

KK
TE 46/00
Fai
n

TESIS

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN PADA STIE
DI KOTAMADYA BANJARMASIN**



IKHWAN FAISAL

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1999**

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN PADA STIE DI
KOTAMADYA BANJARMASIN.**

TESIS

**Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Ilmu Manajemen
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga**

**Oleh:
IKHWAN FAISAL
NIM. 099612215**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

1999

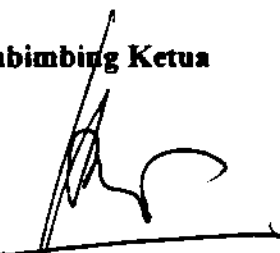
LEMBAR PENGESAHAN

TESIS INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL : JANUARI 1999

Oleh :

Pembimbing Ketua




Drs. Ec. H. Warsono, ME.
Nip. 130 324 091

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen

Program Pascasarjana Universitas Airlangga



Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadiuli, S.E.
Nip 130 355 369

LEMBAR PENGESAHAN

Laporan Penelitian ini telah disetujui

Tanggal: _____

**Menyetujui,
Konsultan**



Dr. Drh. H. Sarmanu, MS.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

Pembimbing tesis, Drs.Ec.H. Warsono, ME. Yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing dan mendorong saya dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Konsultan statistik, Dr.Drh.H. Sarmanu, MS., yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran hingga terselesaikannya penyusunan tesis ini.

Rektor Universitas Airlangga, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program magister.

Direktur dan Asisten Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga beserta staf yang telah memberikan pelayanan selama mengikuti pendidikan program magister.

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen, Prof Dr.H. Suroso Imam Zadjuli, SE., atas bimbingan yang telah diberikan selama mengikuti program magister.

Staf pengajar pada Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Airlangga, yang telah memberikan ilmu pengetahuan sebagai bekal peningkatan kualitas.

Pemerintah Republik Indonesia c.q. Bappenas melalui Program OTO-Bappenas URGE Batch IV yang telah memberikan beasiswa selama saya menempuh pendidikan program magister.

Rektor Universitas Lambung Mangkurat, Prof.Ir.H. Allian yang telah memberikan rekomendasinya untuk mengikuti program magister.

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lambung Mangkurat, Drs.H. Yusriansyah Azis, yang telah memberikan ijin dan bantuan dana kepada saya untuk mengikuti program magister.

Pimpinan dan staf pengajar STIE di Kotamadya Banjarmasin, atas ijin dan kerjasamanya dalam penyusunan dan penyelesaian tesis ini.

Pimpinan Kopertis Wilayah XI Banjarmasin yang telah memberikan rekomendasi untuk melakukan penelitian.

Kedua orangtua, dan adik-adikku yang telah memberikan doa agar dapat menyelesaikan studi pada program magister.

Isteri, Elisa Ruslina SPd. atas doa dan dorongannya dan kedua anakku, Irfani dan Annisa yang sering ditinggalkan bapaknya selama dua setengah tahun karena kesibukan saya mengikuti program magister.

Akhirnya, teman-teman dan sahabatku, Nurul Qomari, Dwijanto, Rudy Badrudin, Rustam Effendy, dan yang lainnya atas kerjasamanya selama mengikuti pendidikan program magister.

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode insidental sampling. Responden dalam penelitian ini adalah dosen DPK dan dosen tetap yayasan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Daftar kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data terdiri dari 13 pertanyaan untuk mengetahui produktivitas dosen, dan 27 pernyataan untuk mengungkapkan faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas dosen.

Model analisis yang digunakan berbentuk regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan uji kesamaan rata-rata: dua pihak, pada taraf nyata 5 %.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan dan kemandirian pekerjaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin, dibuktikan dengan F rasio 32,409 dengan probabilitas 0.00E+00. Sedangkan variabel yang paling dominan adalah sistem insentif dengan r^2 0,1074 atau 10,74 %. Berdasarkan uji kesamaan rata-rata: dua pihak dengan uji t dibuktikan bahwa tidak ada perbedaan produktivitas dosen DPK dengan dosen tetap yayasan dan tidak ada perbedaan produktivitas dosen pria dengan dosen wanita.

Manfaat penelitian ini adalah dengan adanya informasi secara ilmiah dan empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dosen, hendaknya dapat dibuat strategi dan kebijakan yang baik dan terarah untuk mendorong peningkatan produktivitas

terutama melalui upaya peningkatan motivasi pada STIE di Kotamadya Banjarmasin khususnya dan pada perguruan tinggi umumnya.

ABSTRACT

This research was aimed at finding empirical evidence about affecting of motivation factors on productivity of STIE lecturers in Banjarmasin municipality.

The sample collection uses incidental sampling method. The respondents in this research were full-time lecturers both employed by the Department of Education and Culture (DPK) and those seconded by the foundations at STIE in Banjarmasin municipality. The questionnaire used in collecting data consisted of 13 question items and 27 statement items.

The analysis model was used in form of multiple linear regression. While the hypothetical tests used F test, t test, and average equation test : 2 tile, at 5 % level of significance.

The result of the research shows that variables of incentif system, work condition, interpersonal relationship, work prestige, and work authority simultaneously have a very significant effect on productivity of lecturers at STIE in Banjarmasin municipality. This is proved by F ratio of 32,409 with probability of 0.00E+00. The dominant variable is the incentif system with r^2 10,74 %. Based on average equation test : 2 tile, it is proved that there is no difference of productivity between DPK lecturers and full-time lecturers the foundations and no difference of productivity between male and female lecturers.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| DAFTAR ISI | i |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 13 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 13 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 14 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 15 |
| 2.1. Penelitian Terdahulu | 15 |
| 2.2. Tinjauan Teoritis | 17 |
| 2.2.1. Pengertian Motivasi | 18 |
| 2.2.2. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam Pemberian Motivasi agar dapat Efektif. | 26 |
| 2.2.3. Teori-teori Motivasi | 28 |
| 2.2.4. Produktivitas Tenaga Kerja | 47 |
| 2.2.5. Produktivitas Dosen di Perguruan Tinggi | 50 |
| 2.2.6. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas | 54 |
| BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | 56 |
| 3.1. Kerangka Konseptual | 56 |
| 3.2. Hipotesis | 56 |

| | | |
|--------------|---|-----------|
| BAB 4 | METODE PENELITIAN | 58 |
| 4.1. | Identifikasi Variabel | 58 |
| 4.2. | Definisi Operasional | 58 |
| 4.3. | Populasi dan Sampel | 65 |
| 4.3.1. | Populasi | 65 |
| 4.3.2. | Pengambilan Sampel | 66 |
| 4.4. | Prosedur Pengumpulan Data | 66 |
| 4.4.1. | Data yang diperlukan | 66 |
| 4.4.2. | Responden | 67 |
| 4.4.3. | Cara Pengumpulan Data | 67 |
| 4.5. | Model dan Teknik Analisis | 68 |
| 4.5.1. | Model Analisis | 68 |
| 4.5.2. | Teknik Analisis | 69 |
| BAB 5 | GAMBARAN TENTANG STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN | 76 |
| 5.1. | Gambaran Khusus | 80 |
| 5.1.1. | Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI) | 80 |
| 5.1.2. | Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional (STIENAS) | 82 |
| 5.1.3. | Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasila (STIEPAN) | 83 |
| 5.2. | Deskripsi Variabel | 84 |
| 5.2.1. | Produktivitas Dosen | 84 |
| 5.2.2. | Sistem Insentif | 87 |
| 5.2.3. | Kondisi Pekerjaan | 94 |
| 5.2.4. | Hubungan Interpersonal | 99 |

| | |
|---|------------|
| 5.2.5. Prestise Pekerjaan | 103 |
| 5.2.6. Kemandirian Pekerjaan | 105 |
| 5.3. Analisis Penelitian | 110 |
| 5.3.1. Hasil Persamaan Regresi | 110 |
| 5.3.2. Pengujian Hipotesis | 112 |
| BAB 6 PEMBAHASAN | 118 |
| 6.1. Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Produktivitas Dosen | 118 |
| 6.2. Pengaruh Masing-masing Faktor Motivasi terhadap Produktivitas Dosen | 119 |
| 6.2.1. Pengaruh Variabel Sistem Insentif (X1) terhadap Produktivitas Dosen | 120 |
| 6.2.2. Pengaruh Variabel Kondisi Pekerjaan (X2) terhadap Produktivitas Dosen | 122 |
| 6.2.3. Pengaruh Variabel Hubungan Interpersonal (X3) terhadap Produktivitas Dosen | 124 |
| 6.2.4. Pengaruh Variabel Prestise Pekerjaan (X4) terhadap Produktivitas Dosen | 126 |
| 6.2.5. Pengaruh Variabel Kemandirian Pekerjaan (X5) terhadap Produktivitas Dosen | 127 |
| 6.3. Perbedaan Produktivitas Dosen | 129 |
| 6.3.1. Perbedaan Produktivitas Dosen DPK dengan Dosen Tetap Yayasan | 130 |

| | |
|---|-----|
| 6.3.2. Perbedaan Produktivitas Dosen Pria dengan Dosen wa - nita | 134 |
| 6.4. Evaluasi Ekonometrika | 136 |
| 6.4.1. Multikolinearitas | 137 |
| 6.4.2. Heterokedastisitas | 138 |
| 6.4.3. Otokorelasi | 139 |
| BAB 7 SIMPULAN DAN SARAN | 141 |
| 7.1. Simpulan | 141 |
| 7.2. Saran | 143 |
| DAFTAR PUSTAKA | 145 |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN | 149 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 : Jumlah Dosen STIE Kotamadya Banjarmasin Tahun 1998 | 8 |
| Tabel 5.1 : Rincian Bentuk, Jumlah, Status Program Studi, Jenjang Program Studi Pada PTS di Kotamadya Banjarmasin | 77 |
| Tabel 5.2 : Nama PTS dan Jumlah Dosen Berdasarkan Status dan Jenis Kelamin pada PTS di Kotamadya Banjarmasin | 79 |
| Tabel 5.3 : Jumlah Dosen Berdasarkan Jurusan/P. Studi pada STIEI Banjar Masin | 81 |
| Tabel 5.4 : Jumlah Dosen Berdasarkan Jurusan/P. Studi pada STIE:NAS Banjarmasin | 82 |
| Tabel 5.5 : Jumlah Dosen Berdasarkan Jurusan/P. Studi pada STIE: PAN Banjarmasin | 84 |
| Tabel 5.6 : Produktivitas Dosen Berdasarkan Tingkat Distribusinya pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 85 |
| Tabel 5.7 : Sistem Insentif Berdasarkan Tingkat Distribusinya pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 88 |
| Tabel 5.8 : Tanggapan Responden terhadap Masing-masing Indikator Sistem Insentif pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 89 |
| Tabel 5.9 : Kondisi Pekerjaan Berdasarkan Tingkat Distribusinya pada STIE Di Kotamadya Banjarmasin | 95 |

| | |
|---|-----|
| Tabel 5.10 : Tanggapan Responden terhadap Masing-masing Indikator Kondisi Pekerjaan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 96 |
| Tabel 5.11 : Hubungan Interpersonal Berdasarkan Tingkat Distribusinya pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 100 |
| Tabel 5.12 : Tanggapan Responden pada Masing-masing Indikator Hubungan Interpersonal pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 101 |
| Tabel 5.13 : Prestise Pekerjaan Berdasarkan Tingkat Distribusinya pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 103 |
| Tabel 5.14 : Tanggapan Responden pada Masing-masing Indikator Prestise Pekerjaan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 104 |
| Tabel 5.15 : Kemandirian Pekerjaan Berdasarkan Tingkat Distribusinya pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 106 |
| Tabel 5.16 : Tanggapan Responden terhadap Masing-masing Indikator Kemandirian Pekerjaan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 107 |
| Tabel 5.17 : Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Produktivitas Dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 111 |
| Tabel 5.18 : Rangkuman Hasil Uji Kesamaan Rata-rata Dua Pihak Perbedaan Produktivitas Dosen DPK dengan Dosen Tetap Yayasan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 115 |
| Tabel 5.19 : Rangkuman Hasil Uji Kesamaan Rata-rata Dua Pihak Perbedaan Produktivitas Dosen Pria dengan Dosen Wanita pada STIE di Kotamadya Banjarmasin | 116 |

Tabel 6.1 : Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel dan Nilai r² Masing-
Masing Variabel Bebas pada Taraf Nyata 5 % 120

DAFTAR GAMBAR

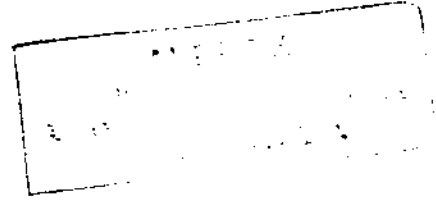
| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 : Motivasi sebagai Proses Psikologis | 20 |
| Gambar 2.2 : Proses Motivasi | 28 |
| Gambar 2.3 : Model Motivasi dari <i>Content Theories</i> | 29 |
| Gambar 2.4 : <i>Maslow's Level Hierarchy</i> | 31 |
| Gambar 2.5 : Perbandingan Empat Teori Kepuasan (Isi) Motivasi | 41 |
| Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual Variabel Motivasi | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian | 149 |
| Lampiran 2 : Data Variabel Y, X1, X2, X3, X4, dan X5 | 156 |
| Lampiran 3 : Prosentase Jawaban Responden atas Daftar Pernyataan yang diajukan Dalam Penelitian | 158 |
| Lampiran 4 : Distribusi Frekuensi Variabel Y, X1, X2, X3, X4 dan X5 | 160 |
| Lampiran 5 : Data Residu dan Variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 | 163 |
| Lampiran 6 : Rank Variabel X1, X2, X3, X4, X5 dan Residual | 165 |
| Lampiran 7 : Hasil Perhitungan Analisis Regresi, Multikolinieritas, Heterokedasti sitas dan Otokorelasi | 167 |
| Lampiran 8 : Hasil Perhitungan Uji Kesamaan Rata-rata Dua Pihak Produktivitas Dosen DPK dengan Dosen Tetap Yayasan | 173 |
| Lampiran 9 : Hasil Perhitungan Uji Kesamaan Rata-rata Dua Pihak Produktivitas Dosen Pria dengan Dosen Wanita | 174 |

BAB I

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang

Pembangunan bidang pendidikan, yang telah dimulai sejak Pelita I hingga sekarang, telah banyak membawa perubahan yang ditunjukkan antara lain dengan meningkatnya kesejahteraan dan tingkat kecerdasan bangsa Indonesia. Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, di mana informasi dan komunikasi tidak lagi dibatasi oleh ruang, waktu dan tempat telah membuka akses dunia pendidikan ke arah yang menggembirakan. Di sisi lain, dampak dari krisis ekonomi dan moneter berkepanjangan yang dihadapi Indonesia saat ini yang ditandai dengan melambungnya harga nilai tukar dollar terhadap rupiah yang berujung pada krisis kepercayaan, ikut memberikan implikasi yang tidak menguntungkan kepada dunia pendidikan berupa turunnya anggaran pembangunan dari rencana yang telah ditetapkan dan berkurangnya minat serta kemampuan masyarakat untuk dapat menyekolahkan anaknya ke jenjang yang lebih tinggi. Dalam Acara Pengarahan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang disampaikan pada Rakerda Kopertis Wilayah XI di Banjarmasin pada bulan Maret 1998 terungkap bahwa penurunan anggaran untuk pendidikan tercermin dalam revisi anggaran tahun 1997/98 yang semula ditetapkan sebesar Rp. 2,608 trilyun menjadi sebesar Rp. 423,6 milyar.

Masalah dan tantangan di bidang pendidikan pada tahun-tahun mendatang akan semakin meningkat, sejalan dengan perubahan-perubahan global yang terjadi dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupan, termasuk bidang pendidikan. Tantangan itu akan

lebih terasa berat apabila dikaitkan dengan pengaruh lingkungan strategis yang akan dihadapi, baik yang bersifat global maupun nasional. Secara global, pengaruh globalisasi di bidang ekonomi, telekomunikasi, dan pariwisata akan memberikan tekanan pada ketahanan nasional di bidang ekonomi, penetrasi sosial budaya, dan persaingan pendayagunaan sumber daya manusia. Sementara itu, lingkungan strategis tingkat nasional yang harus diwaspadai adalah meningkatnya jumlah penduduk, terjadinya pergeseran struktur penduduk yang diproyeksikan semakin menua, pergeseran struktur ekonomi, kecenderungan tumbuhnya daerah perkotaan baru, dan potensi terjadinya konflik nilai yang terjadi pada masyarakat Indonesia yang sedang berubah. Salah satu yang harus diwaspadai adalah kerawanan di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan sebagai dampak krisis moneter dan diperkirakan merupakan salah satu faktor strategis yang akan berpengaruh jangka panjang.

Meskipun melalui pembangunan pendidikan telah berhasil memperluas kesempatan memperoleh pendidikan dalam rangka menceerdaskan kehidupan bangsa, ditinjau dari sisi kemampuan manajerial, tingkat penguasaan iptek, maupun kualitas sumber daya manusia, daya saing bangsa Indonesia masih belum mengembirakan jika dibandingkan dengan daya saing negara-negara tetangga seperti Korea Selatan, Singapura, Taiwan, Malaysia, dan bahkan Filipina. Untuk mengejar ketinggalan dalam persaingan global tersebut dalam situasi sumber daya yang semakin terbatas, kita perlu melakukan pergeseran paradigma dalam pembangunan pendidikan dari mengutamakan "pemerataan" menjadi mengutamakan "mutu dan relevansi". Pemerataan dan efisiensi pendidikan diabdikan sepenuhnya untuk menunjang peningkatan mutu dan relevansi.

Pendidikan yang berkualitas perlu didukung sistem dan sarana-prasarana pendidikan yang baik. Dalam kaitan ini, keberadaan perguruan tinggi mutlak diperlukan. Melalui perguruan tinggi masyarakat percaya bahwa dimungkinkan bagi peserta didik untuk merealisasikan sepenuhnya potensi dan aspirasi mereka kelak di tengah-tengah masyarakat. Mereka para lulusan menjadi lebih rasional, mampu berpartisipasi secara lebih produktif. Bila tidak melalui pengalaman belajar dan pengalaman sosial di perguruan tinggi diduga seseorang tidak akan mungkin mampu berperan seperti tersebut di atas atau malah mungkin bertingkah laku sebaliknya (Mansoer, 1992:29).

Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi mempunyai fungsi yang kita kenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu: (1) pendidikan dan pengajaran, (2) penelitian, dan (3) pengabdian pada masyarakat. Dalam hubungan ini, karena program pendidikan tinggi tidak hanya dilakukan oleh Perguruan Tinggi Negeri (PTN) tetapi juga oleh Perguruan Tinggi Swasta (PTS), maka pengembangan keduanya perlu dilakukan secara seimbang dan berkesinambungan. Kebutuhan akan pendidikan tinggi setiap tahun selalu mengalami peningkatan, sedang jumlah perguruan tinggi negeri yang disediakan pemerintah terbatas. Oleh sebab itu keberadaan dan peran perguruan tinggi swasta bukan saja untuk menutupi kepincangan penyediaan lembaga pendidikan tinggi tetapi yang lebih penting dari itu ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa.

Sementara itu, Pemerintah makin lama makin menyadari pula bahwa tanggung jawab untuk mencerdaskan kehidupan bangsa tidak harus seratus persen berada pada tangan pemerintah. Dengan demikian, peranan masyarakat dalam pendidikan semakin didorong dan

dipupuk. Pada jenjang pendidikan tinggi rasa kemitraan antara pemerintah dan masyarakat ini dipupuk, dan akhirnya berkembang menjadi suatu pola yang kini dinamakan Pola Tunggal (Dardjowidjojo, 1992:10). Konsep Pola Tunggal ini beranjak pada suatu konsepsi bahwa di Indonesia hanya ada satu sistem pendidikan dengan dua subsistem. Sistem yang satu adalah sistem pendidikan nasional, sedangkan subsistemnya adalah sekolah negeri dan sekolah swasta.

Perguruan tinggi swasta sebagai sub sistem dari sistem pendidikan secara keseluruhan diharapkan sumbangannya terhadap pembangunan. Dalam rangka memberikan sumbangan terhadap pembangunan tadi PTS masih menghadapi beberapa kendala yang membutuhkan upaya pemecahan demi meningkatkan kualitas lulusannya. Kendala tersebut terutama terletak pada masalah dosen sebagai sumber daya utamanya yang pada umumnya lebih banyak mengandalkan dosen tidak tetap yang dipinjam dari lembaga-lembaga lain (Djalali, 1994: 52). Salah satu upaya mengatasi hal tersebut, pemerintah berusaha untuk menata kembali status PTS yang persyaratan utamanya yaitu seberapa banyak jumlah dosen tetap yang dimiliki oleh PTS yang bersangkutan. Upaya tersebut dimaksudkan untuk memacu PTS untuk segera menyediakan atau mengangkat dosen tetap dengan jumlah memadai sesuai dengan persyaratannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah dosen dengan populasi yang lebih banyak akan lebih baik daripada populasi yang sedikit, tetapi yang lebih esensial yaitu terletak pada kualitas dosen yang bersangkutan, terutama bobot motivasi kerjanya dalam rangka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dardjowidjojo (1992: 17) memaparkan berbagai persyaratan untuk mencapai

keberhasilan PTS, yang terpenting diantaranya adalah (a) pengelolaan secara profesional, dan (b) dukungan yang fasilitatif dari pelaksana pemerintah di lapangan. Pengelolaan profesional akan menjamin terciptanya PT yang memiliki (i) manajemen akademik dan administratif yang rapi, (ii) fasilitas penunjang perkuliahan yang memadai, (iii) dana perpustakaan yang cukup, (iv) dosen-dosen yang berkualifikasi formal tinggi, (v) kegiatan penelitian yang terprogram, (vi) kebijaksanaan yang mendukung perkembangan mutu dosen dan mahasiswa, (vii) jaminan kesejahteraan yang memadai bagi seluruh karyawan, dan (viii) visi jauh ke depan yang berorientasikan hanya pada kemajuan akademik.

Oleh karena itu, mengingat keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh PTS saat ini dan mengingat pentingnya upaya pembinaan dan pengadaan dosen serta untuk memacu upaya percepatan pencapaian kualitas dan kuantitas sebagaimana yang diharapkan maka pemerintah melalui Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) telah melakukan serangkaian usaha kearah pembinaan dan pengembangan kualitas dan kuantitas dosen di PTS, serta memberikan bantuan lainnya seperti bantuan-bantuan fisik, alat-alat kantor, dan alat-alat laboratorium.

Kopertis sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0135/0/1990 mempunyai tugas melaksanakan kebijaksanaan pembinaan PTS secara operasional di wilayah kerjanya dengan mendapat bantuan teknis akademik dari perguruan tinggi negeri. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kopertis mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. melaksanakan bimbingan penyelenggaraan program Tri Dharma Perguruan Tinggi pada

PTS di wilayah kerjanya;

2. memberi dorongan dan saran dalam rangka pengembangan PTS sesuai dengan kebijaksanaan yang ditentukan oleh Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi;
3. memberi bantuan sarana dan tenaga kepada PTS dalam rangka peningkatan kemampuan untuk mandiri;
4. melaksanakan ujian negara bagi mahasiswa PTS di wilayah kerjanya;
5. melaksanakan pengendalian teknis dan pengayoman kepada PTS di wilayah kerjanya;
6. melaksanakan tugas lain atas petunjuk Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi.

Usaha-usaha yang dilakukan oleh Kopertis dalam kaitan dengan pembinaan dan pengembangan kualitas dan kuantitas dosen baik dilakukan melalui serangkaian penataran-penataran, pemberian bantuan tenaga tetap bagi PTS yang dikenal dengan nama Dosen Negeri Dipekerjakan (Dosen DPK) maupun pengikutsertaan dosen untuk mengikuti pendidikan tambahan baik yang ada di dalam negeri maupun yang berada di luar negeri. tentunya tidak akan memberikan hasil optimal bila tidak diikuti oleh niat dan upaya sungguh-sungguh PTS untuk mengembangkan dan memajukan pendidikan tinggi.

Dalam hal ini penekanan perhatian terhadap tenaga dosen di dalam rangka pengembangan dan kemajuan pendidikan tinggi adalah suatu upaya yang sangat mendasar, mengingat tenaga dosen sebagai salah satu sumber daya yang paling vital dan paling menentukan kualitas dharma bakti perguruan tinggi itu sendiri terhadap pembangunan bangsa dan negara. Hal tersebut disebabkan karena tanggung jawab pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi ada pada para tenaga dosen. Menurut Peraturan Pemerintah no. 30 tahun

1990 tentang pendidikan tinggi Pasal 98, yang dimaksud dengan dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahlian lainnya diangkat oleh penyelenggaraan perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada pendidikan tinggi yang bersangkutan. Menurut Swastho (1995: 11) di samping sebagai pengajar, dosen juga sebagai peneliti dan penyebar informasi.

Jumlah perguruan tinggi swasta pada Kopertis Wilayah XI Kalimantan sebanyak 74 buah, yang terdiri dari universitas sebanyak 14 buah, institut sebanyak 1 buah, sekolah tinggi sebanyak 30 buah, dan yang berbentuk akademi sebanyak 29 buah. Untuk Propinsi Kalimantan Selatan jumlah perguruan tinggi swasta sebanyak 17 buah yang terdiri dari 2 universitas, 8 sekolah tinggi, dan 7 akademi. Dengan demikian jumlah PTS berbentuk sekolah tinggi adalah yang terbanyak dibanding dengan bentuk PTS lainnya. Dari 8 sekolah tinggi tersebut sekolah tinggi ilmu ekonomi (STIE) menduduki jumlah terbanyak yaitu 3 buah. Sedangkan sisanya terdiri dari 1 buah berbentuk sekolah tinggi keguruan dan ilmu pendidikan (STKIP), 1 buah berbentuk sekolah tinggi ilmu manajemen (STIMI), 1 buah berbentuk sekolah tinggi ilmu administrasi (STIA), 1 buah berbentuk sekolah tinggi ilmu hukum (STIH), dan 1 buah berbentuk sekolah tinggi ilmu bahasa asing (STIBA).

Sebagai sekolah tinggi yang paling diminati dan mempunyai paling banyak mahasiswa, STIE di Kotamadya Banjarmasin tentunya mempunyai masalah dengan sumber daya manusia yang berkenaan dengan dosen. Data yang diterima dari Kopertis Wilayah XI per tanggal 31 Maret 1998 menyebutkan jumlah dosen pada 3 STIE di Kotamadya Banjarmasin yang terdiri dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI), Sekolah Tinggi Ilmu

Ekonomi Nasional (STIENAS), dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasctia (STIEPAN) adalah 277 orang baik yang berstatus dosen negeri dipekerjakan (DPK), dosen tetap yayasan, dan dosen tidak tetap. Perincian masing-masing jumlah dosen untuk setiap STIE dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
JUMLAH DOSEN STIE
KOTAMADYA BANJARMASIN

| Keterangan | DPK | Dosen Tetap Yayasan | Dosen Tidak Tetap | Jumlah |
|------------|----------|---------------------|-------------------|-----------|
| STIEI | 13 orang | 74 orang | 30 orang | 117 orang |
| STIENAS | 5 orang | 28 orang | 55 orang | 88 orang |
| STIEPAN | 8 orang | 16 orang | 48 orang | 72 orang |
| Jumlah | 26 orang | 118 orang | 133 orang | 277 orang |

Sumber : Laporan Tahunan Kopertis Wilayah XI Kalimantan tahun 1997/1998

Dengan jumlah mahasiswa sebanyak 6.010 orang (data per 31 Maret 1998 dari Kopertis Wilayah XI), STIE tentunya harus mempunyai kiat dan strategi tersendiri dalam mengelola sumber daya yang ada khususnya tenaga dosen sebagai sumber daya manusia utama di kampus. Hal ini mengingat bahwa kualitas dosen menentukan kualitas output yang dihasilkan berupa sarjana yang tangguh menghadapi tantangan dimasa yang akan datang.

Dalam rangka pengembangan kualitas dosen, Kopertis Wilayah XI Propinsi Kalimantan Selatan telah membuat program kerja untuk periode 1998/1999. Program yang ditujukan untuk dosen PTS tersebut baik yang berstatus DPK maupun tetap yayasan secara

umum meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan pengembangan dosen itu sendiri.

Program-program yang berkaitan dengan pengembangan dosen antara lain:

- a. Penataran metodologi penelitian bagi para dosen;
- b. Bantuan biaya penelitian bagi dosen PTS;
- c. Penyelenggaraan seminar hasil penelitian;
- d. Bantuan biaya pelaksanaan pengabdian pada masyarakat bagi dosen PTS;
- e. Penataran dosen dalam berbagai bidang ilmu;
- f. Mengikuti kegiatan akademik BKS PTN Intim;
- g. Mempercepat proses peningkatan jabatan fungsional akademik dosen;
- h. Peningkatan kualifikasi akademik dosen melalui studi lanjut Pascasarjana (S2/S3);
- i. Bantuan sarana/prasarana pendidikan bagi PTS-PTS.

Melalui pelaksanaan program-program tersebut diharapkan:

- a. Produktivitas PTS meningkat secara kuantitatif maupun kualitatif;
- b. Meningkatnya jumlah dosen tetap dengan jenjang jabatan akademik sesuai dengan ketentuan akreditasi PTS;
- c. Meningkatnya prosentase dosen dengan kualifikasi akademik S2 dan atau S3;
- d. Meningkatnya intensitas kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat di PTS, serta refungsionalisasi dan revitalisasi kelembagaan penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Adanya berbagai kendala untuk pengembangan PTS, khususnya pada STIE

menyebabkan pihak pengelola harus melakukan berbagai upaya untuk menanggulangnya. Kendala tersebut selain berasal dari keterbatasan dana pengembangan, fasilitas yang belum memadai, juga yang utama menyangkut masalah dosen antara lain, kurangnya tenaga dosen dengan kualifikasi akademik/kepangkatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, rasio dosen dan mahasiswa yang belum seimbang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kurangnya kegiatan yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi terutama dalam bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Untuk itu PTS yang bersangkutan perlu melakukan program peningkatan mutu dosen melalui pengiriman dosen ke jenjang S2 dan atau S3, penataran peningkatan mutu/wawasan, penciptaan iklim yang mendukung pengembangan dosen, penambahan jumlah dosen dan memotivasi dosen untuk meningkatkan produktivitasnya yang berkaitannya dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Berbagai upaya di atas bukan sesuatu yang mudah dilakukan karena aspek pengembangan SDM khususnya dosen bersifat kompleks. Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku SDM kearah yang diinginkan organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri dosen itu sendiri maupun berasal dari lingkungan luar dan semua faktor yang menyebabkan timbulnya perilaku adalah motivasi (Petri, 1981: 31). Tinggi rendahnya motivasi kerja akan mempengaruhi kualitas kerja para dosen yang nantinya akan berpengaruh pula pada kualitas dharma bakti PT tempat mereka bekerja termasuk kualitas lulusan yang dihasilkannya. Hal ini sesuai dengan kesimpulan dari hasil penelitian Ames (Ames and Ames, 1984: 535) bahwa tinggi rendahnya motivasi dosen dalam mengajar mempunyai pengaruh yang kuat terhadap hasil belajar yang dicapai oleh para mahasiswa.

Motivasi tadi tentunya tidak berdiri sendiri, tetapi banyak berhubungan dengan aspek-aspek lain seperti aspek lingkungan tempat bekerja dan aspek kepribadian individu yang bersangkutan. Aspek lingkungan tempat bekerja merupakan aspek situasional atau aspek eksternal yang berhubungan dengan masalah kepuasan individu. Kepuasan tadi akan memberikan penguatan (*reinforcement*) bagi bersangkutan, sehingga lebih termotivasi untuk melakukan tugasnya. Kepuasan dimaksud meliputi kepuasan terhadap sistem insentif/administrasi dan kondisi tempat bekerja, kepuasan terhadap sikap dan potensi mahasiswanya, kepuasan sehubungan dengan interaksinya dengan kolega, kepuasan terhadap prestise sebagai dosen dipandang dari sudut penilaian masyarakat, dan kepuasan sehubungan dengan kebebasan yang diberikan lembaga dalam menjalankan profesinya. Faktor-faktor di atas yang disebut oleh Galloway *et al.* sebagai faktor motivasi yang dapat mempengaruhi produktivitas di lingkungan dunia pendidikan (Djalali, 1994: 38).

Sebagaimana dosen PTS lainnya, dosen STIE baik yang berstatus DPK, maupun dosen tetap yayasan, mempunyai tanggung jawab yang sama seperti tenaga dosen di PTN. Tanggung jawab mereka adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat. Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut merupakan tanggung jawab atau merupakan bentuk dari misi pendidikan tinggi. Tanggung jawab ini tidak terlaksana dengan baik bila tidak ada motivasi yang sungguh-sungguh dari para dosen untuk melaksanakannya, karena motivasi menurut Steer *and* Porter (1979: 31) adalah faktor yang paling dasar yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan berhubungan erat dengan keberhasilan

seseorang, organisasi atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya (Gomes, 1997: 177). Dengan demikian, pimpinan perlu meletakkan kerangka kebijakan yang menekankan kepada pentingnya pembinaan unsur dosen tersebut, yaitu bagaimana pembinaan itu harus dilaksanakan sehingga para dosen dapat termotivasi untuk bekerja secara produktif di dalam menunjang pencapaian misi lembaga pendidikan tinggi serta sekaligus mendapatkan kepuasan dalam rasa mencapai sesuatu untuk hidupnya.

Begitu eratnya hubungan motivasi dengan produktivitas sehingga Sutermeister, sebagaimana dikutip oleh Aroef (1985: 79), mengemukakan bahwa:

1. Produktivitas itu untuk kira-kira 90% bergantung kepada prestasi kerja si tenaga kerja, dan yang 10% bergantung pada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
2. Prestasi tenaga kerja itu sendiri untuk 80% - 90% bergantung kepada motivasinya untuk bekerja, dan yang 10% - 20% bergantung kepada kemampuannya.
3. Motivasi si tenaga kerja itu sendiri 50% bergantung kepada kondisi sosial, 40% bergantung kepada kebutuhan-kebutuhannya, dan 10% bergantung kepada kondisi-kondisi fisik.

Berdasarkan pendapat Sutermeister tersebut nampak bahwa motivasi memberikan pengaruh kepada prestasi kerja paling dominan (yaitu sebesar 80% - 90%), sedangkan prestasi kerja itu sendiri memberikan pengaruh kepada produktivitas sebesar 90%.

Mengingat pentingnya faktor motivasi terhadap produktivitas dan pentingnya peningkatan produktivitas dosen sebagai komponen utama sumber daya di lingkungan perguruan tinggi maka penelitian ini memfokuskan pada "ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI DI KOTAMADYA BANJARMASIN".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor motivasi, yaitu sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.
2. Manakah di antara faktor-faktor motivasi tersebut di atas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.
3. Apakah terdapat perbedaan produktivitas yang bermakna antara dosen DPK dengan dosen tetap yayasan.
4. Apakah terdapat perbedaan produktivitas yang bermakna antara dosen pria dengan dosen wanita.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konsep-konsep yang digunakan, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor motivasi yaitu sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui faktor motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap

produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.

3. Untuk mengetahui berapa besar perbedaan produktivitas antara dosen DPK dengan dosen tetap yayasan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui berapa besar perbedaan produktivitas antara dosen pria dengan dosen wanita pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan informasi secara ilmiah mengenai faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas dosen pada PTS umumnya dan STIE khususnya di Kotamadya Banjarmasin.
2. Memberikan acuan kepada pimpinan PTS umumnya dan STIE khususnya dalam meningkatkan produktivitas dosen dilingkungan perguruan tinggi masing-masing sebagai dasar pengembangan strategi pengelolaan sumber daya khususnya dosen.
3. Memberikan kontribusi dalam pengujian dan pengembangan teori perbedaan status dan jenis kelamin kaitannya dengan produktivitas, untuk mendukung teori manajemen sumber daya manusia.
4. Sebagai sumber informasi yang dapat digunakan sebagai acuan bagi para peneliti yang ingin mengembangkan penelitian yang relevan, dan lebih lanjut.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan produktivitas dosen pernah dilakukan oleh peneliti lain. Penelitian yang dilakukan oleh Tutupoho (1993) yang berjudul "Analisis Faktor-faktor Motivasi dan Hubungannya dengan Produktivitas Tenaga Akademik Kopertis Wilayah V Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", meneliti sejauh mana hubungan antara faktor-faktor motivasi dengan produktivitas dosen, dan mengetahui apakah ada perbedaan tingkat motivasi antara tenaga akademik pria dan wanita; antara tenaga akademik DPK golongan III/d ke bawah dengan tenaga akademik DPK golongan IV/a ke atas, dan mencari hubungan korelasi antara motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik dengan produktivitas tenaga akademik DPK.

