

## RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap produktivitas tenaga kerja (dosen Dpk.) khusus Universitas lingkungan Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya.

Variabel-variabel bebas penelitian ini adalah motivasi ekstrinsik dan intrinsik, terdiri dari: 1. Gaji dan insentif ( $X_1$ ); 2. Kondisi kerja ( $X_2$ ); 3. Kebijakan dan administrasi lembaga ( $X_3$ ); 4. Hubungan antar pribadi ( $X_4$ ); 5. Kualitas supervisi ( $X_5$ ); 6. Prestasi ( $X_6$ ); 7. Pengakuan/ Penghargaan ( $X_7$ ); 8. Pekerjaan itu sendiri ( $X_8$ ); 9. Tanggung jawab ( $X_9$ ); dan 10. Pengembangan potensi individu ( $X_{10}$ ); sedangkan variabel tidak bebas adalah produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. ( $Y$ ).

Dalam penelitian ini, menggunakan Analisis Regresi Berganda untuk pengujian hipotesis pertama dengan uji serempak (uji-F) dari dosen Dpk. pangkat/golongan III a, b, c dan d ; sedangkan untuk uji hipotesis kedua dengan uji parsial (uji-t). Hasil uji pertama dan kedua dapat dipakai sebagai pengambilan keputusan lembaga yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Respondennya adalah dosen Dpk. laki-laki dan perempuan dari kelompok tenaga pengajar dibidang Ilmu Pengetahuan Alam dan Ilmu Pengetahuan Sosial sebanyak 80 orang dari 7 universitas.

Hasil analisis secara serempak (uji-F) dari hipotesis pertama yang menduga variabel-variabel bebas motivasi ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh terhadap variabel tidak bebas produktivitas tenaga kerja dosen Dpk., adalah seperti berikut:  $F_0 = 1,620$  lebih kecil dari  $F_t = 1,90$ , dengan probabilitas = 11,9% lebih besar dari  $dk.nya = 5\%$ . Hasil ini tidak terbukti kebenarannya, berarti motivasi ekstrinsik dan intrinsik dari dosen Dpk. tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerjanya. Dengan hasil  $R^2$  (R Square) = 19,01% yang berarti variabel-variabel motivasi sebagai model berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. hanya 19,01% lebihnya sebesar  $\pm 81\%$  di pengaruhi oleh variabel-variabel di luar sebagai model.

Hasil uji-t, dari hipotesis kedua yang menduga variabel pekerjaan itu sendiri ( $X_8$ ) yang dominan, tetapi hasil analisis menunjukkan variabel gaji dan insentif ( $X_1$ ) yang dominan; buktinya hasil uji  $t_0 = - 2,636$  lebih kecil dari  $t_t = - 1,986$ ; probabilitas = 1,04% lebih kecil dari derajat kesalahannya = 5%; dengan hasil uji parsial koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 9,15% merupakan hasil terbesar (dominan) yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja dosen Dpk. Kopertis Wilayah VII di Kotamadya Surabaya, dengan koefisien regresi ( $b_1$ ) bertanda negatif sebesar - 2,623.

Dengan melihat hasil uji hipotesa pertama dan kedua yang tidak sesuai dengan harapan pada pendugaan, maka lembaga sebagai tempat dosen di pekerjaan dapat menentukan langkah-langkah perbaikan dengan mengevaluasi apa sebenarnya yang menjadi kendala di antaranya kemudian baru menetapkan tujuan untuk mencapai keberhasilan bersama yaitu antara dosen Dpk. dengan lembaga.

