan sekaligus kendali dari pemerintah, baik PTS apalagi PTN (Mansoer, 1992).

Melalui perguruan tinggi masyarakat percaya bahwa dimungkinkan peserta didik untuk merealisasikan sepenuhnya potensi dan aspirasi mereka agar kelak di tengah-tengah masyarakat, mereka yaitu para lulusan menjadi lebih rasional dan mampu berpartisipasi secara lebih produktif. Bila tidak mendapat pengalaman belajar dan pengalaman sosial di perguruan tinggi diduga seseorang tidak akan mampu berperan seperti tersebut di atas atau malah mungkin bertingkah laku sebaliknya (Mansoer, 1992).

Program pendidikan tinggi tidak hanya dilakukan oleh Perguruan Tinggi Negeri (PTN) saja ,tetapi juga oleh Perguruan Tinggi Swasta (PTS), maka pengembangan keadaannya perlu dilakukan secara konsisten dan diarahkan agar menjadi lembaga-lembaga pembaharuan dan pembangunan yang mampu mendidik mahasiswa agar bukan

saja memiliki nalar dan kemampuan profesional tinggi, tetapi juga mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan bangsa dan negara (Afiff, 1994).

2.2 Pengertian Kematangan

Kepemimpinan situasional memandang kematangan sebagai kemampuan dan kemauan orang-orang atas kelompok untuk memikul tanggung jawab mengarahkan perilaku mereka sendiri dalam situasi tertentu. Dengan demikian perlu ditekankan kembali bahwa kematangan merupakan konsep yang berkaitan dengan tugas tertentu dan bergantung pada hal-hal yang ingin dicapai pemimpin (Hersey dan Blanchard, 1995).

Dalam kepemimpinan situasional, kematangan (maturity) didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan (ability dan willingness) orang-orang untuk memikul tanggung jawab mengarahkan perilaku mereka sendiri. Variabel-variabel kematangan itu hendaknya hanya dipertimbangkan dalam kaitannya dengan tugas tertentu yang perlu dilaksanakan. Artinya seseorang atau suatu kelompok tidak dapat dikatakan matang atau tidak matang dalam arti menyeluruh. Semua orang lebih atau kurang matang dalam hubungannya dengan tugas fungsi, atau sasaran spesifik yang diupayakan pemimpin untuk diselesaikan melalui upaya mereka.

Disamping menilai level kematangan orang-orang dalam suatu kelompok, seorang pemimpin boleh jadi harus menilai level kematangan orang-orang sebagai suatu kelompok terutama sekali apabila kelompok itu sering berinteraksi bersama dalam bidang kerja yang sama. Dengan demikian para pemimpin harus mengerti bahwa mereka boleh jadi harus berperilaku berbeda pada waktu berhubungan dengan anggota kelompok secara individual dan lain pula caranya dalam menghadapi kelompok secara keseluruhan.

Dalam menilai level kematangan seseorang, harus mengetahui kemampuan dan kemauan (motivasi) orang tersebut. Hal itu dapat diperoleh dengan menanyakan orang yang bersangkutan atau mengamati perilakunya.

Menurut Uman (1998) pengertian kematangan (readiness) diartikan sebagai kesiapan atau kesediaan seseorang untuk berbuat sesuatu. Seorang ahli bernama Cronbach memberikan pengertian tentang readiness sebagai segenap sifat atau kekuatan yang membuat seseorang dapat bereaksi dengan cara tertentu.

Beberapa faktor yang bersama-sama membentuk readiness, yaitu :

1. Perlengkapan dan pertumbuhan fisiologis, ini menyangkut pertumbuhan terhadap kelengkapan pribadi seperti tubuh pada umumnya, alat-alat indera dan kapasitas intelektual.
2. Motivasi, yang menyangkut kebutuhan, minat serta tujuan-tujuan individu untuk mempertahankan serta mengembangkan diri. Motivasi berhubungan dengan sistem kebutuhan dalam diri manusia serta tekanan-tekanan lingkungan.

Dengan demikian, readiness seseorang itu senantiasa mengalami perubahan setiap hari sebagai akibat daripada pertumbuhan dan perkembangan fisiologis individu serta adanya desakan-desakan dari lingkungan orang tersebut.

Dari uraian diatas diketahui, bahwa readiness seseorang itu merupakan sifat-sifat dan kekuatan pribadi yang berkembang. Perkembangan ini memungkinkan orang tersebut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu memecahkan persoalan yang selalu dihadapinya. Perkembangan readiness terjadi dengan mengikuti prinsip-prinsip tertentu.

Prinsip-prinsip bagi perkembangan readiness adalah sebagai berikut :

1. Semua aspek pertumbuhan berinteraksi dan bersama membentuk readiness.
2. Pengalaman seseorang ikut mempengaruhi pertumbuhan fisiologis individu.
3. Pengalaman mempunyai efek kumulatif dalam perkembangan fungsi-fungsi kepribadian individu, baik yang jasmaniah maupun yang rohaniyah.
4. Apabila readiness untuk melaksanakan kegiatan tertentu terbentuk pada diri seseorang maka saat tertentu pada kehidupan seseorang merupakan masa formatif bagi perkembangan pribadinya.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut jelaslah bahwa apa yang telah dicapai oleh seseorang pada masa-masa yang lalu akan mempunyai arti bagi aktivitas-aktivitasnya sekarang. Apa yang telah terjadi pada saat sekarang akan memberikan sumbangan terhadap readiness individu di masa mendatang.

Kata maturity yang berarti kematangan berasal dari istilah biologi, kata lainnya adalah "maturation" artinya pemasakan seorang anak, dan maturity artinya kedewasaan. Dewasa disini mempunyai arti yang menyatakan "proses". Dengan demikian kematangan berarti merupakan suatu potensi yang ada pada diri individu yang muncul dan bersatu dengan pembawaannya dan turut mengatur pola perkembangan tingkah laku individu, akan tetapi kematangan tidak dapat dimasukkan sebagai faktor keturunan atau hereditas. Karena kematangan ini merupakan sifat tersendiri yang umum dimiliki oleh setiap individu dalam bentuk suatu masa tertentu.

