

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN

Bahrudi Efendi Damanik, S.E., M.M. Komputersasi
Akuntansi AMIK Tunas Bangsa Pematangsiantar
bahrudiefendi@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of motivation on the work performance of lecturers, to determine the influence of self-development of lecturer work performance, and to know simultaneously the influence of motivation and self-development of the lecturer's work performance. The result of this research is the variable of motivation and self development together have positive and significant influence to the work performance of lecturer can be shown with the value of $F > F$ table (39 387 > 3.320), the variable of self development partially have positive and significant effect to the performance of lecturer, with t count > t table (6,409 > 1697), the variable of motivation partially positive and significant effect on the work performance of lecturer with t arithmetic > t table (6953 > 1697), R Square value in the above table is 0.738, it shows that 73,80% variable of work achievement of lecturer can be explained by the variable of motivation and self development, while the rest 26,20% is explained by other factors not examined.

Keywords: *Motivation, Self Development, and Job Performance*

1. PENDAHULUAN

Menghasilkan suatu produk baik barang atau jasa dengan jumlah yang ditargetkan dan berkualitas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: pengetahuan, keterampilan, kreativitas, komitmen, sikap dan teknologi yang dipergunakan. Demikian pula halnya dalam lingkungan kerja dosen dengan perguruan tinggi ataupun karyawan dengan perusahaan, dimana hasil yang dicapai setiap individu jarang merupakan hasil dari penilaian, keahlian dan kemampuan individu seorang, namun hasil yang diperoleh setiap individu juga dipengaruhi oleh sikap, tindakan rekan sekerja dosen dan pimpinan. Kemampuan pimpinan di dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas kerja dosen tersebut, dan efektivitas pimpinan dapat tercapai atau tidak. Di lingkungan kerja dosen, rekan-rekan kerja dosen juga dapat mempengaruhi hasil yang akan diperoleh setiap individu, baik yang

merupakan motivasi positif atau motivasi negatif karena manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial. Robbins (2001: 143).

Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar, melalui jajaran manajemennya selalu memberikan motivasi kepada para dosen, karena motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku para dosen. Motivasi juga harus dimiliki setiap dosen agar apa yang diinginkan tercapai. Motivasi para dosen dapat berasal dari diri sendiri, keluarga, rekan-rekan dan juga pimpinan.

Pimpinan harus mampu menggerakkan dosen untuk dapat diatur, bekerja sama dengan antar sesama dosen dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memenuhi kebutuhan mereka dan menghargai hasil karya yang secara tidak langsung mendorong dosen untuk berprestasi. Pimpinan juga harus mampu menciptakan suasana kerja dosen yang sebaik-baiknya.

Dosen juga merupakan manusia yang dapat dikatakan mudah atau juga mungkin sukar diatur, karena mereka mempunyai pikiran, kebutuhan dan juga harga diri yang sukar ditebak sampai di mana batas kepuasannya terpenuhi, karena itulah masalah motivasi perlu diperhatikan. Mengingat pentingnya peran dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar sebagai penggerak aktivitas proses belajar mengajar, tentunya pimpinan menginginkan prestasi kerja dosen yang tinggi dari setiap dosen yang pada akhirnya berdampak juga para mahasiswa dan institusi yang menaunginya.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian awal yang penulis laksanakan bahwa dosen-dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar masih kurang termotivasi baik itu dalam proses belajar mengajar ataupun dalam hal meningkatkan kualitas diri. Para dosen terlihat merasa bahwa tingkat pendapatan yang diperolehnya belum mencukupi, sedangkan pekerjaan seorang dosen membutuhkan totalitas komitmen atas pengabdian baik itu dari segi waktu, materil dan spirituil kepada profesi yang digelutinya, sehingga penulis ingin lebih jauh mencari tahu apa yang apa yang dapat meningkatkan prestasi kerja dosen khususnya menyangkut permasalahan motivasi dan pengembangan diri dosen.