Penelitian Tutupoho tersebut menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada umumnya tenaga akademik DPK mempunyai tingkat motivasi yang tinggi.
2. Ternyata tenaga akademik DPK mempunyai tingkat produktivitas tergolong rendah.
3. Tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi antara tenaga akademik DPK pria dan wanita.
4. Tidak terdapat perbedaan tingkat motivasi antara tenaga akademik DPK golongan III/d ke bawah dengan golongan IV/a ke atas.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah meneliti pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas dosen, sedang perbedaan pokoknya meliputi:

1. Teori motivasi yang melandasi penelitian Tutupoho adalah teori Herzberg, dimodifikasi dengan pendapat Davis dan pandangan Matthias Aroef, sedang penelitian ini dilandasi oleh teori Galloway, *et al.* (Djalali, 1994: 38) yang merinci motivasi di lingkungan pendidikan menjadi lima, yaitu sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan dan kemandirian pekerjaan. Dengan demikian variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini tentunya berbeda dengan yang digunakan Tutupoho dalam mengukur motivasi.
2. Responden dalam penelitian Tutupoho hanya dosen DPK sedang penelitian ini selain dosen tersebut juga dosen tetap yayasan sehingga aspek yang digali lebih luas yaitu meliputi perbedaan produktivitas dosen antara keduanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (1995) dengan judul "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Peningkatan Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta", bertujuan ingin mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor intensi yaitu: keyakinan mengenai akibat dari perilaku meningkatkan kinerja, penilaian terhadap akibat perilaku meningkatkan kinerja, keyakinan normatif terhadap perilaku meningkatkan kinerja terhadap intensi peningkatan kinerja dosen pada PTS di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian tersebut mengungkapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Faktor-faktor intensi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap intensi peningkatan kinerja dosen pada PTS di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Tidak ada perbedaan intensi peningkatan kinerja antara dosen pria dengan dosen wanita pada PTS di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Persamaan dengan penelitian ini adalah objek penelitian adalah dosen PTS, sedangkan perbedaan pokoknya adalah penelitian ini menekankan pada faktor motivasi dalam hubungannya dengan produktivitas dosen sedang penelitian Suhartini menekankan kepada intensi peningkatan kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan Widodo (1996) yang berjudul “Analisis Pengaruh Variabel-variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Ekonomi PTS di Kotamadya Semarang” menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel-variabel pengelolaan sumber daya, yaitu penggajian, kesejahteraan, pengembangan, dan promosi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap prestasi kerja dosen fakultas ekonomi program studi ilmu manajemen pada PTS di Kotamadya Semarang.
2. Tidak ada perbedaan prestasi kerja antara dosen pria dengan dosen wanita.

Persamaan dengan penelitian ini adalah objek penelitian adalah dosen PTS, sedang perbedaan pokoknya adalah penelitian ini menggali lebih jauh faktor-faktor lain selain keempat faktor pengelolaan sumber daya (penggajian, kesejahteraan, pengembangan dan promosi) yang digunakan Widodo dalam menentukan prestasi kerja dosen. Keempat faktor tersebut dalam penelitian ini merupakan bagian dari sejumlah indikator motivasi.

2.2. Tinjauan Teoritis

Sebagai dasar kajian teoritis untuk memecahkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, berikut ini dipaparkan beberapa konsep baik yang bersifat mendasar maupun *applied* yang berhubungan dengan motivasi dan produktivitas.

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Zainun (1989: 17) dapat dafsirkan dan diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan masing-masing orang itu. Salah satu di antara penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya. Satu tujuan biasanya ditampilkan oleh berbagai tanggapan yang ditentukan lebih lanjut oleh banyak faktor. Tidaklah mudah untuk memperoleh jawaban pertanyaan: "Apa sebenarnya yang merupakan tujuan seseorang". Keanggotaan pada suatu organisasi berpengaruh terhadap tujuan dan tingkah lakunya dalam mencapai tujuan itu. Beranekaragamnya hubungan yang dialaminya dalam organisasi banyak menentukan motivasi dan tingkah laku pencarian atas pencapaian tujuan.

Dessler (1984: 55) mengungkapkan bahwa konsep motivasi itu bisa dianggap sederhana dan dapat juga menjadi masalah yang kompleks. Dianggap sederhana karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memenuhi apa yang menjadi keinginannya. Sebaliknya motivasi menjadi masalah yang kompleks karena sesuatu dianggap penting bagi seseorang tertentu belum tentu penting bagi orang lain.

Selanjutnya Gibson *et al.* (1996: 185) mengatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Pengertian serupa dikemukakan oleh Koontz *et al.* (1989: 115) yang menyebutkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya

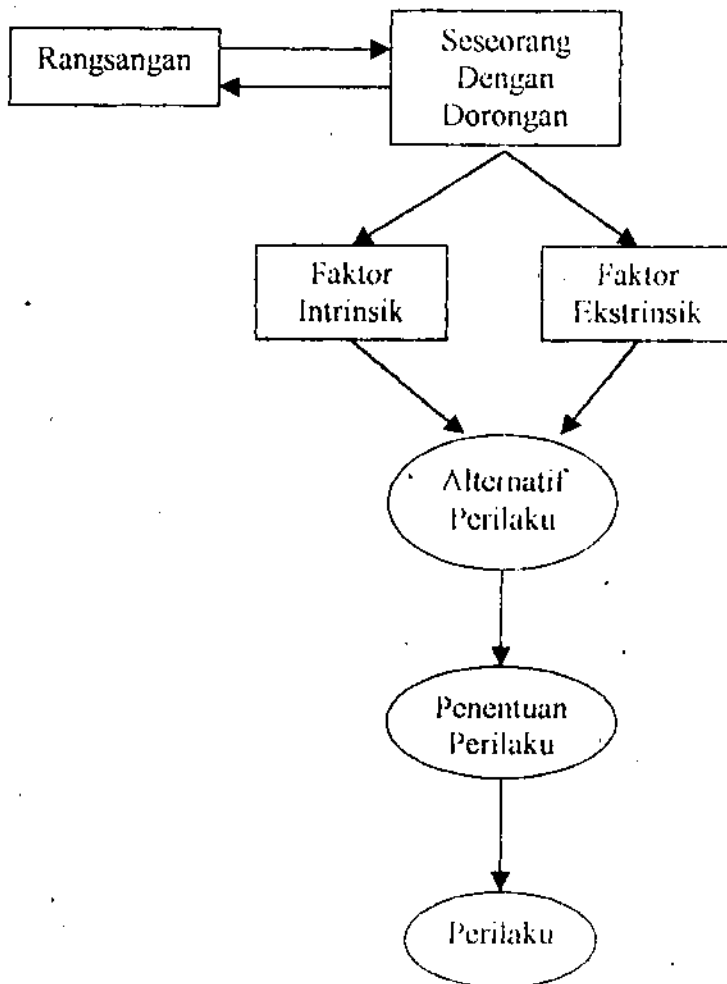
menimbulkan tensi yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan, dan akhirnya memuaskan keinginan.

Pendapat yang menarik tentang motivasi dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1987:174), yaitu merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Sedangkan faktor di luar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan. Gambar 2.2. memberikan gambaran mengenai motivasi sebagai proses psikologis.

Lebih jauh Siagian (1995: 140) mengemukakan bahwa pada dasarnya motivasi merupakan suatu proses psikologis yang sangat fundamental sifatnya. Akan sangat sukar untuk menyanggah bahwa motivasi merupakan proses yang amat penting dalam pemuasan berbagai kebutuhan dan menjamin berbagai kepentingan para anggota organisasi. Begitu eratnya kaitan antara motivasi dan pemuasan kebutuhan para anggota organisasi, sehingga pemberian motivasi oleh para ahli bahkan digolongkan sebagai salah satu fungsi organik manajemen, meskipun istilah yang digunakan berbeda-beda. Pentingnya pemahaman ini menjadi lebih nyata lagi apabila diingat bahwa motivasi bukanlah merupakan hal yang selalu terwujud dalam bentuk yang kongkret, yang segera dapat dilihat. Yang dapat diidentifikasi adalah manifestasinya dalam bentuk perilaku

orang per orang dalam organisasi, seperti misalnya tingkat produktivitasnya, tingkat kemangkirannya, kepuasan kerjanya dan tinggi rendahnya keinginan untuk pindah kerja ke organisasi lain. Manifestasi itulah yang dapat diukur dan dinilai secara objektif.



Gambar 2.1. Motivasi sebagai Proses Psikologis
Sumber : Wahjosumidjo (1987: 175)

Menurut Galloway *et al.* sebagaimana yang dikemukakan oleh Djalali (1994: 38) motivasi tidak lain adalah lingkungan kerja tempat seseorang berada. Dalam dunia pendidikan, lingkungan kerja tersebut terdiri dari sebagai berikut: (1) sistem insentif, (2) kondisi pekerjaan termasuk kondisi anak didik, (3) interaksi dengan sesama kolega,

(4) prestise sebagai pendidik, (5) kebebasan dan kemandirian yang diberikan oleh lembaga untuk melakukan profesi.

Sistem insentif seperti misalnya upah atau penggajian dan promosi serta jaminan kesehatan dan tunjangan hari tua. Insentif ini dapat berupa insentif positif berupa upah finansial serta promosi bagi yang berprestasi, dan insentif negatif berupa penundaan, penurunan, atau penghapusan sama sekali upah finansial, penundaan promosi, penurunan pangkat atau pemutusan hubungan kerja bagi individu yang dinilai tidak baik atau tidak berprestasi.

Masalah sistem insentif erat kaitannya dengan masalah ekonomi yaitu menyangkut kebutuhan dasar setiap orang dan masalah manajemen berhubungan dengan masalah promosi (karir) yang menyangkut kelangsungan hidup di masa depan dan erat hubungannya dengan kebutuhan akan rasa aman. Masalah insentif finansial dan karir juga berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai valensi positif bagi mereka adalah pekerjaan yang dapat memberikan insentif yang dibutuhkan demi pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan rasa amannya, selain itu juga pekerjaan yang mempunyai valensi positif adalah pekerjaan yang ada dalam kondisi manajemen yang terbuka utamanya yang menyangkut masalah insentif dan promosi atau pengembangan karir. Karena keterbukaan dan transparansi dalam suatu sistem dapat menghindarkan rasa saling curiga dan rasa takut bagi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Hal ini dirasa sangat penting karena menyangkut kepuasan individu yang berhubungan dengan kebutuhan dasar dan kebutuhan akan rasa amannya. Jadi kepuasan yang dicari dan didapat tidak hanya pada kegiatan yang sesuai dengan minat dan potensinya saja, tetapi sekaligus kegiatan yang dapat memenuhi tuntutan hidupnya yang paling dasar. Bagi para

dosen yang masih dalam kondisi yang bisa dikategorikan sebagai dosen yang miskin seperti yang diungkapkan Singarimbun (1990: 205) akan menyebabkan konsentrasi dan aktivitas yang bersangkutan masih cenderung berfokus pada masalah pemenuhan kebutuhan dasar yang banyak berhubungan dengan masalah ekonomi. Miskin di sini bukanlah miskin dalam pengertian mutlak, yaitu tidak dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan perumahan tetapi miskin dalam arti yang relatif. Maksudnya para dosen dapat dikategorikan miskin apabila diukur dengan standar kebutuhan hidup para pekerja profesional yang sederajat. Oleh sebab itu pada banyak kenyataan, para dosen jarang yang mengabdikan hidupnya hanya dengan "berfokus" di kampus, tetapi dia akan mencari aktivitas luar yang memberikan tambahan penghasilan bagi yang bersangkutan, atau pindah ke perguruan tinggi lain atau instansi lain yang dapat memberikan insentif yang lebih besar. Dalam keadaan demikian maka masalah sistem insentif yang baik utamanya yang menyangkut masalah insentif finansial dan promosi diperkirakan mempunyai andil yang besar sehubungan dengan motivasi kerja. Uraian di atas menggambarkan bahwa insentif merupakan salah satu faktor yang penting untuk memelihara kontinuitas motivasi dan mencegah timbulnya perpindahan para dosen ke PT yang lain atau instansi lain.

Kondisi pekerjaan, adalah butir-butir yang merupakan substansi tugas-tugas yang harus dilakukan serta waktu dan jam kerja. Kondisi anak didik seperti potensi, perhatian dan apresiasinya terhadap misi yang diemban oleh para dosen merupakan kondisi yang erat hubungannya dengan kondisi pekerjaan dalam dunia pendidikan. Juga yang perlu diperhatikan adalah keadaan-keadaan lingkungan fisik kerja dan fasilitas-fasilitas lain. Kondisi ini dapat meliputi peralatan mengajar, ruang kerja, ruang mengajar, termasuk

fasilitas penunjang untuk kegiatan bersifat ekstrakurikuler seperti lapangan olahraga, tempat ibadah, dan fasilitas penunjang lainnya.

Interaksi dengan sesama kolega atau hubungan interpersonal, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Para pekerja dalam suatu institusi merupakan suatu kelompok kerja yang merupakan faktor potensial yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja tiap-tiap individu dalam kelompok tersebut. Kondisi kerja seorang dosen dapat dipengaruhi oleh kondisi dosen-dosen lain dalam institusi yang sama. Seorang dosen akan membiasakan diri untuk melakukan tugas dengan semangat yang tinggi misalnya dalam rangka mentransfer ilmu kepada mahasiswa, melakukan seminar-seminar, membaca untuk menambah ilmunya, menulis untuk mempublikasikan ilmunya dan pekerjaan-pekerjaan lain yang berhubungan dengan tugas kewajibannya, sekalipun pada awalnya yang bersangkutan mempunyai semangat rendah. Melakukan tugas dengan semangat yang tinggi tadi harus atau terpaksa dilakukan karena hal tersebut sudah membudaya di lingkungan teman-teman koleganya. Sebaliknya seorang dosen yang pada dasarnya mempunyai motivasi tinggi untuk melakukan tugas-tugas kewajibannya akan menurun gairah kerjanya atau setidak-tidaknya akan menunjukkan kinerja yang rendah apabila teman-teman koleganya berada pada kondisi motivasi rendah. Kecendrungan timbulnya mekanisme yang disebut konformitas ini karena individu akan berada pada posisi marginal atau akan terkucil apabila ia tidak menyesuaikan perilakunya dengan kondisi teman-teman di lingkungan kerjanya (Djalali, 1994: 208). Selain bentuk hubungan di atas, Herzberg dengan teori motivasi dua faktornya (Robbins, 1996: 197), menyebutkan bentuk hubungan interpersonal lain yaitu hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan bawahan. Dalam lingkungan kampus

bentuk hubungan dengan atasan dapat berupa hubungan dosen dengan ketua jurusannya atau dengan pimpinan PT, sedang hubungan dengan bawahan dapat berupa hubungan dosen dengan para mahasiswa. Ketiga bentuk hubungan di atas penting, karena hal tersebut akan menciptakan kerjasama yang baik yang dapat menjadi salah satu sumber motivasi. Sebaliknya, ketidakserasian atau kerjasama yang kurang baik dapat merusak motivasi (Suit dan Almasdi, 1996: 78).

Prestise yang melekat pada suatu jabatan termasuk jabatan sebagai dosen dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang karena pada dasarnya manusia juga memiliki kebutuhan untuk memiliki prestise (*self esteem*) (Petri, 1981: 44). Suatu kenyataan bahwa keinginan manusia tidak sekedar mendapatkan kompensasi yang berupa uang saja, karena besar kecilnya uang yang didapat atau dibelanjakan seseorang masih belum dianggap sebagai gambaran kesuksesan yang memiliki prestise di mata masyarakat. Orang yang memiliki kebutuhan *self esteem* yang tinggi akan termotivasi untuk selalu berupaya agar mendapatkan sesuatu yang memiliki prestise menurut persepsi dirinya sendiri atau menurut persepsi masyarakat. Atas dasar hal tersebut banyak orang berupaya dengan berbagai cara agar mendapatkan sesuatu yang bisa mengundang respek dari orang lain di sekitarnya. Upaya tadi dimaksudkan untuk mendapatkan status sosial atau posisi yang mempunyai prestise memadai di mata masyarakat. Misalnya seorang sarjana mungkin lebih suka menjadi pegawai negeri dengan gaji Rp. 175.000,- setiap bulan daripada bekerja sebagai tukang parkir sekalipun mendapatkan penghasilan Rp. 15.000,- setiap hari. Kemungkinan ini terjadi apabila pegawai negeri adalah pekerjaan yang dianggap lebih bergengsi daripada pekerjaan sebagai tukang parkir sekalipun kompensasi materialnya jauh lebih kecil. Hubungan antara prestise yang melekat pada suatu jenis

pekerjaan ini karena manusia menurut Maslow pada dasarnya memiliki kebutuhan *self esteem* atau kebutuhan untuk mendapatkan reputasi, popularitas, pengakuan dan prestise atau gengsi yang diberikan oleh masyarakat. Suatu pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan *self esteem* individu akan menimbulkan kepuasan yang bersangkutan terhadap pekerjaan tadi dan rasa puas tersebut akan mempengaruhi motivasi. Sehubungan dengan jabatan sebagai dosen di sini dapat diperkirakan bahwa tinggi rendahnya prestise jabatan atau pekerjaan sebagai dosen akan mempengaruhi pemenuhan kebutuhan *self esteem* dosen yang mempengaruhi motivasi yang bersangkutan untuk melakukan tugas kewajibannya.

Kebebasan atau kemandirian yang diberikan lembaga terhadap individu dalam melakukan tugas-tugas sesuai dengan profesinya dapat mempengaruhi kinerja individu yang bersangkutan. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan mempunyai misi atau tanggung jawab yang diemban yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penyelenggara PT dalam mengemban misinya mendelegasikan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi kepada para dosen sebagai staf atau sebagai pekerja profesional pada institusi tersebut. Dosen sebagai pekerja profesional mempunyai tugas mengajar, membimbing serta tugas-tugas lain yang relevan dengan tugas tri dharma tadi. Kepercayaan dan kewenangan secara penuh dan mandiri yang diberikan kepada dosen untuk melakukan tugasnya misalnya dalam hal memilih materi yang akan diberikan, dalam hal membimbing, dalam hal menguji dan meluluskan serta dalam berbagai macam tugas lainnya sehubungan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, diperkirakan akan mempengaruhi motivasi karena kebebasan atau kemandirian tadi akan dipersepsi sebagai pengakuan akan eksistensinya oleh dosen (Djalali, 1994: 47). Hal ini dapat mempengaruhi motivasi yang bersangkutan.

karena manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan akan pengakuan terhadap eksistensinya atau pengakuan terhadap fungsi dan kiprahnya dalam kehidupan yang dihadapi. Kebutuhan ini oleh Maslow disebut dengan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Dari beberapa pandangan tentang motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai berikut:

1. Keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan.
2. Keinginan atau dorongan tersebut membentuk perilaku dan tindakan yang mengarahkan kepada pencapaian tujuan. Tindakan tersebut dapat berupa berbuat atau tidak berbuat sesuatu atau yang menimbulkan, menguatkan, mengarahkan, dan menghentikan perilaku tertentu
3. Keinginan atau dorongan pada diri seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat timbul akibat pengaruh dari dalam dirinya sendiri (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik).
4. Dalam dunia pendidikan, motivasi terbentuk dari lingkungan kerja yang terdiri dari sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan.

2.2.2. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam Pemberian Motivasi agar dapat Efektif

Pada umumnya pemberian motivasi dimaksudkan sebagai suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja agar dapat meningkatkan hasil kerja, namun pemberian motivasi belum tentu mengenai sasaran.

Hal-hal yang perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat efektif adalah sebagai berikut (Armstrong, 1988: 69):

1. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan dan pengaruh pengalaman dan harapan.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong ke arah sasaran dan keadaan di mana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi.
3. Mengetahui, bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan perasaan puas diri dan kelambanan.
4. Memahami, bahwa di samping semua faktor di atas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Proses dasar motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan, setelah itu menentukan sasaran yang dituju, yang diperkirakan akan dapat memenuhi kebutuhan

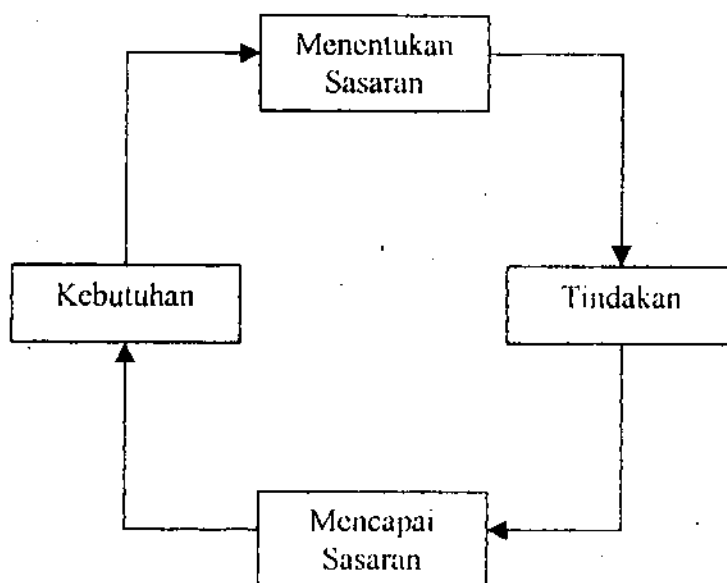
Langkah berikutnya adalah menentukan serangkaian tindakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran. Apabila sasaran dapat tercapai, maka umumnya akan muncul kebutuhan baru yang pada gilirannya ingin dipenuhi. Jika sasaran tidak dapat tercapai,

maka kebutuhan tersebut akan tetap menjadi kebutuhan yang menuntut untuk dipenuhi

Untuk lebih jelasnya bagaimana proses dasar motivasi dapat dilihat pada Gambar 2.2.

Menurut Hasibuan (1996: 94), kebutuhan yang ingin dipenuhi dari serangkaian tindakan untuk mencapai sasaran dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan: menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis), seperti makan, minum, tempat tinggal dan lain-lainnya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan sosial: karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan, jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
3. Kebutuhan egoistik: ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik.



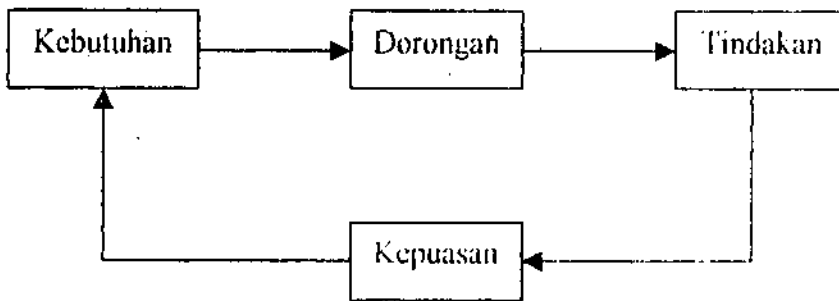
Gambar 2.2. Proses Motivasi
Sumber : Armstrong (1988: 70)

2.2.3. Teori-teori Motivasi

Sejumlah teori telah dikembangkan para sarjana untuk menjelaskan motivasi pekerja di dalam organisasi. Teori-teori tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu (1) teori-teori isi (*content theories*); (2) teori-teori proses (*process theories*). Teori-teori isi memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku, sedangkan teori-teori proses memusatkan perhatian kepada bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan.

Selanjutnya menurut Ranupandoyo dan Suad Husnan (1996: 198), teori-teori isi menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti: Kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang? Dalam

pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivisir untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan untuk memuaskan kebutuhan mereka. Sebagai misal seseorang yang sangat kuat kebutuhan akan prestasi, mungkin terdorong untuk bekerja lembur hanya untuk menyelesaikan pekerjaan sulit tepat pada waktunya. Gambar 2.3. berikut diharapkan dapat lebih memudahkan pemahaman tentang teori isi.



Gambar 2.3. Model Motivasi dari *Content theories*
Sumber : Ranupandoyo dan Suad Husnan (1996: 199).

Teori-teori proses menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu bisa dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam suatu proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku. Sebagai misal, seseorang mungkin melihat adanya kemungkinan yang besar untuk menerima suatu imbalan (katakan memperoleh kenaikan gaji) apabila mereka bertindak tertentu (misalkan dengan bekerja keras). Imbalan ini menjadi suatu perangsang (*incentive*) atau motif untuk perilaku mereka.

Dasar dari teori proses tentang motivasi ini adalah adanya *expectancy* (pengharapan) – yaitu apa yang dipercayai oleh para individu akan mereka peroleh dari

tingkah laku mereka. Sebagai misal, apabila seseorang percaya bekerja dan mampu mencapai *deadline* akan memperoleh pujian, sebaliknya akan memperoleh teguran. Apabila orang tersebut mengharapkan pujian atau takut mendapat teguran, maka ia akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Faktor tambahan dari teori ini adalah *valence* atau kekuatan dari preferensi individu terhadap hasil yang diharapkan. Misalnya, apabila bekerja keras dan mampu melebihi target akan mendapat kenaikan pangkat menjadi supervisor, maka bagi individu yang menginginkan jabatan sebagai supervisor akan terdorong untuk bekerja keras agar target dapat dilewati.

Teori-teori berikut akan menjelaskan teori tentang isi dan proses motivasi. Bagian pertama dari teori ini yang terdiri dari Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow, Teori ERG Alderfer, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Prestasi/*Power* dari McClelland merupakan teori-teori isi motivasi, sedang bagian kedua dari teori ini terdiri dari Teori Pengukuhan dari Skinner, Teori Pengharapan dari Vroom, Teori Keadilan dari Adam, dan Teori Penetapan Tujuan dari Locke merupakan teori-teori proses motivasi.

Teori-teori Isi dari Motivasi

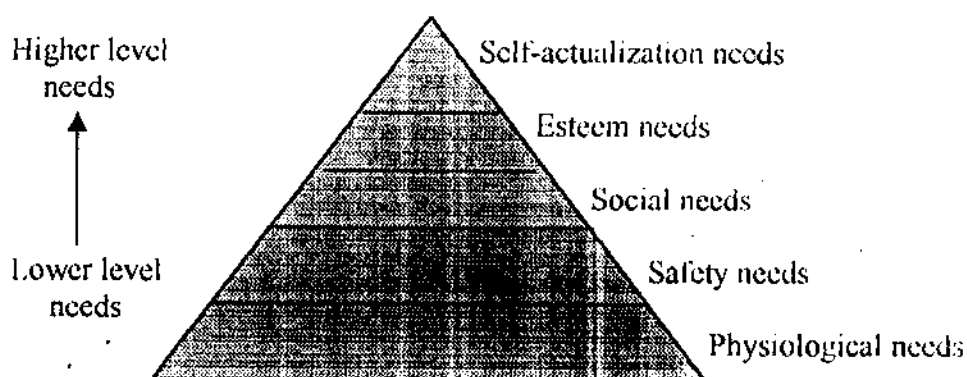
a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori hirarki kebutuhan yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan pada lima jenjang kebutuhan berikut:

1. Fisiologis, berupa makanan, minuman, tempat tinggal, dan sembuh dari sakit.
2. Keamanan dan keselamatan, berupa kebutuhan akan kemerdekaan dari ancaman, yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
3. Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang, berupa kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, inter aksi dan kasih sayang.
4. Penghargaan (*esteem*), berupa kebutuhan atas harga diri (*self esteem*) dan penghargaan dari pihak lain.

5. Aktualisasi diri, berupa kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi (Gibson *et al.*, 1996: 189).

Dengan tiap kebutuhan ini menjadi cukup banyak dipuaskan, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dalam Gambar 2.4, individu bergerak naik mengikuti anak-tangga tangga hirarki.



Gambar 2.4. Maslow's level hierarchy

Sumber : Siegel and Irving (1982: 246)

Dari sudut pandang motivasi, teori itu akan mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak (*substansial*) tidak lagi memotivasi. Jadi jika Anda ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, Anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu atau kebutuhan di atas tingkat itu.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order tinggi dan order rendah. Kebutuhan fisiologis dan keamanan dikategorikan sebagai kebutuhan order rendah, sedang kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan order tinggi. Pembedaan antara kedua order itu berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order

tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu), sedangkan kebutuhan order rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja, misalnya).

Ad.1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis dimaksud sebagai kebutuhan akan makanan, pakaian, tempat tinggal, dan sembuh dari sakit (Gibson *et al.*, 1996 : 189). Kebutuhan fisiologis tersebut tentu saja dapat dipenuhi apabila pekerja memperoleh upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak sesuai dengan perubahan dari waktu ke waktu. Nitisemito (1980 : 198) berpendapat bahwa kompensasi yang dimaksud dapat memenuhi hidup secara minimal, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal. Manullang (1982 : 153) menyebutkan bahwa upah merupakan salah satu insentif penting bagi para pegawai dalam perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah merupakan pendorong utama. Tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada taraf di mana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup pegawai sepantasnya. Bila taraf itu sudah dicapai, maka insentif-insentif lain menjadi lebih menonjol. Dengan demikian upah merupakan satu-satunya motivator paling penting yang digunakan dalam masyarakat kita yang terorganisasi (Dessler, 1986 : 350).

Wexley and Yukl (1988 : 99) menyatakan beberapa kebutuhan fisik dan fisiologis seperti makan dan perlindungan dapat dipenuhi secara langsung oleh organisasi, atau secara tidak langsung melalui pendapatan yang diterima oleh anggota organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa seorang pegawai akan melakukan pekerjaan dengan harapan mendapatkan upah yang dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup

minimalnya bagi pegawai itu sendiri dan keluarganya atau kebutuhan pokoknya. Upah juga merupakan dorongan bagi pegawai agar bekerja lebih bersemangat.

Ad.2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja

Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja yaitu kebutuhan akan keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam (Gibson *et al.*, 1996 : 189), kebutuhan untuk terlepas dari bahaya fisik dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan, harta, pangan, atau tempat tinggal (Koontz *et al.*, 1989: 572).

Keselamatan dan keamanan kerja merupakan kebutuhan fundamental bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya, yang kadang-kadang lebih penting dari pada upah atau kesempatan untuk maju. Keselamatan kerja ini menyangkut keselamatan pekerja dalam mengoperasikan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan atau yang menyangkut peraturan-peraturan kerja dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan tugas-tugas para pekerja perlu mendapatkan perlindungan keselamatan kerja agar pekerja dengan aman dapat melakukan pekerjaan sehari-hari dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitasnya. Keselamatan kerja menurut Tulus dkk. (1989 : 171) dapat dilakukan dengan membuat kondisi kerja yang aman yaitu dengan melengkapi alat-alat pengaman, penerangan sebaik mungkin, menjaga lantai dan tangga bebas dari air, minyak, dan gemuk serta memelihara fasilitas yang baik

Pandangan lain dikemukakan oleh Wexley *and* Yukl (1988: 99), yang menyebutkan keselamatan dan keamanan kerja berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik atau berkurangnya pendapatan. Kebutuhan-kebutuhan ini bisa dipenuhi dengan menghilangkan kondisi-kondisi kerja yang membahayakan dan dengan pengamanan-

pengamanan yang melindungi bencana ekonomi pribadi. Pengaman-pengaman ini meliputi jaminan kesehatan, jaminan cacat, jaminan pengangguran, masa kerja atau kontrak kerja jangka panjang, serta peraturan-peraturan atau prosedur-prosedur mengemukakan tuntutan yang melindungi pekerja terhadap kecurigaan-kecurigaan yang memusuhi pekerja, pemberhentian sementara ataupun pemecatan.

Ad.3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial dimaksudkan adalah kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, inter aksi dan kasih sayang (Gibson *et al.*, 1996 : 189). Dengan kata lain kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk bergaul dengan manusia lain atau anggota masyarakat yang lain. Penjabarannya adalah memberi dan menerima rasa cinta kasih atau saling hormat menghormati dari orang lain, rasa diterima dalam kelompok, rasa saling membutuhkan dan dibutuhkan oleh orang lain serta rasa berteman atau bekerjasama atau saling percaya mempercayai.

Tuntutan tersebut wajar karena manusia sebagai makhluk sosial selalu membutuhkan persahabatan, untuk itu ia akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Untuk itu diperlukan iklim kerja atau suasana kerja yang harmonis, baik antara pekerja dengan pekerja maupun antara pekerja dengan pimpinan, sehingga diharapkan produktivitas dapat meningkat. Dan ini dapat dilakukan baik dengan cara formal seperti rapat, penjabaran tanggung-jawab dan wewenang yang jelas dan koordinasi antar bagian maupun dilakukan dengan cara informal seperti silaturahmi, acara olahraga dan hiburan yang disponsori perusahaan.

Ad.4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan dimaksudkan adalah kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain (Gibson *et al.*, 1996 : 189). Kebutuhan tersebut dimaksudkan sekali manusia memenuhi kebutuhannya untuk berkawan, ia cenderung ingin dihargai, baik oleh dirinya sendiri maupun oleh orang lain. Jenis kebutuhan ini akan menimbulkan kepuasan seperti kekuasaan, prestise, status, dan kepercayaan diri (Koontz *et al.*, 1989 : 573).

Pentingnya penghargaan sehingga Tulus dkk. (1989 : 12), berpendapat bahwa orang dapat menunjukkan produktivitas yang tinggi apabila dia menyadari bahwa dirinya memperoleh pengakuan dan penghargaan. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi yang lebih disukai dan sebagainya (Nitisemito, 1980 : 229).

Ad.5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dimaksudkan adalah kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi (Gibson *et al.*, 1996 : 189). Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan yang tertinggi dalam hirarki yang secara positif tidak lagi didorong oleh kekurangan-kekurangan tetapi termotivasi untuk berkembang dan mewujudkan semua yang mereka mampu lakukan.

Ada beberapa karakteristik individual yang didefinisikan sebagai orang yang beraktualisasi diri, yaitu :

1. Kemampuan mempersepsi orang dan kejadian-kejadian dengan akurat.
2. Kemampuan melepaskan diri sendiri dari kekalutan kehidupan.
3. Orientasi masalah dan tugas. Mereka nampaknya memiliki suatu tugas dalam kehidupan untuk melakukan sesuatu hal yang berharga.
4. Kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari pengembangan pribadi dalam melakukan hal-hal yang berharga.

5. Kapasitas untuk mencintai dan mengalami kehidupan dengan cara sangat mendalam.
6. Ketertarikan pada tujuan dari apa yang mereka sedang kerjakan. Dalam berbagai contoh, cara tujuan dicapai merupakan tujuan itu sendiri.
7. Kreativitas yang tinggi dalam bekerja (Gibson *et al.*, 1996 : 181).

Secara umum teori Maslow belum didukung oleh penelitian lapangan. Maslow sendiri menyatakan, bahwa teori aktualisasi diri itu belum cukup, karena perlu adanya asumsi-asumsi yang harus melalui formulasi yang lebih mendalam, perlu memperhatikan faktor-faktor seperti kebaikan dari orang lain dan organisasi sebagai suatu keseluruhan.

b. Teori ERG – Alderfer

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Maslow tentang teori hirarki kebutuhan, teori ERG Alderfer ini juga mengenal hirarki kebutuhan yang terdiri dari tiga set kebutuhan, sebagai berikut:

1. Eksistensi (*Existence*); kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor makanan, udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan.
2. Keterkaitan (*Relatedness*); kebutuhan-kebutuhan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan (*Growth*); kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif (Gibson *et al.*, 1996 : 194).

Dihubungkan dengan teori Maslow, *existence needs* berada pada level *physiological needs* dan *safety needs* pada teori Maslow. *Relatedness needs* berada pada level *social needs*, sedang *growth needs* berada pada level *esteem needs* (Greenberg and Baron, 1993: 120).

Berbeda dengan teori Maslow yang menyebutkan kebutuhan yang belum terpenuhi lebih banyak berperan dan tingkat kebutuhan selanjutnya yang lebih tinggi tidak didorong hingga kebutuhan yang mendasar tersebut terpuaskan, teori ERG dari Alderfer menyatakan bahwa sebagai tambahan kepada proses peningkatan kepuasan yang diajukan

Maslow, proses penurunan frustrasi juga terjadi; yaitu Jika seseorang terus-menerus frustrasi dalam mencoba memuaskan kebutuhan pertumbuhan, kebutuhan keterkaitan muncul lagi sebagai kekuatan motivasi yang utama, yang menyebabkan individu mengarah kembali upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan yang tingkat rendah, atau dengan kata lain, jika untuk mencapai pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai, maka keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah menjadi meningkat. Perbedaan kedua, teori ERG menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat bekerja pada saat yang bersamaan, artinya tidak selalu harus bertingkat-tingkat atau berjenjang seperti yang dikemukakan Maslow.

c. Teori Dua Faktor - Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg, seorang psikolog. Dalam usaha mengembangkan kebenaran teorinya, Herzberg melakukan penelitian yang bertujuan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan: "Apa sesungguhnya yang diinginkan oleh seseorang dari pekerjaannya?" Timbulnya keinginan menemukan jawaban terhadap pertanyaan ini didasarkan pada keyakinan Herzberg bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat mendasar dan karena itu sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg sangat menarik untuk disimak, bahwa apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir dan pertumbuhan profesional dan intelektual, yang dialami oleh seseorang (disebut faktor motivator). Sebaliknya apabila para pekerja merasa tidak puas

dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan. seperti kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja (disebut faktor higiene).