Kematangan itu pada mulanya merupakan suatu hasil perubahan-perubahan tertentu dan penyesuaian pada diri individu. Perubahan-perubahan tersebut terjadi pada aspek-aspek biologis dan psikis. Kematangan biologis adalah kematangan yang terjadi

pada jaringan-jaringan tubuh, syaraf dan kelenjar-kelenjar tubuh. Sedangkan kematangan psikis terjadi perubahan-perubahan pada aspek-aspek psikis yang meliputi keadaan fikir, kemauan, perasaan, dorongan, minat dan sebaliknya.

Munculnya masa kematangan tertentu merupakan waktu yang tepat untuk merealisasikannya dalam kecakapan atau ketrampilan tertentu. Kematangan aspek tertentu pada diri individu tidak ada manfaatnya apabila tidak disertai dengan usaha-usaha belajar dari lingkungannya. Usaha pemaksaan terhadap kecepatan tibanya masa kematangan akan mengakibatkan kerusakan atau kegagalan dalam perkembangan tingkah lakunya.

2.2.1 Pengertian Kemampuan dan Ketrampilan

Beberapa pekerja meskipun mempunyai motivasi tinggi, tidak mempunyai kemampuan dan ketrampilan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan ketrampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Sebuah kemampuan adalah sebuah trait (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti ketrampilan mengoperasikan komputer atau ketrampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.

Menurut Robbins (1996) kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Uji IQ, misalnya,

dirancang untuk memastikan kemampuan-kemampuan intelektual umum seseorang. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa.

Sesuai dengan pendapat Utomo dan Ruijter (1985) kemampuan akademik ini meliputi : 1) Pemahaman mengenai keseluruhan bidang keahliannya. 2) Kemampuan dalam menjalankan tugas akademik. 3) Kemampuan berpikir.

2.2.2 Pengertian Kemauan (Motivasi)

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (1996) pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan pendapat lain mengenai pengertian motivasi seperti yang dikutip oleh Hasibuan (1996) motivasi didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu (Robbins)

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1997) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal dan eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai. Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang dan akan dijalankan oleh hirarki kebutuhan Maslow dan motif berprestasi McClelland. Motivasi eksternal sebenarnya dibangun di atas motivasi internal dan adanya dalam organisasi sangat bergantung pada anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai oleh pimpinan organisasi atau para manajer dalam memotivasi bawahannya. Teori McGregor dan Herzberg akan menjelaskan hal ini. Pendekatan Maslow dan McGregor serta para ahli lainnya nampaknya berbeda, tetapi pandangan mereka sebenarnya saling melengkapi (Reksohadiprojo dan Handoko, 1997).

Motivasi Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada pada diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Penggolongan motivasi internal dapat dibedakan atas dua kelompok, yaitu :

1. Motivasi Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah
2. Motivasi Psikologis, yang dapat dikelompokkan dalam tiga kategori dasar yaitu : Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*), motivasi mempertahankan diri (*Ego-defensif motivation*) dan Motivasi memperkuat diri (*ego-bolstering motivation*).

Motivasi Eksternal

Teori motivasi eksternal tidak mengabaikan teori motivasi internal, tetapi justru mengembangkannya. Teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan, hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab

Pada dasarnya setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang didasari oleh suatu dorongan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar untuk memeproleh sesuatu guna memenuhi kebutuhannya. Dorongan ini akan mengarahkan pada tindakan yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Selama tujuan belum tercapai maka daya dorong untuk bertindak akan tetap tinggi dan akan membawa pengaruh pada kepuasan yang diperolehnya.

Dorongan atau yang terkenal dengan istilah motivasi menurut Gibson (1996) adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku

Berdasarkan definisi tersebut diatas motivasi dapat dijabarkan sebagai kekuatan dari dalam diri individu yang menimbulkan dan mengarahkan tindakan perilaku untuk “menjelaskan “harapan, keinginan dan dorongan seseorang

Motivasi ingin berprestasi merupakan motivasi yang terpenting bagi individu yang ingin sukses dalam pekerjaanya. Manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Seseorang doanggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.



Ada tiga kebutuhan hidup manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang sangat penting dalam melakukan prestasi kerja seseorang (Mc Cleland).

Dalam bukunya Luthans, seperti yang dikutip oleh Toha (1996): menyatakan ada beberapa karakteristik dari orang-orang yang berprestasi tinggi antara lain :

1. Suka mengambil resiko yang moderat, artinya resiko yang dihadapi tidak terlalu besar juga tidak terlalu kecil.
2. Memerlukan umpan balik yang segera, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi pada umumnya lebih menyenangi semua informasi yang berkaitan dengan hasil pekerjaannya.
3. Memperhitungkan keberhasilan, seseorang yang berprestasi tinggi pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya tanpa memperdulikan penghargaan materi.
4. Menyatu dengan tugas, sekali orang yang berprestasi tinggi memilih suatu tujuan untuk dicapai maka cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai benar-benar berhasil melaksanakan tugas dengan sempurna

Dorongan atau motiv untuk berprestasi menurut Mahmud (1990) adalah suatu motif intrinsik untuk mencapai prestasi dalam hal tertentu . Dengan adanya motivasi untuk berprestasi maka akan mendorong seseorang untuk lebih meningkatkan kemampuannya melalui peningkatan usaha-usaha yang lebih serius.

2.3. Sifat-Sifat Dasar Manusia

Manusia dibekali oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan rasio yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan rasio yang dimiliki oleh makhluk lainnya. Tingginya rasio yang dimiliki manusia itu menempatkan manusia pada kedudukan yang jauh lebih tinggi dari makhluk apapun. Kedudukan yang amat tinggi itu biasanya dikenal dengan harkat dan martabat manusia. Dengan rasio, harkat dan martabatnya yang tinggi itu, manusia mampu mengembangkan kepribadian yang sifatnya unik, karena tidak ada dua manusia yang persis sama dalam segala hal. Kekhasan kepribadian itu menjadikan manusia merupakan "sumber" yang teramat penting dalam kehidupan organisasional yang apabila ditangani secara tepat akan merupakan modal yang tiada terhingga nilainya dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Akan tetapi sebaliknya, apabila tidak ditangani secara tepat, dapat berkembang menjadi masalah yang amat rumit yang apabila tidak dipecahkan secara manusiawi dapat membahayakan eksistensi organisasi yang bersangkutan.