Identifikasi Masalah

Dari kajian latar belakang masalah masalah di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen, yaitu:

1. Bagaimana tingkat motivasi dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar ?
2. Bagaimana penilaian responden terhadap pengembangan diri yang dilakukan oleh pihak manajemen Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar ?
3. Bagaimana tingkat prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar ?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa

Pematangsiantar baik secara parsial maupun simultan ?

Batasan Masalah

Untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan, dan untuk menghasilkan uraian yang sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada motivasi dan pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar.

Rumusan Masalah

Bahwa di dalam setiap perguruan tinggi akan terdapat berbagai macam masalah. Demikian juga halnya permasalahan yang ada di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar.
- c. Bagaimana pengaruh motivasi dan pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada :

1. Pihak akademik dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam memberikan

- motivasi kepada para dosen yang akan berdampak pada peningkatan kualitas para peserta didik.
2. Menjadikan indikator pertimbangan dalam meningkatkan perkembangan diri masing-masing dosen.
 3. Sebagai sarana informasi bagi peneliti lainnya di dalam menyelesaikan masalah yang sama dan sebagai perbandingan untuk melakukan penelitian yang sama pada penelitian lanjutan atau pada masa yang akan datang.

Landasan Teori

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi tidak hanya ditujukan pada sumber daya pimpinan secara umum dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Robbins (2001: 166) ia mengatakan: *“Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”*.

Menurut Terry (2001: 144) mengemukakan bahwa *“Motivasi adalah keinginan yang terdapat dalam diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan”*, sedangkan menurut Manullang (2001: 194) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dukungan kepada orang lain. Dalam hal ini mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau para dosen agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil, sebagaimana yang dikehendaki.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu proses atau usaha yang menggerakkan sikap tingkah laku atau tindakan yang didorong dari dalam diri seseorang melakukan sesuatu tujuan.

Pengembangan diri dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh

melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan seorang pengajar untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan diri menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu. Para dosen dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam proses pengembangan diri, karier individual juga mendapatkan fokus dan peningkatan.

Pada analisis ditingkat organisasi, tanggung jawab eksekutif untuk menciptakan strategi organisasi yang lebih luas juga harus membuat sebuah sistem untuk membangun orang-orang yang akan memimpin dan mencapai strategi-strategi yang sudah ditemukan tadi.

Setiap organisasi harus mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari Sumber Daya Manusianya (SDM) dan haruslah memberikan kesempatan kepada SDM nya untuk menumbuhkan dan menyadari potensinya. Selaras dengan hal tersebut maka perguruan tinggi berkewajiban meningkatkan kualitas kehidupan kerja para dosen yang dimilikinya. Kualitas kehidupan kerja dosen tidak hanya mengacu kepada masalah gaji atau upah saja, tetapi sejauh mana dosen dapat menggunakan kemampuannya menggeluti kegiatan belajar mengajar yang diminatinya dan memperoleh pengembangan diri kemampuan, ketrampilan dan wawasan serta pola pikir.

Menurut Hasibuan (2001: 69) pengembangan diri guru adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral guru sesuai dengan kebutuhan pekerjaan guru atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dalam meningkatkan prestasi kerja seorang pimpinan dapat melakukannya dengan memotivasi bawahannya. Seorang pimpinan tidak semata-mata bertujuan untuk mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri tetapi karena ia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa

baik pekerja telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

Menurut Winardi (2000: 131) bahwa “Prestasi kerja adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja ke taraf yang lebih baik dari yang dicapai sebelumnya”. Sedangkan menurut Mc. Clelland (2000: 45) juga mengemukakan bahwa kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang yang berorientasi berprestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu:

- a. Menyukai pengambilan resiko yang layak (modern) sebagai fungsi keterampilan bukan kesempatan, menyukai tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
- b. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan dan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak sekolah berpindah ke program Management By Objective (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.
- c. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.
- d. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.