Suatu ide yang dikemukakan oleh Herzberg yang agak berbeda dari anggapan umum ialah bahwa lawan kata "Kepuasan" bukan "Ketidakpuasan" tetapi "Tidak ada kepuasan". Menurut Herzberg, faktor-faktor yang mengarah kepada kepuasan kerja berbeda dari faktor-faktor yang mengarah kepada ketidakpuasan. Artinya, para manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang mengakibatkan ketidakpuasan mungkin saja berhasil mewujudkan ketenangan kerja dalam organisasi, akan tetapi ketenangan kerja itu belum tentu bersifat motivasional bagi para pekerja. Dalam hal demikian para manajer hanya akan menyenangkan perasaan para bawahannya, tetapi tidak memberikan motivasi kepada mereka. Karena itulah Herzberg menggunakan istilah "higiene" bagi faktor-faktor yang menyenangkan para pekerja seperti kebijaksanaan perusahaan, teknik pelaksanaan berbagai kebijaksanaan organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan sistem upah dan gaji yang dibuat dan diterapkan sedemikian rupa sehingga para karyawan tenang bekerja tetapi belum merasa puas dengan pekerjaan masing-masing.

Teori motivasi-higiene tidaklah tanpa cela. Kritik terhadap teori itu antara lain adalah sebagai berikut (Robbins, 1996: 203):

1. Prosedur yang digunakan Herzberg terbatas oleh metodologinya. Bila hal-hal berlangsung baik, orang-orang cenderung menganggap berkat diri mereka. Sebaliknya mereka menyalahkan lingkungan luar akan adanya kegagalan.

2. Keandalan metodologi Herzberg dipertanyakan. Karena penilai harus melakukan penafsiran, dimungkinkan mereka dapat mencemari penemuan dengan menafsirkan satu respon dalam satu cara sedangkan memperlakukan suatu respon lain yang serupa secara berbeda.
3. Teori itu, sampai derajat itu sah, memberikan suatu penjelasan kepuasan kerja. Sebenarnya teori itu bukan teori motivasi.
4. Tidak digunakan ukuran keseluruhan kepuasan apapun. Dengan kata lain, seorang dapat tidak menyukai bagian dari pekerjaannya, toh masih berpikir bahwa pekerjaan itu dapat diterima-baik.
5. Teori itu tidak konsisten dengan riset sebelumnya. Teori motivasi-higiene mengabaikan variabel-variabel situasional.
6. Herzberg mengandaikan suatu hubungan antara kepuasan dan produktivitas. Tetapi metodologi riset yang dia gunakan hanya memandang kepada kepuasan, bukan produktivitas. Untuk membuat riset semacam itu relevan, orang harus mengandaikan suatu hubungan yang tinggi antara kepuasan dan produktivitas.

d. Teori Kebutuhan McClelland

David C. McClelland dengan teori kebutuhan motivasinya, menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan pada diri manusia, yaitu:

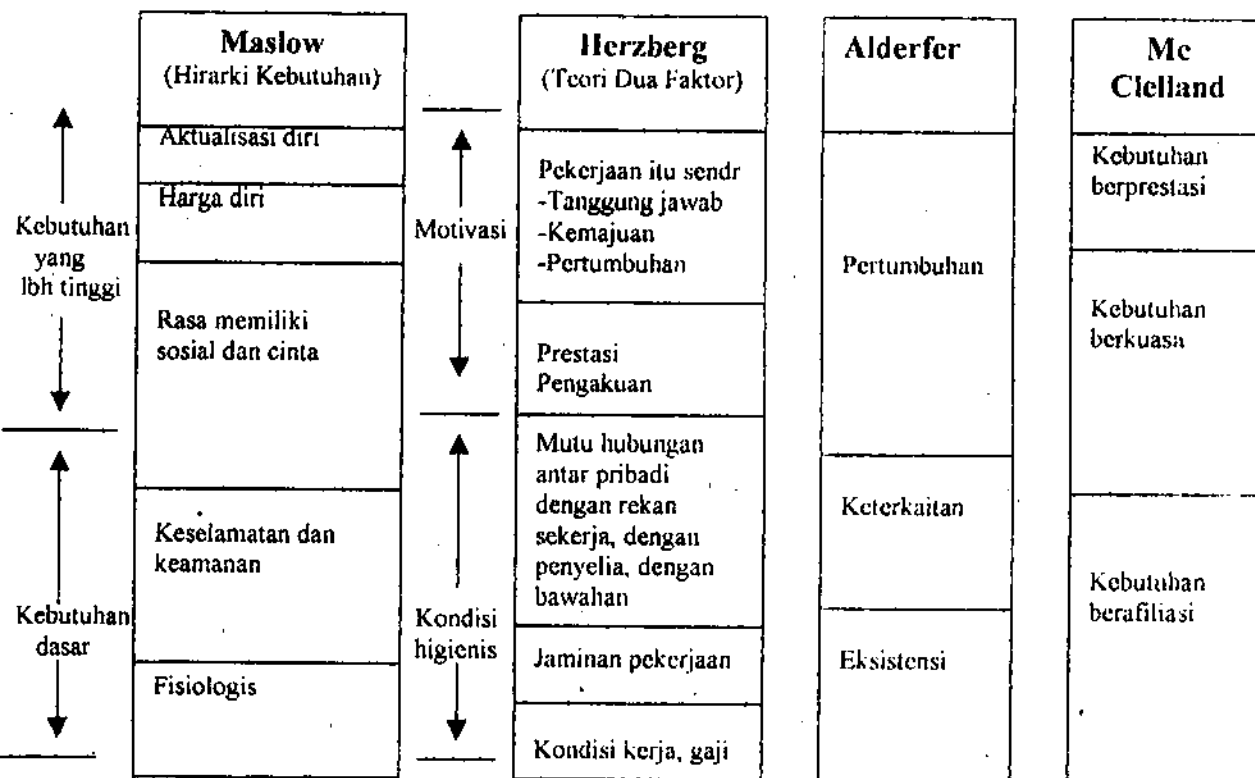
1. Kebutuhan akan berprestasi (atau *need for Achievement* atau "n Ach") merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (atau *need for Power* atau "n Pow") merupakan kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi (atau *need for Affiliation* atau "n Aff"): Hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan karib (Robbins, 1996: 205).

Dari riset mengenai kebutuhan akan prestasi, McClelland mendapatkan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang-orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk berprestasi biasanya tercermin pada adanya dorongan untuk meraih kemajuan dan mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seorang dengan "n Ach" yang besar adalah orang yang berusaha berbuat sesuatu lebih baik dibandingkan dengan orang lain dan menyenangi pekerjaan yang kemungkinan berhasil besar.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang-orang lain. Individu-individu dengan "n Pow" yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditaruh ke dalam situasi kompetitif dan berorientasi-status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang-orang lain daripada kinerja yang efektif.

Kebutuhan terakhir dari McClelland adalah afiliasi. Kebutuhan ini menerima perhatian paling kecil dari para peneliti. Afiliasi dapat berbentuk hasrat untuk disukai dan diterima-baik oleh orang-orang lain. Individu-individu dengan motif afiliasi tinggi berjuang keras untuk memperoleh rasa persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif daripada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.

Perbandingan dari keempat teori isi atau kepuasan motivasi dapat dilihat pada Gambar 2.5. berikut:



Gambar 2.5. Perbandingan Empat Teori Kepuasan (Isi) Motivasi
 Sumber : Gibson *et al.* (1996: 206)

Teori Proses Motivasi

a. Teori Penguatan (Reinforcement Theory)

Teori penguatan diperkenalkan oleh B.F. Skinner (Siegel and Lane, 1982: 254) didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Teori penguatan ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Pengukuhan Positif (*Positive Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat.
2. Pengukuhan Negatif (*Negative Reinforcement*), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat. Demikian juga "prinsip hukuman (*punishment*)" selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan (*respons*) itu diikuti oleh rangsangan yang bersyarat.

Ada dua jenis hukuman. Pertama, hukuman dengan penghilangan (*removal*) terjadi apabila suatu pengukuhan positif dihilangkan secara bersyarat. Misalnya: kelambatan seseorang menyebabkan kehilangan sejumlah uang dari upahnya. Kedua, hukuman dengan penerapan (*application*) terjadi apabila suatu pengukuhan negatif diterapkan secara bersyarat. Misalnya: ditegur oleh atasan karena menjalankan tugas dengan jelek.

Sifat imbalan atau hukuman dan bagaimana kedua hal itu dilaksanakan sangat mempengaruhi perilaku karyawan. Manajer perlu sekali mengatur waktu secara tepat dalam penggunaan imbalan dan hukuman dalam organisasi. Pengaturan waktu yang tepat dari perolehan ini dinamakan penjadwalan pengukuhan (*reinforcement scheduling*). Dalam jadwal yang paling sederhana tanggapan itu diberikan hanya sesudah beberapa kejadian dari suatu tanggapan dan tidak sesudah setiap tanggapan, maka digunakan jadwal pengukuhan sewaktu-waktu (*intermittent reinforcement*). Jadwal pengukuhan terus-menerus (*continuous reinforcement*) dan sewaktu-waktu akan menghasilkan prestasi yang sangat berbeda-beda. Pertama, selama perkembangan awal dari suatu tanggapan, manajer lebih baik menggunakan pengukuhan terus-menerus, karena ini akan

mempercepat adaptasi penampilan awal. Contoh pengukuhan terus-menerus adalah mendapatkan pujian sesudah seseorang memproduksi tiap-tiap unit atau setiap hari disambut dengan hangat oleh manajer. Kedua, jika manajer berusaha mendukung suatu tanggapan (misalnya prestasi yang baik), maka jadwal pengukuhan sewaktu-waktu akan lebih efektif. Contoh pengukuhan sewaktu-waktu adalah menyiapkan laporan bagi atasan atau mencalonkan diri bagi posisi yang lebih baik.

b. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom (Greenberg and Baron, 1993: 131) yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu.

Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka ia akan bekerja keras pula, dan sebaliknya.

Teori harapan ini didasarkan atas tiga hal:

- a. Harapan (*Expectancy*);
- b. Pertautan (*Instrumentality*);
- c. Nilai (*Valence*).

Harapan, adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar antara "nol" sampai positif "satu". Harapan nol menunjukkan bahwa tidak ada kemungkinan sesuatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu dilakukan. Harapan positif satu menunjukkan kepastian bahwa

hasil tertentu akan muncul mengikuti suatu tindakan atau perilaku yang telah dilakukan. Harapan ini dinyatakan dalam "kemungkinan (probabilitas)".

Pertautan, adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Victor Vroom mengemukakan bahwa pertautan dapat mempunyai nilai yang berkisar "nol dan minus satu". Hasil valensi minus satu (-1) menunjukkan persepsi bahwa tercapainya tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama. Dan tidak mungkin timbul dengan tercapainya hasil tingkat pertama (+1) menunjukkan bahwa hasil tingkat pertama itu perlu dan sudah cukup untuk menimbulkan hasil tingkat kedua. Karena hal ini menggambarkan suatu gabungan (asosiasi), maka *instrumentality* dapat dipikirkan sebagai pertautan (korelasi).

Nilai, adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu bersangkutan. Misalnya peluang untuk dipindahkan ke posisi dengan gaji yang lebih besar di tempat lain, mungkin mempunyai nilai bagi orang yang menghargai uang atau orang yang menikmati nilai rangsangan dari lingkungan baru; tetapi mungkin mempunyai nilai (valensi) rendah bagi orang lain yang mempunyai ikatan kuat dengan kawan, tetangga dan kelompok kerjanya. Valensi ini ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas objektif dari akibat itu sendiri. Pada suatu situasi tertentu, valensi itu berbeda bagi satu orang ke orang lain. Suatu hasil mempunyai valensi positif apabila dipilih dan lebih disegani, tetapi sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih dan tidak disegani. Suatu hasil mempunyai nilai (valensi) nol, jika orang acuh tak acuh untuk mendapatkannya.

Pendapat yang dikemukakan oleh Vroom, bahwa motivasi hanya dapat diberikan kepada seseorang individu yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan itu, tetapi ia malas

mengerjakan tugas-tugas itu dengan memanfaatkan semua kemampuannya. Jadi bagi orang-orang yang tidak mampu tidak perlu dimotivasi, karena tidak ada gunanya.

Dengan demikian untuk mengukur *performance* seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan formula berikut:

$$P = f(M \times A)$$

Dimana, P adalah *Performance*, yang merupakan fungsi dari M adalah motivasi, dikali A adalah *Ability*. Dalam hal ini motivasi diartikan adalah menilai besarnya dan arahnya semua kekuatan yang mempengaruhi perilaku individu. Tindakan yang didorong oleh kekuatan yang paling besar adalah tindakan yang paling mungkin dilakukan. Sedangkan *Ability* (kemampuan) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan.

c. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori yang diperkenalkan oleh Adams (*Gilson et al.*, 1996: 248) mengemukakan bahwa karyawan membandingkan upaya dan imbalan mereka dengan karyawan lain dalam situasi kerja yang sama. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa individu, yang bekerja dalam rangka memperoleh tukaran imbalan dari organisasi, dimotivasi oleh suatu keinginan untuk diperlukan adil di pekerjaan. Empat ukuran penting dalam teori ini adalah:

1. Orang: individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak;
2. Perbandingan dengan orang lain: setiap individu atau kelompok yang digunakan oleh seseorang sebagai suatu pembanding rasio masukan dan hasil.
3. Masukan: karakteristik individu yang dibawa seseorang ke dalam pekerjaan. Hal ini mungkin diraih (seperti: ketrampilan, pengalaman, pembelajaran) atau bawaan (seperti umur, jenis kelamin, ras).
4. Hasil: apa yang diterima seseorang dari pekerjaan (seperti pengakuan, tunjangan dan gaji).

Keadilan terjadi apabila karyawan menganggap bahwa rasio masukan mereka (upaya) terhadap hasil (imbalan) sepadan dengan rasio dari karyawan lain. Sebaliknya

apabila tidak sepadan baik rasionya lebih kecil atau lebih besar dari karyawan lain, maka tercipta suatu ketidakadilan. Formula yang digunakan Adams sebagai berikut:

$$\frac{OP}{IP} = \frac{ORP}{IRP} \longrightarrow \text{Keadilan}$$

$$\frac{OP}{IP} < \frac{ORP}{IRP} \text{ atau } \frac{OP}{IP} > \frac{ORP}{IRP} \longrightarrow \text{Ketidakadilan}$$

Keterangan : IP = masukan dari seseorang
 OP = keluaran dari seseorang
 IRP = masukan dari orang yang menjadi pembandingan
 ORP = keluaran dari orang yang menjadi pembandingan

d. Teori Penetapan Tujuan (Goal Theory)

Teori ini diperkenalkan oleh E.A. Locke (Gibson *et al.*, 1996: 253), menyatakan bahwa penetapan tujuan merupakan suatu proses kognitif dari beberapa penggunaan praktis. Menurut pandangannya adalah bahwa tujuan secara sadar dari seseorang dan maksudnya merupakan penentu utama dari perilaku. Sekali seseorang memulai sesuatu pekerjaan ia akan terus mendesak sampai tujuan tercapai. Locke menggunakan pemikiran maksud dan tujuan yang disadari untuk mengajukan dan memberikan dukungan riset bagi tesis yang menyatakan semakin keras tujuan yang disadari akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi kalau tujuan ini dapat diterima oleh seseorang.

Menurut Siagian (1995: 174) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan menumbuhkan motivasi yang semakin besar. Misal seorang manajer mengemukakan kepada bawahannya "saya akan gembira apabila masing-masing Saudara dapat merakit 15 unit radio dalam seminggu", pernyataan ini jelas tujuannya (bersifat

spesifik) akan dapat menumbuhkan motivasi maksimal, dibanding apabila dia menyatakan "bekerjalah dengan sebaik-baiknya" yang bersifat umum.

Lebih jauh lagi tujuan yang sukar dicapai, menurut teori ini apabila ditetapkan oleh yang bersangkutan sendiri atau ditentukan oleh organisasi tetapi diterima oleh pekerja sebagai tujuan yang pantas dan layak dicapai, akan mengakibatkan prestasi kerja yang semakin tinggi.

Ditekankan oleh teori ini bahwa semakin tinggi tingkat penerimaan para pelaksana atas kepantasan dan kelayakan tujuan tertentu untuk dicapai, semakin tinggi pula motivasinya untuk mencapai tujuan tersebut. Demikian juga semakin besar partisipasi seseorang dalam menentukan tujuan itu, semakin besar pula motivasinya untuk meraih keberhasilan dan prestasi kerja yang tinggi. Alasannya sederhana, yaitu apabila seseorang terlibat langsung dalam memutuskan sesuatu dalam hal ini tujuan yang akan dicapai, ia akan merasa bahwa keputusan itu merupakan keputusannya sendiri dan tidak sekedar pelaksana sesuatu keputusan yang ditentukan oleh orang lain.

2.2.4. Produktivitas Tenaga Kerja

Belum ada keseragaman pengertian tentang produktivitas. Para ahli memandang produktivitas dalam perspektif yang berbeda, tergantung dari sudut pandang masing-masing, sehingga menimbulkan persepsi yang berlainan.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai rasio antara output (barang-barang dan jasa) terhadap input (tenaga kerja, modal, material, dan energi) (Werther, *et al.*, 1986: 399). Dengan demikian jika produktivitas naik, ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 1996: 126). Pendapat yang

hampir sama berasal dari Suprihanto (1988: 219) yang mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan.

Berdasarkan berbagai pandangan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan: "Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta memperhatikan pemanfaatan sumber-sumber secara efisien dalam memproduksi suatu barang atau jasa"

Pada umumnya pengukuran produktivitas adalah perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat ataukah berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaannya antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan (Sinungan, 1995: 23).

Sebagaimana pengertian tentang produktivitas, produktivitas tenaga kerja juga diartikan secara berbeda-beda. Namun dengan demikian, paling tidak ada tiga pandangan atau pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan produktivitas tenaga kerja, yaitu pendekatan dari segi konsep ekonomi, pendekatan dari segi organisasi, dan pendekatan dari segi individu.

Definisi produktivitas dari segi konsep ekonomi dapat disebutkan antara lain dikemukakan oleh Simanjuntak (1985: 14) bahwa produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Pernyataan produktivitas tenaga kerja ini diartikan dengan nisbah antara

hasil kerja yang dicapai dengan biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja dalam waktu tertentu. Atau dengan kata lain, pendekatan ini memandang produktivitas tenaga kerja dalam kaitan dengan laba atau keuntungan yang akan dicapai.

Definisi produktivitas tenaga kerja dari segi organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Sutermeister (1969 : 2) menganggap produktivitas sebagai output setiap karyawan pada waktu tertentu dengan mempertimbangkan kualitas. Ia melihat produktivitas dari segi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu organisasi.

Definisi produktivitas tenaga kerja dari segi individu, sebagaimana dikemukakan oleh Aroef (1985 : 127) merupakan jumlah hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seseorang tenaga kerja dapat dikatakan lebih produktif apabila ia mampu menghasilkan *output* (hasil kerja kegiatan) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain dalam waktu yang sama. Atau dengan kata lain, pengertian produktivitas tenaga kerja dari segi individu tidak mementingkan nisbah antara *output* dan *input*, tetapi lebih ditekankan pada jumlah hasil kerja/kegiatan.

Dengan demikian produktivitas ditinjau dari segi individu menurut Klinger and Nanbaldian seperti yang dikutip Gomes (1997: 160), merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*). Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan formula sebagai berikut (Ravianto, dkk., 1988: 3.20):

$$1. \text{ Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Keluaran (fisik atau nilai)}}{\text{Jumlah jam tenaga kerja (waktu)}}$$

- $$2. \text{ Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Keluaran (fisik atau nilai)}}{\text{Jumlah pekerja (fisik)}}$$
- $$3. \text{ Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Keluaran (fisik atau nilai)}}{\text{Gaji dan upah (nilai)}}$$

Dalam penelitian ini, definisi produktivitas yang digunakan didasarkan atas pendekatan produktivitas dari segi individu yang mengacu kepada definisi yang dikemukakan oleh Aroef, yaitu bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan jumlah hasil kerja/kegiatan per satuan waktu (Aroef, 1985: 127), sehingga ukurannya berdasarkan perbandingan antara jumlah keluaran dalam bentuk kegiatan tugas dosen dalam satuan waktu tertentu (formula 1), karena produktivitas dosen tidak diukur berdasarkan jumlah dosen ataupun nilai gaji dan upah, tetapi dari banyaknya kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya pada waktu tertentu (dalam hal ini adalah tahun akademik). Penggunaan definisi produktivitas tenaga kerja dari Aroef ini juga digunakan di dalam penelitian Tutupoho (1993).

2.2.5. Produktivitas Dosen di Perguruan Tinggi

Berdasarkan konsep produktivitas tenaga kerja menurut Aroef (1985: 127) dan Ravianto, dkk., (1988: 3.20), produktivitas dosen di perguruan tinggi di dalam penelitian ini diukur berdasarkan jumlah hasil kerja (kegiatan) yang dilakukan dosen dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya per satuan waktu yaitu selama tahun ajaran 1997/1998. Tugas-tugas dimaksud adalah tugas dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, mencakup:

1. Tugas-tugas di bidang pendidikan dan pengajaran;
2. Tugas-tugas di bidang penelitian; dan

3. Tugas-tugas di bidang pengabdian pada masyarakat.

Ad. 1. Tugas-tugas di Bidang Pendidikan dan Pengajaran.

Sebagaimana sudah dikemukakan di depan bahwa dosen merupakan komponen utama di dalam melaksanakan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tugas-tugas tenaga akademik di bidang pendidikan dan pengajaran ini adalah dalam rangka meneruskan ilmu pengetahuan. Tugas dosen dalam meneruskan ilmu pengetahuan berarti mentransfer ilmu pengetahuan dengan jalan memberikan pendidikan dan pengajaran. Tugas-tugas di bidang ini terkait dengan kegiatan mempersiapkan, menyampaikan, dan mengevaluasi informasi ilmiah, serta penyebaran ilmu pengetahuan kepada mahasiswa.

Selanjutnya produktivitas dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran ini bergantung pada banyak atau sedikitnya kegiatan yang dilaksanakan oleh dosen yang bersangkutan dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Indikator produktivitas yang digunakan mengacu kepada Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 48/DJ/Kep/1983 tanggal 6 Juni 1983 tentang beban tugas dosen di perguruan tinggi, dan Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 59/Menpan/1987 tanggal 13 Juni 1987 (yang diperbaharui oleh SK Menpan no. 13/Menpan/1988 tanggal 27 Pebruari 1988) tentang angka kredit bagi jabatan dosen perguruan tinggi, yang pada pokoknya meliputi:

1. memberi kuliah/tutorial dan menguji;
2. menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium dan praktek lapangan;
3. membimbing seminar mahasiswa;
4. membimbing kuliah kerja nyata (KKN);
5. membimbing pembuatan laporan/skripsi/tesis/disertasi;

6. bertugas dalam panitia ujian akhir;
7. membina kegiatan kemahasiswaan;
8. membimbing mahasiswa sebagai calon pengajar/ tenaga pengajar dalam rangka studi lanjutan (S2/ Spesialis I dan (S3)/ Spesialis II/ Akta V;
9. membina tenaga pengajar yang lebih muda; dan
10. membuat/ menulis diktat, modul, naskah tutorial, pengembangan program studi/ modul, dan buku-buku pelajaran perguruan tinggi.

Ad. 2. Tugas-tugas di Bidang Penelitian.

Dosen di perguruan tinggi selain berfungsi untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa juga berperan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui kegiatan-kegiatan penelitian. Hal ini sesuai dengan peranan perguruan tinggi selaku pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perguruan tinggi mau tidak mau harus terlibat dalam usaha pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dituntut oleh pembangunan. Dengan demikian, maka dosen sebagai komponen utama perguruan tinggi perlu melakukan kegiatan-kegiatan penelitian dengan maksud utama untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kegiatan penelitian merupakan kegiatan penyelidikan yang dilakukan menurut metode ilmiah yang sistematis untuk menemukan informasi ilmiah dan teknologi baru, membuktikan kebenaran atau ketidakbenaran hipotesa, sehingga dapat dirumuskan teori dan proses gejala alam dan sosial.

Selanjutnya produktivitas dosen dalam bidang penelitian ini bergantung pada banyak atau sedikitnya kegiatan yang dilaksanakan oleh tenaga akademik yang

bersangkutan dalam bidang penelitian, sedangkan indikator produktivitas yang digunakan mengacu kepada Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 48/DJ/Kep/1983 tanggal 6 Juni 1983 tentang beban tugas dosen di perguruan tinggi, dan Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 59/Menpan/1987 tanggal 13 Juni 1987 (yang diperbaharui oleh SK Menpan no. 13/Menpan/1988 tanggal 27 Pebruari 1988) tentang angka kredit bagi jabatan dosen perguruan tinggi, yang pada pokoknya meliputi:

1. keterlibatan dalam satu judul penelitian yang dilakukan oleh kelompok (yang disetujui oleh pimpinan dan tercatat);
2. pelaksanaan penelitian mandiri (disetujui pimpinan dan tercatat);
3. menulis karya ilmiah atau membuat/menciptakan karya seni/desain;
4. menyajikan karya tulis dalam pertemuan ilmiah atau karya seni/desain dalam pentas seni/pameran;
5. menulis buku ilmiah.

Ad.3. Tugas-tugas di Bidang Pengabdian pada Masyarakat.

Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh perguruan tinggi merupakan pengamalan ilmu pengetahuan secara instruksional dan profesional yang merupakan kewajiban moral perguruan tinggi terhadap bangsa.

Selanjutnya kegiatan pengabdian pada masyarakat dapat berbentuk pendidikan kepada masyarakat dan pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan pengabdian pada masyarakat yang berbentuk pendidikan kepada masyarakat ada beberapa jenis, antara lain penyuluhan, percontohan dan kampanye, sedangkan bentuk pelayanan kepada masyarakat, antara lain adalah pemberian jasa konsultasi atau dengan memanfaatkan

bermacam-macam sumber dan kemampuan yang tersedia di perguruan tinggi. Dalam hal ini kegiatan pengabdian pada masyarakat di perguruan tinggi mempunyai corak ilmu amaliah dan amal ilmiah.

Produktivitas dosen dalam bidang pengabdian pada masyarakat ini bergantung pada banyak sedikitnya kegiatan yang dilaksanakan oleh dosen yang bersangkutan dalam bidang pengabdian pada masyarakat. Indikator yang digunakan mengacu kepada Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 48/DJ/Kep/1983 tanggal 6 Juni 1983 tentang beban tugas dosen di perguruan tinggi, dan Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 59/Menpan/1987 tanggal 13 Juni 1987 (yang diperbaharui oleh SK Menpan no. 13/Menpan/1988 tanggal 27 Pebruari 1988) tentang angka kredit bagi jabatan dosen perguruan tinggi, yang pada pokoknya meliputi:

1. memberi latihan/penyuluhan/penataran kepada masyarakat;
2. memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan-kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan;
3. membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat, termasuk buku pelajaran SMTA ke bawah.

2.2.6. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas

Motivasi berkaitan erat dengan produktivitas. Hubungan keduanya setidaknya dapat digambarkan melalui penelitian Aroef (1985 : 79) sebagai berikut:

1. Produktivitas kira-kira 90% tergantung kepada prestasi kerja si tenaga kerja, dan yang 10% bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
2. Prestasi tenaga kerja itu sendiri untuk 80% - 90% bergantung kepada motivasinya untuk bekerja, dan yang 10% - 20% bergantung kepada kemampuannya.

3. Selanjutnya dikatakan bahwa motivasi si pekerja itu sendiri 50% bergantung kepada kondisi sosial, 40% bergantung kepada kebutuhan-kebutuhannya, dan yang 10% bergantung kepada kondisi-kondisi fisik.

Suprihanto (1988 : 2.24), menyatakan bahwa produktivitas atau prestasi seseorang tergantung kepada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, demikian pula sebaliknya semakin kecil motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan, maka tingkat produktivitasnya semakin kecil. Pernyataan tersebut dirumuskan sebagai berikut: $P = F (M)$, dimana $P = Performance$, dan $M = Motivasi$.

Motivasi yang diberikan kepada seseorang adalah seluruh pemberian motif kepada karyawan yang dilaksanakan sedemikian rupa guna mendapatkan semangat kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan akan diperoleh dengan menggunakan motif-motif yang sesuai dengan motif yang diinginkan oleh karyawan itu sendiri adalah motif pemuasan kebutuhan, sehingga dapat diharapkan jika kepuasan kebutuhannya dapat terpenuhi, maka dengan sendirinya akan mendorong produktivitas karyawan yang bersangkutan.

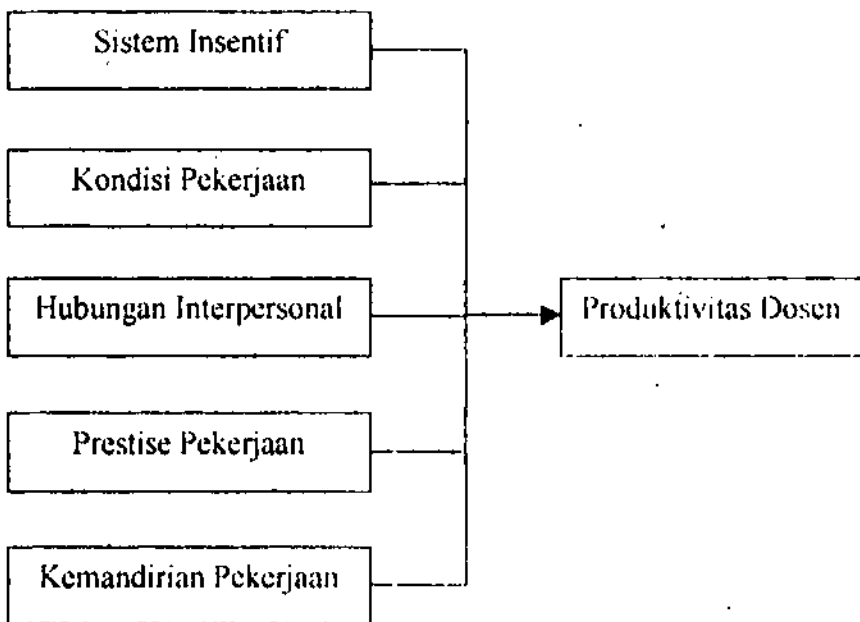
Adanya motivasi maka akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerjasama itu, maka produktivitas akan meningkat (Gitosudarmo, 1988 : 118). Penurunan dalam motivasi karyawan dan komitmen terhadap pekerjaan merupakan dua faktor utama yang menyebabkan penurunan produktivitas (Stanton, 1984: 156).

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan pada Bab 2, maka dapat dibuat gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Variabel Motivasi

3.2. Hipotesis

Berdasarkan pada masalah yang diajukan, tujuan penelitian, kajian teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan masalah motivasi, maka dapatlah diajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga faktor-faktor motivasi yaitu sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.
2. Diduga dari faktor-faktor motivasi tersebut, faktor sistem insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.
3. Diduga terdapat perbedaan produktivitas secara bermakna antara dosen DPK dengan dosen tetap yayasan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.
4. Diduga terdapat perbedaan produktivitas secara bermakna antara dosen pria dengan dosen wanita pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan ditegaskan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka variabel yang akan dianalisis dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel tergantung atau *dependent variable* (Y) yaitu, produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.
2. Variabel bebas atau *independent variable* (X) yaitu, faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas dosen, yaitu:

X_1 : Sistem Insentif

X_2 : Kondisi Pekerjaan

X_3 : Hubungan Interpersonal

X_4 : Prestise Pekerjaan

X_5 : Kemandirian Pekerjaan

4.2. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis, maka perlu dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel tidak bebas (Y), yaitu produktivitas dosen dimaksudkan adalah jumlah hasil kerja atau kegiatan yang dilakukan dosen baik dosen DPK maupun dosen tetap yayasan di dalam melaksanakan misi Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam dua semester tahun akademik 1997/1998. Indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut:

- a. Jumlah hasil kerja yang diperoleh di bidang pendidikan dan pengajaran, misalnya: berapa kali memberi kuliah, menguji, memberikan kegiatan praktek di laboratorium atau di lapangan, membimbing pembuatan skripsi, dan membina kegiatan kemahasiswaan serta kegiatan lain yang berkaitan dengan bidang pendidikan dan pengajaran (sesuai dengan SK Dirjen Dikti tentang beban tugas dosen di PT dan SK Menpan tentang angka kredit bagi jabatan dosen di PT) selama dua semester tahun akademik 1997/1998.
- b. Jumlah hasil kerja yang diperoleh di bidang penelitian, misalnya: berapa kali melaksanakan kegiatan penelitian mandiri, kegiatan penelitian kelompok, menulis karya ilmiah, dan menyajikan karya ilmiah dalam pertemuan ilmiah serta kegiatan lain dalam bidang penelitian (sesuai dengan SK Dirjen Dikti tentang beban tugas dosen di PT dan SK Menpan tentang angka kredit bagi jabatan dosen di PT) selama dua semester tahun akademik 1997/1998.
- c. Jumlah hasil kerja yang diperoleh di bidang pengabdian pada masyarakat, misalnya: berapa kali memberi latihan kepada masyarakat dan memberi penyuluhan atau penataran kepada masyarakat (sesuai dengan SK Dirjen Dikti tentang beban tugas dosen di PT dan SK Menpan tentang angka kredit bagi jabatan dosen di PT) selama dua semester tahun akademik 1997/1998.

Karena masing-masing kegiatan Tri Dharma PT mempunyai bobot kegiatan yang berbeda-beda, maka masing-masing indikator dikalikan dengan nilai kredit poin (KUM) untuk memperoleh nilai indikator yang bersangkutan sesuai dengan SK Menpan no.13/Menpan/1988 tentang angka kredit bagi jabatan dosen PT.

Untuk memperoleh nilai total produktivitas dosen, dicari dengan menjumlahkan masing-masing nilai indikator (dijabarkan dalam 13 pertanyaan) sebagai alat ukur.

$$Y = Y_1 + Y_2 + Y_3 + \dots + Y_{13}$$

Keterangan : Y = Skor Produktivitas Dosen

Y_i = Skor masing-masing indikator

2. Variabel bebas (X) yaitu faktor-faktor motivasi yang didefinisikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Faktor-faktor tersebut terdiri dari:
 - 2.1. Sistem insentif (X_1), yaitu kebijakan insentif yang diberikan lembaga kepada dosen yang bersangkutan. Indikator yang digunakan meliputi (1) kebijakan penggajian mencakup di dalamnya gaji, tunjangan-tunjangan, dan honorarium yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan kegiatan; (2) kebijakan promosi dan pengembangan karir dosen. Kebijakan promosi berkenaan dengan peningkatan status, wewenang dan tanggung jawab yang lebih baik yang dibarengi dengan kenaikan gaji, meliputi prosedur pengurusan kenaikan pangkat dan objektivitas dalam kebijakan promosi. Kebijakan pengembangan karir dosen, berupa pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi; kesempatan mengikuti pelatihan dan penataran serta pendidikan lain untuk peningkatan keahlian dan wawasan, dan objektivitas dalam kebijakan pengembangan; (3) jaminan yang diberikan lembaga yang memberikan rasa aman dan tentram dalam melaksanakan pekerjaan, meliputi

jaminan hari tua (pensiun), asuransi kecelakaan dan keselamatan diri atau asuransi sejenis lainnya.

Setiap indikator akan dijabarkan dalam satu atau beberapa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur sistem insentif. Masing-masing indikator (dijabarkan dalam 7 pernyataan) diberi skor skala, kemudian skor item dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah pernyataan untuk indikator tersebut, untuk mendapatkan skor rata-rata bagi setiap indikator.

$$X1 = \frac{X1.1 + X1.2 + X1.3 + X1.4 + X1.5 + X1.6 + X1.7}{7}$$

Keterangan : $X1$ = Skor rata-rata indikator sistem insentif

$X1i$ = Skor masing-masing indikator

2.2. Kondisi pekerjaan (X_2), keadaan yang mendukung dan mempengaruhi pelaksanaan dan keberhasilan tugas dan kegiatan dosen. Indikator yang digunakan meliputi (1) kondisi kerja, yaitu cara-cara pendekatan yang digunakan lembaga dalam pengaturan kerja, seperti cara-cara yang ditempuh dalam pembagian mata kuliah kepada dosen, dan penentuan hari dan jam mengajar termasuk pembentukan tim pengajar; (2) kondisi mahasiswa seperti potensi, dan perhatiannya terhadap misi yang diemban oleh para dosen; (3) fasilitas kerja, yaitu fasilitas-fasilitas yang disediakan lembaga untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan baik berupa kelengkapan sarana mengajar, ruangan kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas komputer; laboratorium (akuntansi); dan perpustakaan, serta tersedianya fasilitas olahraga dan tempat ibadah.

Setiap indikator akan dijabarkan dalam satu atau beberapa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kondisi pekerjaan. Masing-masing indikator

(dijabarkan dalam 8 pernyataan) diberi skor skala, kemudian skor item dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah pernyataan untuk indikator tersebut, untuk mendapatkan skor rata-rata bagi setiap indikator.

$$X_2 = \frac{X_{2.1} + X_{2.2} + X_{2.3} + X_{2.4} + X_{2.5} + X_{2.6} + X_{2.7} + X_{2.8}}{8}$$

Keterangan : X_2 = Skor rata-rata indikator kondisi pekerjaan

X_{2i} = Skor masing-masing indikator

2.3. Hubungan Interpersonal (X_3), yaitu hubungan yang terjalin antara dosen dengan segenap sivitas akademika di kampus, meliputi (1) hubungan dengan rekan sekerja, yaitu hubungan antar rekan sekerja yang sederajat dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan yaitu hubungan antara sesama rekan dosen; (2) hubungan dengan atasan, yaitu hubungan dosen dengan pihak yang mempunyai kewenangan yang lebih tinggi dan menentukan seperti ketua jurusan, dan pimpinan lembaga; (3) hubungan dengan bawahan dalam hal ini adalah mahasiswa.