Menangani unsur manusia dalam organisasi seyogyanya bertitik tolak dari pandangan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat sifat-sifat yang positif disamping adanya sifat-sifat yang negatif, karena tidak ada manusia yang sempurna. Setiap manusia mempunyai sifat-sifat yang baik meskipun dalam dirinya terdapat pula sifat-sifat yang mengandung kelemahan-kelemahan. Menangani unsur manusia yang manusiawi dengan demikian berarti mengenali kedua sifat tersebut, baik yang positif maupun yang negatif. Yang positif perlu dikenali untuk diarahkan dan dikembangkan sehingga menjadi faktor pendorong yang amat strategis dalam pencapaian tujuan organisasi, sedangkan yang negatif dicegah sehingga tidak menjadi faktor penghalang yang menonjol.

Ditinjau dari segi berperilaku, kepribadian seseorang sering menampilkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Dari sekian banyak sifat manusia, menurut Sondang P. Siagian (1982) lima belas sifat manusia yang mempunyai kaitan dengan masalah berperilaku dan prestasi kerja sebagai berikut :

1. Sifat agresif.
2. Daya tahan terhadap tekanan.
3. Energi fisik.
4. Kreatifitas.
5. Kepercayaan kepada diri sendiri.
6. Kemampuan menyesuaikan diri.
7. Kepemimpinan.
8. Integritas pribadi.
9. Keseimbangan emosional.
10. Entusiasme.
11. Mutu pekerjaan.
12. Ketepatan waktu.
13. Prakarsa.
14. Kemampuan .
15. Komunikasi

Dari sudut pandang berperilaku, produktifitas manusia tidak bisa dan tidak boleh dilihat hanya dari segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktifitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut penjadwalan pekerjaan dan ketrampilan yang diperlukan untuk itu, akan tetapi juga menyangkut kondisi, iklim dan

suasana kerja. Meningkatkan produktivitas dengan demikian, melibatkan tidak hanya nilai-nilai teknis dan administratif, akan tetapi juga nilai-nilai etis dan moral.

Pengetahuan mendalam dan ketrampilan yang tinggi dalam melaksanakan tugas kewajiban seseorang merupakan modal yang sangat tinggi nilainya dalam menumbuhkan dan memelihara kepercayaan pada diri sendiri.

Kepercayaan pada diri sendiri akan terus bertumbuh apabila kepada para bawahan diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya. Para bawahan mengharapkan pendelegasian wewenang.

2.4. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Agus Dharma 1995). Dari pengertian tersebut jelas bahwa, setiap organisasi atau perusahaan menginginkan produktivitas yang optimal dari sumber dayanya agar dapat dicapai tujuan perusahaan.

Mengetahui produktivitas sumber daya manusia dilakukan dengan mengukur prestasi kerja. Dengan perkataan lain prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan padanya.

Menurut Steers(1990) Prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting 1). kemampuan, perangai dan minat pekerja 2). Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan 3) tingkat motivasi pekerja.

Prestasi kerja diukur berdasar hasil kerja sumber daya manusia tersebut, yaitu yaitu bagaimana pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam pekerjaan . Demikian halnya dengan dosen/ staf pengajar, prestasi mereka diukur berdasar bagaimana pelaksanaan

tugas dan kewajiban mereka yaitu : Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi bagaimana pelaksanaan tugas di bidang pengajaran, di bidang penelitian / karya ilmiah dan di bidang pengabdian pada masyarakat.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh faktor kematangan yang terdiri dari kemampuan akademik dan motivasi akademik dan faktor sifat dasar manusia terhadap prestasi kerja staf pengajar pendidikan tinggi di Kotamadya Surabaya.

3.2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini terdapat dua manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan adalah sebagai sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya teori prestasi kerja dalam pengembangan sumber daya manusia

2. Manfaat Pragmatis

Manfaat pragmatis yang diharapkan adalah memberi masukan yang berguna bagi dunia pendidikan tinggi di Kotamadya Surabaya dalam usaha pengembangan sumber daya manusia agar mencapai kerja yang optimal.

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Identifikasi Variabel.

Variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Tergantung (Y)

Y: Prestasi kerja

2. Variabel Bebas (X)

X1 : Kemampuan akademik

X2: Motivasi akademik.

X3: Sifat dasar manusia.

4.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel tergantung (Y).

Variabel Prestasi Kerja

Definisi operasional variabel prestasi kerja adalah kemampuan sumber daya manusia untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* (keluaran) yang optimal. Indikator variabel prestasi kerja yang digunakan adalah :

- a. Hasil di bidang pengajaran.
- b. Hasil di bidang Penelitian/ karya ilmiah.

c. Hasil di bidang pengabdian pada masyarakat.

Indikator tersebut diukur berdasar tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner yang direspons berdasarkan rentang skala 1 – 4 (Sangat tinggi – sangat rendah). Makin tinggi skala yang dipilih makin tinggi prestasi kerja responden, nilai variabel prestasi kerja diperoleh dengan skor rata-sata indikator yang digunakan.

Variabel bebas (X)

1. Variabel Kemampuan akademik (X1)

Definisi variabel kemampuan akademik adalah Kemampuan staf pengajar dalam menjalankan tugas –tugas akademik. Indikator variabel prestasi kerja yang digunakan adalah :

- a. Ketrampilan membuat rencana kerja
- b. Kecepatan memahami.
- c. Kemampuan menjelaskan.
- d. Penguasaan materi.

Indikator tersebut diukur berdasar tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner yang direspons berdasarkan rentang skala 1 – 4 (Sangat tinggi – sangat rendah). Makin tinggi skala yang dipilih makin tinggi kemampuan akademik responden nilai variabel kemampuan akademik diperoleh dengan skor rata-sata indikator yang digunakan.

2. Variabel Motivasi akademik (X2)

Definisi operasional variabel motivasi akademik adalah kemauan staf pengajar untuk lebih serius dalam menekuni bidang tugasnya. Indikator yang digunakan adalah :

- a. Kemauan melanjutkan studi
- b. Kemauan mengikuti seminar.
- c. Kemauan meningkatkan ketrampilan
- d. Kemauan melakukan pembaharuan

Indikator tersebut diukur berdasar tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner yang direspons berdasarkan rentang skala 1 – 4 (Sangat tinggi – sangat rendah). Makin tinggi skala yang dipilih makin tinggi motivasi akademik responden nilai variabel motivasi akademik diperoleh dengan skor rata-sata indikator yang digunakan.