Berkaitan dengan hasil koefisien regresi ( $b_1$ ) bertanda negatif yang seharusnya diutamakan perbaikannya. Hasil negatif maksudnya jika dosen Dpk. menginginkan produktivitas kerjanya naik, justru pendapatan yang di peroleh akan turun karena waktu tersita untuk melaksanakan peningkatan pendidikan, penelitian, seminar, semiloka dan yang lainnya, sehingga kecil kemungkinan untuk meningkatkan penghasilan tetapi dosen harus menambah sendiri pengeluaran biaya tersebut. Sebaliknya jika dosen seluruh waktunya hanya untuk mencari uang dan mengabaikan peningkatan kualitas sekaligus kuantitasnya maka tidak ada pengeluaran tambahan sehingga dapat meningkatkan penghasilannya tetapi dengan produktivitas yang rendah, berarti hal inilah yang seharusnya diutamakan untuk di perhatikan perbaikannya.

## ABSTRACT

This research is intended to analyze the impact of extrinsic and intrinsic motivation on the productivity of the manpower of permanent educational, specially of the Kopertis Wilayah VII Universities in Kotamadya Surabaya.

The free variables of this research are extrinsic and intrinsic motivation, consisting of: 1. Income and incentive ( $X_1$ ); 2. Working condition ( $X_2$ ); 3. Policy and administration of the institution ( $X_3$ ); 4. Personal relationship ( $X_4$ ); 5. Supervision Quality ( $X_5$ ); 6. Achievement ( $X_6$ ); 7. Accreditation/ recognition ( $X_7$ ); 8. The work itself ( $X_8$ ); 9. Responsibilities ( $X_9$ ); and 10. Potential of individual improvement ( $X_{10}$ ). Whereas non-free variables are productivity of the manpower of permanent educational, specially of the Kopertis Wilayah VII Universities in Kotamadya Surabaya ( $Y$ ).

This research uses Analysis of the Multiple Regression Linear, and the test result of the first hypothesis used simultaneously test (F-test) to permanent educational rank III a, b, c and d, while the test of the second hypothesis implementing partial test (t-test). The test results of the first and the second would be used as a base for the institution's decision-making to reach the organizational success. The respondents are male and female dosen Dpk. in the Teaching Staff of Nature science and Sosial science with total number of 80 lecturers from 7 universities.

The test result of the analysis of simultaneously first hypothesis (F-test) which assume that free variable motivation of extrinsic and intrinsic impact on non-free variable of productivity of manpower of permanent educational. Can be stated as followed:  $F_o = 1,620$  less than  $F_t = 1,90$  with probabilities = 11,9 more than level of significant ( $\alpha$ ) = 5%. From this result, the truth can't be proved, so extrinsic and intrinsic motivation of permanent educational do not affect manpower productivity. With the result of  $R^2$  (R Square) = 19,01% it can mean variable motivation us model can affect the manpower productivity of permanent educational staff, only 19,01% more and less 81% affected by variabels cut of the model.

The result of t-test of the second hypothesis assumes that variable of the job itself ( $X_8$ ) is dominant, but the result of the analysis of income and incentive ( $X_1$ ) is dominant; evidently the test result of  $t$  observation = - 2,636 less than  $t$  table = - 1,986 and probability = 1,04% less than its level of significant ( $\alpha$ ) = 5%; with test result of partial coefficient determination ( $r^2$ ) = 9,15% is the biggest to give contribution to the predecions of manpower permanent educational Kopertis Wilayah VII in Kotamadya Surabaya, with regression coefficient ( $b_1$ ) with negatif sign running at - 2,623.

Considering the test result of the first and second hypothesis whose is not consistent with the (expectation) assumption, so the institution where permanent educational work can take steps by evaluating what obstacles to the improvement, then deciding the goal to success for permanent educational and the institution.

Relating to the result of regression coefficient ( $b_1$ ) with negatif sign, meaning if permanent educational staff intent to improve much of his work productivity, his income would decrease since his time is his education, research, seminar, semiloka etc. Consequently it leaves him little chance to increase his income while he has to finance his own activities to improve provides his while time to earn money neglecting quality and quantity improvement, meaning no extra expenses should be spent, but the level of his work productivity is low. This should be given full attention.