Setiap indikator akan dijabarkan dalam satu atau beberapa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur hubungan interpersonal. Masing-masing indikator (dijabarkan dalam 4 pernyataan) diberi skor skala, kemudian skor item dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah pernyataan untuk indikator tersebut, untuk mendapatkan skor rata-rata bagi setiap indikator.

$$X_3 = \frac{X_{3.1} + X_{3.2} + X_{3.3} + X_{3.4}}{4}$$

Keterangan : X_3 = Skor rata-rata indikator hubungan interpersonal

X_{3i} = Skor masing-masing indikator

2.4. Prestise pekerjaan (X_4), yaitu sifat pekerjaan yang dianggap memiliki rasa “gengsi” yang membedakannya dengan pekerjaan lain meliputi (1) kebanggaan sebagai

dosen; (2) anggapan bahwa kedudukan dosen adalah sama dengan pekerja profesional lain; (3) anggapan bahwa status sebagai dosen merupakan pekerjaan yang terpendang di tengah masyarakat.

Setiap indikator akan dijabarkan dalam satu atau beberapa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur prestise pekerjaan. Masing-masing indikator (dijabarkan dalam 3 pernyataan) diberi skor skala, kemudian skor item dijumlahkan dan dibagi dengan jumlah pernyataan untuk indikator tersebut, untuk mendapatkan skor rata-rata bagi setiap indikator.

$$X_4 = \frac{X_{4.1} + X_{4.2} + X_{4.3}}{3}$$

Keterangan : X_4 = Skor rata-rata indikator prestise pekerjaan

X_{4i} = Skor masing-masing indikator

2.5. Kemandirian pekerjaan (X_5), yaitu kebebasan atau kepercayaan yang diberikan atasan atau lembaga kepada dosen dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan profesinya. Kemandirian pekerjaan ini dapat juga diartikan sebagai otoritas untuk melaksanakan tugas profesional secara mandiri sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Meliputi (1) kemandirian dalam memberikan materi kuliah (sejauh hal itu sesuai dengan silabi), memilih dan menentukan mata kuliah dalam rapat *bezetting*, dan menentukan materi ujian serta kelulusan mahasiswa; (2) kemandirian dalam melakukan penelitian dan karya ilmiah lain; (3) kemandirian dalam melakukan tugas penunjang, seperti kewenangan dalam mengawas ujian.

Setiap indikator akan dijabarkan dalam satu atau beberapa item pernyataan yang digunakan untuk mengukur kemandirian pekerjaan. Masing-masing indikator (5 pernyataan) diberi skor skala, kemudian skor item dijumlahkan dan dibagi

dengan jumlah pernyataan untuk indikator tersebut, untuk mendapatkan skor rata-rata bagi setiap indikator.

$$X5 = \frac{X5.1. + X5.2 + X5.3 + X5.4 + X5.5}{5}$$

Keterangan : X5 = Skor rata-rata indikator kemandirian pekerjaan

X5i = Skor masing-masing indikator

Dalam hal ini, daftar pertanyaan dibuat untuk mengetahui produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin dibidang pendidikan dan pengajaran (7 item), bidang penelitian (4 item), bidang pengabdian pada masyarakat (1 item) dan bidang penunjang (1 item). Total pertanyaan sebanyak 13 item. Sedangkan untuk mengungkap faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas dosen, dibuat daftar pernyataan yang terdiri dari sistem insentif sebanyak 7 item (pernyataan no.1 s/d 7), kondisi pekerjaan sebanyak 8 item (pernyataan no.8 s/d 15), hubungan interpersonal sebanyak 4 item (pernyataan no. 16 s/d 19), prestise pekerjaan sebanyak 3 item (pernyataan no. 20 s/d 22), dan kemandirian pekerjaan sebanyak 5 item (pernyataan no. 23 s/d 27). Alasan penggunaan daftar pertanyaan dan pernyataan tersebut diatas adalah dengan pertimbangan akan menghemat waktu, tenaga dan biaya. Untuk itu daftar tersebut diisi sendiri oleh responden.

Untuk setiap item pernyataan diberi skor dengan skala 1 s/d 5, dimana masing-masing skor mempunyai kategori sebagai berikut:

- a. Kategori sangat setuju dengan skor sebesar = 5
- b. Kategori setuju dengan skor sebesar = 4
- c. Kategori ragu-ragu/tidak dapat menentukan pendapat dengan skor sebesar = 3
- d. Kategori tidak setuju dengan skor sebesar = 2

e. Kategori sangat tidak setuju dengan skor sebesar - 1

Masing-masing kategori pernyataan tersebut mengandung arti sebagai berikut:

a = *sangat setuju*, berarti responden berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan "sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang dirasakan".

b = *setuju*, berarti responden berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan "lebih banyak sesuainya dari pada tidak".

c = *Ragu-ragu/tidak dapat menentukan pendapat*, berarti responden berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan "ada yang sesuai dan ada yang tidak".

d = *tidak setuju*, berarti responden berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan "lebih banyak tidak sesuai dari pada sesuai".

e = *sangat tidak setuju*, berarti responden berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan "sungguh-sungguh tidak sesuai".

Skala tersebut di atas disebut dengan skala sikap model Likert. Alasan penggunaan skala Likert adalah karena skala ini mampu membedakan subyek berdasarkan perbedaan derajat ciri ordinal yang mereka miliki yang secara khas terwujud dalam gejala kesikapan (Effendi, 1995: 111).

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen STIE di Kotamadya Banjarmasin baik yang berstatus DPK maupun dosen tetap yayasan, baik pria maupun wanita tanpa dibatasi oleh usia. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kopertis Wilayah XI Kalimantan jumlah dosen yang berstatus DPK dan tetap yayasan pada STIE di

Kotamadya Banjarmasin per 31 Maret 1998 adalah 144 orang, yang terdiri dari 26 orang dosen DPK, dan 118 orang dosen tetap yayasan. Dari angka tersebut dosen pria berjumlah 114 orang yang terdiri dari 16 orang dosen DPK dan 98 orang dosen tetap yayasan, sedang dosen wanita berjumlah 30 orang yang terdiri dari 11 orang dosen DPK dan 19 orang dosen tetap yayasan.

4.3.2. Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel atau penentuan jumlah sampel untuk uji regresi linier berganda menggunakan metode insidental sampling (*incidental sampling*), yaitu sampling yang dilakukan dengan menghubungi sampel unit yang praktis saja, sejauh yang bersangkutan dapat dihubungi. Dari 144 dosen STIE yang berstatus DPK dan tetap yayasan yang mengembalikan kuesioner sebanyak 74 orang, dengan demikian responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 74 orang atau 51,39 % dari populasi yang mencakup semua golongan dosen baik golongan III maupun IV.

4.4. Prosedur Pengumpulan Data

4.4.1. Data yang diperlukan

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden meliputi data tingkat produktivitas, sistem administrasi, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari Kopertis Wilayah XI Kotamadya Banjarmasin dan STIE di Kotamadya Banjarmasin, meliputi data jumlah dosen DPK dan dosen tetap yayasan baik pria maupun wanita pada masing-masing STIE di Kotamadya Banjarmasin. Juga data lain yang berkaitan dengan aspek penelitian yang diragap.

Data lain berupa literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas yang diperoleh melalui berbagai terbitan masmedia, laporan-laporan, jurnal-jurnal, buku-buku, dan lain-lain.

4.4.2. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para dosen yang mengajar pada STIE di Kotamadya Banjarmasin, baik yang berstatus dosen DPK maupun dosen tetap yayasan. Mereka diminta untuk mengisi daftar pertanyaan dan pernyataan (kuesioner) untuk mengetahui banyaknya aktivitas Tri Dharma PT, baik dibidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian, bidang pengabdian pada masyarakat, maupun bidang penunjang. Daftar tersebut dimaksudkan juga untuk mengungkapkan faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi produktivitas dosen.

4.4.3. Cara Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Menyusun kuesioner yang diajukan kepada responden. Daftar tersebut disebar kepada seluruh responden yaitu para dosen STIE di Kotamadya Banjarmasin pada bulan Agustus 1998, sebanyak 144 kuesioner sesuai dengan jumlah populasi penelitian. Dari jumlah tersebut berhasil dikumpulkan sebanyak 74 kuesioner, 4 diantaranya tidak lengkap sehingga jumlah kuesioner yang berhasil dikumpulkan

sampai hari terakhir pengumpulan data yaitu akhir bulan September 1998 adalah 70 kuesioner.

- b. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden berdasarkan kuesioner serta tetap mengacu kepada tujuan penelitian.
- c. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung kepada objek penelitian yaitu STIE di Kotamadya Banjarmasin.

4.5. Model dan Teknik Analisis

4.5.1. Model Analisis

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model Analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Alasan menggunakan model ini karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang bermakna faktor-faktor motivasi yaitu sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Model Analisis Regresi Linear Berganda dalam perhitungan akan diolah dengan menggunakan program Microsta, sehingga akan diketahui berapa besar pengaruh beberapa faktor motivasi terhadap produktivitas.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung dengan uji ekonometrika.

Adapun formula dari Model Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = A + B_1X_1 + B_2 X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + e \text{ (Billingsley } et al., 1990 : 479).$$

Dimana :

Y = variabel tergantung, yang dimaksudkan adalah sebagai produktivitas dosen.

$X_1, X_2, X_3, X_4,$ dan $X_5,$ adalah sebagai variabel bebas.

X_1 = dimaksudkan adalah sebagai sistem insentif.

X_2 = dimaksudkan adalah sebagai kondisi pekerjaan.

X_3 = dimaksudkan adalah sebagai hubungan interpersonal.

X_4 = dimaksudkan adalah sebagai prestise pekerjaan.

X_5 = dimaksudkan adalah sebagai kemandirian pekerjaan.

A = konstanta.

$B_1, B_2, B_3, B_4,$ dan B_5 adalah koefisien regresi parsial.

e = adalah komponen pengganggu/residual.

4.5.2. Teknik Analisis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program Microstat, maka dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisa untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Pembuktian hipotesis yang diajukan dapat menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika dengan cara sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama.

Pembuktian hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara serentak, dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : B_1 = B_2 = B_3 = B_4 = B_5 = 0$$

$$H_a : \text{Minimal terdapat satu nilai } B_i \neq 0.$$

Pengujian melalui uji F atau variasinya adalah dengan cara membandingkan F hitung (F_h) dengan F tabel (F_t) pada $\alpha = 0,05$.

Jika hasil perhitungan menunjukkan :

a. $F_h \geq F_t$ \longrightarrow maka H_0 ditolak

H_a diterima

Dimaksudkan adalah variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

b. $F_h < F_t$ \longrightarrow maka H_0 diterima

H_a ditolak

Dimaksudkan adalah variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan atau menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dengan melihat besarnya koefisien determinasi berganda (R^2), atau dengan perkataan lain nilai koefisien determinasi berganda dapat digunakan untuk mengukur berapa besar sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel tidak bebas. Apabila R^2 dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memberikan sumbangan semakin besar terhadap variabel tidak bebas. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Sebaliknya, apabila hasil R^2 perhitungannya semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memberikan sumbangan semakin kecil terhadap variabel tidak bebas. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak

bebasnya. Jadi secara umum dapat dikatakan besarnya koefisien determinasi berganda R^2 berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

2. Pengujian hipotesis kedua.

Pembuktian hipotesis kedua digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

$$H_0 : B_1 = B_2 = B_3 = B_4 = B_5 = 0$$

$$H_a : \text{Minimal terdapat satu nilai } B_i \neq 0.$$

Pengujian dilakukan dengan uji t dengan cara membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada $\alpha = 0,05$.

Jika hasil pengujian menunjukkan :

a. $t_h \geq t_t$ \longrightarrow maka H_0 ditolak

H_a diterima

Dimaksudkan adalah variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas, dan ada pengaruh di antara kedua variabel yang diuji.

b. $t_h < t_t$ \longrightarrow maka H_0 diterima

H_a ditolak

Dimaksudkan adalah variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya, dan tidak ada pengaruh di antara kedua variabel yang diuji.

Kemampuan variabel bebas untuk menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dengan melihat besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-

masing variabel bebas. Jika besarnya r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin besar, ini berarti semakin dominan variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya jika r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin kecil, ini berarti kurang dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebasnya.

3. Pengujian hipotesis ketiga dan keempat

Pembuktian hipotesis ketiga dan keempat dilakukan dengan uji kesamaan dua rata-rata: dua pihak, dengan uji t. Rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

$$H_a : \mu_1 \neq \mu_2$$

Pengujian dilakukan dengan uji kesamaan dua rata-rata dua pihak, dengan membandingkan t hitung (observasi) (t_h) dengan t tabel (t_t) pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n_1 + n_2 - 2)$. Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

$$a. -t_{t1-1/2\alpha} < t_h < t_{t1-1/2\alpha} \longrightarrow \text{maka } H_0 \text{ diterima}$$

H_a ditolak

Maksudnya, dua rata-rata tidak berbeda secara signifikan.

$$b. t_h \leq -t_{t1-1/2\alpha} \text{ atau } t_h \geq t_{t1-1/2\alpha} \longrightarrow \text{maka } H_0 \text{ ditolak}$$

H_a diterima

Maksudnya, dua rata-rata berbeda secara signifikan.

4. Evaluasi ekonometrika

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan Model Regresi Linear Berganda dalam menganalisis telah memenuhi asumsi klasik. Model

Regresi Linear Berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat, apabila beberapa asumsi berikut ini dapat terpenuhi, yaitu :

a. Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas itu tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linear di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi yang digunakan.

Akibat-akibat yang ditimbulkan apabila terjadi multikolinieritas adalah sebagai berikut (Sudrajat, 1984: 170):

- (1) Walaupun estimator OLS (*ordinary least square*) dapat ditentukan, galat baku (*standar error*)-nya akan menjadi lebih besar dengan semakin meningkatnya tingkat kolineariti antar variabel,
- (2) Disebabkan oleh galat baku yang besar, maka selang kepercayaan (*confident interval*) bagi parameter yang diduga akan semakin melebar,
- (3) Dengan selang kepercayaan yang semakin melebar, dalam kasus multikolinieriti yang tinggi, mungkin data cukup memenuhi (*probability*) untuk menerima hipotesis yang salah (tipe galat dua = *type II error*) akan semakin menjadi besar,
- (4) Walaupun estimator OLS masih dapat ditentukan, tapi hasil yang diperoleh dan galat bakunya sangat sensitif untuk berubah dengan berubahnya data,
- (5) Jika nilai multikolinieriti tinggi, akan kita dapatkan koefisien determinasi R^2 yang tinggi, tapi tak ada satupun koefisien regresi yang signifikan.

Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan Uji Korelasi Pearson. Jika koefisien korelasi bermakna, ini berarti pada variabel bebas terjadi multikolinieritas.

b. Heteroskedastisitas

Satu asumsi klasik mengenai model regresi linier adalah komponen pengganggu (e) mempunyai varians yang seragam (sama). Jika asumsi ini tidak bisa dipenuhi maka terjadilah gejala heterokedastisitas, yaitu bahwa variasi residual tidak

sama untuk semua pengamatan. Misalnya heterokedastisitas akan muncul dalam bentuk residual yang semakin besar kalau pengamatan semakin besar.

Kalau asumsi ini dilanggar, maka estimasi koefisien tetap akan tidak berbias tetapi variansi estimasi koefisiennya tidak minimal lagi (Gujarati, 1993: 197). Jadi secara intuitif, estimasi koefisien boleh dikatakan menjadi kurang akurat kalau terjadi heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman yang ditunjukkan oleh tingginya r_{ex} masing-masing faktor independensi mendekati satu.

Cara mengujinya dilakukan dengan membandingkan koefisien Rank Spearman (r_{ex}) terhadap nilai kritisnya. Jika hasilnya $r_{ex} >$ nilai kritisnya, berarti terdapat gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika $r_{ex} <$ nilai kritisnya, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Otokorelasi

Pengujian otokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectional*) (Gujarati, 1993 : 201). Hal ini mempunyai makna bahwa suatu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun berikutnya. Terjadinya korelasi antara data *time series* dengan *cross sectional* menyebabkan uji F dan uji t menjadi tidak akurat. Sedangkan salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak ada otokorelasi dapat diketahui dengan menggunakan Uji Durbin Watson.

Ketiga asumsi di atas merupakan kondisi yang ideal (klasik) dan bila kondisi yang ideal ini dipenuhi maka dalam ekonometri dinamakan "BLUE" (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Atgifari, 1997: 73).

BAB 5**GAMBARAN TENTANG SEKOLAH TINGGI
ILMU EKONOMI DI KOTAMADYA BANJARMASIN**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Kotamadya Banjarmasin berada dalam wilayah kerja Kopertis Wilayah XI Kalimantan. Selain PTS di Kotamadya Banjarmasin, Kopertis Wilayah XI juga mengkoordinir PTS-PTS yang tersebar di berbagai daerah di Propinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Barat yang terdiri sebagai berikut:

- a. Universitas : 14 buah
- b. Institut : 1 buah
- c. Sekolah Tinggi : 30 buah
- d. Akademi : 29 buah.

Jumlah mahasiswa dari 74 PTS di atas adalah 56.287 orang dengan tenaga pengajar sebanyak 5.800 orang, yang terdiri dari :

- a. Dosen PNS dipekerjakan (DPK) : 203 orang
- b. Dosen tetap yayasan : 1.426 orang
- c. Dosen tidak tetap yayasan (LB) : 4.171 orang.

Berdasarkan data Maret 1998, PTS di Kotamadya Banjarmasin berjumlah 17 buah. Perincian jumlah PTS tersebut dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.1.

RINCIAN BENTUK, JUMLAH, STATUS PROGRAM STUDI, JENJANG PROGRAM STUDI PADA PTS DI KOTAMADYA BANJARMASIN

| Bentuk PTS | Jlh PTS | Status P.Studi | | | Jlh Unit. | Jenjang P.Studi | | | | Jumlah P. Studi |
|----------------|------------|----------------|----|----|--------------|-----------------|----|----|----|--------------------|
| | | N | I | R | | D2 | D3 | S1 | S2 | |
| Universitas | 2 | - | 11 | 3 | 14 | - | - | 14 | - | 14 |
| Institut | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Sekolah Tinggi | 8 | 2 | 6 | 13 | 21 | - | 5 | 16 | - | 21 |
| Akademi | 7 | - | - | 9 | 9 | - | 9 | - | - | 9 |
| Jumlah | 17 | 2 | 17 | 25 | 44 | - | 14 | 30 | - | 44 |

Sumber : Laporan Tahunan Kopertis Wilayah XI Kalimantan tahun 1997/1998

Keterangan : N = Disamakan I = Diakui R = Terdaftar

Berdasarkan SK Mendikbud no. 0326/U/1994, yang kemudian diubah menjadi SK no. 0224/U/1994 tentang akreditasi PT terdapat dua kriteria akreditasi yaitu *accredited* dan *not accredited*. Jadi tidak lagi menggunakan kriteria Terdaftar, Diakui, atau Disamakan. Kriteria *accredited* atau diakreditasi diberikan baik kepada PTN maupun PTS yang dinilai berkualitas baik. Penilaian dilakukan secara berkala untuk hal-hal yang menyangkut: kurikulum, mutu, jumlah tenaga pendidikan, sarana dan prasarana, tata laksana administrasi akademik, kepegawaian, keuangan dan kerumahainggaan. Selanjutnya untuk PT yang diakreditasi diberikan peringkat A (tertinggi), B (sedang), c (terendah). Kriteria *not accredited* atau tidak diakreditasi diberikan kepada PTN maupun PTS yang tidak atau belum memenuhi standar minimal persyaratan yang harus dipenuhi. Lembaga yang berwenang melakukan penilaian tersebut adalah BAN (Badan Akreditasi Nasional).

Unsur dosen mendapat penilaian tersendiri oleh BAN yang meliputi antara lain: kualitas, jumlah dosen S2/S3, komposisi dosen, kepanngkatan, dan kegiatan

Tri Dharma PT (menyangkut jumlah tulisan ilmiah dan penelitian dosen). Untuk itu PT harus memperhatikan pengembangan dosen sebagai sumber daya manusia utama di kampus, termasuk juga pengadaannya. Belakangan ini banyak PT yang mensyaratkan setiap pelamar yang mendaftar sebagai dosen harus berpendidikan S2, hal ini tidak lain untuk memenuhi kualifikasi BAN.

Berdasarkan data dari kopertis, jumlah dosen yang mengajar di PTS Kotamadya Banjarmasin sampai dengan akhir Maret 1998 adalah 1.161 orang. Sebagian besar di antara mereka berstatus dosen LB (yaitu sebanyak 681 orang atau 59% dari total dosen). Banyaknya dosen LB merupakan masalah tersendiri yang perlu mendapatkan perhatian tersendiri dari pihak pengelola PT maupun kopertis sebagai pembina. Selain akan mempengaruhi kredibilitas PT yang bersangkutan, juga akan mempengaruhi penilaian kualifikasi oleh BAN. Hal ini merupakan dilema, disatu sisi PTS dituntut untuk memenuhi rasio dosen tetap (dengan mahasiswa), disisi lain dana PTS untuk *recruitment* dan pengembangan dosen adalah terbatas. Merekrut dosen baru jelas akan meningkatkan biaya rutin operasional, sedang kemampuan PTS untuk menggali dana adalah terbatas.

Tabel 5.2. berikut menyajikan daftar tentang jumlah dosen pada berbagai PTS di Kotamadya Banjarmasin.

Tabel 5.2.

**NAMA PTS DAN JUMLAH DOSEN
BERDASARKAN STATUS DAN JENIS KELAMIN
PADA PTS DI KOTAMADYA BANJARMASIN**

| Nama PTS | DPK | | DTY | | DLB | | Jumlah | | Jumlah Total |
|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|-----------|-----------------|
| | L | P | L | P | L | P | L | P | |
| Univ.Ahmad Yani | 15 | 4 | 81 | 1 | 89 | - | 185 | 5 | 190 |
| Univ.Islam Kalimant. | 16 | 4 | 24 | 6 | 130 | - | 170 | 10 | 180 |
| STIE Indonesia | 7 | 6 | 62 | 12 | 26 | 4 | 95 | 22 | 117 |
| STIA Bina Banua | 5 | - | 26 | 2 | 12 | - | 43 | 2 | 45 |
| STIMI Banjarmasin | 5 | 2 | 26 | 3 | 28 | - | 59 | 5 | 64 |
| STIH Sultan Adam | 1 | 3 | 16 | 3 | 40 | - | 57 | 6 | 63 |
| STIE Nasional | 1 | 4 | 23 | 5 | 55 | - | 79 | 9 | 88 |
| STKIP Banjarmasin | 3 | 1 | 15 | 1 | 78 | - | 96 | 2 | 98 |
| STIE Pancasetia | 7 | 1 | 14 | 2 | 44 | 4 | 65 | 7 | 72 |
| STIBA Banjarbaru | - | - | 8 | - | 11 | 2 | 19 | 2 | 21 |
| ATPN Banjarbaru | 2 | - | 16 | - | 46 | - | 64 | - | 64 |
| AKOP Barabai | - | - | 6 | - | 20 | - | 26 | - | 26 |
| AMIK Banjarmasin | 3 | - | 12 | 2 | 39 | - | 54 | 2 | 56 |
| Akd.Maritim Nusant. | - | - | 6 | - | 14 | 1 | 20 | 1 | 21 |
| Akd. Adm. Amuntai | - | - | 8 | - | 15 | - | 23 | - | 23 |
| Akd. Adm. Tabalong | - | - | 2 | - | 17 | - | 19 | - | 19 |
| Akd. Filsafat GKE | - | - | 8 | - | 6 | - | 14 | - | 14 |
| Jumlah total | 65 | 25 | 353 | 37 | 670 | 11 | 1088 | 73 | 1161 |

Sumber : Laporan Tahunan Kopertis Wilayah XI Kalimantan tahun 1997/1998

Keterangan : DPK = Dosen PNS Dipekerjakan

L = Dosen Laki-laki

DTY = Dosen Tetap Yayasan

P = Dosen Perempuan

DLB = Dosen Luar Biasa

PTS di Kotamadya Banjarmasin sebagian besar berbentuk sekolah tinggi (lihat tabel 5.1). Dari 8 sekolah tinggi, 3 di antaranya berbentuk STIE, sedang yang lain terdiri dari: 1 STKIP, 1 STIMI, 1 STIH, 1 STIA, dan 1 STIBA. Banyaknya sekolah tinggi yang berbentuk STIE menunjukkan bahwa sekolah tinggi ini banyak diminati oleh masyarakat. Hal ini terbukti dari 9.546 mahasiswa

sekolah tinggi yang ada di Banjarmasin, 63% nya atau 6.010 orang adalah mahasiswa STIE. Beberapa faktor yang menyebabkan tingginya minat masyarakat ini adalah diantaranya, tersedianya sarana/prasarana pendidikan yang memadai, kualifikasi dosen, dan adanya program studi yang berstatus disamakan, dimana hal ini tidak dimiliki oleh program studi pada PTS lain.

5.1. Gambaran Khusus

5.1.1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI)

STIEI Banjarmasin yang berada di bawah Yayasan Lembaga Pendidikan Kejuruan Nasional Indonesia (LPKNI) Banjarmasin didirikan tanggal 1 April 1985. PTS yang berada di jalan Brigjen.H. Hasan Basri no.9 ini sekarang dipimpin oleh Ir.H.M. Said sebagai ketua yayasan dan Drs.H.M. Arifin sebagai ketua STIEI. Ir.H.M. Said yang dulu pernah menjabat gubernur Kalsel ini memegang jabatan sebagai ketua yayasan sejak awal pendiriannya.

Susunan pengurus STIEI periode sekarang adalah sebagai berikut:

- a. Ketua : Drs.H.M. Arifin
- b. Pembantu Ketua I : Drs. Ihil S. Baron
- c. Pembantu Ketua II : Drs. Suhartono, MM
- d. Pembantu Ketua III : Drs. Masrani Noor, MSi

Pada awal pendiriannya, STIEI mempunyai dua jurusan yaitu Manajemen dengan program studi Manajemen Keuangan dan Jurusan Akuntansi, program studi Akuntansi. Berdasarkan SK Dirjen Dikti no. 634/DIKTI/Kep/1993 tanggal 23-11-1993, status jurusan manajemen mengalami perubahan dari status Diakui menjadi Disamakan, sedang jurusan Akuntansi berdasarkan SK No. 626/DIKTI/Kep/1993 tanggal 23-11-1993 berstatus Diakui.

Meningkatnya kebutuhan akan tenaga akuntansi siap pakai oleh dunia usaha, diantisipasi oleh STIEI dengan membuka program diploma akuntansi (D3) pada tahun 1992 dengan status terdaftar sesuai dengan SK Dirjen Dikti no. 397/DIKTI/Kep/1992 tanggal 16-11-1992.

Sebagai PTS yang cukup ternama di Banjarmasin, STIEI berusaha membenahi sarana/prasarana pendidikan untuk menunjang kemajuan kampus. Dengan jumlah mahasiswa terdaftar 3.036 orang (data tanggal 31/3/1998), STIEI telah berhasil mengembangkan sarana fisik kampus yang memadai meliputi ruang kuliah, ruang laboratorium, ruang perpustakaan, ruang seminar, ruang dosen, dan ruang administrasi dengan total lahan seluas 3.198 M2, dengan dosen yang selalu ditingkatkan kuantitas dan kualifikasinya.

Tabel 5.3. berikut menyajikan jumlah dosen yang mengajar pada STIEI Banjarmasin berdasarkan jurusan dan program studi.

Tabel 5.3

JUMLAH DOSEN BERDASARKAN JURUSAN/P.STUDI
PADA STIEI BANJARMASIN
KEADAAN TANGGAL 31 MARET 1998

| Jurusan | P. Studi | Jumlah Dosen |
|-----------|---------------|--------------|
| Manajemen | Man. Keuangan | 74 orang |
| Akuntansi | Akuntansi | 43 orang |
| Jumlah | | 117 orang |

Sumber : Laporan Tahunan Kopertis Wilayah XI Tahun 1997/1998

5.1.2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional (STIENAS)

STIENAS Banjarmasin didirikan pada tanggal 6 Pebruari 1987 oleh Yayasan Pendidikan Bandarmasih. PTS yang berlokasi di jalan Mayjen. Soetoyo S. no. 126 ini pada awal pendiriannya bernama Akademi Akuntansi Nasional

(AKSINAS) Banjarmasin. Perkembangan selanjutnya AKSINAS melalui SK Mendikbud RI no. 0133/O/1988 tanggal 29 Pebruari 1988 beralih status dari program diploma (DIII) menjadi S1, dengan jurusan dan program studi Akuntansi. Dua tahun berikutnya atau tepatnya tanggal 17 Januari 1990, dengan SK Mendikbud RI no. 038/O/1990, dibuka jurusan Manajemen. Kemudian berdasarkan SK Dirjen Dikti no. 239/DIKTI/Kep/1994, kedua jurusan tersebut ditingkatkan statusnya dari Terdaftar menjadi Diakui.

Susunan pengurus STIENAS sekarang adalah sebagai berikut:

- a. Ketua : Drs.M. Masduki, SE, MS
- b. Pembantu Ketua I : Dra. Budi Rofelawaty, Ak.
- c. Pembantu Ketua II : Dra. Ni Nyoman S.
- d. Pembantu Ketua III : Dra. Agustina Anita L.

Jumlah mahasiswa STIENAS adalah 2.510 orang (data tanggal 31 Maret 1998) dengan jumlah dosen sebanyak 88 orang dengan perincian seperti pada tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.4

JUMLAH DOSEN BERDASARKAN JURUSAN/P. STUDI
PADA STIENAS BANJARMASIN
KEADAAN TANGGAL 31 MARET 1998

| Jurusan | P. Studi | Jumlah Dosen |
|-----------|---------------|--------------|
| Manajemen | Man. Keuangan | 55 orang |
| Akuntansi | Akuntansi | 33 orang |
| Jumlah | | 88 orang |

Sumber : Laporan Tahunan Kopertis Wilayah XI Tahun 1997/1998

5.1.3. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia (STIEPAN)

STIEPAN Banjarmasin pertama kali didirikan dengan nama Akademi Manajemen Keuangan (AMKU) Banjarmasin pada tahun 1986. Pada waktu itu AMKU telah memiliki program studi Manajemen Keuangan dengan status terdaftar. Dalam perkembangan selanjutnya oleh Yayasan Pendidikan Sumber Ilmu selaku badan hukum penyelenggara, AMKU diubah bentuknya menjadi STIEPAN berdasarkan SK Dirjen Dikti no. 240/DIKTI/Kep/1992 tanggal 5 Juni 1992.

STIEPAN di awal pendiriannya telah memiliki jurusan/program studi yaitu manajemen keuangan (SI) dan akuntansi (SI), ditambah manajemen keuangan (DIII), dengan status terdaftar. Kemudian sesuai SK Dirjen Dikti no. 44/DIKTI/Kep/1994 tanggal 28 Januari 1994, status untuk program SI (manajemen keuangan dan akuntansi) menjadi Diakui. Tiga tahun kemudian melalui SK Dirjen Dikti no. 485/DIKTI/Kep/1996 tanggal 7 Oktober 1996 jurusan manajemen keuangan berstatus Disamakan.

Setelah mengalami beberapa perubahan, susunan pengurus STIEPAN sekarang adalah sebagai berikut:

- a. Ketua : Lanny Purnama K., SE
- b. Pembantu Ketua I : Lanny Purnama K., SE
- c. Pembantu Ketua II : Ir. Melania, MP
- d. Pembantu Ketua III : Drs. Zaid Abdurrakhman.

Jumlah mahasiswa STIEPAN sampai tanggal 31 Maret 1998 adalah 464 orang dengan jumlah dosen baik yang berstatus tetap maupun LB adalah 72 orang.

Tabel 5.5. berikut menyajikan jumlah dosen pada STIEPAN.

Tabel 5.5

JUMLAH DOSEN BERDASARKAN JURUSAN/P. STUDI
PADA STIEPAN BANJARMASIN
KEADAAN TANGGAL 31 MARET 1998

| Jurusan | P. Studi | Jumlah Dosen |
|-----------|---------------|--------------|
| Manajemen | Man. Keuangan | 38 orang |
| Akuntansi | Akuntansi | 34 orang |
| Jumlah | | 72 orang |

Sumber : Laporan Tahunan Kopertis Wilayah XI Tahun 1997/1998

5.2. Deskripsi Variabel

Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Dengan demikian variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah produktivitas dosen sedang variabel bebas adalah faktor-faktor motivasi yang terdiri dari variabel sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan dan kemandirian pekerjaan. Deskripsi masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

5.2.1. Produktivitas Dosen

Produktivitas dosen yang dimaksudkan dalam penelitian ini sebagaimana diuraikan pada definisi operasional pada bab 4 adalah jumlah hasil kerja atau kegiatan yang dilakukan dosen baik yang berstatus DPK maupun dosen tetap yayasan di dalam melaksanakan misi Tri Dharma PT dalam dua semester tahun akademik 1997/1998. Variabel ini dinyatakan dalam beberapa item pertanyaan (sebanyak 13 item). Berdasarkan jawaban responden diperoleh hasil penelitian tentang produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin seperti yang terlihat pada tabel 5.6 berikut.

Tabel 5.6

**PRODUKTIVITAS DOSEN BERDASARKAN TINGKAT
DISTRIBUSINYA PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN TAHUN AKADEMIK 1997/1998**

| Kategori | Jumlah (frekuensi) | Persentase |
|-----------------|-------------------------------|-------------------|
| Sangat rendah | 18 | 25,71 |
| Rendah | 23 | 32,86 |
| Sedang | 22 | 31,43 |
| Tinggi | 3 | 4,29 |
| Sangat Tinggi | 4 | 5,71 |
| Jumlah | 70 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dikemukakan bahwa tingkat produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin lebih dari separo (59 %) berada pada katagori rendah dan sangat rendah. Sisanya yaitu 31 % berada pada katagori sedang dan hanya 10 % berada pada katagori tinggi dan sangat tinggi.

Secara parsial yaitu bila dilihat pada masing-masing bidang Tri Dharma PT, terlihat penyebab rendahnya produktivitas dosen (berdasarkan data yang ada) adalah kurangnya aktivitas di bidang penelitian. Bahkan sebanyak 26 % diantara responden sama sekali tidak melakukan penelitian. Demikian juga dengan kegiatan penulisan karya ilmiah baik dalam bentuk buku maupun majalah ilmiah jarang dilakukan responden. Setelah dilakukan pengamatan, ternyata hal ini disebabkan selain tidak tersedianya media penulisan seperti jurnal atau majalah ilmiah di kampus, juga disebabkan kurangnya minat membuat tulisan ilmiah karena kesibukan mengajar dan kegiatan lain yang banyak menyita perhatian. Kendala lain yang penulis temukan adalah kurang memadainya buku-buku atau jurnal-jurnal ilmiah di perpustakaan. Sebagian dari buku dan jurnal ilmiah

tersebut terbitan lama, sehingga banyak dosen yang mengalami kesulitan untuk mencari referensi untuk mengangkat permasalahan aktual dalam tulisan ilmiahnya.

Minimnya aktivitas di bidang penelitian oleh dosen sebenarnya tidak hanya dialami oleh STIE saja, tetapi hal ini sudah merupakan fenomena umum dosen di Indonesia (Singarimbun, 1990: 204). Beberapa kendala yang melatarbelakangi hal tersebut adalah; Pertama, karena "kemiskinan dosen" sebagaimana yang diungkapkan oleh Singarimbun (1990: 205). Miskin di sini bukan dalam pengertian mutlak seperti tidak dapat memenuhi kebutuhan sandang-pangan, tetapi diartikan secara relatif yaitu dosen dikatagorekan miskin apabila diukur dengan standar kebutuhan hidup para pekerja profesional yang sederajat. Oleh sebab itu pada banyak kenyataannya, para dosen jarang yang mengabdikan hidupnya hanya dengan "berkutut" di kampus, tetapi dia akan mencari aktivitas lain yang dapat menambah penghasilan di luar kampus. Djalali (1994) dalam penelitiannya tentang motivasi kerja dosen PTS di Jawa Timur, mengungkapkan kenyataan yang lebih ekstrem lagi, yaitu karena keterbatasan (khususnya dosen di Jawa Timur), menyebabkan mereka tidak mampu berlangganan surat kabar, apalagi jurnal atau majalah ilmiah. Keterangan lainnya cukup memprihatinkan, yaitu tidak sedikit dari para dosen tersebut yang mengalami kesulitan ketika harus membayar kontrak rumah. Mereka "kelabakan" setiap datang tahun ajaran baru, sewaktu anak-anak mereka harus membayar uang sekolah, membeli buku-buku baru dan mengganti baju seragam. Akibatnya para dosen tadi terpaksa "ngebut" mengajar dengan SKS yang berlebihan untuk memperoleh honor mengajar dan "teledor" melakukan tugas penelitian yang tentunya memerlukan biaya yang tidak

sedikit menurut ukuran mereka. Kedua, karena alasan finansial institusi, yaitu keterbatasan dana penelitian yang dapat diberikan oleh kampus. Sehingga untuk memperoleh dana tersebut, para dosen harus "berebut" dan bersaing dengan dosen lainnya. Ketiga, kurangnya pengetahuan dosen terhadap metodologi penelitian. Hal ini berhubungan dengan budaya "kurang baca". Biasanya para dosen dalam menyusun laporan penelitian hanya mengikuti pola metodologi penelitian dari laporan penelitian yang sudah ada tanpa memperdulikan relevansinya dengan permasalahan penelitian yang dibuat.