3. Variabel Sifat dasar manusia (X3)

Definisi operasional sifat dasar manusia adalah sifat sifat dasar yang ditampakkan individu dalam bentuk sikap, cara berpikir, cara bertindak yang berkaitan dengan perilaku kerja. Indikator yang digunakan adalah :

- a. Adaptasi
- b. Kreatifitas
- c. Percaya diri
- d. Keseimbangan emosi

Indikator tersebut diukur berdasar tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner yang direspons berdasarkan rentang skala 1 – 4 (Sangat tinggi – sangat rendah). Makin tinggi skala yang dipilih makin tinggi atau baik sifat dasar responden. Nilai variabel sifat dasar diperoleh dengan skor rata-sata indikator yang digunakan.

4.3. Populasi dan sampel penelitian

Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah staf pengajar pada berbagai perguruan tinggi di Kotamadya Surabaya. Jumlah staf pengajar perguruan tinggi di kotamadya Surabaya sampai saat ini belum bisa dirinci secara tepat hal ini dikarenakan adanya staf pengajar yang mengajar di lebih dari satu perguruan tinggi dengan status staf pengajar tetap, dengan arti lain belum ada data akurat tentang jumlah staf pengajar perguruan tinggi di Kotamadya Surabaya.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling* yaitu sampel diambil secara sengaja untuk menentukan jumlah sampel. Dari 32 Perguruan tinggi yang ada di Kotamadya surabaya, masing-masing diambil sebanyak 5 orang staf pengajar sehingga jumlah sampel secara keseluruhan adalah sebesar 160 orang staf pengajar. Metode ini dilakukan dengan pertimbangan antara lain keterbatasan tenaga, waktu dan biaya dari peneliti.

4.4. Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Data primer, data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, serta jawaban responden atas daftar pertanyaan
2. Data sekunder, data yang diperoleh dari data intern perusahaan, jurnal-jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian.

4.5. Uji Validitas dan uji Reliabilitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, untuk mendapatkan alat pengukuran yang relatif konsisten, perlu diadakan uji validitas dan uji reliabilitas, sehingga perlu dilakukan *construct validity*. Operasionalisasi validitas *construct* adalah mencari tahu apakah pernyataan pada kuesioner benar-benar mempunyai validitas tinggi. Teknik untuk mengetahui validitas ini dapat dilihat dari dukungan skor item terhadap skor total. Menurut Ancok (1993) adalah dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total.

Untuk mengetahui tingkat validitas item maka r hasil perhitungan dibandingkan dengan angka kritis pada tabel korelasi r , menurut Ancok (1993) apabila r hitung $> r$ tabel, maka pertanyaan yang telah disusun untuk mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas konstruk, dengan kata lain pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Selanjutnya azwar (1977) mengatakan bahwa salah satu cara untuk menghitung reliabilitas instrument penelitian adalah dapat dilakukan dengan mengukur koefisien alpha dengan estimasi reliabilitas belahan. Item yang valid dikelompokkan dalam beberapa belahan sebanyak jumlah itemnya. Selanjutnya dihitung varians skor belahan dan varians skor total sehingga akan diperoleh koefisien reliabilitas alpha. Kedua pengujian ini (validitas dan reliabilitas) akan digunakan komputer dengan paket SPSS.

4.6. Model dan Teknik Analisis

Berdasarkan variabel-variabel yang diturunkan dalam hipotesis, maka ditentukan teknik analisis data, sesuai dengan tujuan penelitian, teknik analisis yang digunakan



adalah *multiple regression*. Model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dituliskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

- Y : Prestasi kerja
 X1 : Kemampuan akademik.
 X2 : Motivasi akademik
 X3 : Sifat Dasar Manusia
 e : Variabel Pengganggu.

Uji terhadap asumsi klasik yang perlu dideteksi adalah :

1. Uji gejala multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Bila antara variabel bebas berkorelasi secara sempurna atau mendekati sempurna maka model analisis regresi tidak dapat digunakan. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam model regresi (Algifari 1997) sebagai berikut :

a. Analisis melalui t hitung, R square dan F rasio .

Jika R square tinggi (0,7 – 1) , nilai F ratio tinggi, sedangkan sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi partial tidak signifikan (nilai t hitung sangat rendah) maka kemungkinan terdapat multikolinieritas dalam model tersebut.

b. Menentukan koefisien korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lain.

Jika antara dua variabel bebas mempunyai koefisien korelasi yang tinggi, maka didalam model regresi tersebut terjadi multikolinieritas.

2. Uji gejala heterokedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik ini adalah adanya variasi residuals tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varians gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas digunakan uji glesjer. Uji ini dilakukan dengan membuat model regresi yang melibatkan nilai absolut residual sebagai variabel tergantung terhadap semua variabel bebas. Jika semua variabel bebas signifikan secara statistik maka dalam model terdapat heterokedastiditas.

Proses selanjutnya adalah melakukan pembuktian hipotesis yang diajukan. Untuk memudahkan analisis data, pengolahan data dalam penelitian ini digunakan komputer paket SPSS 9

Dalam pembuktian hipotesis penelitian ini digunakan pengujian signifikansi hubungan yaitu uji F dan uji t

1. Signifikansi koefisien R dengan menggunakan nilai F

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

a. $F_h > F_t$ Maka H_0 ditolak, H_a diterima

artinya variabel bebas secara serentak dapat menerangkan variabel tergantungnya

b. $F_h < F_t$ Maka H_0 diterima, H_a ditolak

artinya variabel bebas secara serentak tidak dapat menerangkan variabel tergantungnya.

Langkah selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi R koefisien ini berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara

bersama-sama terhadap variabel tergantung. Semakin besar R menunjukkan semakin besar sumbanganya.

2. Signifikansi koefisien r dengan menggunakan nilai t

Apabila hasil hasil perhitungan menunjukkan :

a. $t_h > t_t$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas

b. $t_h < t_t$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tergantungnya.

Langkah selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi parsial darimasing-masing variabel bebas .Koefisien ini berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara partial terhadap variabel tergantung . semakin besar r suatu variabel bebas menunjukkan semakin besar sumbanganya.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Data Penelitian.

Dari 160 kuesioner 93, 75 % yang kembali dan 90,62 % atau 145 kuesioner yang layak dianalisis , sedangkan sisanya yaitu sebesar 3 % atau 5 buah kuesioner tidak layak dianalisis , karena jawaban yang diberikan responden tidak lengkap atau tidak konstant.

