

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KENERJA DOSEN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

Jumri Hi. Tahang Basire

(Dosen FTIK Institut Agama Islam Negeri Palu)

e-mail: jumri_0572@yahoo.com

Erniati

(Dosen FTIK Institut Agama Islam Negeri Palu)

e-mail: erni_Labuaja@yahoo.co.id

ABSTRAK

This study aims to determine how much influence the motivation of the performance of lecturers IAIN Palu, how much influence job satisfaction on the performance of lecturers IAIN Palu, and the extent of the influence of motivation and job satisfaction on the performance of lecturers IAIN Palu. The approach used in this study a quantitative approach. This study population is students and lecturers IAIN Palu and the sample is Lecturer and Student IAIN Palu as many as 62 people. Data obtained by using questionnaires, observation, and documentation. Data analysis technique used is the correlation and regression analysis. The results showed that: 1) There is a significant relationship between motivation on the performance of lecturers IAIN Palu with a regression coefficient of 0.602 means strong, motivation variable contribution to the performance of lecturers by 36.3%, while the remaining 63.7% is determined by other variables. The high and low quality of faculty performance can be predicted by the regression equation $y = a + b1x1 = 45.327 + 0,340X1$. It shows the higher work motivation, the lecturer will get better performance. 2) There is a significant relationship between satisfaction with the performance of lecturers IAIN Palu with a regression coefficient of 0.579 means quite strong. The contribution of variable satisfaction with the performance of lecturers by 33.52 and 66.48% determined by other variables. The other variable factors such as age, education, hobbies and others. The high and low quality of faculty performance can be predicted by the regression equation $y = a + b1x1 = 45.327 + 2,066 X1$. It shows higher levels of job satisfaction then the performance will be better lecturer. 3) There is significant

influence motivation and satisfaction with the performance of lecturers IAIN Palu with a regression coefficient of 0.637 means strong. The contribution of variable satisfaction with the performance of lecturers 40.6% means that the contribution of motivation and job satisfaction IAIN lecturer to lecturer performance only by determined by other variables. The high and low quality of faculty performance can be predicted by the regression equation $y = a + b_1x_1 + b_2 + 0,340X_1 X_1 = 45.327 + 0.166 X_2$. This shows if the motivation and job satisfaction increased by one unit then the performance of lecturers IAIN hammer will increase the unit anyway. This means that if the motivation and job satisfaction increases, performance of lecturers IAIN Palu will also increase and vice versa if the motivation and job satisfaction decreases eat Palu IAIN lecturer performance will decrease.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Performance Lecturer IAIN Palu*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan pilar utama yang dapat melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Peningkatan kualitas dapat dilakukan melalui peningkatan ilmu pengetahuan, teknologi dan perubahan perilaku. Perguruan tinggi harus mampu menciptakan SDM yang berkompetensi, memiliki kemampuan berdaya saing, yang akhirnya mampu bekerja lebih efektif dan efisien di berbagai bidang. Oleh sebab itu, unsur pimpinan IAIN Palu perlu melakukan pembenahan-pembenahan pada setiap komponen pendidikan yang ada di dalamnya. Salah satu komponen penting yang perlu dibenahi adalah kinerja dosen. Karena berapapun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, jika kinerja dosen tidak baik maka dapat dipastikan tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan. Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya.

Salah satu kinerja dosen sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 1999, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran.¹ Tugas ini, merupakan tugas utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Namun demikian, pada kenyataannya masih banyak dosen yang tidak sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Faktor yang pertama yang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja dosen adalah motivasi kerja. Bila motivasi kerja dosen rendah maka kinerja dosen juga rendah. Karena motivasi kerja sering dikaitkan dengan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.²

Motivasi psikologis seperti ingin mendapatkan pengakuan, motivasi beprestasi dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, merupakan faktor-faktor yang dapat memotivasi dosen untuk bekerja lebih baik di tempat kerjanya. Dosen yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi kampus dimana ia bekerja.

Faktor yang kedua yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dosen

¹ Tim penyusun ilmu pendidikan, *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen*, (Jakarta; Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, 2009) h. 6.

² Witting, Arno F, *Psychology Of Learning*, (New york; mc. Grow Hill Book Company 2007), h. 36.

merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja dosen. Menurut Hasibuan seorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaan.³ Kepuasan kerja dosen merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam mendukung tujuan kampus. Kepuasan kerja dosen yang baik akan membuat dosen semakin termotivasi dan loyal terhadap kampus. Dosen yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya seperti mengajarkan mata kuliah yang bukan matakuliah binaan, ketidakpuasan terhadap gaji dan tunjangan yang diperolehnya, hubungan yang kurang harmonis dengan teman sesama dosen dan pimpinan serta tidak meratanya pembagian *Job* (kerja), tidak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan karir di tempat kerja, maka akan cenderung melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen IAIN Palu. Dengan beberapa pokok masalah sebagai berikut: 1). Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen IAIN Palu? 2). Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen IAIN Palu? 3). Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen IAIN Palu?