Hipotesis

Hipotesis ini masih berlaku di analisa lebih lanjut lagi kebenarannya, dengan mengadakan analisis atau penelitian. Hipotesis ini kesimpulannya dapat diterima atau tidak sebagai teori empirik sebagaimana yang dikemukakan oleh Supranto (2004: 23) adalah sebagai berikut: Hipotesis adalah kondisi atau proporsi, atau prinsip untuk sementara waktu benar dan barangkali tanpa keyakinan supaya bisa ditarik suatu konsekuensi logis dengan cara ini kemudahan diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris dari hasil penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis menetapkan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dosen di AMIK Tunas Bangsa Pematangsiantar
2. Pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dosen di AMIK Tunas Bangsa Pematangsiantar
3. Motivasi dan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Dosen di AMIK Tunas Bangsa Pematangsiantar

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar, Jalan Sudirman No. 123 Pematangsiantar, dengan objek penelitian adalah para dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar dengan motivasi dan pengembangan diri sebagai variabel independen (X1 dan X2) serta prestasi kerja dosen sebagai variabel dependen (Y).

Populasi

Menurut Sugiyono (2006: 72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, ataupun sekumpulan orang yang mempunyai karakteristik yang berbeda. Populasi dari penelitian ini adalah dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar. yang berjumlah 31 orang. Pada peneliti ini tidak melakukan pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsiantar.

2. METODE PENELITIAN

Dilihat dari permasalahan yang telah digambarkan pada pendahuluan, maka penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian berjenis asosiatif yaitu gambaran informasi lengkap tentang hubungan antar variabel satu dengan gejala lain (X1 berhubungan interaktif

dengan dengan X2 dan Y) Sugiono (2012:21). Penelitian ini memiliki jenis hubungan yang linier karena pada dasarnya hendak melihat hubungan antara variable bebas yaitu motivasi dan pengembangan diri.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan memperoleh data yang akurat, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang lazim digunakan yang bersumber dari dalam maupun dari luar sekolah. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Suatu cara yang dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang diperoleh melalui literatur dengan buku-buku bacaan, serta tulisan-tulisan ilmiah yang berkaitan

dengan permasalahan yang dibahas. Data yang diperoleh adalah data sekunder yang bersifat teoritis.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam Husein (2002: 91-94) ada beberapa teknik pengumpulan data primer, yaitu wawancara, angket dan observasi. Pengumpulan data primer tersebut menggunakan perangkat atau instrument sendiri-sendiri.

- a. Wawancara (interview) yaitu penulis mengadakan wawancara langsung ke bagian-bagian yang terkait dalam penelitian untuk penulisan ini.
- b. Angket (quesioner) yaitu sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang disebarkan kepada responden untuk kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi.
- c. Pengamatan (observasi) yaitu data-data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung terhadap pelaksanaan kegiatan.

Analisis Deskriptif

Yaitu suatu metode yang menjelaskan, menguraikan dan menafsirkan data yang sebenarnya sehingga data tersebut dapat memberikan keterangan yang jelas dari permasalahan yang sedang dibahas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Pengembangan Diri
 a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari X_1
 b_2 = Koefisien regresi dari X_2

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X_1 dan X_2 dalam menjelaskan variabel Y.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$:berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

$H_a : \beta > 0$: berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara partial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika t hitung > t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan

H0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel

dependent.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Dimana t_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N - k - 1$

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$: berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta > 0$: berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda=0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka Ha diterima dan

H0 ditolak berarti ada variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependent.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti ada variabel independent secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Dimana F tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1=k-1$ dan $df_2=N-k$, dimana $N =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer Program SPSS Vs. 22 *for windows* dengan hasil sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen Di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar secara simultan maka dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil uji statistik koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.676	4.950		.339	.737
Motivasi	.154	.162	.116	6.953	.349
Pengembangan Diri	.809	.126	.783	6.409	.000

Sumber : Hasil Penelitian-2017 (Data diolah)

Berdasarkan **Tabel 1.** diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.676 + 0.154X_1 + 0.809X_2 + \epsilon.$$

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X1 (motivasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.154, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar. Koefisien

regresi X2 (pengembangan diri) juga mempunyai tanda positif yaitu 0.809. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan diri mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi dan pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar secara simultan dapat dilihat pada **Table 2.** dibawah ini.