Uraian lebih lanjut mengenai jawaban atau tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut di bagi menjadi 2 bagian yaitu: deskripsi responden dan deskripsi variabel penelitian

5.1.1.Deskripsi Responden

Ditinjau dari faktor demografinya terdapat 47,58 % atau 69 responden berjenis kelamin laki-laki dan 76 atau 52,4 % perempuan . Fenomena ini memberi indikasi bahwa profesi sebagai staf pengajar tidak didominasi oleh laki-laki maupun perempuan artinya, minat dan kesempatan untuk menjadi staf pengajar relatif sama bagi setiap orang.

Jika dilihat dari umurnya terdapat 62 % responden berumur 25 – 44 tahun . Fenomena ini menunjukkan jumlah staf pengajar muda relatif lebih banyak daripada yang berusia lanjut. Mengenai deskripsi responden berdasar umur dan jenis kelamin untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.1. berikut

Tabel 5.1.
Umur dan Jenis Kelamin Responden

No	Usia / jenis kelamin	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	%
1.	25-34	17	18	35	24
2.	35-44	25	30	55	37,9
3.	45-54	20	20	40	27,6
4.	54 +	7	8	15	10,4
JUMLAH		69	76	145	100

Sumber : Data primer

Jika dilihat dari pendidikan terakhir yang ditamatkan menunjukkan bahwa 47,6 % responden hanya tamat S1, hal ini adalah ironis dibandingkan dengan tugas dan kewajiban mereka untuk menghantarkan mahasiswa jenjang S1 untuk menjadi sarjana . Terdapat 30,3 responden tamat S2 tapi 40 % dari mereka bidang studi pendidikan yang ditempuh di S2 tidak sama dengan pendidikan mereka selama S1 atau tidak sama dengan bidang studi dimana mereka menjadi staf pengajar. Sehingga jangka panjang kalau kondisi seperti ini terus berlanjut akan mengurangi kualitas pendidikan di perguruan tinggi . Mengenai deskripsi responden berdasar tingkat pendidikan terakhir untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel. 5.2.

Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase
1	Tamat S1	69	47,6
2	Tamat S2	44	30,33
3	Tamat S3	32	22,1
Jumlah		145	100

Sumber : Data Primer

Dilihat dari lama responden sebagian besar (70 %) responden telah bekerja selama 8 tahun, fenomena ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden loyal pada bidang pekerjaannya yaitu sebagai staf pengajar. Untuk lebih jelasnya, mengenai lama responden bekerja sebagai staf pengajar dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut

Tabel 5.3.

Lama Bekerja sebagai Staf Pengajar

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	1-3 tahun	20	13,8
2	4-6 tahun	25	17,3
3	8-10 tahun	30	20,7
4	10-12 tahun	35	24,2
5	13-15 tahun	17	11,7
6	16 tahun +	18	12,4
Jumlah		145	100

Sumber : Data primer.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 40,7 % responden mengajar di lebih dari 1 perguruan tinggi yaitu 29,7 % mengajar di 2(dua) Perguruan tinggi dan 11 % mengajar di lebih dari 3 (tiga) perguruan tinggi. Fenomena ini menunjukkan bahwa loyalitas responden pada bidang pekerjaan tinggi (jika dilihat dari lama mereka bekerja sebagai staf pengajar), tetapi jika dilihat dari banyaknya tempat mereka mengajar menunjukkan bahwa responden kurang loyal pada institusi tempat mereka bekerja atau kemungkinan lain mereka loyal pada institusi mereka hanya kepuasan kerja mereka kurang, karena ada kebutuhan yang belum terpenuhi , sehingga mereka berusaha mencari kepuasan diperguruan tinggi lain. Mengenai jumlah perguruan tinggi tempat mengajar responden dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.4
Jumlah Perguruan Tinggi Tempat Responden Mengajar

No.	Jumlah PT	Frekuensi	%
1.	1 Perguruan Tinggi	86	59,3
2.	2 – 3 PT	43	29,7
3.	Lebih dari 3 PT	16	11,0
Jumlah		145	100

Sumber : Data Primer

5.1.2.Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Kemampuan Akademik

Hasil tabulasi tanggapan responden mengenai kemampuan akademik menunjukkan bahwa 50,3 % responden lambat dalam memahami suatu hal baru termasuk

buku, teori- teori baru . Hal ini dimungkinkan karena 47,6 % responden hanya tamat S1, sementara 40 % dari responden yang sudah tamat S2, pendidikan mereka tidak pada bidangnya sehingga pemahaman tentang konsep-konsep dasar kurang kuat.

Dilihat dari penguasaan materi sebagian besar (85,5 %) responden mampu menguasai materi yang menjadi tanggung jawabnya, dan hanya 14,5 % responden yang penguasaan materi-nya rendah, hal ini dimungkinkan karena responden mengajar di lebih dari 1 perguruan tinggi sementara ketrampilan mereka mengatur rencana kerja rendah.

Mengenai ketrampilan responden membuat rencana kerja 60,7 % responden tidak trampil membuat rencana kerja, fenomena ini menunjukkan bahwa staf pengajar kurang profesional dalam membuat rencana kerja. Rencana kerja yang bagus akan meringankan beban kerja .

Dilihat dari ketrampilan menjelaskan 84,8 % responden trampil menjelaskan suatu permasalahan atau materi. Secara keseluruhan 64,9 % responden mempunyai kemampuan akademik yang tinggi yaitu 13, 8 % sangat tinggi dan 51,1 % tinggi. Mengenai kemampuan akademik responden ini uuntuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut.

Tabel 5.5.

Kemampuan Akademik Responden

No Keterangan	Kecepatan Memahami	Penguasaan Materi	Ketrampilan Renc Kerja	Ketrampilan Menjelaskan	Rata	
1. Sgt tinggi	19	13,1	18 22,4	18 12,4	25 17,2	13,8
2. Tinggi	53	36,6	106 73,1	39 26,9	98 67,6	51,1
3. Rendah	73	50,3	21 14,5	69 47,6	22 15,2	31,9
4. Sgt rendah	-	-	- -	19 13,1	- -	3,2
Jumlah	145	100	145 100	145 100	145 100	100

Sumber : Data primer

Variabel motivasi akademik.

Hasil tabulasi menunjukkan bahwa 64,2 % responden mempunyai kemauan yang kuat untuk melanjutkan studi, fenomena ini didukung dengan data bahwa 47,6 % responden tamat S1. 6,9 % responden tidak ingin melanjutkan study, hal ini dimungkinkan karena faktor usia.