5.2.2. Sistem Insentif

Yang dimaksud dengan sistem insentif adalah kebijakan yang diberikan lembaga yang dikaitkan dengan imbalan berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lain. Sistem insentif juga berhubungan dengan kebijakan promosi dan pengembangan karir. Kebijakan promosi menyangkut kesempatan meningkatkan status, wewenang dan tanggung jawab yang tercermin pada kenaikan pangkat dan jabatan, sedangkan kebijakan pengembangan karir berkenaan dengan kesempatan untuk dapat mengikuti pendidikan tingkat lanjut (S2/S3), atau kesempatan untuk mengikuti penataran, kursus dan pendidikan lain yang bertujuan untuk menambah wawasan dan ketrampilan dosen. Selain itu kebijakan insentif berkenaan juga dengan adanya jaminan yang diberikan lembaga yang dapat memberikan rasa aman dan tentram dalam bekerja, seperti dana pensiun dan asuransi kecelakaan.

Dalam kuesioner penelitian, variabel ini dijabarkan dalam 7 item pernyataan, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.7. berikut

Tabel 5.7

**SISTEM INSENTIF BERDASARKAN TINGKAT
DISTRIBUSINYA PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN AGUSTUS S/D SEPTEMBER 1998**

| Kategori | Jumlah (frekuensi) | Persentase |
|-----------------|-------------------------------|-------------------|
| Sangat kurang | 0 | 0 |
| Kurang | 4 | 5,71 |
| Cukup | 41 | 58,57 |
| Baik | 22 | 31,43 |
| Sangat baik | 3 | 4,29 |
| Jumlah | 70 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel 5.7 terlihat sebagian besar responden (58,57 %) menyatakan sistem insentif pada STIE di Kotamadya Banjarmasin adalah cukup. Hanya sedikit (5,7 %) yang menyatakan kurang, sedang sisanya, sebanyak 31,43 % responden menyatakan baik dan 4,29 % responden menyatakan sangat baik. Dengan demikian secara umum sistem insentif pada STIE di Kotamadya Banjarmasin dilihat dari distribusinya adalah cukup dan cenderung baik.

Selanjutnya dilihat dari masing-masing indikatornya, sistem insentif pada STIE dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut.

Tabel 5.8

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MASING-MASING INDIKATOR
SISTEM INSENTIF PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN AGUSTUS S/D SEPTEMBER 1998

(Dalam Persentase)

| No. | Indikator Sistem Insentif | STS | TS | R | S | SS |
|-----|---|-----|-----|------|------|------|
| 1. | Penghasilan mampu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja | 4,3 | 4,3 | 22,9 | 52,9 | 15,7 |
| 2. | Prosedur kenaikan pangkat transparan dan jelas | 0 | 1,4 | 20 | 60 | 18,6 |
| 3. | Evaluasi terhadap promosi objektif | 0 | 5,7 | 24,3 | 55,7 | 14,3 |
| 4. | Kesempatan yang sama untuk dapat melanjutkan pendidikan yg lebih tinggi | 0 | 2,9 | 32,9 | 51,4 | 12,9 |
| 5. | Kesempatan yang sama mengikuti pelatihan, penataran, dll. | 0 | 4,3 | 31,4 | 50 | 14,3 |
| 6. | Peluang menempati jabatan tertentu (struktural) bersifat objektif dan terbuka | 0 | 5,7 | 47,1 | 32,9 | 14,3 |
| 7. | Adanya jaminan yang dapat menimbulkan rasa aman dan tenteram | 0 | 5,7 | 25,7 | 55,7 | 12,9 |

Sumber : Lampiran 3

Keterangan : STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju
 TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju
 R = Ragu-ragu/tidak dapat menentukan pendapat

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa penghasilan yang diperoleh dosen baik berupa gaji, tunjangan, maupun honorarium oleh sebagian besar responden dianggap mampu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, yaitu sebanyak 69%. Hanya sedikit responden yang menyatakan sebaliknya yaitu sebanyak 9%. Sedangkan selebihnya tidak menyatakan pendapatnya. Keadaan yang menunjang hal tersebut di atas adalah sebagai berikut :

1. Besarnya gaji dan tunjangan (fungsional) yang diberikan kepada dosen disesuaikan dengan kemampuan yayasan pengelola. Besarnya diupayakan minimal sama dengan gaji dan tunjangan yang diterima oleh dosen PNS.

2. Adanya berbagai tunjangan khusus bagi dosen tertentu, seperti tunjangan tambahan bagi dosen yang berpendidikan S2/S3. Hal ini dimaksudkan untuk lebih memacu keinginan dosen untuk menempuh pendidikan lanjut.
3. Honorarium mengajar relatif besar dibanding dosen PTS lain. Setiap dosen yang mempunyai porsi mengajar melebihi dari batas SKS yang ditetapkan (yaitu 12 SKS perminggu) diberikan honor mengajar yang disesuaikan dengan pangkat dan golongan dosen. Pada umumnya dosen STIE memiliki kelas mengajar lebih dari satu untuk setiap mata kuliah yang dipegangnya, sehingga frekuensi mengajar mereka tergolong "padat". Hal ini membuka kemungkinan bagi para dosen untuk dapat memperoleh honor tambahan dari mengajar.

Indikator kedua dari sistem insentif adalah prosedur kenaikan pangkat. Sebanyak 60 % responden menyatakan prosedur kenaikan pangkat pada STIE adalah transparan dan jelas, bahkan 19 % responden menyatakan sangat transparan dan jelas. Hanya 1 % responden yang menyatakan tidak setuju. Sisanya yaitu 20 % responden menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan birokrasi (yang berkenaan dengan prosedur pengurusan pangkat) pada STIE dapat dimengerti dan bersifat transparan. Hal ini sangat menunjang peningkatan karir dosen. Sebaliknya, apabila terdapat ketidakjelasan dan ketidaktransparanan prosedur pengurusan pangkat akan melahirkan sifat "kontra produktif" dari dosen karena merasa bahwa lembaga menghambat karir mereka. Untuk itu setiap petugas yang berhubungan dengan karir dosen di kampus hendaknya memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh para dosen. Karena merekalah yang mengetahui seluk beluk dan prosedur pengurusan kenaikan

pangkat. Faktor lain yang diperhatikan oleh STIE adalah bahwa mereka mempunyai jadwal tetap rapat senat yang dilakukan secara periodik untuk membahas usul kenaikan pangkat dosen, sehingga para dosen yang ingin mengusulkan kenaikan pangkat dapat menyiapkan segala persyaratan yang diperlukan sebelum tanggal rapat. Di samping itu agar para dosen tidak lalai mengajukan usul kenaikan pangkatnya, mereka diberikan daftar tentang masa kerja mereka pada pangkat dan golongan terakhir, dan kapan mereka dapat mengajukan usul kenaikan pangkat berikutnya.

Indikator ketiga, adalah evaluasi terhadap promosi yang objektif, sebanyak 6 % responden menyatakan pendapat tidak setuju, 24 % responden menyatakan ragu-ragu, 56 % responden menyatakan setuju dan sisanya 14 % responden menyatakan sangat setuju. Kriteria objektif tersebut dimaksudkan bahwa setiap dosen berhak memperoleh promosi berupa kenaikan pangkat sepanjang mereka telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan tanpa perkecualian. Ketetapan tentang promosi dosen di STIE tentunya mengacu pada peraturan perundangan seperti undang-undang no. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, PP no 3 tahun 1980 tentang pengangkatan dalam pangkat PNS, dan keputusan menteri berupa SK Menpan no. 13 tahun 1988. Dalam ketetapan tentang promosi tersebut disebutkan di antaranya bahwa untuk pengangkatan pertama dalam jabatan Asisten Ahli Madya bagi lulusan S1 dan Asisten Ahli bagi lulusan S3 atau spesialis II di samping angka kredit dari ijazah yang dimiliki yang bersangkutan wajib memperoleh angka kredit sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) yang berasal dari semua unsur (pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan penunjang).

Indikator keempat adalah adanya kesempatan yang sama untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. sebanyak 3 % responden menyatakan tidak setuju, 33 % responden menyatakan ragu-ragu, 51 % responden menyatakan setuju dan 13 % responden menyatakan sangat setuju. Jumlah responden yang menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu sebanyak 36 % tersebut harus mendapat perhatian STIE, apakah hal ini karena kurangnya informasi tentang peluang melanjutkan kependidikan pascasarjana atau karena adanya kendala pembiayaan.

Sebagaimana diketahui pembiayaan pendidikan ke pasca sarjana dapat diperoleh dari berbagai sumber, di antaranya dari kopertis, Dikti, Bappenas, ADB ataupun dari sumber luar negeri. Oleh sebab itu setiap dosen STIE yang berminat dan telah memenuhi syarat yang ditetapkan (menyangkut Indeks Prestasi, nilai TPA dan TOEFL serta persyaratan lain), diberikan kesempatan bahkan fasilitas untuk dapat meneruskan pendidikan baik ke program S2 maupun S3, dalam negeri maupun luar negeri. Namun karena jumlahnya terbatas sehingga tidak semua dosen STIE yang memenuhi syarat dapat memperoleh beasiswa tersebut. Hal inilah yang menyebabkan sebagian dosen merasa kesempatan mereka terbatas untuk dapat meneruskan pendidikan ke jenjang S2 atau S3.

Indikator kelima dari sistem insentif adalah adanya kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan, penataran dan pendidikan lain sejenis. Sebanyak 64 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan di atas, sedangkan, 31 % responden menyatakan ragu-ragu dan sisanya 4 % responden menyatakan tidak setuju.

Sama halnya dengan indikator keempat, bahwa kegiatan pelatihan, penataran, kursus dan kegiatan lainnya yang bertujuan untuk menambah ketrampilan, keahlian atau wawasan dosen memerlukan dana yang tidak sedikit. Karena itu tidak semua dosen dapat memperoleh kesempatan untuk itu.

Indikator keenam tentang peluang menempati jabatan tertentu yang bersifat objektif dan terbuka, sebanyak 6 % responden menyatakan tidak setuju, 47 % menyatakan ragu-ragu, dan sisanya sebanyak 47 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Banyaknya responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju bahwa peluang tersebut dapat dimiliki oleh setiap orang disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut: Pertama, kebijakan STIE tentang pengangkatan jabatan struktural terutama jabatan ketua tidak terlepas dari pengaruh yayasan. Pengangkatan tersebut harus memperoleh rekomendasi atau persetujuan yayasan. Artinya pihak yayasan mempunyai pengaruh yang menentukan dalam pengambilan keputusan sehingga pihak pengelola tidak independen terhadap setiap kebijakan yang dibuatnya. Kedua, dari segi dosen itu sendiri, yaitu mereka umumnya tidak begitu tertarik kepada jabatan struktural di kampus. Bahkan di antara responden menolak untuk menempati jabatan tertentu dengan alasan antara tanggung jawab dengan tunjangan struktural yang diperoleh tidak seimbang. Selain itu mereka tidak ingin terikat waktu.

Indikator terakhir tentang sistem insentif adalah adanya jaminan yang dapat menimbulkan rasa aman dan tenang dalam bekerja. Perasaan aman dan tenang dalam bekerja bukan hanya dipenuhi dengan standar keselamatan kerja dan berbagai asuransi kecelakaan, tetapi yang lebih penting di lembaga PT adalah jaminan terhadap kontinuitas pekerjaan dalam jangka panjang. Dengan demikian

pihak lembaga harus mempunyai komitmen untuk menjamin kesejahteraan para dosen kelak apabila mereka tidak berkarya lagi dengan memberikan jaminan pensiun. Kebijakan tersebut ternyata ditanggapi positif oleh sebagian besar responden yang berarti bahwa berbagai jaminan yang diberikan STIE telah dapat menimbulkan perasaan aman dan tentram para dosen.

5.2.3 Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan dimaksudkan sebagai keadaan yang mendukung dan mempengaruhi pelaksanaan dan keberhasilan tugas dan kegiatan dosen. Karena menyangkut keberhasilan tugas dosen, maka kondisi pekerjaan di sini bukan hanya berhubungan dengan aspek fasilitas kerja saja, tetapi juga berhubungan dengan sistem pengaturan kerja dan kondisi mahasiswa.

Dalam angket penelitian, variabel ini dijabarkan dalam 8 item pernyataan yang pada garis besarnya meliputi: pertama, kondisi kerja, yaitu cara-cara pendekatan yang digunakan lembaga dalam pengaturan kerja; kedua, kondisi mahasiswa, yaitu potensi dan perhatiannya terhadap misi yang di emban para dosen; ketiga, fasilitas kerja, yaitu sarana dan prasarana yang disediakan lembaga untuk menunjang kelancaran pelaksanaan kerja. Tabel 5.9 memaparkan kondisi pekerjaan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.

Tabel 5.9

**KONDISI PEKERJAAN BERDASARKAN TINGKAT
DISTRIBUSINYA PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN AGUSTUS S/D SEPTEMBER 1998**

| Kategori | Jumlah (frekuensi) | Persentase |
|-----------------|-------------------------------|-------------------|
| Sangat kurang | 0 | 0 |
| Kurang | 5 | 7,14 |
| Cukup | 25 | 35,71 |
| Baik | 39 | 55,71 |
| Sangat baik | 1 | 1,43 |
| Jumlah | 70 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.9 terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa kondisi pekerjaan pada STIE relatif baik. Hanya 7 % responden yang menyatakan kurang.

Dilihat dari indikatornya, tanggapan dosen terhadap unsur kondisi pekerjaan pada STIE dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MASING-MASING INDIKATOR
KONDISI PEKERJAAN PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN AGUSTUS S/D SEPTEMBER 1998

(Dalam Persentase)

| No. | Indikator Kondisi Pekerjaan | STS | TS | R | S | SS |
|-----|--|-----|-----|------|------|------|
| 1. | Pedoman pengaturan kerja yang jelas | 0 | 1,4 | 11,4 | 68,6 | 18,6 |
| 2. | Perhatian yang baik dari mhs terhadap pelajaran dan tugas dari dosen | 0 | 4,3 | 14,3 | 77,1 | 4,3 |
| 3. | Potensi yang dapat diandalkan dari mhs untuk pengembangan dimasa y.a.d. | 0 | 1,4 | 27,1 | 65,7 | 5,7 |
| 4. | Ruang mengajar yang bersih | 0 | 5,7 | 12,9 | 62,9 | 18,6 |
| 5. | Perlengkapan mengajar yang tersedia memadai | 0 | 7,1 | 8,6 | 71,4 | 12,9 |
| 6. | Tata ruang dosen yang teratur dan nyaman | 1,4 | 8,6 | 20 | 58,6 | 11,4 |
| 7. | Fasilitas komp., lab., dan perpustakaan yang tersedia cukup dan memadai | 1,4 | 10 | 11,4 | 61,4 | 15,7 |
| 8. | Fasilitas OR, ibadah, dan penunjang lain yang tersedia cukup dan memadai | 1,4 | 4,3 | 15,7 | 64,3 | 14,3 |

Sumber : Lampiran 3

Keterangan : STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju
 TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju
 R = Ragu-ragu/tidak dapat menentukan pendapat

Indikator pertama dari kondisi pekerjaan pada STIE adalah tentang pedoman pengaturan kerja yang jelas, seperti dalam hal pembagian mata kuliah, penentuan hari dan jam mengajar, dan pembentukan tim pengajar serta kepanitiaan ujian. Dalam hal ini tanggapan responden sebanyak 87 % menyatakan setuju dan sangat setuju, 11 % responden menyatakan ragu-ragu, dan hanya 1 % responden menyatakan tidak setuju. Kondisi tersebut mencerminkan sebagian besar dosen STIE memperoleh gambaran yang jelas tentang sistem dan prosedur kerja yang berkaitan dengan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran pada

lembaga tempat mereka mengajar. Setiap memasuki semester baru, diadakan rapat *bezetting* (rapat penentuan mata kuliah yang akan diajari dosen). Sebelum rapat tersebut diadakan, setiap dosen diminta mengisi mata kuliah yang ingin diajarkannya sesuai dengan bidang keahlian dan minat. Dalam rapat, apabila terdapat *overlapping* dan kekosongan pada mata kuliah tertentu oleh dosen diselesaikan melalui musyawarah antar para dosen yang dipandu oleh ketua jurusan. Dalam hal ini pembagian mata kuliah diatur sedemikian rupa sehingga dosen tidak terkonsentrasi pada mata kuliah tertentu. Lazimnya, untuk dosen muda/baru ditawarkan mata kuliah yang sifatnya *elementry* tanpa menutup kemungkinan untuk memegang mata kuliah lain. Selanjutnya mata kuliah yang bersifat aplikatif atau *advance* diprioritaskan untuk dosen senior atau yang telah bergelar S2/S3. Selain itu, untuk setiap mata kuliah terdapat dosen koordinator yang bertugas mengkoordinir dan mensinkronkan materi maupun jadwal mengajar agar sesuai dengan waktu dan silabi yang sudah ditetapkan. Dengan demikian setiap dosen dapat dengan mudah *manage* kegiatan mengajar mereka.

Indikator kedua dan ketiga dari kondisi pekerjaan pada STIE adalah berkaitan dengan perhatian dan potensi mahasiswa yang menunjang misi dan tugas dosen. Sebagaimana diketahui bahwa unsur mahasiswa merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di PT. Baik buruknya kualitas lulusan suatu PT mencerminkan baik atau buruknya kualitas PT yang bersangkutan. Apabila banyak lulusan suatu PT tertentu diterima bekerja di dunia usaha, maka PT tersebut oleh masyarakat dianggap bagus/favorit. Padahal dalam hal ini yang berperan dalam menunjang keberhasilan seseorang

bukan hanya terletak pada tempat di mana dia kuliah, tetapi juga tergantung pada bakat dan minat serta kemampuan mahasiswa yang bersangkutan dalam menyerap pengetahuan dan ketrampilan selama berada di PT. Dengan demikian unsur mahasiswa harus diperhatikan agar potensi yang mereka miliki dapat dikembangkan sehingga dapat diandalkan di masa yang akan datang.

Tanggapan dosen terhadap perhatian dan potensi mahasiswa STIE pada umumnya baik. Hanya 4 % dan 1 % responden yang menyangsikan hal tersebut, sedangkan 14 % dan 27 % responden tidak memberikan tanggapannya. Besarnya tanggapan ragu-ragu tersebut perlu dicermati oleh STIE, apakah hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian mahasiswa atau kurangnya perhatian dosen terhadap potensi mahasiswa. Dalam hubungannya dengan perhatian mahasiswa, keluhan sering muncul terutama dari dosen muda yang masih mengalami kesulitan mentransformasikan pengetahuannya atau kurang bisa menguasai kelas.

Indikator-indikator lain berkenaan dengan sarana dan prasarana pendidikan pada STIE. Sebagian besar responden menganggap fasilitas yang ada di lembaga sudah memadai dan hanya 8 % rata-rata responden menanggapi sebaliknya. Meskipun demikian, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh STIE. Yaitu, mengenai tata ruang kerja dosen sekitar 30 % responden menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju. Tanggapan sebesar ini cukup beralasan karena berdasarkan pengamatan di lapangan untuk institusi tertentu, karena terbatasnya ruang yang tersedia, para dosen di tempatkan pada ruang yang melebihi kapasitasnya. Bahkan untuk ruang pembantu ketua dan ketua jurusan ditempatkan pada ruangan yang sama dengan para dosen non struktural karena mereka tidak mempunyai ruangan

tersendiri. Hal ini tidak terlepas dari keadaan institusinya yang masih berada pada tahap pengembangan. Diharapkan mereka mempunyai dana yang cukup untuk investasi pada lahan dan fisik bangunan di masa yang akan datang. Keterbatasan ini menyebabkan pada sebagian dosen menganggap fasilitas lainnya seperti ruang komputer, laboratorium, dan perpustakaan serta untuk fasilitas olah raga dan tempat ibadah dirasa kurang memadai. Namun meskipun demikian, pihak STIE dengan keterbatasan yang ada sebenarnya dapat menutupi kekurangan tersebut dengan menciptakan lingkungan yang bersih. Ruang dosen dapat ditata sedemikian rupa agar terlihat bersih dan rapi. Rak-rak buku yang kusam dan perabot yang jarang dipakai yang berada di ruang dosen dapat dipindahkan atau diganti sehingga memberikan kesan lapang di ruangan. Kalau mempunyai dana, ada baiknya melengkapi setiap ruangan dosen dengan AC agar temperatur udara di ruangan dapat dikontrol dan memberikan kesejukan sehingga para dosen merasa betah bila berada di ruangan.

5.2.3. Hubungan Interpersonal

Variabel hubungan interpersonal sesuai dengan definisi operasional diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara dosen dengan segenap sivitas akademika di kampus. Hubungan yang terbentuk terwujud dalam tiga bentuk. Pertama, hubungan dosen dengan rekan sekerja; kedua, hubungan dosen dengan atasan; ketiga, hubungan dosen dengan para mahasiswa. Ketiga hubungan tersebut mempunyai nuansa yang berbeda. Hubungan dosen dengan rekan sekerja terjalin dalam rangka pelaksanaan tugas pekerjaan. Jadi penekanannya kepada sesama dosen. Hubungan dosen dengan atasannya dapat terwujud baik dengan ketua jurusan, ketua lembaga maupun unsur pimpinan lain yang mempunyai

kewenangan struktural. Hubungan dosen dengan atasan dapat bersifat formal maupun non formal. Dalam hal ini pimpinan dapat juga berfungsi sebagai mitra kerja. Selanjutnya hubungan dosen dengan mahasiswa dapat dikaitkan dengan pelaksanaan tugas dosen di bidang pendidikan dan pengajaran. Interaksi tersebut dapat terjadi di dalam kelas maupun di luar kelas dalam bentuk bimbingan, konsultasi belajar dan sebagainya.

Dalam kuesioner penelitian, variabel ini dijabarkan dalam 4 item pernyataan. Hasil penelitiannya dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini.

Tabel 5.11

HUBUNGAN INTERPERSONAL BERDASARKAN TINGKAT
DISTRIBUSINYA PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN AGUSTUS S/D SEPTEMBER 1998

| Kategori | Jumlah (frekuensi) | Persentase |
|---------------|-----------------------|------------|
| Sangat kurang | 0 | 0 |
| Kurang | 1 | 1,43 |
| Cukup | 23 | 32,86 |
| Baik | 39 | 55,71 |
| Sangat baik | 7 | 10 |
| Jumlah | 70 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.11 terlihat bahwa 66 % responden berpendapat bahwa hubungan interpersonal pada STIE adalah baik dan baik sekali. Sebanyak 33 % responden menyatakan cukup, dan hanya 1 % responden yang menyatakan kurang. Dengan demikian pada umumnya hubungan interpersonal pada STIE relatif baik. Banyak responden yang diwawancarai mengemukakan bahwa hubungan yang kondusif tersebut sangat besar kontribusinya terhadap kontinuitas pekerjaan mereka pada STIE. Minimnya friksi kepentingan antar unsur di kampus

menyebabkan mereka cenderung lebih mempertahankan pekerjaan yang ada dibanding bekerja di tempat lain yang mungkin dapat menawarkan kompensasi yang lebih baik. Dengan demikian *turnover* pegawai yang tinggi dapat dihindari, kestabilan kerja dapat dipelihara, dan upaya pengembangan SDM di kampus dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan indikatornya, tanggapan responden terhadap variabel hubungan interpersonal dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini.

Tabel 5.12

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MASING-MASING INDIKATOR
HUBUNGAN INTERPERSONAL PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN AGUSTUS S/D SEPTEMBER 1998

(Dalam Persentase)

| No. | Indikator Hubungan Interpersonal | STS | TS | R | S | SS |
|-----|---|-----|-----|------|------|------|
| 1. | Hubungan dengan sesama rekan dosen yang terbina dengan baik | 0 | 2,9 | 1,4 | 71,4 | 24,3 |
| 2. | Pimpinan yang akomodatif dan aspiratif | 1,4 | 2,9 | 20 | 57,1 | 18,6 |
| 3. | Adanya pertemuan koordinatif dengan unsur pimpinan | 0 | 5,7 | 8,6 | 70 | 15,7 |
| 4. | Hubungan dengan mahasiswa yang terbina dengan baik | 0 | 0 | 17,1 | 67,1 | 15,7 |

Sumber : Lampiran 3

Keterangan : STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju
 TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju
 R = Ragu-ragu/tidak dapat menentukan pendapat

Indikator pertama dari hubungan interpersonal adalah hubungan antara dosen dengan sesama rekan dosen yang terbina dengan baik. Sebanyak 96 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pernyataan di atas, hanya 1 % dan 3 % responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan hampir semua dosen menganggap tidak ada masalah berarti dengan hubungan mereka dengan sesama dosen. Bahkan hubungan tersebut boleh dikatakan sangat akrab seperti yang tercermin dari

tanggapan 24 % responden. Kondisi seperti ini harus tetap dipertahankan oleh STIE dengan selalu mengadakan acara silaturahmi antar dosen. Selama ini berbagai acara pertemuan yang dibuat baik yang diadakan di lingkungan kampus maupun luar kampus cukup mampu mencairkan hubungan yang kadang terlihat kaku, terutama antar dosen muda dengan seniornya.

Indikator kedua dan ketiga berusaha menggali bagaimana hubungan antara dosen dengan unsur pimpinan di kampus dengan penekanan kepada bagaimana figur pimpinan dalam menjalankan kebijakannya. Apakah mereka bersifat akomodatif dan aspiratif terhadap keluhan dan keinginan para dosen dan apakah mereka mampu menyatakan visi dan persepsi mereka dengan segenap unsur sivitas akademika terutama dosen melalui pertemuan formal atau rapat yang dilaksanakan secara terjadwal maupun tidak. Berbagai tanggapan dikemukakan para dosen yang secara umum atau sekitar 80 % responden menyatakan hubungan mereka dengan unsur pimpinan berjalan dengan baik. Hanya 4 % responden yang menyatakan sebaliknya. Sedangkan sisanya tidak berkomentar tentang hal ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di STIE selama ini telah dapat membentuk partisipasi yang baik para dosen yang dapat memberikan andil berarti terhadap peningkatan motivasi.

Indikator terakhir dari hubungan interpersonal tersebut adalah hubungan dosen dengan para mahasiswanya. Dari tanggapan responden dapat dipastikan mereka tidak mengalami kendala berarti dalam menjalin hubungan atau komunikasi dengan para mahasiswa. Terbukti tidak ada responden yang mengeluhkan hal ini.

5.2.5. Prestise Pekerjaan

Dalam definisi operasional variabel telah dijelaskan yang dimaksud dengan prestise pekerjaan adalah sifat pekerjaan yang dianggap memiliki rasa "gengsi" yang membedakannya dengan pekerjaan lain. Variabel ini dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang karena pada dasarnya manusia juga memiliki kebutuhan untuk memiliki prestise (*self esteem*). Orang yang memiliki kebutuhan *self esteem* yang tinggi akan termotivasi untuk selalu berupaya agar mendapatkan sesuatu yang memiliki prestise menurut persepsinya sendiri atau menurut persepsi masyarakat. Sehubungan dengan jabatan sebagai dosen, dapat diperkirakan bahwa tinggi rendahnya prestise jabatan atau pekerjaan sebagai dosen akan mempengaruhi pemenuhan kebutuhan *self esteem* dosen yang mempengaruhi motivasi yang bersangkutan untuk melakukan tugas dan kewajibannya.

Untuk mengetahui tanggapan dosen terhadap prestise pekerjaan sebagai dosen, tabel 5.13 menyajikan tingkat intensitas tanggapan responden berdasarkan distribusinya.

Tabel 5.13

**PRESTISE PEKERJAAN BERDASARKAN TINGKAT
DISTRIBUSINYA PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN AGUSTUS S/D SEPTEMBER 1998**

| Kategori | Jumlah (frekuensi) | Persentase |
|---------------|-----------------------|------------|
| Sangat kurang | 0 | 0 |
| Kurang | 2 | 2,86 |
| Cukup | 9 | 12,86 |
| Baik | 46 | 65,71 |
| Sangat baik | 13 | 18,57 |
| Jumlah | 70 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.13 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 84 % mempunyai tanggapan yang baik dan sangat baik terhadap prestise pekerjaan sebagai dosen.

Berdasarkan indikatornya, tanggapan responden terhadap variabel prestise pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini.

Tabel 5.14

**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MASING-MASING INDIKATOR
PRESTISE PEKERJAAN PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN AGUSTUS S/D SEPTEMBER 1998**

(Dalam Persentase)

| No. | Indikator Prestise Pekerjaan | STS | TS | R | S | SS |
|-----|---|-----|-----|-----|------|------|
| 1. | Bangga menyandang status sebagai dosen | 0 | 2,9 | 7,1 | 50 | 40 |
| 2. | Kedudukan dosen sama dengan pekerja profesional lain yang sederajat | 0 | 2,9 | 7,1 | 54,3 | 35,7 |
| 3. | Merasa terpancang di tengah-tengah masyarakat | 1,4 | 5,7 | 8,6 | 61,4 | 22,9 |

Sumber : Lampiran 3

Keterangan : STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju
 TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju
 R = Ragu-ragu/tidak dapat menentukan pendapat

Dari tabel 5.14 terlihat bahwa 90 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mereka merasa bangga menyandang status sebagai dosen. Hanya 3 % responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dan sisanya tidak memberikan tanggapan atau bersifat ragu-ragu. Tanggapan hampir serupa ditujukan pada pernyataan atau indikator kedua yang menyebutkan bahwa kedudukan dosen setara dengan profesi lain yang sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin berpendapat bahwa profesi dosen merupakan pekerjaan yang mempunyai prestise.

Pada indikator terakhir, ditanggapi oleh 84 % lebih responden setuju/sangat setuju terhadap pernyataan bahwa pekerjaan sebagai dosen membuat yang bersangkutan merasa terpandang di masyarakat. Hal ini bukan dimaksudkan bahwa para dosen menganggap dirinya sebagai kelompok elit di dalam masyarakat, tetapi lebih pada pengertian bahwa dengan status dosen yang disandang, mereka dituntut untuk dapat berperan aktif pada kegiatan sosial kemasyarakatan. Menurut komentar para responden, apabila mereka diminta untuk mengkoordinir suatu kegiatan atau dipercayakan memegang suatu jabatan formal ataupun informal di masyarakat, mereka akan merasa malu menolaknya, misalnya dengan alasan tidak mampu atau tidak mempunyai waktu untuk itu. Justru sebaliknya dengan bekerja sebagai dosen, mereka memiliki kesempatan untuk dapat bersosialisasi secara baik dengan lingkungan masyarakat sekitar.

5.2.6. Kemandirian Pekerjaan

Yang dimaksud dengan kemandirian pekerjaan adalah kebebasan atau kepercayaan yang diberikan atasan atau lembaga kepada dosen dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan profesinya. Kemandirian pekerjaan ini dapat juga diartikan sebagai otoritas untuk melaksanakan tugas profesional secara mandiri. Kemandirian pekerjaan tersebut bukan hanya pada aspek pekerjaan tertentu saja seperti kemandirian dalam hal memberikan materi kuliah, atau nilai ujian. Juga bukan berlaku untuk bidang tertentu saja seperti kemandirian di bidang pendidikan dan pengajaran saja, tetapi kemandirian tersebut meliputi segenap aspek pekerjaan dan bidang pekerjaan yang menjadi tugas dosen.

Pada kuesioner penelitian, variabel kemandirian pekerjaan dijabarkan dalam 5 item pernyataan. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut.

Tabel 5.15

**KEMANDIRIAN PEKERJAAN BERDASARKAN TINGKAT
DISTRIBUSINYA PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN AGUSTUS S/D SEPTEMBER 1998**

| Kategori | Jumlah (frekuensi) | Persentase |
|-----------------|-------------------------------|-------------------|
| Sangat kurang | 0 | 0 |
| Kurang | 0 | 0 |
| Cukup | 17 | 24,29 |
| Baik | 43 | 61,43 |
| Sangat baik | 10 | 14,29 |
| Jumlah | 70 | 100 |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dijelaskan bahwa tidak seorang respondenpun berpendapat kemandirian pekerjaan pada STIE kurang/sangat kurang. Sebaliknya 76 % responden berpendapat kemandirian pekerjaan pada STIE adalah baik dan sangat baik. Berdasarkan indikatornya, tanggapan responden terhadap variabel kemandirian pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut.

Tabel 5.16

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MASING-MASING INDIKATOR
KEMANDIRIAN PEKERJAAN PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN
KEADAAN AGUSTUS S/D SEPTEMBER 1998

(Dalam Persentase)

| No. | Indikator Kemandirian Pekerjaan | STS | TS | R | S | SS |
|-----|--|-----|-----|-----|------|------|
| 1. | Kebebasan dalam menentukan mata kuliah yang akan dipegang | 0 | 4,3 | 20 | 55,7 | 20 |
| 2. | Keleluasaan mengembangkan materi kuliah | 0 | 1,4 | 8,6 | 62,9 | 27,1 |
| 3. | Tidak ada intervensi dalam menentukan materi dan nilai ujian | 0 | 2,9 | 7,1 | 52,9 | 37,1 |
| 4. | Kewenangan bertindak tegas terhadap mahasiswa yang curang dalam ujian | 0 | 0 | 5,7 | 64,3 | 30 |
| 5. | Kebebasan menuangkan ide dan gagasan dalam penelitian/penulisan karya ilmiah | 0 | 0 | 10 | 54,3 | 35,7 |

Sumber : Lampiran 3

Keterangan : STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju
 TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju
 R = Ragu-ragu/tidak dapat menentukan pendapat

Indikator pertama, yaitu tanggapan terhadap kebebasan dalam memilih dan menentukan mata kuliah, sebanyak 4 % responden menyatakan tidak setuju, 20 % responden menyatakan ragu-ragu, dan 76 % responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Responden yang menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu apabila dijumlahkan cukup banyak yaitu 24 %. Golongan responden ini berdasarkan pengamatan, ternyata berasal dari mereka yang mendapat jatah mengajar pada mata kuliah yang tidak sepenuhnya merupakan mata kuliah pilihan mereka. Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa terdapat beberapa prosedur dalam pengalokasian mata kuliah kepada dosen. Sebelum rapat *hezetting* diadakan, para dosen mengisi sejumlah mata kuliah yang akan diajarkan pada formulir yang telah disediakan. Tentunya pengisian ini didasarkan pada kemampuan dan bidang studi yang diminati dosen yang bersangkutan. Pada kenyataannya pada saat rapat diadakan terdapat beberapa dosen yang

menginginkan mengasuh mata kuliah yang sama dengan rekannya. Misalnya untuk mata kuliah pengantar akuntansi diperlukan 3 orang dosen yang mengasuhnya, ternyata yang mendaftar sebanyak 5 orang. Dengan demikian setelah melalui jalan musyawarah, otomatis 2 orang dosen harus mengalah. Mereka diminta untuk memegang mata kuliah lain yang mungkin tidak sepenuhnya diminati oleh dosen yang bersangkutan. Demikian juga untuk dosen tertentu, misalnya dosen S2/S3, karena mereka dianggap mampu, diminta untuk mengasuh mata kuliah tertentu yang mungkin tidak diminati oleh dosen yang bersangkutan tetapi karena rapat menghendaki atau tidak ada dosen lain yang mampu mengasuhnya, akhirnya dosen tersebut terpaksa memegang mata kuliah tersebut. Kondisi seperti di ataslah yang ditanggapi oleh sebagian responden membatasi kemandirian mereka.

Indikator kedua, yaitu tanggapan responden terhadap keleluasaan dalam mengembangkan materi kuliah kepada mahasiswa, sebanyak 1 % lebih responden menyatakan tidak setuju, 9 % responden menyatakan ragu-ragu, dan sisanya menyatakan setuju dan sangat setuju. Sebagaimana penjelasan sebelumnya bahwa di dalam setiap tim pengajar terdapat satu dosen koordinator yang biasanya di angkat atau ditunjuk dari dosen senior. Tugas dosen koordinator tersebut adalah memberikan panduan tentang materi kuliah, materi ujian dan melakukan pembagian kelas yang akan ditangani para dosen. Dengan demikian, meskipun setiap dosen diberi keleluasaan dalam mengembangkan materi kuliah, tetapi tidak terlepas dari silabi atau panduan yang telah diberikan. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kesenjangan materi kuliah antara satu kelas dengan kelas lainnya. Atau dengan kata lain semua materi kuliah yang ditetapkan dalam silabi

diberikan kepada mahasiswa dengan porsi yang sama. Hal inilah yang mungkin membuat sebagian dosen merasa terikat karenanya, Sehingga yang bersangkutan berpendapat tidak memiliki keleluasaan dalam mengembangkan materi kuliah.