Tabel 2. Hasil uji statistik secara simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	532.428	2	266.214	39.387	000(a)
Residual	189.249	28	6.759		
Total	721.677	30			

Sumber : Hasil Penelitian-2017 (data diolah)

Pada tabel 2. diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 39.387 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 3,320. oleh karena nilai Fhitung > Ftabel ($39.387 > 3,320$) maka H0 ditolak dan menerima H1 atau hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel motivasi dan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Dosen Di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar

Untuk mengetahui secara partial pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar dapat dilihat pada **Table 1.** diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 6.953 dan nilai signifikansi 0,349, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1.697. Oleh karena nilai thitung > ttabel ($6.953 > 1.697$) maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar.

Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen Di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar

Untuk mengetahui secara partial pengaruh pengembangan diri terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar dapat dilihat pada **Table 1.** diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 6.409 dan nilai signifikansi 0,000, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1.697. Oleh karena nilai thitung > ttabel ($6.409 > 1.697$) maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa variabel pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar

Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui dari

nilai RSquare atau koefisien determinasi dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859(a)	.738	.719	2.59979

Sumber : Hasil Penelitian-2017 (data diolah)

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,738, hal ini menunjukkan bahwa 73.80% variabel prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan pengembangan diri, sedangkan sisanya sebesar 26.20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

1. Variabel motivasi dan pengembangan diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen dengan nilai Fhitung > Ftabel (39.387 > 3,320).
2. Variabel pengembangan diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen, dengan nilai thitung > ttabel (6.409 > 1.697)
3. Variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen dengan nilai thitung > ttabel (6.953 > 1.697)
4. Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,738, hal ini menunjukkan bahwa 73.80% variabel prestasi kerja dosen di Amik Tunas Bangsa Pematangsintar dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan pengembangan diri, sedangkan sisanya sebesar 26.20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Direktur dan jajarannya sebaiknya terus menerus memberikan motivasi kepada para dosen agar para dosen termotivasi dalam mengajar.
2. Fasilitas kampus kiranya juga menjadi perhatian pimpinan agar lebih ditingkatkan untuk lancarnya proses belajar mengajar dan

menghasilkan mutu pendidikan yang lebih berkualitas

3. Pimpinan hendaknya mengirimkan para dosen untuk mengikuti pelatihan, seminar, work shop dan sebagainya terutama yang terkait pada dunia pendidikan.

5. REFERENSI

Arikunto, 2000, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Hasibuan Sp. Malayu , 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Husein Umar, 2002, *Metode Riset Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kaplan, Robert M., and Dennis P. Saccuzo, 1993, *Psychological Testing (Principles, Application and Issues)*, 3rd Edition Books, Cole Publishing Company, California.

Manullang, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketigabelas, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mc. Clelland, C. David, 2000, *The Achieving Society*, Van Nostrend, Kutipan T. Hani Handoko, Jakarta.

Robbins, P. Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi, Terjemahan David Kwok*, Jilid I Edisi Kedelapan, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Rosady, Ruslan, 2004, *Publik Relation dan Komunikasi, Metode Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Saifudin Azwar, 1997, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar Offsonet, Yogyakarta.

Simamora, Bilson, 2002, *Riset Pemasaran (filsafat, teori dan aplikasi)*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Sugiono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- Suprpto, J., 2004, *Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan*, PT. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 2001, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, PT. GrafindoPersada, Bandung.