Dilihat dari minat responden untuk mengikuti berbagai aktivitas seminar 42,5 % responden antusias untuk mengikuti berbagai aktivitas seminar yaitu 13,8 % sangat kuat dan 29,7 % kuat. Sedang 61,4 % responden tidak ingin mengikuti berbagai seminar yang diadakan berbagai instansi.

Jika Dilihat dari motivasi responden untuk meningkatkan ketrampilan mereka, ternyata 70,3 % responden tidak mau meningkatkan ketrampilan mereka, fenomena ini jika dikaitkan dengan hal rendahnya ketrampilan responden dalam membuat rencana kerja , memberi indikasi bahwa ketrampilan responden membuat rencana adalah rendah

dikarenakan responden memang tidak ingin belajar/ membuat rencana kerja yang baik, Hal ini dimungkinkan karena mereka belum merasakan manfaat positif dari pembuatan rencana yang baik.

62,4 % responden tidak ingin melakukan pembaharuan , baik digantinya buku buku lama atau materi yang sudah ada dengan buku baru ataupun ditambah materi baru, yaitu 42,7 % motivasinya rendah dan 20,7 % motivasinya sangat rendah.

Secara keseluruhan sebagian besar responden 56,5% responden motivasi akademik-nya rendah yaitu 37,6 % rendah dan 18,9 % responden sangat rendah. Untuk lebih jelasnya mengenai motivasi akademik ini dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut.

Tabel 5.6.
Motivasi Akademik Responden

No. Keterangan	Kemauan melanjutkan studi		Kemauan mengikuti seminar		Kemauan tingkatkan ketrampilan		Kemauan melakukan pembaharuan		Rata-rata
1. Sgt. Mau	40	27,6	20	13,8	10	6,9	10	6,9	13,8
2. mau	53	36,6	43	29,7	33	22,8	43	29,7	29,7
3. kurang	42	28,9	52	35,9	62	42,7	62	42,7	37,6
4. tidak mau	10	6,9	30	20,6	40	27,6	30	20,7	18,9
Jumlah	145	100	145	100	145	100	145	100	100

Sumber : Data primer

Dilihat dari adaptasinya ,hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar (63,2 %) responden mempunyai kekuatan adaptasi yang tinggi , yaitu 13,8 % adaptasinya sangat tinggi dan 50,4 % tinggi. Hal ini jika dikaitkan dengan kemauan mereka melakukan perubahan memberikan indikasi bahwa mereka tidak menginginkan

perubahan, tetapi jika perubahan itu menjadi keharusan mereka akan menerima dan mereka mampu untuk beradaptasi.

Dilihat dari daya kreatifitas 64,1 % kreatifitas responden adalah rendah, yaitu 49,6 % rendah dan 14,5 % sangat rendah. Jika dilihat dari Kepercayaan pada diri sendiri 55,6% responden percaya diri- nya tinggi . Kepercayaan pada diri sendiri ini dapat dibentuk oleh atasan dengan jalan banyak memberi delegasi wewenang. Seperti pada tugas-tugas tertentu, staf pengajar sebaiknya dilibatkan dalam berbagai kegiatan organisasi, untuk lebih meningkatkan rasa percaya diri ini staf pengajar, dapat ditingkatkan dengan mengikuti berbagai kegiatan , tidak hanya aktivitas tugas-tugas pokok saja.

Keseimbangan emosi responden relatif tinggi yaitu 66,2 % responden mempunyai keseimbangan emosi yang tinggi, yaitu 13,8 sangat tinggi dan 52,4 % tinggi. Keseimbangan emosi ini sangat penting bagi staf pengajar , semakin tinggi keseimbangan emosi mereka akan mengambil keputusan lebih arif atau rational, apalagi dibidang pekerjaan mereka berhadapan dengan mahasiswa yang berjiwa muda yang relatif emosi mereka masih tinggi. Mengenai sifat-sifat dasar dari responden dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7
Sifat Dasar Responden

No.	Keterangan	Kemampuan Beradaptasi		Kreatifitas		Percaya diri		Keseimbangan emosi		Rata-rata
1.	Sgt. tinggi	20	13,8	12	8,3	10	6,9	20	13,8	10,7
2.	Tinggi	73	50,4	40	27,6	53	36,5	76	52,4	41,8
3.	Rendah	32	22,0	72	49,6	72	49,7	33	22,8	36,0
4.	Sgt. Rendah	20	13,8	21	14,5	10	6,9	16	11,0	11,5
Jumlah		145	100	145	100	145	100	145	100	100

Sumber : Data primer

Dari hasil penelitian diketahui bahwa prestasi kerja responden dibidang pengajaran 51 % nasabah mempunyai prestasi tinggi dan 49 % prestasi kerja mereka rendah , dapat dikatakan bahwa proporsi responden yang berprestasi rendah dan tinggi adalah sama. Dari mereka yang berprestasi tinggi, jika dilihat dari ketepatan waktu mengajar 31,1 % tidak tepat waktu (jam mengajar tidak sesuai seharusnya), bisa karena datang terlambat atau jam mengajarnya lebih sedikit dari seharusnya. Kalau dilihat materi yang disampaikan 50,1 % responden ,materi yang disampaikan berkualitas dalam arti sesuai dengan Satuan Ajaran Pengajaran (SAP). Jika dilihat dari jumlah jam mengajar 71 % jam mengajar mereka banyak, yaitu 48,3 % sangat banyak dan 22,7 % banyak. Untuk lebih jelasnya mengenai prestasi atau hasil kerja dibidang pengajaran ini dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut :

Tabel 5.8
Prestasi Kerja Responden di Bidang Pengajaran

No.	Keterangan	Ketepatan waktu		Kualitas materi		Jml. jam mengajar		Rata-rata
1.	Sgt. Tinggi	5	3,5	15	10,4	70	48,3	20,7
2.	Tinggi	40	27,6	59	40,6	33	22,7	30,3
3.	Rendah	90	62	66	45,5	37	25,5	44,3
4.	Sgt. Rendah	10	6,9	5	3,5	5	3,5	4,7
Jumlah		145	100	145	100	145	100	100