Tanggapan responden terhadap intervensi dalam menentukan materi dan nilai ujian hampir sama dengan indikator kedua, yaitu sekitar 10 % responden menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu. Hal ini juga disebabkan karena mereka merasa terikat dengan keberadaan tim pengajar dan dosen koordinator. Bahan ujian, terutama bahan ujian untuk UAS, sebelum diberikan kepada mahasiswa dikonsultasikan dulu pada dosen koordinator dan kepada anggota tim dosen. Hal ini disebabkan karena meskipun mahasiswa berada pada kelas yang berbeda, tetapi bahan ujian UAS diberlakukan sama kepada mereka, sehingga bahan dan nilai ujian yang dihasilkan merupakan hasil "rembuk" para dosen yang terlibat pada tim pengajar tersebut. Hal inilah yang mungkin dianggap oleh sebagian dosen sebagai wujud adanya intervensi.

Indikator keempat tentang kewenangan untuk bertindak tegas kepada peserta ujian yang berbuat curang atau melanggar peraturan dalam ujian. Pada indikator ini, tidak ada seorang respondenpun yang menyatakan tidak setuju. Dengan demikian hampir semua dosen STIE menganggap bahwa mereka mempunyai kewenangan penuh dalam memberikan sanksi kepada mahasiswa peserta ujian. Di dalam ujian apabila dosen pengawas menemukan pelanggaran berat terhadap peraturan ujian, maka dosen yang bersangkutan membuat berita acara pelanggaran tersebut dan hampir dapat dipastikan bahwa dosen pengasuh mata kuliah yang diujikan tersebut tidak meluluskan mahasiswa yang bersangkutan.

Indikator terakhir, berkaitan dengan kemandirian di bidang penelitian. Dalam hal ini tidak ada tanggapan responden yang tidak setuju terhadap keleluasaan untuk menuangkan ide dan gagasan dalam penelitian dan penulisan karya ilmiah. Dengan demikian, hendaknya para dosen STIE lebih memacu kegiatan penelitian para dosen. Namun sayang, adanya beberapa kendala menyangkut fasilitas dan dana penelitian seperti yang diuraikan sebelumnya, menyebabkan aktivitas dosen STIE di bidang penelitian kurang optimal.

5.3. Analisis Penelitian

5.3.1. Hasil Persamaan Regresi

Sesuai dengan tujuan penelitian, model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel tertentu (disebut variabel bebas) terhadap variabel lain (disebut variabel tidak bebas). Dalam penelitian ini, variabel bebas tersebut adalah faktor-faktor motivasi berupa sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan. Sedang variabel tidak bebasnya adalah produktivitas dosen.

Untuk menentukan persamaan regresi, digunakan sistem pengolahan data berupa microstat yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut.

Tabel 5.17

**RANGKUMAN HASIL ANALISIS REGRESI
PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS DOSEN PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN**

| Variabel Tidak Bebas | Variabel Bebas | Koef. Regresi | T Hitung | Prob. | r ² |
|----------------------|-------------------------|--------------------------|----------|---------|----------------|
| Produktivitas (Y) | Sistem Insentif (X1) | 6,1262 | 2,775 | 0,00722 | 0,1074 |
| | Kondisi Pekerjaan (X2) | 5,9589 | 2,621 | 0,01094 | 0,0969 |
| | Hub. Interpersonal (X3) | 6,1654 | 2,123 | 0,01822 | 0,0840 |
| | Prestise Pekerjaan (X4) | 3,3916 | 2,059 | 0,04357 | 0,0621 |
| | Kemand. Pekerjaan (X5) | 6,5872 | 2,688 | 0,00916 | 0,1014 |
| Konstanta = -69,1955 | | F Ratio = 32,409 | | | |
| R Squared = 0,7169 | | Probabilitas = 0,000E+00 | | | |
| Multiple R = 0,8467 | | | | | |

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.17, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = -69,1955 + 6,1262X1 + 5,9589X2 + 6,1654X3 + 3,3916X4 + 6,5872X5$$

Angka konstanta menunjukkan nilai -69,1955, ini bukan berarti apabila variabel-variabel bebas bernilai nol, maka produktivitas negatif. Juga bukan berarti bahwa persamaan regresi yang diperoleh salah. Sepanjang nilai variabel-variabel bebas atau variabel X tidak mungkin sama dengan nol (misalnya, variabel sistem insentif yang didalamnya terdapat indikator besarnya penghasilan, tidak mungkin sama dengan nol), menurut Rietveld (1994: 39) tidak menimbulkan masalah. Selanjutnya untuk koefisien regresi variabel bebas, semua variabel (X1, X2, X3, X4, dan X5) menunjukkan nilai positif. Ini berarti terdapat hubungan yang searah dengan variabel tidak bebas (Y). Dengan demikian apabila faktor-faktor motivasi yang terdiri dari sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan

meningkat, maka produktivitas dosen juga akan meningkat. Sebaliknya apabila faktor-faktor motivasi tersebut menurun maka produktivitas dosen juga akan menurun atau berkurang.

5.3.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga faktor-faktor motivasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas dosen. Untuk menguji hipotesis tersebut, digunakan uji F yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.17.

Dari tabel 5.17 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 32,409 dengan probabilitas 0,00. Apabila dibandingkan dengan F tabel pada taraf nyata 5% (yaitu sebesar 2,30), maka nilai F hitung lebih besar di bandingkan F tabel. Berarti variabel sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Demikian juga kalau dilihat nilai probabilitasnya (sebesar 0,00) yang berada jauh dibawah nilai 0,05 menunjukkan pengaruh variabel-variabel tersebut secara bersama-sama terhadap produktivitas dosen memang sangat bermakna.

Besarnya kontribusi seluruh variabel X terhadap produktivitas dosen ditunjukkan oleh angka R^2 . Berdasarkan tabel 5.17 diketahui nilai R^2 adalah 0,7169 (atau 71,69 %). Dengan demikian seluruh variabel bebas (X1, X2, X3, X4, dan X5) yang digunakan dalam persamaan regresi secara bersama-sama telah mampu memberikan kontribusi terhadap produktivitas dosen sebesar 71,69 %. Dengan kata lain faktor-faktor motivasi berupa sistem insentif, kondisi pekerjaan,

hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin sebesar 71,69 %. Sedangkan variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dosen sebesar 28,31 %. Faktor-faktor tersebut dapat berupa minat, potensi yang ada, baik inteligensia, bakat, kemampuan akademik, senioritas serta faktor-faktor lainnya.

Untuk melihat keceratan hubungan atau korelasi antara seluruh variabel bebas terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin, ditunjukkan oleh angka *multiple regression* yaitu sebesar 0,8467 (84,67%) pada tabel 5.17. Besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) adalah sangat erat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. H_0 yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi yaitu sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin ditolak.
- b. H_a yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi yaitu sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin diterima.

Dengan demikian hipotesis I diterima atau terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua yang menyatakan diduga dari faktor-faktor motivasi tersebut, faktor sistem insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap

produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin dapat dibuktikan dengan melihat nilai t hitung masing-masing variabel dan koefisien determinasi parsial (r^2).

Pada tabel 5.17 terlihat bahwa nilai t hitung masing-masing variabel berbeda-beda. Nilai t hitung variabel X1 adalah 2,775; variabel X2 adalah 2,621; variabel X3 adalah 2,423; variabel X4 sebesar 2,059 dan variabel X5 adalah 2,688. Apabila nilai t hitung masing-masing variabel tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf nyata 5 % yang sebesar 1,997, maka semua variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas dosen karena nilai t hitungnya lebih besar daripada nilai t tabelnya. Untuk membuktikan hipotesis kedua, nilai t hitung masing-masing variabel bebas dibandingkan. Yang memiliki nilai t hitung paling besar berarti variabel tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Y. Dari perbandingan tersebut diperoleh perhitungan bahwa variabel X1 mempunyai t hitung tertinggi, sehingga dapat dinyatakan bahwa faktor sistem insentif (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas dosen. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan "diduga dari faktor-faktor motivasi tersebut, faktor sistem insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin" terbukti kebenarannya.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, dapat diketahui dengan melihat angka r^2 . Dari tabel 5.17 terlihat besarnya r^2 untuk variabel X1 adalah 0,1074. Ini berarti sumbangan atau pengaruh sistem insentif terhadap produktivitas dosen adalah 10,74 %. Selanjutnya besarnya r^2 untuk variabel X2

adalah 0,0969 yang berarti pengaruh variabel kondisi pekerjaan terhadap produktivitas dosen adalah 9,69 %. Nilai r^2 untuk variabel X3 adalah 0,0840 yang berarti pengaruh variabel hubungan interpersonal terhadap produktivitas dosen adalah 8,40 %. Nilai r^2 untuk variabel X4 adalah 0,0621 yang berarti pengaruh variabel prestise pekerjaan adalah 6,21 %. Dan Nilai r^2 untuk variabel X5 adalah 0,1014 yang berarti pengaruh variabel kemandirian pekerjaan adalah 10,14 %.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga terdapat perbedaan produktivitas antara dosen DPK dengan dosen tetap yayasan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut, dilakukan dengan uji kesamaan dua rata-rata dua pihak dengan uji t. Nilai t hitung yang diperoleh dari perhitungan di atas kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf nyata 5 %.

Berdasarkan perhitungan microstat, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 5.18

**RANGKUMAN HASIL UJI KESAMAAN RATA-RATA DUA PIHAK
PERBEDAAN PRODUKTIVITAS DOSEN DPK DENGAN
DOSEN TETAP YAYASAN PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN**

| Keterangan | DPK | DTY | Selisih |
|-------------------------|------------|----------------|----------------|
| Rata-rata Produktivitas | 42,3750 | 42,1613 | 0,2137 |
| Standar deviasi | 16,5343 | 13,7042 | 4,5276 |
| Jumlah Responden | 16 | 31 | - |
| T = 0,0472 | | Prob. = 0,4813 | |

Sumber : Lampiran 8

Keterangan : DPK = Dosen PNS dipekerjakan
DTY = Dosen tetap yayasan

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.18 diperoleh nilai t hitung sebesar 0,0472. Dengan membandingkannya dengan t tabel pada taraf nyata 5 % yaitu $\pm 1,997$, ternyata nilai t hitung berada dalam range nilai t tabel yaitu $-1,997 < 0,0472 < +1,997$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa produktivitas dosen DPK tidak berbeda dengan dosen tetap yayasan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan "diduga terdapat perbedaan produktivitas antara dosen DPK dengan dosen tetap yayasan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin" ditolak atau tidak terbukti kebenarannya.

Hipotesis terakhir adalah diduga terdapat perbedaan produktivitas dosen pria dengan dosen wanita pada STIE di Kotamadya Banjarmasin, diuji dengan alat uji yang sama dengan hipotesis ketiga. Hasil perhitungan uji kesamaan dua rata-rata dua pihak dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut.

Tabel 5.19

**RANGKUMAN HASIL UJI KESAMAAN RATA-RATA DUA PIHAK
PERBEDAAN PRODUKTIVITAS DOSEN PRIA DENGAN
DOSEN WANITA PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN**

| Keterangan | Dosen Pria | Dosen Wanita | Selisih |
|-------------------------|-------------------|---------------------|----------------|
| Rata-rata Produktivitas | 44,6216 | 40,9394 | 3,6822 |
| Standar deviasi | 13,4920 | 13,8568 | 3,2719 |
| Jumlah Responden | 37 | 33 | - |
| T = 1,1254 | | Prob. = 0,1322 | |

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, nilai t hitung adalah sebesar 1,1254. Apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf nyata 5 % yang sebesar $\pm 1,997$, maka nilai t hitung berada dalam range nilai t tabel yaitu

$-1,997 < 1,1254 < +1,997$, yang berarti bahwa tidak ada perbedaan produktivitas antara dosen pria dengan dosen wanita. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan “diduga terdapat perbedaan produktivitas antara dosen pria dengan dosen wanita pada STIE di Kotamadya Banjarmasin” ditolak atau tidak terbukti kebenarannya.

BAB 6

PEMBAHASAN

Pada bab 1, dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi yaitu sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan dan kemandirian pekerjaan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Selain itu juga untuk mengetahui faktor motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas dosen, juga ingin mengetahui perbedaan produktivitas dosen DPK dengan dosen tetap yayasan, dan perbedaan produktivitas dosen pria dengan dosen wanita.

Untuk memenuhi tujuan penelitian, digunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan uji kesamaan dua rata-rata dua pihak.

6.1. Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Produktivitas

Pengaruh faktor-faktor motivasi yaitu sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan dan kemandirian pekerjaan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin dapat diketahui melalui uji F. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas dosen dilakukan dengan menghitung nilai R^2 .

Nilai F hitung yang diperoleh melalui perhitungan pada tabel 5.17 menunjukkan nilai sebesar 32,409. Nilai tersebut jauh berada di atas nilai F tabel sebesar 2,30 pada taraf nyata 5 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh faktor-faktor motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas dosen adalah

sangat bermakna. Demikian juga jika dilihat dari nilai probabilitasnya (0,00) lebih kecil dari taraf nyata 5 %, menunjukkan pengaruh faktor-faktor motivasi tersebut memang signifikan atau bermakna terhadap produktivitas dosen.

Besar nilai R^2 adalah 0,7169 yang berarti produktivitas dosen dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi sebesar 71,69 %, sedang sisanya yaitu 28,31 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dapat berupa faktor minat, potensi yang ada seperti bakat dan intelegensia, kemampuan akademik, senioritas baik ditinjau dari latar belakang pendidikan maupun jenjang kewenangan akademik, serta faktor-faktor lain yang berada diluar model penelitian ini.

Untuk melihat keceratan hubungan atau korelasi antara seluruh variabel motivasi dengan produktivitas ditunjukkan oleh angka *multiple regression* sebesar 0,8467. Angka ini relatif besar (yaitu mendekati angka 1), yang berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas dalam model ini sangat erat.

6.2. Pengaruh Masing-masing Faktor Motivasi terhadap Produktivitas Dosen

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi terhadap produktivitas dosen dilakukan melalui uji t atau uji parsial. Hasil perhitungan uji t tersebut (t hitung) dibandingkan dengan t tabel pada taraf nyata 5 %. Selanjutnya untuk menghitung pengaruh tersebut dilakukan dengan menghitung nilai r^2 masing-masing variabel bebas. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 6.1 berikut.

Tabel 6.1

PERBANDINGAN NILAI T HITUNG DENGAN T TABEL DAN NILAI r^2 MASING-MASING VARIABEL BEBAS PADA TARAF NYATA 5 %

| No. | Variabel Bebas | Nilai t hitung | Nilai t tabel | Keterangan | Nilai r^2 |
|-----|----------------|----------------|---------------|---------------|-------------|
| 1. | X1 | 2,775 | 1,997 | t hit > t tab | 0,1074 |
| 2. | X2 | 2,621 | 1,997 | t hit > t tab | 0,0969 |
| 3. | X3 | 2,423 | 1,997 | t hit > t tab | 0,0840 |
| 4. | X4 | 2,059 | 1,997 | t hit > t tab | 0,0621 |
| 5. | X5 | 2,688 | 1,997 | t hit > t tab | 0,1014 |

Sumber : Lampiran 7

6.2.1. Pengaruh Variabel Sistem Insentif (X1) terhadap Produktivitas Dosen

Koefisien regresi variabel sistem insentif (X1) adalah 6,1262 yang berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan variabel produktivitas dosen. Artinya apabila sistem insentif ditingkatkan, produktivitas dosen akan meningkat. Sebaliknya, apabila sistem insentif dianggap rendah atau diturunkan, maka produktivitas dosen juga akan menurun.

Hasil t hitung dari variabel sistem insentif adalah sebesar 2,775. Hasil ini lebih besar dibandingkan t tabel pada taraf nyata 5 % yang sebesar 1,997. Dengan demikian variabel sistem insentif (X1) mempunyai pengaruh secara bermakna terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Demikian juga jika dilihat nilai probabilitas variabel X1 yang sebesar 0,5 % berada di bawah taraf nyata 5 %, menunjukkan bahwa variabel sistem insentif mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas dosen.

Besarnya sumbangan variabel sistem insentif terhadap produktivitas dosen adalah 10,74 % dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dianggap konstan. Dibanding variabel lain, variabel X1 ini mempunyai nilai r^2 yang paling besar. Ini berarti variabel sistem insentif atau variabel X1 mempunyai pengaruh yang

dominan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Besarnya pengaruh sistem insentif terhadap produktivitas dosen secara dominan dapat dipahami karena variabel ini berhubungan erat dengan masalah atau motif ekonomi. Dan jika berbicara tentang motif ekonomi, ini tidak dapat dilepaskan dengan masalah pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan akan rasa aman pada diri seseorang. Bagi dosen yang dikatakan oleh Singarimbun (1990) sebagai dosen yang miskin, maka masalah insentif baik berupa insentif finansial atau insentif lain adalah penting bagi dosen. Miskin di sini diartikan secara relatif, yaitu penghasilan dosen apabila dibandingkan dengan pekerja profesional yang sederajat adalah kecil. Kebutuhan hidup bagi para dosen tidak hanya sekedar pemenuhan papan, sandang dan pangan yang layak saja, tetapi juga menyangkut kebutuhan-kebutuhan yang menjadi penunjang dalam pelaksanaan tugasnya seperti buku-buku dan biaya penelitian mandiri dan sebagainya. Selain itu para dosen juga dituntut untuk memenuhi kebutuhan dasar yang berhubungan dengan masalah kultural (*basic cultural needs*) seperti biaya untuk menambah tingkat pengetahuannya baik formal atau non formal, kebutuhan yang berhubungan dengan pendidikan anak, rekreasi dan sebagainya. Kondisi para dosen pada umumnya yang ada saat ini masih begitu jauh untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar seperti tersebut di atas dengan gaji yang ada.

Sehubungan dengan dosen STIE, kondisi mereka tidak lepas dari apa yang diungkapkan di atas. Keterbatasan ekonomi ini "kental" sekali dihadapi oleh mereka terlebih lagi sebagian besar dari mereka adalah dosen yang mempunyai masa kerja kurang dari lima tahun. Bagi dosen muda seperti ini, setiap tambahan insentif yang diperoleh akan sangat berarti sekali bagi mereka. Penekanan kepada

motif ekonomi ini membawa pengaruh atau implikasi tersendiri kepada kegiatan Tri Dharma PT sebagai berikut:

- a. Di bidang pendidikan dan pengajaran, mereka cenderung berebut untuk mendapatkan jumlah SKS, bimbingan atau tugas-tugas lain yang banyak, sepanjang hal tersebut berkaitan erat dengan insentif finansial yang didapat.
- b. Kurangnya produktivitas di bidang penelitian. Sebagaimana yang telah diungkapkan sebelumnya, kurangnya produktivitas dosen di bidang penelitian ini karena kegiatan ini memerlukan biaya. Meskipun pihak kampus telah menyediakan dana untuk penelitian dosen, tetapi dana tersebut jumlahnya sangat terbatas. Selain itu karena kesibukan dosen mengajar atau karena aktivitas luar kampus (untuk memperoleh penghasilan tambahan), menyebabkan para dosen kurang berminat untuk meneliti. Kalaupun mereka meneliti, pada umumnya penelitian tersebut tidak diorientasikan untuk pengembangan yang berhubungan dengan kepentingan akademik. Kegiatan penelitian masih dianggap sebagai suatu usaha untuk menambah KUM dalam rangka memenuhi persyaratan kenaikan pangkat. Rendahnya produktivitas dosen STIE di bidang penelitian, seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, dikarenakan juga fasilitas perpustakaan yang kurang memadai. Padahal keberhasilan penelitian di suatu universitas mutlak harus di dukung oleh perpustakaan (Singarimbun, 1990).

6.2.2. Pengaruh Variabel Kondisi Pekerjaan (X2) terhadap Produktivitas Dosen

Koefisien regresi untuk variabel X2 adalah 5,9589. Berarti variabel kondisi pekerjaan baik berupa pedoman pengaturan kerja, kondisi anak didik, dan fasilitas

kerja mempunyai hubungan positif atau searah dengan produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Artinya apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan ditingkatkan atau diperhatikan maka produktivitas dosen diharapkan juga meningkat. Sebaliknya apabila kondisi di atas diabaikan, dikhawatirkan produktivitas dosen akan menurun.

Besarnya t hitung untuk variabel kondisi pekerjaan adalah 2,621 dengan probabilita 0,01094. Nilai tersebut lebih besar dibanding nilai t tabel yaitu 1,997 dengan taraf nyata 5 %. Dengan demikian variabel kondisi pekerjaan (X_2) mempunyai pengaruh bermakna terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Besarnya pengaruh tersebut adalah 9,69 % dengan anggapan variabel lain adalah konstan.

Berkenaan dengan kondisi pekerjaan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin, ada beberapa hal yang dianggap dosen kurang memadai, yaitu tata ruang dosen dan terbatasnya fasilitas penunjang. Mengenai tata ruang dosen, karena ruangan untuk dosen terbatas sehingga mereka ditempatkan pada ruangan yang melebihi kapasitas, bahkan ada dosen struktural yang ditempatkan menjadi satu dengan dosen lain. Demikian juga dengan fasilitas penunjang seperti laboratorium, fasilitas olahraga dan tempat ibadah, dianggap para dosen kurang menunjang bagi pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka. Pihak STIE harus memperhatikan hal ini, karena kalau diabaikan akan mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Para dosen akan tidak betah di kampus dan dengan demikian akan mengurangi perhatian dan interaksinya dengan unsur sivitas akademika terutama dengan dosen yang lain. Apabila seorang dosen kurang bergaul atau dia kurang peduli dengan keadaan di kampus (berhubung dia tidak betah berlama-lama di



kampus), jangan harap yang bersangkutan akan dilibatkan dengan kegiatan di kampus. Sehingga secara langsung hal ini mengakibatkan produktivitas dosen tersebut tidak optimal.

6.2.3. Pengaruh Variabel Hubungan Interpersonal (X3) terhadap Produktivitas Dosen

Hubungan variabel hubungan interpersonal atau X3 dengan produktivitas dosen adalah positif atau searah. Ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yaitu 6,1654. Dengan demikian apabila hubungan interpersonal dapat ditingkatkan, maka produktivitas dosen diharapkan meningkat. Sebaliknya apabila hubungan interpersonal tersebut kurang baik atau kurang harmonis maka produktivitas dosen akan berkurang.

Nilai t hitung untuk variabel hubungan interpersonal adalah 2,5443. Dibandingkan nilai t tabel pada taraf nyata 5 %, nilai t hitung lebih besar dari t tabel yang sebesar 1,997. Berarti variabel hubungan interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.

Kebermaknaan pengaruh hubungan interpersonal terhadap produktivitas dosen dapat dipahami karena setiap pekerja termasuk dosen tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh lingkungan di mana dia bekerja. Para pekerja dalam suatu institusi merupakan suatu kelompok kerja yang menurut Steer and Porter (1979) merupakan faktor potensial yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja tiap-tiap individu dalam kelompok tersebut.

Mengapa kelompok kerja dapat mempengaruhi individu, dapat dijelaskan melalui perspektif "teori konformitas" (*conformity theory*) (Steer and Porter, 1979). Dalam teori konformitas disebut bahwa seseorang cenderung melakukan sesuatu karena pengaruh dari orang lain dalam kelompok kerjanya. Konformitas ini terjadi karena setiap orang pada dasarnya memiliki kebutuhan untuk mengadakan interaksi dengan orang lain dalam lingkungannya yang oleh Maslow (Gibson *et al.*, 1996) disebut dengan kebutuhan sosial yang dapat berwujud berupa dorongan untuk bersahabat, melakukan kerjasama, hormat-menghormati dan diterima dalam kelompok. Pada lingkungan kampus, seorang dosen akan membiasakan diri untuk melakukan tugas dengan motivasi tinggi misalnya dalam rangka mentransferkan ilmunya kepada mahasiswa, melakukan seminar, membaca untuk menambah pengetahuan, menulis karya ilmiah, dan tugas lainnya. apabila melakukan tugas dengan motivasi tinggi tersebut telah membudaya di lingkungan teman-teman koleganya, sekalipun yang bersangkutan pada awalnya mempunyai motivasi yang rendah. Begitu pula sebaliknya, seorang dosen yang pada dasarnya mempunyai motivasi tinggi untuk melakukan tugas-tugas kewajibannya akan menurun gairah kerjanya atau setidaknya akan menunjukkan kinerja yang rendah apabila teman-teman koleganya berada pada kondisi motivasi rendah. Kecendrungan timbulnya mekanisme konformitas ini karena individu akan berada pada "posisi marginal" atau akan terkucil apabila ia tidak menyesuaikan perilakunya dengan kondisi teman-teman di lingkungan kerjanya.

Kondisi lain yang mendukung terjalmnya hubungan interpersonal yang baik pada STIE di Kotamadya Banjarmasin sehingga dapat mempengaruhi

produktivitas dosen adalah minimnya friksi kepentingan antar dosen yang biasanya (di institusi lain) dipicu oleh perebutan jabatan. Dari hasil wawancara, umumnya para dosen kurang tertarik pada jabatan (struktural) di kampus, bahkan ada sebagian di antara mereka menolaknya dengan alasan tidak ingin terikat waktunya. Alasan lain yang mereka kemukakan adalah tunjangan (struktural)-nya relatif kecil atau kurang memadai dibanding tugas dan tanggung jawabnya. Dengan minimnya friksi kepentingan tersebut menyebabkan terciptanya iklim kondusif bagi peningkatan produktivitas para dosen. Mereka tidak menemui kendala untuk melakukan kerjasama di bidang penelitian misalnya, dan koordinasi di antara mereka dan dengan unsur pimpinan dapat berjalan dengan baik. Para dosen juga tidak merasa "terkotak-kotak" pergaulannya sehingga komunikasi di antara mereka dapat berjalan dengan lancar.

Nilai r^2 untuk variabel X3 adalah 0,0840, berarti kontribusi pengaruh variabel hubungan interpersonal terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin adalah 8,40 % dengan anggapan bahwa variabel bebas lain adalah konstan.

6.2.4. Pengaruh Variabel Prestise Pekerjaan (X4) terhadap Produktivitas Dosen

Koefisien regresi variabel prestise pekerjaan atau variabel X4 terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin adalah 3,3916. Tanda positif pada koefisien regresi variabel x4 menunjukkan hubungan variabel prestise pekerjaan dengan variabel produktivitas dosen adalah searah. Apabila prestise pekerjaan sebagai dosen meningkat, maka diharapkan produktivitasnya juga meningkat, dan sebaliknya.

Pengaruh variabel prestise pekerjaan tersebut terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin adalah bermakna atau signifikan. Hal ini dapat dilihat pada nilai t hitung variabel prestise pekerjaan sebesar 2,059 yang lebih besar dari t tabelnya sebesar 1,997 dengan probabilitasnya sebesar 0,04357 yang berada di bawah taraf nyata 5 %.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa prestise yang melekat pada suatu jabatan termasuk jabatan sebagai dosen menurut pandangan masyarakat dapat mempengaruhi kerja seseorang. Adanya pengaruh tersebut karena pada dasarnya manusia juga memiliki kebutuhan untuk memiliki prestise (*self esteem*). Orang yang memiliki kebutuhan *self esteem* yang tinggi akan termotivasi untuk selalu berupaya agar mendapatkan sesuatu yang memiliki prestise menurut persepsi dirinya sendiri atau menurut persepsi masyarakat. Demikian juga dengan dosen, apabila ia menganggap bahwa pekerjaan tersebut memiliki *self esteem* maka yang bersangkutan akan termotivasi untuk bekerja dan kepuasan akan dia peroleh dari melakukan pekerjaan tersebut. Nilai r^2 untuk variabel prestise pekerjaan yaitu sebesar 0,0621. Nilai tersebut berarti sumbangan yang diberikan oleh variabel prestise pekerjaan kepada produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin adalah sebesar 6,21 %, dengan anggapan bahwa variabel lain adalah konstan.

6.2.5. Pengaruh Variabel Kemandirian Pekerjaan (X5) terhadap Produktivitas Dosen

Koefisien regresi variabel kemandirian pekerjaan atau variabel X5 terhadap produktivitas dosen adalah 6,5872. Berarti hubungan antara variabel X5 tersebut

dengan produktivitas dosen adalah positif atau searah. Apabila faktor-faktor yang berhubungan dengan kemandirian pekerjaan ditingkatkan, maka diharapkan produktivitas dosen juga akan meningkat, sebaliknya apabila faktor-faktor kemandirian pekerjaan turun maka produktivitas juga akan menurun.

Nilai t hitung variabel kemandirian pekerjaan adalah 2,688 dengan probabilitas 0,00916. Angka ini menunjukkan pengaruh variabel kemandirian pekerjaan terhadap produktivitas dosen adalah signifikan atau bermakna. Sebab t hitungnya lebih besar dari t tabel dan probabilitasnya lebih kecil dari 5 %.

Sumbangan variabel kemandirian pekerjaan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin adalah 10,14 %. Ini ditunjukkan oleh nilai r^2 sebesar 0,1014. Dibanding dengan nilai r^2 variabel lain, variabel kemandirian pekerjaan ini cukup besar. Hal ini berarti otoritas yang diberikan lembaga, baik dibidang pendidikan dan pengajaran, dibidang penelitian, maupun di bidang lainnya, kepada dosen cukup besar andilnya bagi peningkatan produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan mempunyai misi atau tanggung jawab yang diemban berupa Tri Dharma PT. Penyelenggara PT dalam mengemban misinya mendelegasikan pelaksanaan Tri Dharma PT kepada para dosen sebagai pekerja profesional pada institusi tersebut. Dosen sebagai pekerja profesional mempunyai tugas mengajar, membimbing serta melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan dengan Tri Dharma PT. Kepercayaan dan kewenangan secara penuh dan mandiri yang diberikan kepada dosen untuk melaksanakan tugasnya akan mempengaruhi motivasi karena kebebasan atau kemandirian tersebut akan dipersepsi sebagai pengakuan akan eksistensinya sebagai dosen.

Berdasarkan wawancara kepada para responden, disebutkan bahwa salah satu ketertarikan mereka menekuni profesi sebagai dosen selain yang bersangkutan merasa mempunyai kemampuan dalam hal itu juga karena kemandirian yang dimiliki oleh dosen. Menurut heimat mereka, para dosen memiliki kebebasan dalam mengaktualisasikan dirinya dalam tugas dan karya tanpa takut diintervensi oleh pihak lain seperti pimpinan. Kelebihan yang dimiliki dosen inilah yang menurut mereka tidak mereka peroleh di institusi lain seperti perusahaan swasta, lembaga perbankan, dan institusi lainnya. Dengan demikian meskipun di institusi lain tersebut memberikan kompensasi yang lebih besar, tetapi, menurut mereka, karena kurangnya kemandirian yang dimiliki sehingga menyebabkan mereka merasa "tertekan" dan kurang dihargai. Hal inilah yang menyebabkan ada diantara para responden yang dulunya pernah bekerja pada institusi bonafid, tetapi karena merasa kurang dihargai eksistensinya, akhirnya yang bersangkutan memutuskan untuk berhenti bekerja di tempat tersebut dan kemudian menekuni profesi sebagai dosen di STIE.

6.3. Perbedaan Produktivitas Dosen

Untuk menggali lebih jauh tentang aspek produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin, penelitian ini dikembangkan bukan hanya untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas dosen, tetapi juga mengungkapkan apakah terdapat perbedaan produktivitas dosen, yaitu antara dosen DPK dengan dosen tetap yayasan, dan dosen pria dengan dosen wanita.

Untuk keperluan pengujian digunakan alat uji berupa uji kesamaan dua rata-rata dua pihak yang hasil lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8 dan lampiran 9.

6.3.1. Perbedaan Produktivitas Dosen DPK dengan Dosen Tetap Yayasan

Yang dimaksud dengan dosen DPK adalah dosen PNS yang diangkat oleh kopertis dan dipekerjakan ke PTS tertentu sebagai tenaga pengajar PTS yang bersangkutan. Meskipun dosen DPK diangkat oleh kopertis, tetapi dia harus tunduk kepada peraturan dan ketentuan PTS tempat dia bekerja. Sedang dosen tetap yayasan keberadaannya diangkat oleh yayasan pengelola, dimana kedudukannya pada dasarnya tidak berbeda dengan dosen DPK. Artinya mereka mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab yang sama dalam menjalankan tugas Tri Dharma PT.

Meskipun tugas, wewenang dan tanggung jawab antara dosen DPK dan dosen tetap yayasan tidak berbeda, namun banyak anggapan, bahwa kedua golongan dosen ini dalam beberapa hal adalah berbeda. Dosen DPK karena diangkat oleh kopertis sebagai PNS maka eksistensi mereka lebih terjamin dibanding dosen yayasan. Tidak mudah bagi suatu PTS untuk memecat seorang dosen DPK meskipun dia melanggar peraturan intern misalnya dalam hal disiplin. Hal ini dikarenakan karena untuk memecat seseorang dari jabatan dosen DPK harus memenuhi persyaratan tersendiri yang ditentukan oleh pemerintah. Selama yang bersangkutan tidak melanggar ketentuan yang diatur dalam undang-undang kepegawaian, maka akan sulit bagi PTS untuk mencabut status mereka sebagai dosen DPK yang notabene-nya adalah pegawai negeri. Berbeda dengan dosen

yayasan, karena keberadaan mereka diangkat oleh yayasan, maka dapat saja pihak yayasan memecat dosen yayasan apabila dia dianggap melanggar peraturan, meskipun sifat pelanggarannya adalah ringan. Para dosen yayasan biasanya dituntut memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaganya.

Dampak dari kondisi di atas, adalah pada perilaku kedua golongan dosen tersebut. Dosen DPK karena eksistensinya dianggap lebih terjamin, terutama sebagai pegawai negeri, maka mereka kurang loyal terhadap PTS tempat mereka mengajar dibandingkan dengan dosen yayasan. Mereka dapat saja menolak suatu tugas, misalnya harus menghadiri dan mewakili lembaga pada seminar tertentu, dengan alasan yang kurang bisa dipertanggungjawabkan. Berbeda dengan dosen yayasan, mereka biasanya lebih loyal terhadap kebijakan lembaga karena menyadari bahwa keberadaan mereka ditentukan oleh lembaga.

Fenomena diatas meskipun hanyalah merupakan anggapan atau pendapat yang mungkin hanya bersifat kasuistik, tetapi setidaknya-tidaknya memberikan indikasi tentang adanya perbedaan perilaku kedua golongan dosen tersebut. Selanjutnya apakah perbedaan perilaku tersebut membawa dampak pada produktivitas mereka, maka berdasarkan perhitungan pada lampiran 8 diperoleh nilai untuk produktivitas rata-rata dosen DPK adalah 42,3750 dengan standar deviasi 16,5343. Sedang rata-rata produktivitas dosen tetap yayasan adalah 42,1613 dengan standar deviasi 13,7042. Nilai tersebut diambil dari 31 responden yang merupakan hasil random terhadap 54 keseluruhan dosen tetap yayasan. Sampel sebanyak 31 tersebut ditetapkan sesuai kriteria jumlah sampling untuk uji kesamaan rata-rata: dua pihak dengan uji t, dimana jumlah dosen tetap yayasan maksimal adalah $2n-1$ dari dosen DPK.

Dengan demikian perbedaan rata-rata produktivitas antara dosen DPK dengan dosen tetap yayasan adalah 0,2137 dengan t hitung sebesar 0,0472. Perhitungan tersebut menunjukkan tidak terdapat perbedaan produktivitas antara dosen DPK dengan yayasan, karena nilai t hitungnya berada pada interval nilai t tabel pada taraf nyata 5 % yaitu $-1,997 < 0,0472 < 1,997$.

Kesimpulan di atas bukan hanya diperoleh dari perhitungan statistik saja tetapi dilihat dari praktek di lapangan, kenyataannya menunjukkan demikian. Ketentuan dan peraturan STIE diberlakukan sama kepada semua dosen, baik terhadap dosen DPK maupun dosen yayasan. Misalnya dalam hal yang sederhana seperti absensi kehadiran, setiap dosen wajib mengisinya, tanpa perkecualian. Demikian juga dengan ketentuan akademik seperti distribusi dan frekuensi mengajar, tidak ada perbedaan antara dosen DPK dengan dosen tetap yayasan. Hal ini berlaku juga untuk insentif seperti gaji dan tunjangan fungsional, honorarium dan insentif lainnya. Dosen tetap yayasan pada semua STIE yang menjadi objek penelitian ini, diberikan insentif yang sama dengan yang diperoleh dosen DPK.