Sumber : Data Primer

Dilihat dari aktivitas dibidang pengabdian kepada Masyarakat, sebagian besar (80,7 %) responden prestasi mereka rendah yaitu 75, 9 % rendah dan 6,2 % sangat rendah. Jika dilihat dari jumlah pengabdian 79,3 % jumlah aktivitas mereka rendah demikian halnya jika dilihat dari sisi kualitas 81,1 % materi yang disampaikan tidak

berkualitas dalam arti mereka hanya sekedar ikut, malah kadang tidak pada bidangnya. Hal ini dimungkinkan karena unsur pengabdian masyarakat bukan merupakan unsur pokok dalam penghitungan kredit untuk kenaikan pangkat (harus ada unsur kegiatan pengabdian pada masyarakat, tetapi persentasenya relatif kecil dibanding bidang pengajaran dan bidang penelitian atau penulisan karya ilmiah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.9. berikut:

Tabel 5.9
Pengabdian pada Masyarakat

No.	Keterangan	Jmlh. Pengabdian	Kualitas Pengabdian	Rata-rata
1.	Sgt. Tinggi	-	-	-
2.	Tinggi	30	20,7	17,9
3.	Rendah	106	73,1	75,9
4.	Sgt. Rendah	9	6,2	6,2
Jumlah		145	100	100

Sumber : Data primer

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (62,8 %) mempunyai prestasi tinggi di bidang penelitian dan penulisan karya ilmiah. Jika dilihat dari jumlah penelitian 65 % jumlah penelitian responden relatif tinggi demikian halnya dalam kualitas, 60% penelitian responden merupakan penelitian yang berkualitas.

Secara keseluruhan prestasi kerja responden adalah tinggi , paling tinggi pada bidang penelitian atau penulisan karya ilmiah kemudia pada pengajaran dan terakhir pada bidang pengabdian pada masyarakat. Mengenai prestasi kerja responden bidang penelitian dan penulisan karya ilmiah dapat dilihat pada tabel 5.10. berikut :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden tentang Penelitian/Karya Ilmiah

No.	Keterangan	Jml. Penelitian	Kualitas Penelitian	Rata-rata		
1.	Sgt. tinggi	25	17,3	10, 6,9	12,1	
2.	tinggi	70	48,3	77	53,1	50,7
3.	rendah	40	27,6	48	33,1	30,4
4.	Sgt. rendah	10	6,9	10	6,9	6,9
Jumlah		145	100	145	100	100

Sumber : Data primer

5.3. Analisis hasil penelitian

5.3.1. Validitas dan Reliabilitas.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan korelasi pearson, dapat diketahui bahwa keseluruhan instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai validitas yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Ancok (1989) , bahwa jika koefisien $r > r$ tabel , maka butir instrument tersebut dinyatakan valid, Adapun dengan menggunakan crownbach alpha , dapat diketahui bahwa keseluruhan dari instrument yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas yang tinggi. Hal ini sesuai dengan kriteria indeks yang dikemukakan Arikunto yaitu indeks 0,600 – 0,799 berarti reliabilitas tinggi dan 0,800- 100 berarti reliabilitas rendah.

5.3.2. Analisis Hasil Penelitian

Berdasar hasil analisa regresi maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = -1,008 + 0,008 X_1 + 0,713 X_2 + 0,382 X_3 + e.$$

Koefisien regresi parsial semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) menunjukkan nilai positif, artinya terdapat hubungan positif atau searah antara variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y). Oleh karena itu apabila nilai kemampuan akademik, motivasi akademik dan sifat dasar manusia meningkat maka prestasi kerja akan meningkat. Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan perlu dilakukan evaluasi ekonometri terhadap model persamaan regresi agar memenuhi syarat sebagai *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Evaluasi ekonometri pada penelitian ini terdiri dari pengujian asumsi klasik (Gujarati, 1997)

a. Uji Multikolinearitas

Salah satu syarat agar model regresi linier berganda memenuhi syarat BLUE adalah tidak terjadi multikolinieritas antara sesama variabel bebas dalam model regresi. Atau dapat dikatakan tidak ada hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas dalam model. Berdasar hasil matrik korelasi, dapat diketahui bahwa sesama variabel bebas yang terdapat dalam model regresi saling berkorelasi. Menurut Emory (1980) angka toleransi untuk multikolinearitas sampai dengan 0,80. Berdasarkan pernyataan tersebut maka meskipun ada sebagian variabel bebas saling berkorelasi, karena besarnya korelasi masih dibawah 0,80, maka multikolinearitas pada model regresi tidak dianggap masalah dan analisis tetap dapat dilakukan. Selain dengan melihat matrik korelasinya, Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *condition index* pada *collinearity Diagnostics*. Apabila nilai *condition index* lebih dari 10, dapat dijadikan indikasi bahwa dalam model tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Adapun semua *condition index* dalam model ini diatas 10 yaitu paling rendah 17,142 dan paling tinggi 37,383. Berdasar matrik korelasi dan *condition index* dapat

dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinear dalam model regresi ini sehingga analisis tetap dapat dilakukan .

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas digunakan uji Glesjer, Uji Glesjer ini dilakukan dengan membuat model regresi yang melibatkan nilai absolut residual ($|e|$), sebagai variabel dependen, terhadap semua variabel independen, jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka dalam model terdapat gejala heterokedastisitas. Dalam model ini semua variabel bebas tidak signifikan secara statistik , oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Diketahui nilai R square adalah sebesar 0,728 artinya sebesar 72,8 % dari variasi prestasi (Y) staf pengajar dijelaskan oleh kemampuan akademi, motivasi akademik dan sifat dasar manusia. Nilai R square yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 72,8 % berarti model regresi yang digunakan kurang baik untuk menjelaskan variasi prestasi kerja staf pengajar. Untuk melihat keeratan hubungan atau korelasi antara seluruh variabel bebas terhadap variabel tergantung ditunjukkan oleh nilai *multiple regression* yaitu sebesar 0,853 Besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) adalah erat.(mendekati 1)

5.3.3. Pengujian Hipotesis

Diduga ada pengaruh yang significant variabel kematangan (kemampuan akademik dan motivasi akademik) dan sifat dasar manusia terhadap prestasi kerja.

a. Uji serentak (uji F)

Analisis hasil uji serentak (uji F) dimaksudkan untuk membuktikan bahwa kematangan (kemampuan akademik dan motivasi akademik) dan sifat dasar manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja responden. Dari hasil regresi diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 35,778 apabila dibandingkan dengan F tabel pada taraf signifikansi 5 % yaitu sebesar 2,67 adalah lebih besar dari nilai F tabelnya. Hasil ini berarti variabel kemampuan akademik, motivasi akademik dan sifat dasar manusia secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini juga didukung dengan nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05.