Hasil penelitian di atas sebenarnya belum dapat sepenuhnya merepresentasikan perbedaan dosen PNS dengan dosen swasta, karena dalam hal ini baik dosen DPK (sebagai dosen PNS) maupun dosen yayasan (sebagai dosen swasta) pada STIE di Kotamadya Banjarmasin berada pada institusi yang sama. Penelitian komprehensif diperlukan untuk menggali lebih jauh perbedaan produktivitas dosen PNS dengan dosen swasta dengan mengambil objek pada dua institusi yang berbeda, misalnya dosen (PNS) di PTN dan dosen (swasta) di PTS.

Sebagaimana diketahui secara prinsip dosen di PTN dan dosen di PTS tidak berbeda dalam peranan dan tugasnya yaitu sebagai tenaga profesional dengan

jabatan sebagai pendidik yang bertugas mengajar, membimbing serta tugas-tugas lain yang relevan. Berdasarkan SK Menpan no. 13 tahun 1988, tugas-tugas pokok mereka adalah melaksanakan kegiatan Tri Dharma PT. Perbedaannya yang ada menurut SK Dirjen Dikti No.71/DIKTI/Kep/1988, adalah terletak pada lembaganya, yaitu bahwa PTS diselenggarakan oleh badan hukum swasta, sedangkan PTN diselenggarakan oleh negara dalam hal ini Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Karena PTN diselenggarakan oleh pemerintah, tentu segala sesuatunya termasuk mekanisme kerjanya selalu diatur oleh pemerintah baik mengenai sumber daya dan sumber dananya. Oleh sebab itu, karena mekanisme kerjanya diatur oleh pemerintah, maka PTN tidak dapat terlepas dari kondisi-kondisi yang sifatnya birokratis. Ini bisa dilihat dalam hal yang sangat sederhana saja misalnya soal berpakaian. Pada hari-hari tertentu dosen-dosen PTN diwajibkan mengenakan pakaian safari dan pada hari-hari yang lain diwajibkan memakai pakaian korpri dan melakukan apel bendera. Ini juga terjadi dalam hal-hal yang berhubungan dengan masalah administratif dan akademis. Misalnya seorang dosen (muda), meskipun sudah bergelar master, tetapi dalam melakukan penelitian masih harus dibimbing oleh dosen lain (dosen senior dilihat dari segi kepangkatan), sekalipun dosen lain tersebut hanya bergelar S1. Berbeda dengan di PTS, peraturan di PTS sifatnya lebih fleksibel, dalam arti mereka bebas menentukan berbagai kebijakan yang menyangkut langkah pengembangan, sistem kerja juga alokasi perolehan dan penggunaan dana. Tetapi meskipun demikian, masih terlalu dini untuk mengatakan bahwa produktivitas antar dosen keduanya (dosen PTN dan dosen PTS) adalah berbeda. Karena banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti motivasi, potensi yang ada baik intelegensi,

bakat, kemampuan akademik, senioritas baik dilihat dari latar belakang pendidikan maupun jenjang kewenangan akademik serta faktor-faktor lainnya.

6.3.2. Perbedaan Produktivitas Dosen Pria dengan Dosen Wanita

Banyak penelitian yang mengupas tentang perbedaan dosen pria dengan dosen wanita, seperti yang dilakukan Suhartini (1995) yang mengupas perbedaan intensi peningkatan kinerja antara dosen pria dan dosen wanita pada PTS di Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Widodo (1996) yang mengupas perbedaan prestasi dosen pria dengan wanita pada PTS di Kotamadya Semarang. Hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara dosen pria dengan dosen wanita.

Sama dengan hasil penelitian di atas, produktivitas dosen pria dengan dosen wanita pada STIE di Kotamadya Banjarmasin, tidak menunjukkan perbedaan secara signifikan atau bermakna.

Berdasarkan perhitungan pada lampiran 9, menunjukkan rata-rata produktivitas dosen pria pada STIE di Kotamadya Banjarmasin adalah 44,62 dengan standar deviasi 13,49. Sedang rata-rata produktivitas dosen wanita pada STIE di Kotamadya Banjarmasin adalah 40,94 dengan standar deviasi 13,86. Perbedaan produktivitas antara keduanya adalah 3,68 dengan t hitung sebesar 1,1254. Apabila dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf nyata 5 % yang sebesar 1,997, maka nilai t hitung berada pada interval t tabel yaitu $-1,997 < 1,1254 < +1,997$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan secara signifikan atau bermakna antara produktivitas dosen pria dengan dosen wanita pada STIE di Kotamadya Banjarmasin.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, di mana kondisi-kondisi di lapangan menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pada STIE di Kotamadya Banjarmasin, tidak ada diskriminasi antara dosen pria dan wanita, baik dalam hal insentif maupun kesempatan untuk mengembangkan karir dan menduduki jabatan (struktural) tertentu. Bahkan pada salah satu STIE yang menjadi objek penelitian, ketua STIE tersebut dipegang oleh seorang wanita.
- b. Profesi dosen tidak ditentukan oleh kekuatan fisik seperti yang diperlukan oleh para pekerja operasional di perusahaan atau pabrik misalnya. Tetapi ditentukan oleh kekuatan intelektual atau kemampuan akademiknya dalam mengemban tugas di bidang Tri Dharma PT. Keberhasilan dalam hal pengajaran misalnya, bukan disebabkan dosennya berbadan kekar atau bertenaga kuat, tetapi karena dosen yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan mentransformasikan ilmu yang dimilikinya kepada mahasiswa.
- c. Waktu dan jadwal kerja yang sifatnya fleksibel memungkinkan para dosen wanita dapat membagi waktu dan perhatiannya secara seimbang antara kepentingan kampus dengan kepentingan keluarga. Hal ini penting bagi adanya dukungan dari pihak keluarga yang dapat menunjang karir dosen wanita yang bersangkutan. Dengan kata lain para dosen wanita hampir tidak mendapat kendala psikologis yang berarti untuk mengembangkan karirnya sebagai dosen.

6.4. Evaluasi Ekonometrika

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least square/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*best linear unbiased estimator BEST*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut:

- a. Non multikolinearitas. Artinya, antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna.
- b. Homokedastisitas. Artinya, varians variabel bebas adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel bebas atau dapat dikatakan bahwa nilai tertentu variabel bebas adalah sama untuk semua pengamatan.
- c. Non otokorelasi. Artinya, tidak terdapat pengaruh antar anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectional*).
- d. Nilai rata-rata kesalahan (*error*) populasi pada model stokastiknya sama dengan nol.
- e. Variabel bebas adalah non-stokastik (nilainya konstan pada setiap kali percobaan yang dilakukan secara berulang).
- f. Distribusi kesalahan (*error*) adalah normal.

Pada penelitian ini, penyimpangan asumsi klasik yang dibahas adalah penyimpangan a,b,dan c saja. Karena penyimpangan pada ketiga asumsi klasik tersebut sangat berpengaruh terhadap pola perubahan variabel bebas, sedangkan

yang lain sedikit atau bahkan tidak berpengaruh terhadap pola perubahan variabel bebas (Algifari, 1997: 74).

6.4.1. Multikolinieritas

Penyimpangan pertama pada asumsi model klasik adalah adanya multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya, antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1).

Konsekuensi yang sangat penting bagi model regresi yang mengandung multikolinieritas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel bebas, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar, dan probabilitas menerima hipotesis yang salah (kesalahan β) juga akan semakin besar. Akibatnya, model regresi yang diperoleh tidak sah (valid) untuk menaksir nilai variabel tidak bebas. Indikator yang paling jelas akibat adanya multikolinieritas ini adalah dapat terlihat pada model yang menghasilkan R^2 tinggi, dan f ratio tinggi, tetapi nilai t hitung sangat rendah yang berarti sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan (bermakna).

Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan Uji Korelasi Pearson. Jika koefisien korelasi bermakna, berarti pada variabel bebas terjadi multikol (Sudrajat, 1984: 181).

Hasil uji korelasi Pearson dapat dilihat pada lampiran 7 yang menunjukkan nilai matrik korelasi antar variabel bebas, kecuali antara variabel X3 dengan X4, lebih besar dibandingkan nilai kritis baik untuk satu sisi maupun dua sisi. Berarti

terdapat multikolinieritas antar variabel yang digunakan dalam model regresi kecuali antara variabel X3 dengan X4.

Meskipun sebagian variabel bebas saling berkolinearitas, tetapi karena nilainya jauh di bawah 0,8, maka menurut Emory (1980: 448), hal ini dapat ditoleransi atau tidak dianggap masalah.

6.4.2. Heterokedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang kedua adalah adanya heterokedastisitas. Artinya, varians variabel dalam model tidak sama/konstan. Konsekuensi adanya heterokedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (*estimator*) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar, walaupun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendekati nilai sebenarnya (konsisten). Ini disebabkan oleh variansnya yang tidak minimum (tidak efisien).

Diagnosis adanya heterokedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi diantaranya dapat dilakukan dengan melakukan pengujian korelasi Ranking Spearman.

Dalam korelasi ranking Spearman seperti yang ditunjukkan pada lampiran 7 terlihat bahwa tidak terdapat korelasi antara nilai rank residual dengan nilai rank semua variabel bebas. Nilai matrik korelasi berada dibawah nilai kritis khususnya pada dua sisi. Artinya varians variabel dalam model adalah konsisten (tidak terjadi heterokedastisitas).

6.4.3. Otokorelasi

Penyimpangan model regresi yang ketiga adalah adanya otokorelasi dalam model regresi. Artinya, adanya korelasi antar variabel anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectional*).

Konsekuensi dari adanya otokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya sehingga uji F maupun uji t menjadi tidak akurat.

Alat uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya otokorelasi, diantaranya dengan menggunakan Uji Durbin Watson (*DW test*). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai DW test dengan DW tabel dengan kriteria sebagai berikut (Sudrajat, 1984: 220) :

1. H_0 : tidak ada korelasi positif.

$d < d_L$, tolak H_0 , terjadi korelasi positif.

$d > d_U$, terima H_0 , tidak ada korelasi positif.

$d_L \leq d \leq d_U$, tidak dapat disimpulkan (kesimpulan meragukan).

2. H_0 ; tidak ada korelasi negatif.

$d > 4 - d_L$, tolak H_0 , ada korelasi negatif

$d < 4 - d_U$, terima H_0 , tidak ada korelasi negatif.

$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$, tidak dapat disimpulkan (kesimpulan meragukan).

3. H_0 : tidak ada korelasi positif atau negatif.

$d < d_L$ atau $d > 4 - d_L$, tolak H_0 , ada korelasi positif atau negatif

$d_U < d < 4 - d_U$, terima H_0 tidak ada korelasi positif atau negatif

$d_L \leq d \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$, tidak dapat disimpulkan (kesimpulan meragukan).

Perhitungan yang terdapat pada lampiran 7 menunjukkan nilai DW test (d) adalah 2,2072. Sedangkan nilai d_U untuk DW tabel pada taraf nyata 5 % adalah 1,77. Dengan demikian nilai d memenuhi kriteria non otokorelasi yaitu berada pada $d_U < d < 4 - d_U$ atau $1,77 < 2,2072 < 2,23$, atau dengan kata lain tidak terjadi otokorelasi dalam model regresi ini, baik pada sisi pengujian positif maupun negatif.

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

7.1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama telah terbukti, bahwa produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin dipengaruhi secara serentak dan bermakna oleh variabel-variabel motivasi yang mencakup sistem insentif, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, prestise pekerjaan, dan kemandirian pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh F hitung sebesar 32,409 dengan probabilitas 0,00 (signifikan atau bermakna pada taraf 5 % maupun 1 %). Sedangkan koefisien determinasi ganda (R Squared) sebesar 0,7169 atau 71,69 %, artinya variabel bebas dalam model penelitian mempunyai kontribusi sebesar 71,69 % terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin, sedangkan 28,31 % sisanya di pengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, yaitu faktor minat, potensi yang ada seperti bakat dan intelegensia, kemampuan akademik, senioritas baik ditinjau dari latar belakang pendidikan maupun jenjang kewenangan akademik dan faktor-faktor lainnya. Keeratan hubungan antar variabel bebas dengan variabel tidak bebas dalam model penelitian ini adalah 84,67 % yang ditunjukkan oleh nilai multiple R sebesar 0,8467.

2. Hipotesis kedua telah terbukti, yaitu bahwa faktor sistem insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya

Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r^2 parsial tertinggi yaitu 0,1074

atau 10,74 % dibandingkan variabel bebas lain dengan asumsi nilai variabel bebas lain tersebut adalah konstan. Pengaruh sistem insentif terhadap produktivitas dosen yang dominan dapat dipahami karena sistem insentif erat kaitannya dengan masalah ekonomi, yaitu menyangkut kebutuhan dasar bagi setiap orang juga berhubungan dengan kebutuhan akan rasa aman. Bagi dosen yang dikategorikan sebagai dosen "miskin" (meminjam istilah Singarimbun) menyebabkan konsentrasi dan aktivitas dosen yang bersangkutan masih cenderung berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar. Di bidang pendidikan dan pengajaran misalnya, para dosen cenderung berebut untuk mendapatkan jumlah SKS, bimbingan atau tugas lain yang banyak, apabila hal tersebut berkaitan erat dengan insentif finansial yang didapat. Sedang di bidang penelitian, aktivitas dibidang ini kurang mendapat perhatian. Rendahnya produktivitas dosen STIE di Kotamadya Banjarmasin di bidang penelitian selain disebabkan oleh kendala dana juga kurang memadainya fasilitas perpustakaan dan lemahnya pengetahuan tentang metodologi penelitian oleh para dosen.

3. Hipotesis ketiga tidak terbukti. Artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan atau bermakna antara produktivitas dosen DPK dengan dosen tetap yayasan pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 0,0472 yang berada pada interval nilai t tabelnya pada taraf nyata 5 % (sebesar $\pm 1,997$), atau $-1,997 < 0,0472 < +1,997$. Hasil perhitungan di atas mengindikasikan bahwa meskipun dosen DPK diangkat oleh pemerintah (sebagai dosen PNS) dan dosen tetap yayasan diangkat oleh yayasan (swasta), tidak berarti bahwa produktivitas antar keduanya berbeda.

4. Hipotesis keempat tidak terbukti. Artinya tidak terdapat perbedaan secara signifikan atau bermakna antara produktivitas dosen pria dengan dosen wanita pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,1254 yang berada pada interval nilai t tabelnya sebesar $\pm 1,997$ pada taraf nyata 5 %, atau $-1,997 < 1,1254 < +1,997$. Hasil perhitungan tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas dosen tidak ditentukan oleh faktor gender. Dalam hal ini, upaya untuk meningkatkan produktivitas dosen tidak berkaitan dengan jenis kelamin dosen yang bersangkutan, tetapi lebih diarahkan kepada bagaimana cara meningkatkan motivasi mereka sehingga tugas Tri Dharma PT dapat dilaksanakan dengan baik.

7.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem insentif perlu diperhatikan secara baik karena variabel tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin. Penurunan terhadap nilai variabel ini akan membawa dampak cukup besar terhadap penurunan produktivitas dosen. Demikian juga variabel-variabel motivasi lain perlu diperhatikan yang menurut besarnya pengaruh terhadap produktivitas dosen dapat diprioritaskan sebagai berikut: Kemandirian pekerjaan, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, dan prestise pekerjaan.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengungkapkan hal-hal penting yang diperoleh dari hasil penelitian tetapi belum dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini seperti minat, potensi yang ada yang dapat berupa bakat dan intelegensia, dan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi prooduktivitas dosen.
 - b. Penelitian untuk mengetahui perbedaan produktivitas dosen negri dan dosen swasta pada dua institusi yang berbeda, yaitu pada PTN dan PTS.
3. Produktivitas dosen tidak ditentukan oleh faktor gender atau status dosen (DPK atau dosen tetap yayasan). Dalam hal ini, upaya untuk meningkatkan produktivitas dosen pada STIE di Kotamadya Banjarmasin lebih diarahkan kepada bagaimana cara meningkatkan motivasi mereka sehingga tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat dilaksanakan dengan baik.
4. Dalam rangka meningkatkan produktivitas dosen di bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi, utamanya di bidang penelitian yang frekuensi kegiatannya sangat kurang dilakukan para dosen STIE di Kotamadya Banjarmasin, maka perlu dibenahi dan dilengkapi fasilitas perpustakaan yang dianggap dosen kurang memadai, distribusi insentif penelitian secara merata, pelaksanaan penataran metodologi penelitian dan upaya mengintensifkan seminar penelitian untuk perbaikan kualitas penelitian dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifary, 1997. Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi, Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.
- Ames, C. and R. Ames, 1984. *Systems of Student and Teacher Motivation: Toward a Qualitative Defenition*, Journal of Educational Psychology, Vol. 76, No.4, 535-536.
- Armstrong, Michael, 1988. A Hand Book of Human Resources Management, Terjemahan, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Aroef, Matthias, 1985. Motivasi dan Produktivitas, LSIUP, Jakarta.
- Billingsley, Patrick, *et al.*, 1990. Statistical Inference for Management and Economics, Third Edition, Allyn and Bacon Inc., Massachusetts.
- Calder B.J. and B.M. Staw, 1975. *Self Perception of Intrinsic and Extrinsic Motivation*, Journal of Personality and Social Psychology, 31, 599-605.
- Darjowidjojo, 1992. PTS dan Potensinya di Indonesia, Gramedia. Jakarta.
- Deci, E.L., W.F. Casio and J. Krussell, 1975. *Cognitive Evaluation Theory and Some Comments on The Calder Staw Critique*, Journal of Personality and Social Psychology, 31, 18-35.
- Depdikbud, 1997. Direktori Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah XI Kalimantan Tahun 1997, Kopertis Wilayah XI Kalimantan, Banjarmasin.
- Depdikbud, 1998. Evaluasi Pelaksanaan Program Tahun 1997/1998 dan Perencanaan Program Tahun 1998/1999 serta Usul Rencana dan Program Tahun 1999/2000 Kopertis Wilayah XI Kalimantan, Kopertis Wilayah XI Kalimantan, Banjarmasin.
- Depdikbud, 1998. Laporan Penyelenggaraan Rapat Kerja Daerah Kopertis Wilayah XI Kalimantan Tahun 1998, Kopertis Wilayah XI Kalimantan, Banjarmasin.
- Depdikbud, 1998. Laporan Tahunan 1997/1998, Kopertis Wilayah XI Kalimantan, Banjarmasin.
- Depdikbud, 1990. Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 1990 tentang Pendidikan Tinggi, Jakarta.
- Depdikbud, 1989. Undang-undang No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1984. Manajemen Personalia, Edisi 3, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.

- Djalali, M. As'ad, 1994. Peranan Minat Jabatan, Intelegensi dan Bakat dalam Hubungannya dengan Motivasi Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur, Disertasi, Pascasarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Effendi, Sofian, 1995. Prinsip-prinsip Pengukuran dan Penyusunan Skala, Dalam Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta.
- Emory, William C., 1980. Business Research Methods, Revised Edition, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1996. Organisasi (terjemahan), Jilid I, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, 1988. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Produksi, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino C., 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Andi Offset, Yogyakarta.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, 1993. Behavior in Organizations, Fourth Edition, Allyn and Bacon, USA.
- Gujarati, Damodar, 1993. Ekonometrika Dasar, Cetakan Ketiga, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani, 1989. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Koontz, Harold, Cyrill O'Donnell, dan Heinz Weihrich, 1989. Manajemen, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Mansoer, Hamdan, 1992. Memahami Tugas Mengajar, Kampus Ungu, Yayasan Gideon, Jakarta.
- Manullang, M., 1982. Dasar-dasar Manajemen, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nazir, Moh., 1985. Metode Penelitian, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 1980. Management Personalia, Cetakan II, Sasmita Bross, Jakarta.

- Petri, H.L., 1981. Motivation: Theory and Research, Wadsworth Publishing Company, Belmont, California.
- Ranupandoyo, Heidjrachman, dan Suad Husnan, 1996. Manajemen Personalia, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Ravianto, J.Putra, R.Nainggolan dan P. Murlita W., 1988. Dasar-dasar Produktivitas, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Rietveld, Piet, dan Lasmono Tri S., 1994. 87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda, Andi Offset, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 1996. Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Siegel, Laurence and Irving M. Lane, 1982. Personnel and Organizational Psychology, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois.
- Simanjuntak, Payaman J., 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Singarimbun, Masri, 1990. Menegakkan Kredibilitas Perguruan Tinggi, Prisma, No.1 Tahun 1990, PT. LP3ES, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, 1995. Metode Penelitian Survei, LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1995. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- SK Menpan No. 59/Menpan/1987, Tentang Angka Kredit bagi Jabatan Tenaga Pengajar PT.
- SK Menpan No. 13/Menpan/1988, Perubahan Keputusan Menteri Negara PAN No. 59/Menpan/1987 tanggal 13 Juni 1987 tentang Angka Kredit bagi Jabatan Tenaga Pengajar PT.
- Stanton, Erwin S., 1984. Critical Reevaluation of Motivation, Management, and Productivity. In (Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, Jr.), Reading in Managing Human Resources, Sixth Edition, South-Western Publishing Co., Cincinnati, Ohio.

- Steer, R.M. and L.W. Porter, 1979. Motivation and Work Behaviour, Second Edition, McGraw-hill Book Company, New York.
- Sudrajat, M., 1984. Mengenal Ekonometrika Pemula, Armica, Bandung.
- Suhartini, 1995. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Peningkatan Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Suit, Yusuf dan Almasdi, 1996. Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Suprihanto, John, 1988. Manajemen Sumber Daya Manusia II, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Sutormeister, Robert A., 1969. People and Productivity, McGraw-Hill Book Company, Toronto.
- Swastho, Bambang, 1995. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan, Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Tulus, Moh. Agus, dkk., 1989. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pusat Penelitian Unika Atmajaya, Jakarta.
- Tutupoho, Ridwan R., 1993. Analisis Faktor-faktor Motivasi dan Hubungannya dengan Produktivitas Tenaga Akademik Kopertis Wilayah V Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Wahjosumidjo, 1987. Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Werther Jr., William B. and Keith Davis, 1985. Personnel Management and Human Resources, Second Edition, Mc Graw Hill, Singapore.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl, 1988. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Terjemahan, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- Widodo, 1996. Analisis Pengaruh Variabel-variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Ekonomi Perguruan Tinggi Swasta di Kotamadya Semarang, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Zainun, Buchari, 1989. Manajemen dan Motivasi, Edisi Revisi, Balai Aksara, Jakarta.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Dosen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
di -
Banjarmasin

Hal : Pengisian angket untuk keperluan tesis

Kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner terlampir dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan tesis yang berjudul : "ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN PADA STIE DI KOTAMADYA BANJARMASIN".

Pengisian kuesioner ini sama sekali tidak ada sangkut-pautnya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu selaku dosen di STIE tempat Bapak/Ibu mengajar, melainkan semata-mata untuk kepentingan tesis kami. Apabila terdapat hal-hal yang Bapak/Ibu anggap penting namun belum terungkap dalam kuesioner ini, maka sudilah kiranya menuliskannya pada lembar komentar, yang terdapat pada lembar terakhir kuesioner ini.

Kuesioner yang telah Bapak/Ibu terima, mohon kiranya dapat dikembalikan kepada kami satu minggu setelah Bapak/Ibu terima.

Atas perhatian, bantuan, dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Banjarmasin, Agustus 1998

Hormat kami,

Ikhwan Faisal

BAGIAN I**Petunjuk :**

Berilah tanda silang (x) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

PERTANYAAN :**Identitas**

1. PTS tempat Bapak/Ibu mengajar :
 - a. STIE Indonesia (STIEI)
 - b. STIE Nasional (STIENAS)
 - c. STIE Pancasetia (STIEPAN)
2. Jenis kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Status dosen :
 - a. Dosen tetap yayasan
 - b. Dosen DPK
4. Jabatan fungsional :

| | |
|-----------------------|------------------------|
| a. Asisten ahli madya | e. Lektor |
| b. Asisten ahli | f. Lektor kepala madya |
| c. Lektor Muda | g. Lektor kepala |
| d. Lektor Madya | h. Guru besar |
6. Pendidikan terakhir :
 - a. Sarjana-1 (S1)
 - b. Sarjana-2 (S2)
 - c. Sarjana-3 (S3)
7. Masa kerja sejak menjadi dosen :

| | |
|-----------------|------------------|
| a. < 1 tahun | d. 11 – 15 tahun |
| b. 1 – 5 tahun | e. 16 – 20 tahun |
| c. 6 – 10 tahun | f. > 20 tahun |
8. (Hanya dijawab oleh Bapak/Ibu yang mempunyai jabatan struktural)
 Pada saat ini menjabat sebagai :

| | |
|--------------------------|---|
| a. Ketua | e. Ketua lembaga penelitian |
| b. Pembantu ketua | f. Ketua lembaga pengabdian |
| c. Ketua Jurusan/PS | g. Ketua laboratorium (praktikum akuntansi) |
| d. Sekretaris Jurusan/PS | h. Lainnya (sebutkan) |

Aktivitas Tri Dharma Perguruan Tinggi selama tahun akademik 1997/1998

1. Berapa jumlah mata kuliah yang Bapak/Ibu ajarkan selama tahun akademik 1997/1998 (semester ganjil dan genap)
 - a. satu mata kuliah
 - b. dua mata kuliah
 - c. tiga mata kuliah
 - d. empat mata kuliah
 - e. lima atau lebih mata kuliah

2. Berapa jumlah diktat/modul atau sejenisnya yang Bapak/Ibu buat selama tahun akademik 1997/1998
 - a. tidak ada
 - b. satu
 - c. dua
 - d. tiga
 - e. empat atau lebih

3. Berapa kali Bapak/Ibu memberikan kegiatan praktek di laboratorium (akuntansi) atau dilapangan (praktek lapangan) selama tahun akademik 1997/1998
 - a. tidak ada
 - b. satu
 - c. dua
 - d. tiga
 - e. empat atau lebih

4. Berapa kali Bapak/Ibu membimbing seminar mahasiswa selama tahun akademik 1997/1998
 - a. tidak ada
 - b. Satu
 - c. dua
 - d. tiga
 - e. empat atau lebih

5. Berapa kali Bapak/Ibu membimbing kuliah kerja nyata selama tahun akademik 1997/1998
 - a. tidak ada
 - b. satu
 - c. dua
 - d. tiga
 - e. empat atau lebih

6. Berapa kali Bapak/Ibu bertugas dalam panitia ujian (UTS dan UAS) selama tahun akademik 1997/1998
 - a. tidak ada
 - b. satu
 - c. dua
 - d. tiga
 - e. empat atau lebih

7. Berapa kali Bapak/Ibu membina kegiatan kemahasiswaan selama tahun akademik 1997/1998
 - a. tidak ada
 - b. satu
 - c. dua
 - d. tiga
 - e. empat atau lebih

8. Berapa jumlah judul penelitian mandiri (individu) yang telah Bapak/Ibu selesaikan selama tahun akademik 1997/1998
- a. tidak ada c. dua e. empat atau lebih
b. satu d. tiga
9. Berapa jumlah judul penelitian mandiri (kelompok) yang telah Bapak/Ibu selesaikan selama tahun akademik 1997/1998
- a. tidak ada c. dua e. empat atau lebih
b. satu d. tiga
10. Berapa jumlah karya ilmiah yang Bapak/Ibu tulis dalam bentuk buku atau majalah ilmiah (yang diakui Departemen Pendidikan dan Kebudayaan) selama tahun akademik 1997/1998
- a. tidak ada c. dua e. empat atau lebih
b. satu d. tiga
11. Berapa kali Bapak/Ibu menyajikan makalah atau karya tulis sejenis (sebagai pemrasaran), dalam pertemuan ilmiah selama tahun akademik 1997/1998
- a. tidak ada c. dua e. empat atau lebih
b. satu d. tiga
12. Berapa kali, Bapak/Ibu memberikan latihan/penyuluhan/bimbingan atau aktivitas sejenis dalam kaitannya dengan kegiatan pengabdian pada masyarakat
- a. tidak ada c. dua e. empat atau lebih
b. satu d. tiga
13. Berapa kali banyak Bapak/Ibu mengikuti pertemuan ilmiah seperti seminar, lokakarya, simposium, dan lain-lain selama tahun akademik 1997/1998
- a. tidak ada c. dua e. empat atau lebih
b. satu d. tiga

BAGIAN II

Petunjuk :

1. Berilah tanda silang (x) pada kolom alternatif jawaban yang disediakan (kolom STS, TS, R, S, dan SS) sesuai dengan keadaan atau apa yang Bapak/Ibu rasakan sebagai dosen di PTS tempat Bapak/Ibu bekerja.
2. Adapun arti huruf-huruf alternatif jawaban pada kolom tersebut adalah :
 - STS = Sangat Tidak Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - R = Ragu-ragu/tidak dapat menentukan pendapat
 - S = Setuju
 - SS = Sangat Setuju

| No. | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|---------------------------|---|-----|----|---|---|----|
| A. Sistem Insentif | | | | | | |
| 1. | Saya merasa bahwa penghasilan yang diperoleh di PTS tempat saya bekerja baik berupa gaji, tunjangan maupun honorarium mampu menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja | | | | | |
| 2. | Prosedur pengurusan kenaikan pangkat di PTS tempat saya bekerja transparan dan jelas | | | | | |
| 3. | Evaluasi terhadap promosi (kenaikan pangkat) di PTS tempat saya bekerja bersifat objektif | | | | | |
| 4. | Setiap dosen diberikan kesempatan yang sama untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi | | | | | |
| 5. | Setiap dosen diberikan kesempatan yang sama untuk dapat mengikuti pelatihan, penataran dan pendidikan lain sejenis untuk menambah pengetahuan, ketrampilan dan wawasan | | | | | |
| 6. | Peluang menempati jabatan tertentu (jabatan struktural) di PTS tempat saya bekerja bersifat objektif dan terbuka | | | | | |
| 7. | Di PTS tempat saya bekerja memberikan berbagai jaminan yang dapat menimbulkan rasa aman dan tenteram dalam melaksanakan pekerjaan seperti adanya jaminan hari tua (pensiun), asuransi kecelakaan dan keselamatan diri | | | | | |

| No. | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|----------------------------------|---|-----|----|---|---|----|
| B. Kondisi Pekerjaan | | | | | | |
| 8. | Di PTS tempat saya bekerja memberikan pedoman pengaturan kerja yang jelas, seperti pembagian mata kuliah, penentuan hari dan jam mengajar, dan pembentukan tim pengajar serta kepanitiaan ujian | | | | | |
| 9. | Mahasiswa di PTS tempat saya bekerja memberikan perhatian/respon yang baik terhadap pelajaran dan tugas yang diberikan oleh dosen | | | | | |
| 10. | Mahasiswa di PTS tempat saya bekerja memiliki potensi yang dapat diandalkan untuk pengembangan dimasa yang akan datang | | | | | |
| 11. | Ruang tempat saya mengajar bersih dan segar | | | | | |
| 12. | Perlengkapan mengajar tersedia dengan memadai | | | | | |
| 13. | Tata ruang kerja para dosen teratur dan nyaman | | | | | |
| 14. | Di PTS tempat saya bekerja telah tersedia fasilitas komputer/internet, laboratorium (praktikum akuntansi), dan perpustakaan secara cukup dan memadai | | | | | |
| 15. | Di PTS tempat saya bekerja telah tersedia fasilitas olahraga, tempat ibadah, dan fasilitas penunjang lainnya secara cukup dan memadai | | | | | |
| C. Hubungan Interpersonal | | | | | | |
| 16. | Hubungan saya dengan rekan dosen yang lain berjalan secara harmonis, komunikasi dan kerjasama dapat terbina dengan baik | | | | | |
| 17. | Pimpinan di PTS tempat saya bekerja bersifat akomodatif dan aspiratif terhadap keluhan dan keinginan para dosen | | | | | |
| 18. | Di PTS tempat saya bekerja selalu diadakan pertemuan koordinatif antara pimpinan dengan para dosen baik yang sifatnya terjadwal maupun tidak. | | | | | |
| 19. | Mahasiswa sering mengkonsultasikan setiap kesulitan atau kendala akademik yang dihadapinya kepada dosen | | | | | |

| No. | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|---------------------------------|--|-----|----|---|---|----|
| D. Prestise Pekerjaan | | | | | | |
| 20. | Pekerjaan sebagai dosen menuntut dedikasi dan komitmen terhadap pengembangan ilmu. Saya merasa <u>bangga</u> menyandang status sebagai dosen | | | | | |
| 21. | Meskipun penghasilan relatif kecil, saya merasa bahwa kedudukan saya sebagai dosen sama dengan pekerja profesional lainnya | | | | | |
| 22. | Dosen bukan merupakan kelompok "elit" dalam lingkungan sosial, tetapi pekerjaan ini setidaknya-tidaknya membuat saya merasa terpondang di tengah-tengah masyarakat. | | | | | |
| E. Kemandirian Pekerjaan | | | | | | |
| 23. | Di PTS tempat saya bekerja memberikan kebebasan kepada setiap dosen dalam memilih dan menentukan mata kuliah yang dipegang sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian | | | | | |
| 24. | PTS tempat saya bekerja, memberi keleluasaan dalam mengembangkan materi kuliah kepada mahasiswa (sejauh hal tersebut tidak bertentangan dengan silabi) | | | | | |
| 25. | Materi dan nilai ujian untuk mahasiswa sepenuhnya atau secara kolektif ditentukan oleh dosen mata kuliah yang bersangkutan tanpa ada <i>intervensi</i> dari pihak lain | | | | | |
| 26. | Apabila diketahui terdapat kecurangan atau tindakan yang dilarang dalam ujian yang dilakukan mahasiswa, setiap dosen pengawas diberi kewenangan untuk mengambil tindakan atau sanksi tegas kepada mahasiswa ybs. | | | | | |
| 27. | Dalam melakukan penelitian dan/atau karya ilmiah, saya diberi kebebasan untuk menuangkan ide dan gagasan saya | | | | | |

KOMENTAR :

lampiran 2 : Data Variabel Y, X1, X2, X3, X4 dan X5

HEADER DATA FOR: A:TESTOT5 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES:

| | y | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 |
|----|-------|------|------|------|------|------|
| 1 | 47.00 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.20 |
| 2 | 71.50 | 3.57 | 4.63 | 4.75 | 5.00 | 5.00 |
| 3 | 23.50 | 3.00 | 2.88 | 4.50 | 3.00 | 4.00 |
| 4 | 39.00 | 4.00 | 3.75 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 5 | 22.00 | 2.86 | 2.63 | 3.25 | 4.00 | 3.00 |
| 6 | 82.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.67 | 5.00 |
| 7 | 46.00 | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 8 | 32.00 | 3.43 | 3.50 | 3.25 | 4.00 | 3.00 |
| 9 | 54.00 | 4.29 | 4.13 | 4.25 | 4.67 | 4.60 |
| 10 | 73.50 | 4.57 | 4.75 | 5.00 | 5.00 | 5.00 |
| 11 | 40.00 | 4.71 | 4.13 | 4.00 | 3.33 | 4.00 |
| 12 | 52.50 | 4.43 | 4.13 | 4.00 | 4.67 | 4.60 |
| 13 | 54.00 | 4.14 | 4.25 | 4.00 | 4.67 | 4.00 |
| 14 | 37.00 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 15 | 40.00 | 3.71 | 3.88 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 16 | 60.00 | 3.71 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 4.60 |
| 17 | 53.50 | 4.14 | 4.38 | 5.00 | 4.00 | 5.00 |
| 18 | 36.50 | 3.57 | 3.75 | 3.75 | 4.00 | 4.00 |
| 19 | 43.50 | 3.83 | 3.75 | 4.00 | 5.00 | 4.00 |
| 20 | 73.00 | 4.50 | 4.63 | 5.00 | 4.33 | 5.00 |
| 21 | 43.00 | 3.71 | 3.88 | 5.00 | 4.00 | 5.00 |
| 22 | 48.00 | 3.29 | 3.88 | 4.00 | 4.00 | 4.20 |
| 23 | 47.00 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.67 | 4.20 |
| 24 | 44.00 | 3.57 | 4.00 | 3.75 | 4.33 | 4.00 |
| 25 | 20.00 | 2.57 | 3.13 | 2.75 | 3.33 | 3.00 |
| 26 | 24.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 |
| 27 | 55.00 | 4.29 | 4.38 | 4.25 | 5.00 | 4.80 |
| 28 | 48.50 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.67 | 4.40 |
| 29 | 48.00 | 4.00 | 2.63 | 4.00 | 3.00 | 4.40 |
| 30 | 22.00 | 3.29 | 2.88 | 3.25 | 5.00 | 4.40 |
| 31 | 26.50 | 3.00 | 4.25 | 3.75 | 4.33 | 3.60 |
| 32 | 46.50 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 4.00 |
| 33 | 49.00 | 3.00 | 3.13 | 4.00 | 4.67 | 4.40 |
| 34 | 44.00 | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.80 |
| 35 | 48.00 | 4.00 | 4.00 | 3.75 | 5.00 | 4.00 |
| 36 | 41.50 | 3.71 | 3.88 | 3.50 | 4.00 | 3.00 |
| 37 | 37.00 | 3.57 | 3.75 | 4.25 | 4.00 | 4.60 |
| 38 | 54.00 | 4.29 | 4.63 | 4.75 | 3.00 | 4.20 |
| 39 | 48.00 | 3.43 | 4.00 | 3.75 | 4.67 | 4.00 |
| 40 | 34.00 | 3.43 | 3.71 | 3.75 | 4.00 | 3.80 |
| 41 | 32.00 | 3.57 | 3.13 | 3.75 | 4.00 | 4.00 |
| 42 | 23.50 | 3.00 | 3.00 | 3.25 | 3.00 | 3.40 |
| 43 | 62.00 | 4.43 | 4.38 | 3.75 | 5.00 | 5.00 |
| 44 | 49.00 | 3.71 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 4.80 |
| 45 | 44.00 | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 4.00 |
| 46 | 44.00 | 3.86 | 4.00 | 3.00 | 4.67 | 4.60 |
| 47 | 46.50 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 48 | 51.00 | 4.14 | 4.13 | 4.00 | 4.00 | 3.80 |
| 49 | 44.00 | 4.57 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |

| | | | | | | |
|----|-------|------|------|------|------|------|
| 50 | 31.00 | 3.57 | 3.29 | 3.75 | 2.00 | 3.80 |
| 51 | 27.00 | 3.29 | 4.00 | 3.50 | 3.33 | 4.00 |
| 52 | 29.00 | 2.86 | 3.25 | 4.00 | 4.00 | 4.80 |
| 53 | 42.00 | 3.71 | 3.88 | 3.50 | 4.00 | 3.80 |
| 54 | 36.00 | 3.00 | 3.75 | 3.25 | 4.00 | 3.60 |
| 55 | 57.00 | 4.33 | 4.90 | 4.50 | 4.00 | 4.80 |
| 56 | 45.50 | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 57 | 44.00 | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 4.00 |
| 58 | 30.00 | 3.43 | 3.29 | 4.00 | 4.00 | 4.00 |
| 59 | 25.50 | 3.57 | 3.13 | 3.50 | 3.33 | 3.60 |
| 60 | 34.00 | 3.57 | 3.75 | 3.75 | 4.67 | 4.00 |
| 61 | 39.00 | 3.67 | 3.86 | 4.75 | 5.00 | 4.00 |
| 62 | 44.00 | 3.43 | 3.88 | 4.00 | 4.00 | 3.80 |
| 63 | 47.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 5.00 |
| 64 | 29.00 | 3.29 | 4.75 | 3.50 | 3.00 | 3.80 |
| 65 | 20.00 | 2.71 | 2.63 | 4.75 | 2.33 | 4.40 |
| 66 | 56.00 | 4.57 | 4.38 | 5.00 | 5.00 | 5.00 |
| 67 | 27.00 | 3.20 | 3.13 | 3.50 | 3.67 | 3.80 |
| 68 | 73.00 | 3.43 | 4.50 | 5.00 | 4.00 | 5.00 |
| 69 | 28.50 | 3.29 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.80 |
| 70 | 33.00 | 3.43 | 4.00 | 3.75 | 5.00 | 4.00 |

Lampiran 3 : Prosentase Jawaban Responden atas Daftar Pernyataan yang diajukan dalam Penelitian

| Variabel | Indikator | Kategori | | | | | Jumlah |
|----------|-----------|----------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | | STS | TS | R | S | SS | |
| X1 | 1 | 3 | 3 | 16 | 37 | 11 | 70 |
| | % | 4.29 | 4.29 | 22.86 | 52.86 | 15.71 | 100 |
| | 2 | 0 | 1 | 14 | 42 | 13 | 70 |
| | % | 0.00 | 1.43 | 20.00 | 60.00 | 18.57 | 100 |
| | 3 | 0 | 4 | 17 | 39 | 10 | 70 |
| | % | 0.00 | 5.71 | 24.29 | 55.71 | 14.29 | 100 |
| | 4 | 0 | 2 | 23 | 36 | 9 | 70 |
| | % | 0.00 | 2.86 | 32.86 | 51.43 | 12.86 | 100 |
| | 5 | 0 | 3 | 22 | 35 | 10 | 70 |
| | % | 0.00 | 4.29 | 31.43 | 50.00 | 14.29 | 100 |
| | 6 | 0 | 4 | 33 | 23 | 10 | 70 |
| | % | 0.00 | 5.71 | 47.14 | 32.86 | 14.29 | 100 |
| | 7 | 0 | 4 | 18 | 39 | 9 | 70 |
| | % | 0.00 | 5.71 | 25.71 | 55.71 | 12.86 | 100 |
| X2 | 8 | 0 | 1 | 8 | 48 | 13 | 70 |
| | % | 0.00 | 1.43 | 11.43 | 68.57 | 18.57 | 100 |
| | 9 | 0 | 3 | 10 | 54 | 3 | 70 |
| | % | 0.00 | 4.29 | 14.29 | 77.14 | 4.29 | 100 |
| | 10 | 0 | 1 | 19 | 46 | 4 | 70 |
| | % | 0.00 | 1.43 | 27.14 | 65.71 | 5.71 | 100 |
| | 11 | 0 | 4 | 9 | 44 | 13 | 70 |
| | % | 0.00 | 5.71 | 12.86 | 62.86 | 18.57 | 100 |
| | 12 | 0 | 5 | 6 | 50 | 9 | 70 |
| | % | 0.00 | 7.14 | 8.57 | 71.43 | 12.86 | 100 |
| | 13 | 1 | 6 | 14 | 41 | 8 | 70 |
| | % | 1.43 | 8.57 | 20.00 | 58.57 | 11.43 | 100 |
| | 14 | 1 | 7 | 8 | 43 | 11 | 70 |
| | % | 1.43 | 10.00 | 11.43 | 61.43 | 15.71 | 100 |
| 15 | 1 | 3 | 11 | 45 | 10 | 70 | |
| % | 1.43 | 4.29 | 15.71 | 64.29 | 14.29 | 100 | |
| X3 | 16 | 0 | 2 | 1 | 50 | 17 | 70 |
| | % | 0.00 | 2.86 | 1.43 | 71.43 | 24.29 | 100 |
| | 17 | 1 | 2 | 14 | 40 | 13 | 70 |
| | % | 1.43 | 2.86 | 20.00 | 57.14 | 18.57 | 100 |
| | 18 | 0 | 4 | 6 | 49 | 11 | 70 |
| % | 0.00 | 5.71 | 8.57 | 70.00 | 15.71 | 100 | |
| | 19 | 0 | 0 | 12 | 47 | 11 | 70 |
| % | 0.00 | 0.00 | 17.14 | 67.14 | 15.71 | 100 | |

| | | | | | | | |
|----|----|------|------|-------|-------|-------|-----|
| X4 | 20 | 0 | 2 | 5 | 35 | 28 | 70 |
| | % | 0.00 | 2.86 | 7.14 | 50.00 | 40.00 | 100 |
| | 21 | 0 | 2 | 5 | 38 | 25 | 70 |
| | % | 0.00 | 2.86 | 7.14 | 54.29 | 35.71 | 100 |
| | 22 | 1 | 4 | 6 | 43 | 16 | 70 |
| | % | 1.43 | 5.71 | 8.57 | 61.43 | 22.86 | 100 |
| X5 | 23 | 0 | 3 | 14 | 39 | 14 | 70 |
| | % | 0.00 | 4.29 | 20.00 | 55.71 | 20.00 | 100 |
| | 24 | 0 | 1 | 6 | 44 | 19 | 70 |
| | % | 0.00 | 1.43 | 8.57 | 62.86 | 27.14 | 100 |
| | 25 | 0 | 2 | 5 | 37 | 26 | 70 |
| | % | 0.00 | 2.86 | 7.14 | 52.86 | 37.14 | 100 |
| | 26 | 0 | 0 | 4 | 45 | 21 | 70 |
| | % | 0.00 | 0.00 | 5.71 | 64.29 | 30.00 | 100 |
| | 27 | 0 | 0 | 7 | 38 | 25 | 70 |
| | % | 0.00 | 0.00 | 10.00 | 54.29 | 35.71 | 100 |

Lampiran 4 : Distribusi Frekuensi Variabel Y, X1, X2, X3, X4, X5

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:TESTOT5 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

VARIABLE: 1. y

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY | PERCENT |CUMULATIVE.... | |
|----------------------|-------|-----------|---------|--------------------|---------|
| | | | | FREQUENCY | PERCENT |
| 20.00 < | 33.00 | 18 | 25.71 | 18 | 25.71 |
| 33.00 < | 46.00 | 23 | 32.86 | 41 | 58.57 |
| 46.00 < | 59.00 | 22 | 31.43 | 63 | 90.00 |
| 59.00 < | 72.00 | 3 | 4.29 | 66 | 94.29 |
| 72.00 < | 85.00 | 4 | 5.71 | 70 | 100.00 |
| TOTAL | | 70 | 100.00 | | |

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY | | | |
|----------------------|-------|-----------|-------|--|--|
| 20.00 < | 33.00 | 18 | | | |
| 33.00 < | 46.00 | 23 | ===== | | |
| 46.00 < | 59.00 | 22 | ===== | | |
| 59.00 < | 72.00 | 3 | | | |
| 72.00 < | 85.00 | 4 | ===== | | |

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:TESTOT5 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

VARIABLE: 2. x1

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY | PERCENT |CUMULATIVE.... | |
|----------------------|------|-----------|---------|--------------------|---------|
| | | | | FREQUENCY | PERCENT |
| 1.00 < | 2.00 | 0 | .00 | 0 | .00 |
| 2.00 < | 3.00 | 4 | 5.71 | 4 | 5.71 |
| 3.00 < | 4.00 | 41 | 58.57 | 45 | 64.29 |
| 4.00 < | 5.00 | 22 | 31.43 | 67 | 95.71 |
| 5.00 < | 6.00 | 3 | 4.29 | 70 | 100.00 |
| TOTAL | | 70 | 100.00 | | |

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY | | | |
|----------------------|------|-----------|-------|--|--|
| 1.00 < | 2.00 | 0 | | | |
| 2.00 < | 3.00 | 4 | == | | |
| 3.00 < | 4.00 | 41 | ===== | | |
| 4.00 < | 5.00 | 22 | ===== | | |
| 5.00 < | 6.00 | 3 | == | | |

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

ADER DATA FOR: A:TESTOT5 LABEL:
 MBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

VARIABLE: 3. x2

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY | PERCENT |CUMULATIVE.... | |
|----------------------|------|-----------|---------|--------------------|---------|
| | | | | FREQUENCY | PERCENT |
| 1.00 < | 2.00 | 0 | .00 | 0 | .00 |
| 2.00 < | 3.00 | 5 | 7.14 | 5 | 7.14 |
| 3.00 < | 4.00 | 25 | 35.71 | 30 | 42.86 |
| 4.00 < | 5.00 | 38 | 54.29 | 68 | 97.14 |
| 5.00 < | 6.00 | 2 | 2.86 | 70 | 100.00 |
| TOTAL | | 70 | 100.00 | | |

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY | |
|----------------------|------|-----------|-------|
| 1.00 < | 2.00 | 0 | |
| 2.00 < | 3.00 | 5 | ==== |
| 3.00 < | 4.00 | 25 | ===== |
| 4.00 < | 5.00 | 38 | ===== |
| 5.00 < | 6.00 | 2 | = |

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

ADER DATA FOR: A:TESTOT5 LABEL:
 MBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

VARIABLE: 4. x3

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY | PERCENT |CUMULATIVE.... | |
|----------------------|------|-----------|---------|--------------------|---------|
| | | | | FREQUENCY | PERCENT |
| 1.00 < | 2.00 | 0 | .00 | 0 | .00 |
| 2.00 < | 3.00 | 1 | 1.43 | 1 | 1.43 |
| 3.00 < | 4.00 | 23 | 32.86 | 24 | 34.29 |
| 4.00 < | 5.00 | 39 | 55.71 | 63 | 90.00 |
| 5.00 < | 6.00 | 7 | 10.00 | 70 | 100.00 |
| TOTAL | | 70 | 100.00 | | |

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY | |
|----------------------|------|-----------|-------|
| 1.00 < | 2.00 | 0 | |
| 2.00 < | 3.00 | 1 | |
| 3.00 < | 4.00 | 23 | ===== |
| 4.00 < | 5.00 | 39 | ===== |
| 5.00 < | 6.00 | 7 | ===== |

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:TESTOT5 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

VARIABLE: 5. x4

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY | PERCENT |CUMULATIVE.... | |
|----------------------|------|-----------|---------|--------------------|---------|
| | | | | FREQUENCY | PERCENT |
| 1.00 < | 2.00 | 0 | .00 | 0 | .00 |
| 2.00 < | 3.00 | 2 | 2.86 | 2 | 2.86 |
| 3.00 < | 4.00 | 10 | 14.29 | 12 | 17.14 |
| 4.00 < | 5.00 | 47 | 67.14 | 59 | 84.29 |
| 5.00 < | 6.00 | 11 | 15.71 | 70 | 100.00 |
| TOTAL | | 70 | 100.00 | | |

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY |
|----------------------|------|-----------|
| 1.00 < | 2.00 | 0 |
| 2.00 < | 3.00 | 2 |
| 3.00 < | 4.00 | 10 |
| 4.00 < | 5.00 | 47 |
| 5.00 < | 6.00 | 11 |

----- FREQUENCY DISTRIBUTIONS -----

HEADER DATA FOR: A:TESTOT5 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

VARIABLE: 6. x5

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY | PERCENT |CUMULATIVE.... | |
|----------------------|------|-----------|---------|--------------------|---------|
| | | | | FREQUENCY | PERCENT |
| 1.00 < | 2.00 | 0 | .00 | 0 | .00 |
| 2.00 < | 3.00 | 0 | .00 | 0 | .00 |
| 3.00 < | 4.00 | 17 | 24.29 | 17 | 24.29 |
| 4.00 < | 5.00 | 43 | 61.43 | 60 | 85.71 |
| 5.00 < | 6.00 | 10 | 14.29 | 70 | 100.00 |
| TOTAL | | 70 | 100.00 | | |

| ====CLASS LIMITS==== | | FREQUENCY |
|----------------------|------|-----------|
| 1.00 < | 2.00 | 0 |
| 2.00 < | 3.00 | 0 |
| 3.00 < | 4.00 | 17 |
| 4.00 < | 5.00 | 43 |
| 5.00 < | 6.00 | 10 |

Empiran 5 : Data Residu dan Variabel X1, X2, X3, X4 dan X5

HEADER DATA FOR: A:DATARES1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

| | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | RESIDUAL |
|----|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 5.00 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.20 | -13.52 |
| 2 | 3.57 | 4.63 | 4.75 | 5.00 | 5.00 | 12.06 |
| 3 | 3.00 | 2.88 | 4.50 | 3.00 | 4.00 | -7.11 |
| 4 | 4.00 | 3.75 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | -3.23 |
| 5 | 2.86 | 2.63 | 3.25 | 4.00 | 3.00 | 4.64 |
| 6 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 4.67 | 5.00 | 17.13 |
| 7 | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.14 |
| 8 | 3.43 | 3.50 | 3.25 | 4.00 | 3.00 | 5.96 |
| 9 | 4.29 | 4.13 | 4.25 | 4.67 | 4.60 | -.04 |
| 10 | 4.57 | 4.75 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | 5.67 |
| 11 | 4.71 | 4.13 | 4.00 | 3.33 | 4.00 | -6.57 |
| 12 | 4.43 | 4.13 | 4.00 | 4.67 | 4.60 | -.86 |
| 13 | 4.14 | 4.25 | 4.00 | 4.67 | 4.00 | 5.66 |
| 14 | 5.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | -12.85 |
| 15 | 3.71 | 3.88 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | -1.23 |
| 16 | 3.71 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 4.60 | 12.98 |
| 17 | 4.14 | 4.38 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | -6.19 |
| 18 | 3.57 | 3.75 | 3.75 | 4.00 | 4.00 | -1.56 |
| 19 | 3.83 | 3.75 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | -1.08 |
| 20 | 4.50 | 4.63 | 5.00 | 4.33 | 5.00 | 8.59 |
| 21 | 3.71 | 3.88 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | -10.98 |
| 22 | 3.29 | 3.88 | 4.00 | 4.00 | 4.20 | 8.03 |
| 23 | 4.00 | 5.00 | 4.00 | 4.67 | 4.20 | -6.27 |
| 24 | 3.57 | 4.00 | 3.75 | 4.33 | 4.00 | 3.33 |
| 25 | 2.57 | 3.13 | 2.75 | 3.33 | 3.00 | 6.79 |
| 26 | 3.00 | 3.00 | 4.00 | 4.00 | 3.00 | -1.05 |
| 27 | 4.29 | 4.38 | 4.25 | 5.00 | 4.80 | -2.97 |
| 28 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.67 | 4.40 | -.13 |
| 29 | 4.00 | 2.63 | 4.00 | 3.00 | 4.40 | 13.20 |
| 30 | 3.29 | 2.88 | 3.25 | 5.00 | 4.40 | -12.10 |
| 31 | 3.00 | 4.25 | 3.75 | 4.33 | 3.60 | -9.53 |
| 32 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 4.00 | 1.66 |
| 33 | 3.00 | 3.13 | 4.00 | 4.67 | 4.40 | 11.68 |
| 34 | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.80 | -4.13 |
| 35 | 4.00 | 4.00 | 3.75 | 5.00 | 4.00 | 2.43 |
| 36 | 3.71 | 3.88 | 3.50 | 4.00 | 3.00 | 9.94 |
| 37 | 3.57 | 3.75 | 4.25 | 4.00 | 4.60 | -8.09 |
| 38 | 4.29 | 4.63 | 4.75 | 3.00 | 4.20 | 2.20 |
| 39 | 3.43 | 4.00 | 3.75 | 4.67 | 4.00 | 7.04 |
| 40 | 3.43 | 3.71 | 3.75 | 4.00 | 3.80 | -1.64 |
| 41 | 3.57 | 3.13 | 3.75 | 4.00 | 4.00 | -2.36 |
| 42 | 3.00 | 3.00 | 3.25 | 3.00 | 3.40 | 3.83 |
| 43 | 4.43 | 4.38 | 3.75 | 5.00 | 5.00 | 4.94 |
| 44 | 3.71 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 4.80 | .67 |
| 45 | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 4.00 | .02 |
| 46 | 3.86 | 4.00 | 3.00 | 4.67 | 4.60 | 1.08 |
| 47 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.78 |
| 48 | 4.14 | 4.13 | 4.00 | 4.00 | 3.80 | 6.96 |
| 49 | 4.57 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | -3.21 |

| | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|-------|
| 50 | 3.57 | 3.29 | 3.75 | 2.00 | 3.80 | 3.79 |
| 51 | 3.29 | 4.00 | 3.50 | 3.33 | 4.00 | -7.02 |
| 52 | 2.86 | 3.25 | 4.00 | 4.00 | 4.80 | -8.54 |
| 53 | 3.71 | 3.88 | 3.50 | 4.00 | 3.80 | 5.17 |
| 54 | 3.00 | 3.75 | 3.25 | 4.00 | 3.60 | 7.15 |
| 55 | 4.33 | 4.00 | 4.50 | 4.00 | 4.80 | 2.90 |
| 56 | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 2.64 |
| 57 | 3.86 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 4.00 | .02 |
| 58 | 3.43 | 3.29 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | -6.00 |
| 59 | 3.57 | 3.13 | 3.50 | 3.33 | 3.60 | -2.41 |
| 60 | 3.57 | 3.75 | 3.75 | 4.67 | 4.00 | -6.33 |
| 61 | 3.67 | 3.86 | 4.75 | 5.00 | 4.00 | -9.88 |
| 62 | 3.43 | 3.88 | 4.00 | 4.00 | 3.80 | 5.80 |
| 63 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 4.33 | 5.00 | -4.43 |
| 64 | 3.29 | 4.75 | 3.50 | 3.00 | 3.80 | -7.05 |
| 65 | 2.71 | 2.63 | 4.75 | 2.33 | 4.40 | -9.25 |
| 66 | 4.57 | 4.38 | 5.00 | 5.00 | 5.00 | -9.62 |
| 67 | 3.20 | 3.13 | 3.50 | 3.67 | 3.80 | -1.12 |
| 68 | 3.43 | 4.50 | 5.00 | 4.00 | 5.00 | 17.04 |
| 69 | 3.29 | 4.00 | 4.00 | 4.00 | 3.80 | -9.55 |
| 70 | 3.43 | 4.00 | 3.75 | 5.00 | 4.00 | -9.08 |

Empiran 6 : Rank Variabel X1, X2, X3, X4, X5 dan Residual

HEADER DATA FOR: A:DATARES1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

| | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | RESIDUAL |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| 1 | 69.00 | 69.50 | 39.50 | 65.00 | 43.50 | 1.00 |
| 2 | 27.50 | 65.00 | 61.50 | 65.00 | 65.50 | 66.00 |
| 3 | 7.50 | 4.50 | 58.50 | 5.00 | 29.50 | 13.00 |
| 4 | 49.50 | 20.50 | 39.50 | 26.50 | 29.50 | 23.00 |
| 5 | 3.50 | 2.00 | 5.00 | 26.50 | 3.00 | 51.00 |
| 6 | 69.00 | 41.50 | 67.00 | 54.50 | 65.50 | 70.00 |
| 7 | 42.50 | 41.50 | 39.50 | 26.50 | 29.50 | 47.00 |
| 8 | 20.00 | 16.00 | 5.00 | 26.50 | 3.00 | 57.00 |
| 9 | 58.00 | 54.50 | 56.00 | 54.50 | 53.00 | 36.00 |
| 10 | 65.00 | 67.50 | 67.00 | 65.00 | 65.50 | 55.00 |
| 11 | 67.00 | 54.50 | 39.50 | 9.50 | 29.50 | 16.00 |
| 12 | 61.50 | 54.50 | 39.50 | 54.50 | 53.00 | 34.00 |
| 13 | 55.00 | 57.50 | 39.50 | 54.50 | 29.50 | 54.00 |
| 14 | 69.00 | 41.50 | 39.50 | 26.50 | 29.50 | 2.00 |
| 15 | 35.50 | 27.50 | 39.50 | 26.50 | 29.50 | 30.00 |
| 16 | 35.50 | 41.50 | 39.50 | 45.00 | 53.00 | 67.00 |
| 17 | 55.00 | 60.50 | 67.00 | 26.50 | 65.50 | 19.00 |
| 18 | 27.50 | 20.50 | 19.00 | 26.50 | 29.50 | 29.00 |
| 19 | 39.00 | 20.50 | 39.50 | 65.00 | 29.50 | 32.00 |
| 20 | 63.00 | 65.00 | 67.00 | 45.00 | 65.50 | 63.00 |
| 21 | 35.50 | 27.50 | 67.00 | 26.50 | 65.50 | 4.00 |
| 22 | 14.00 | 27.50 | 39.50 | 26.50 | 43.50 | 62.00 |
| 23 | 49.50 | 69.50 | 39.50 | 54.50 | 43.50 | 18.00 |
| 24 | 27.50 | 41.50 | 19.00 | 45.00 | 29.50 | 48.00 |
| 25 | 1.00 | 10.00 | 1.00 | 9.50 | 3.00 | 58.00 |
| 26 | 7.50 | 6.50 | 39.50 | 26.50 | 3.00 | 33.00 |
| 27 | 58.00 | 60.50 | 56.00 | 65.00 | 58.00 | 25.00 |
| 28 | 49.50 | 41.50 | 39.50 | 54.50 | 48.00 | 35.00 |
| 29 | 49.50 | 2.00 | 39.50 | 5.00 | 48.00 | 68.00 |
| 30 | 14.00 | 4.50 | 5.00 | 65.00 | 48.00 | 3.00 |
| 31 | 7.50 | 57.50 | 19.00 | 45.00 | 8.00 | 8.00 |
| 32 | 49.50 | 41.50 | 39.50 | 45.00 | 29.50 | 41.00 |
| 33 | 7.50 | 10.00 | 39.50 | 54.50 | 48.00 | 65.00 |
| 34 | 42.50 | 41.50 | 39.50 | 26.50 | 58.00 | 22.00 |
| 35 | 49.50 | 41.50 | 19.00 | 65.00 | 29.50 | 43.00 |
| 36 | 35.50 | 27.50 | 10.50 | 26.50 | 3.00 | 64.00 |
| 37 | 27.50 | 20.50 | 56.00 | 26.50 | 53.00 | 12.00 |
| 38 | 58.00 | 65.00 | 61.50 | 5.00 | 43.50 | 42.00 |
| 39 | 20.00 | 41.50 | 19.00 | 54.50 | 29.50 | 60.00 |
| 40 | 20.00 | 17.00 | 19.00 | 26.50 | 13.50 | 28.00 |
| 41 | 27.50 | 10.00 | 19.00 | 26.50 | 29.50 | 27.00 |
| 42 | 7.50 | 6.50 | 5.00 | 5.00 | 6.00 | 50.00 |
| 43 | 61.50 | 60.50 | 19.00 | 65.00 | 65.50 | 52.00 |
| 44 | 35.50 | 41.50 | 39.50 | 45.00 | 58.00 | 39.00 |
| 45 | 42.50 | 41.50 | 39.50 | 45.00 | 29.50 | 37.50 |
| 46 | 42.50 | 41.50 | 2.00 | 54.50 | 53.00 | 40.00 |
| 47 | 49.50 | 41.50 | 39.50 | 26.50 | 29.50 | 45.00 |
| 48 | 55.00 | 54.50 | 39.50 | 26.50 | 13.50 | 59.00 |
| 49 | 65.00 | 41.50 | 39.50 | 26.50 | 29.50 | 24.00 |

| | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 50 | 27.50 | 14.50 | 19.00 | 1.00 | 13.50 | 49.00 |
| 51 | 14.00 | 41.50 | 10.50 | 9.50 | 29.50 | 15.00 |
| 52 | 3.50 | 13.00 | 39.50 | 26.50 | 58.00 | 11.00 |
| 53 | 35.50 | 27.50 | 10.50 | 26.50 | 13.50 | 53.00 |
| 54 | 7.50 | 20.50 | 5.00 | 26.50 | 8.00 | 61.00 |
| 55 | 60.00 | 41.50 | 58.50 | 26.50 | 58.00 | 46.00 |
| 56 | 42.50 | 41.50 | 39.50 | 26.50 | 29.50 | 44.00 |
| 57 | 42.50 | 41.50 | 39.50 | 45.00 | 29.50 | 37.50 |
| 58 | 20.00 | 14.50 | 39.50 | 26.50 | 29.50 | 20.00 |
| 59 | 27.50 | 10.00 | 10.50 | 9.50 | 8.00 | 26.00 |
| 60 | 27.50 | 20.50 | 19.00 | 54.50 | 29.50 | 17.00 |
| 61 | 32.00 | 24.00 | 61.50 | 65.00 | 29.50 | 5.00 |
| 62 | 20.00 | 27.50 | 39.50 | 26.50 | 13.50 | 56.00 |
| 63 | 49.50 | 41.50 | 39.50 | 45.00 | 65.50 | 21.00 |
| 64 | 14.00 | 67.50 | 10.50 | 5.00 | 13.50 | 14.00 |
| 65 | 2.00 | 2.00 | 61.50 | 2.00 | 48.00 | 9.00 |
| 66 | 65.00 | 60.50 | 67.00 | 65.00 | 65.50 | 6.00 |
| 67 | 11.00 | 10.00 | 10.50 | 12.00 | 13.50 | 31.00 |
| 68 | 20.00 | 63.00 | 67.00 | 26.50 | 65.50 | 69.00 |
| 69 | 14.00 | 41.50 | 39.50 | 26.50 | 13.50 | 7.00 |
| 70 | 20.00 | 41.50 | 19.00 | 65.00 | 29.50 | 10.00 |

Empiran 7 : Hasil Perhitungan Analisis Regresi, Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Olokorelasi

----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: A:TESTOTS LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

| INDEX | NAME | MEAN | STD. DEV. |
|----------|------|---------|-----------|
| 1 | x1 | 3.7506 | .5536 |
| 2 | x2 | 3.8630 | .5428 |
| 3 | x3 | 4.0000 | .5036 |
| 4 | x4 | 4.1184 | .5488 |
| 5 | x5 | 4.1629 | .5419 |
| P. VAR.: | y | 42.8857 | 13.6913 |

DEPENDENT VARIABLE: y

| REGRESSION COEFFICIENT | STD. ERROR | T(DF= 64) | PROB. | PARTIAL R ² |
|------------------------|------------|-----------|--------|------------------------|
| 6.1262 | 2.2073 | 2.775 | .00722 | .1074 |
| 5.9589 | 2.2736 | 2.621 | .01094 | .0969 |
| 6.1654 | 2.5443 | 2.423 | .01822 | .0840 |
| 3.3916 | 1.6473 | 2.059 | .04357 | .0621 |
| 6.5872 | 2.4509 | 2.688 | .00916 | .1014 |
| CONSTANT | -69.1955 | | | |

ERROR OF EST. = 7.5643

ADJUSTED R SQUARED = .6948
 R SQUARED = .7169
 MULTIPLE R = .8467

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

| SOURCE | SUM OF SQUARES | D.F. | MEAN SQUARE | F RATIO | PROB. |
|------------|----------------|------|-------------|---------|----------|
| REGRESSION | 9272.0675 | 5 | 1854.4135 | 32.409 | .000E+00 |
| RESIDUAL | 3662.0182 | 64 | 57.2190 | | |
| TOTAL | 12934.0857 | 69 | | | |

| OBSERVED | CALCULATED | RESIDUAL | STANDARDIZED RESIDUALS |
|----------|------------|----------|------------------------|
| 47.000 | 60.516 | -13.5159 | * |
| 71.500 | 59.445 | 12.0555 | * |
| 23.500 | 30.613 | -7.1127 | * |
| 39.000 | 42.232 | -3.2320 | * |
| 22.000 | 17.363 | 4.6371 | * |
| 82.000 | 64.873 | 17.1271 | * |
| 46.000 | 42.864 | 3.1359 | * |
| 32.000 | 26.039 | 5.9609 | * |
| 54.000 | 54.039 | -.0391 | * |
| 73.500 | 67.827 | 5.6729 | * |
| 40.000 | 46.574 | -6.5736 | * |

| | | | | |
|----|--------|--------|----------|---|
| 12 | 52.500 | 53.355 | -.8554 | * |
| 13 | 54.000 | 48.342 | 5.6585 | * |
| 14 | 37.000 | 49.848 | -12.8479 | * |
| 15 | 40.000 | 41.230 | -1.2301 | * |
| 16 | 60.000 | 47.017 | 12.9832 | * |
| 17 | 53.500 | 59.596 | -6.0965 | * |
| 18 | 36.500 | 38.056 | -1.5564 | * |
| 19 | 43.500 | 44.582 | -1.0822 | * |
| 20 | 73.000 | 64.411 | 8.5892 | * |
| 21 | 43.000 | 53.983 | -10.9827 | * |
| 22 | 48.000 | 39.975 | 8.0254 | * |
| 23 | 47.000 | 53.271 | -6.2705 | * |
| 24 | 44.000 | 40.665 | 3.3346 | * |
| 25 | 20.000 | 13.211 | 6.7893 | * |
| 26 | 24.000 | 25.049 | -1.0494 | * |
| 27 | 55.000 | 57.965 | -2.9655 | * |
| 28 | 48.500 | 48.629 | -.1290 | * |
| 29 | 48.000 | 34.801 | 13.1987 | * |
| 30 | 22.000 | 34.101 | -12.1006 | * |
| 31 | 26.500 | 36.028 | -9.5283 | * |
| 32 | 46.500 | 44.841 | 1.6590 | * |
| 33 | 49.000 | 37.319 | 11.6814 | * |
| 34 | 44.000 | 48.134 | -4.1339 | * |
| 35 | 48.000 | 45.572 | 2.4280 | * |
| 36 | 41.500 | 31.560 | 9.9398 | * |
| 37 | 37.000 | 45.091 | -8.0915 | * |
| 38 | 54.000 | 51.802 | 2.1976 | * |
| 39 | 48.000 | 40.961 | 7.0391 | * |
| 40 | 34.000 | 35.643 | -1.6430 | * |
| 41 | 32.000 | 34.362 | -2.3619 | * |
| 42 | 23.500 | 19.669 | 3.8313 | * |
| 43 | 62.000 | 57.058 | 4.9421 | * |
| 44 | 49.000 | 48.334 | .6658 | * |
| 45 | 44.000 | 43.983 | .0167 | * |
| 46 | 44.000 | 42.923 | 1.0766 | * |
| 47 | 46.500 | 43.722 | 2.7782 | * |
| 48 | 51.000 | 44.037 | 6.9634 | * |
| 49 | 44.000 | 47.214 | -3.2137 | * |
| 50 | 31.000 | 27.215 | 3.7853 | * |
| 51 | 27.000 | 34.017 | -7.0171 | * |
| 52 | 29.000 | 37.539 | -8.5385 | * |
| 53 | 42.000 | 36.830 | 5.1700 | * |
| 54 | 36.000 | 28.847 | 7.1531 | * |
| 55 | 57.000 | 54.096 | 2.9041 | * |
| 56 | 45.500 | 42.864 | 2.6359 | * |
| 57 | 44.000 | 43.983 | .0167 | * |
| 58 | 30.000 | 35.999 | -5.9990 | * |
| 59 | 25.500 | 27.913 | -2.4133 | * |
| 60 | 34.000 | 40.329 | -6.3288 | * |
| 61 | 39.000 | 48.882 | -9.8815 | * |
| 62 | 44.000 | 38.197 | 5.8027 | * |
| 63 | 47.000 | 51.428 | -4.4282 | * |
| 64 | 29.000 | 36.050 | -7.0497 | * |
| 65 | 20.000 | 29.250 | -9.2503 | * |
| 66 | 56.000 | 65.622 | -9.6223 | * |

| | | | | | |
|----|--------|--------|---------|--|---|
| 67 | 27.000 | 28.117 | -1.1172 | | * |
| 68 | 73.000 | 55.962 | 17.0380 | | |
| 69 | 28.500 | 38.055 | -9.5548 | | * |
| 70 | 33.000 | 42.080 | -9.0801 | | * |

RBIN-WATSON TEST = 2.2072

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:TESTOTS LABEL:
NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

| | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|
| x1 | 1.00000 | | | | |
| x2 | .61487 | 1.00000 | | | |
| x3 | .42978 | .37932 | 1.00000 | | |
| x4 | .36575 | .45200 | .14059 | 1.00000 | |
| x5 | .46500 | .41708 | .67176 | .34680 | 1.00000 |

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19833
CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23502

N = 70

CORRELATION MATRIX

HEADER DATA FOR: A:DATARES1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

x1 RESIDUAL
 x1 1.00000
 RESIDUAL .02636 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19833
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23502

n = 70

CORRELATION MATRIX

HEADER DATA FOR: A:DATARES1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

x2 RESIDUAL
 x2 1.00000
 RESIDUAL .02335 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19833
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23502

n = 70

CORRELATION MATRIX

HEADER DATA FOR: A:DATARES1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

x3 RESIDUAL
 x3 1.00000
 RESIDUAL -.07571 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19833
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23502

n = 70

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:DATARES1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

x4 RESIDUAL
 1.00000
 RESIDUAL -.00284 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19833
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23502

= 70

----- CORRELATION MATRIX -----

HEADER DATA FOR: A:DATARES1 LABEL:
 NUMBER OF CASES: 70 NUMBER OF VARIABLES: 6

x5 RESIDUAL
 1.00000
 RESIDUAL -.03511 1.00000

CRITICAL VALUE (1-TAIL, .05) = + Or - .19833
 CRITICAL VALUE (2-tail, .05) = +/- .23502

= 70

Lampiran 8 : Hasil Perhitungan Uji Kesamaan Rata-rata : dua pihak
 Produktivitas Dosen DPK dengan Dosen Tetap Yayasan

----- HYPOTHESIS TESTS FOR MEANS -----

HEADER DATA FOR: A:DPKTY LABEL:
 NUMBER OF CASES: 31 NUMBER OF VARIABLES: 2

DIFFERENCE BETWEEN TWO GROUP MEANS: POOLED ESTIMATE OF VARIANCE

| | | |
|----------------------------|--------------|---------|
| | GROUP 1 | GROUP 2 |
| MEAN = | 42.3750 | 42.1613 |
| STD. DEV. = | 16.5343 | 13.7042 |
| N = | 16 | 31 |
| | DIFFERENCE = | .2137 |
| STD. ERROR OF DIFFERENCE = | | 4.5276 |

T = .0472 (D.F. = 45) GROUP 1: DPK
 GROUP 2: DTY

PROB. = .4813

ampiran 9 : Hasil Perhitungan Uji Kesamaan Rata-rata : Dua Pihak
 Produktivitas Dosen Pria dengan Dosen Wanita

----- HYPOTHESIS TESTS FOR MEANS -----

LEADER DATA FOR: A:PRIAWNT LABEL:
 NUMBER OF CASES: 41 NUMBER OF VARIABLES: 2

DIFFERENCE BETWEEN TWO GROUP MEANS: POOLED ESTIMATE OF VARIANCE

| | GROUP 1 | GROUP 2 |
|----------------------------|--------------|---------|
| MEAN = | 44.6216 | 40.9394 |
| STD. DEV. = | 13.4920 | 13.8568 |
| N = | 37 | 33 |
| | DIFFERENCE = | 3.6822 |
| STD. ERROR OF DIFFERENCE = | | 3.2719 |

T = 1.1254 (D.F. = 68) GROUP 1: pria
 GROUP 2: wanita

PROB. = .1322