Proporsi variasi dalam variabel prestasi kerja secara serentak (gabungan) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda (R square) (Gujarati,1997). Dari hasil regresi diketahui R adalah sebesar 0,728 artinya sebesar 72,8 % dari variasi prestasi kerja secara serentak. Nilai R yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 85,3 % berarti model regresi yang digunakan baik untuk menjelaskan variasi prestasi kerja . Untuk melihat keeratan hubungan atau korelasi antara seluruh variabel bebas terhadap variabel tergantung ditunjukkan oleh nilai *multiple regression* Besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) adalah sangat erat (mendekati 1).

Berdasarkan uraian diatas maka ,dapat disimpulkan bahwa :

- 1). H_0 , yang menyatakan bahwa kemampuan akademik , motivasi akademik dan sifat dasar tidak mempengaruhi prestasi kerja. Ditolak.
- 2). H_a yang menyatakan bahwa kemampuan akademik, motivasi akademik dan sifat dasar mempengaruhi prestasi kerja diterima.

b. Uji parsial (Uji t)

Analisis uji parsial (uji t) digunakan untuk membuktikan bahwa nilai kemampuan akademik, motivasi akademik dan sifat dasar manusia secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung masing-masing variabel dengan nilai t tabel. Adapun t tabel dengan df 141 pada tingkat kepercayaan 95 % adalah sebesar 1,960. Dari hasil regresi diketahui bahwa nilai t masing-masing variabel adalah lebih besar dibanding nilai t tabel, hal ini didukung probabilitas kesalahan masing-masing kurang dari 0,05. Berdasar uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ho, yang menyatakan bahwa kemampuan akademik, motivasi akademik dan sifat dasar manusia mempengaruhi, prestasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ditolak.
2. Ha, yang menyatakan bahwa nilai kemampuan akademik, motivasi akademik dan sifat dasar manusia secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja diterima

Berdasar uji F dan Uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesa 1 diterima yaitu : Ada pengaruh yang significant kematangan (kemampuan akademik dan kemauan akademik) dan sifat dasar manusia terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1.Simpulan

1. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, diduga ada pengaruh yang significant variabel-variabel kemampuan akademik, motivasi akademik dan sifat dasar manusia terhadap variabel prestasi kerja diterima. Secara partial variabel motivasi memberikan pengaruh yang relatif dominan ,seterusnya variabel sifat dasar dan terakhir variabel kemampuan akademik..
- 2 Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh sifat dasar manusia terhadap prestasi kerja mendukung teori dari Sondang Siagian(1992).
- 3 Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kematangan (kemampuan akademik dan motivasi akademik terhadap loyalitas nasabah mendukung teori dari Hersey dan Blanchard (1995).
- 4 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan akademik, motivasi akademik, dan sifat dasar manusia , semakin tinggi prestasi kerja staf pengajar.

6.2.Saran- saran

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu ditingkatkan kemampuan akademik seperti Peningkatan ketrampilan membuat rencana kerja, lebih dibukanya kesempatan untuk melanjutkan pendidikan , pengawasan pada jam mengajar.
- 2 Bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang tertarik dengan topik yang sama disarankan untuk meneliti variabel lain yang menentukan tingginya prestasi kerja.

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRESTASI	2,2035	,6222	145
MAMPUAK D	2,4129	,3628	145
MOTIVAKD	2,8912	,3092	145
SIFATDAS	2,4872	,3271	145

Correlations

		PRESTASI	MAMPUAK D	MOTIVAK D	SIFATDAS
Pearson Correlation	PRESTASI	1,000	,354	,499	,459
	MAMPUAK D	,354	1,000	,415	,679
	MOTIVAKD	,499	,415	1,000	,620
	SIFATDAS	,459	,679	,620	1,000
Sig. (1-tailed)	PRESTASI	,	,000	,000	,000
	MAMPUAK D	,000	,	,000	,000
	MOTIVAKD	,000	,000	,	,000
	SIFATDAS	,000	,000	,000	,
N	PRESTASI	145	145	145	145
	MAMPUAK D	145	145	145	145
	MOTIVAKD	145	145	145	145
	SIFATDAS	145	145	145	145

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SIFATDAS, MOTIVAKD, MAMPUAKD ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRESTASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,278	,5287

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,286	35,778	3	141	,000

a. Predictors: (Constant), SIFATDAS, MOTIVAKD, MAMPUAKD

b. Dependent Variable: PRESTASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,999	3	10,000	35,778	,000 ^a
	Residual	74,903	141	,279		
	Total	104,902	144			

a. Predictors: (Constant), SIFATDAS, MOTIVAKD, MAMPUAKD

b. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-1,008	,317		-3,174	,002	-1,632	-,383
	MAMPUAKD	8,302E-02	,147	,048	1,257	,047	,206	,372
	MOTIVAKD	,713	,134	,354	5,321	,000	,449	,977
	SIFATDAS	,382	,188	,201	2,024	,044	,010	,753

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	MAMPUAK D	,354	,035	,029	,365	2,741
	MOTIVAKD	,499	,309	,275	,601	1,665
	SIFATDAS	,459	,123	,104	,271	3,685

a. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficient Correlations^a

Model		SIFATDAS	MOTIVAK D	MAMPUAK D
1	Correlations			
		1,000	-,524	-,748
		-,524	1,000	,157
		-,748	,157	1,000
	Covariances			
		3,551E-02	-1,322E-02	-2,065E-02
		-1,32E-02	1,796E-02	3,076E-03
		-2,07E-02	3,076E-03	2,149E-02

a. Dependent Variable: PRESTASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	MAMPUAK D	MOTIVAK D	SIFATDAS
1	1	3,977	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	1,354E-02	17,142	,25	,25	,07	,03
	3	6,162E-03	25,407	,64	,14	,44	,08
	4	2,846E-03	37,383	,11	,60	,49	,89

a. Dependent Variable: PRESTASI

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,2011	3,0032	2,2035	,3327	145
Residual	-1,3995	1,4624	-3,80E-16	,5257	145
Std. Predicted Value	-3,013	2,404	,000	1,000	145
Std. Residual	-2,647	2,766	,000	,994	145

a. Dependent Variable: PRESTASI

31 JUL 2003

PAMERAN