KERANGKA TEORI

Motivasi Kerja

Moch. As'ad mengistilahkan motivasi sebagai dorongan yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi sering disebut juga *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu

³ Hasibuan, sp, *manajemen sumber daya manusia*, ed revisi, (bumi aksara. jakarta; 2008) h. 110

mempunyai tujuan tertentu.⁴ Motivasi kerja yang tinggi dari setiap dosen sangat diperlukan guna peningkatan mutu pendidikan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu, motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi kampus. Dengan demikian motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan⁵.

Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik)⁶. Herzberg dalam bukunya Hasibuan, menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: *Motivation Factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya

⁴ Moch As'ad. *Psikologi industri* (yogyakarta: libery, 2003) h. 45.

⁵ Daft, *The Penguin Dictionary Of Psychology*, (Ringwood Victoria; Penguin Books Australia ltd, 2002), h. 91

⁶ Stephen, Robin, *Prilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, (Jakarta; Prenhalindo, 2001) h. 10

pengakuan, prestasi dan tanggung jawab dan pengembangan diri.⁷

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Dosen yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi Kepuasan Kerja: a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). b) Hubungan dengan atasan (*supervision*). c) Teman sekerja (*workers*). d) Promosi (*promotion*). e) Gaji atau upah (*pay*). f) Kondisi kerja yang mendukung

⁷ Hasibuan, op. Cit. H. 109.

Kinerja Dosen

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*, yang dapat diartikan sebagai penampilan. Sementara menurut Jonathan Crowther mendefinisikan Kinerja adalah kompetensi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan atau pencapaian tertentu yang berhubungan dengan seberapa berhasil orang tersebut dalam melakukan kegiatan tertentu⁸. Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1999, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Tugas ini, merupakan utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidikan dan pengajar, maka yang menjadi sasaran penilaian kinerja dosen dalam perkuliahan meliputi: a) Persiapan atau perencanaan pembelajaran yang dilakukan dosen, seperti: penyusunan dan pengembangan SAP, Silabus, Handout Perkuliahan, b) Pelaksanaan pembelajaran, antara lain kemampuan dalam penyampaian materi pelajaran, penguasaan materi, penggunaan alat bantu pendidikan, manajemen kelas, pemberian tugas-tugas perkuliahan, penggunaan metoda pembelajaran, c) Evaluasi hasil belajar meliputi: antara lain penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, kesesuaian penggunaan jenis evaluasi dengan tujuan pembelajaran, relevansi antara soal dengan materi perkuliahan yang disampaikan mahasiswa, d) Kemampuan dosen dalam menjalin atau berinteraksi dengan siswa, memotivasi siswa, membantu siswa yang mengalami masalah dalam belajar.⁹

⁸Jonathan Crowther. *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. (Bristol : Oxford University Press. 2005) h. 280

⁹ Tim Fakultas Ilmu Pendidikan, op cit h. 7

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan model penelitian adalah deskriptif analisis berdasarkan data-data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen IAIN Palu selanjutnya yang menjadi sumber informasi tambahan adalah mahasiswa yang diajar oleh dosen tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *proportional iu sampling* dengan menggunakan formula yang dikembangkan oleh Slovin dengan taraf signifikansi 95% (0,05) dan galat sebesar 90% (0,10). Diketahui Jumlah dosen IAIN Palu (N) = 158 dan e yang ditentukan oleh peneliti sebesar 90% (0,10) maka penarikan jumlah sampel adalah 62 orang Dosen.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X_1) adalah Motivasi dan variabel independen (X_2) adalah Kepuasan Kerja Dosen. Sementara yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Prestasi kinerja dosen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Angket. Digunakan untuk menjangkau informasi tentang motivasi dan kepuasan, kerja dosen IAIN palu.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang dianalisis adalah kelengkapan data yang berasal dari sampel yang terlibat dalam penelitian. Data hasil penilaian motivasi, kepuasan kerja dan kinerja dosen dianalisis dengan *SPSS* sub program *descriptive explor* yang tujuannya untuk mengetahui mean, nilai maximum dan minimum, standar deviasi.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Lokasi Penelitian IAIN Palu

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu adalah Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri di Palu provinsi Sulawesi Tengah, Indonesia .IAIN Palu didirikan berdasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 51 Tanggal 6 Agustus 2013 bertepatan dengan Tanggal 28 Ramadhan 1434 yang terletak di jalan Pangeran Diponegoro kecamatan Palu Barat Sulawesi Tengah. IAIN Palu di pimpin oleh Bapak Prof. Dr. H. Zainal Abidin, M.Ag. Hingga saat ini IAIN Palu sedah memiliki 3 fakultas yakni Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah & Ekonomi Islam dan Fakultas Ushuluddin Adab Dakwah. Sementara jumlah dosen PNS adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Jumlah Dosen IAIN Palu 2014

N0	Jurusan	Jumlah
1	Tarbiyah	80
2	Syariah	35
3	Ushuluddin	23
4	Dakwah	20
Jumlah		158

Sumber Data: Data Kepegawaian IAIN Palu

Deskripsi Data

Deskripsi Motivasi Kerja Dosen

Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat. Indikator motivasi kerja dosen dinilai berdasarkan motivasi berprestasi, bentuk tanggung jawab dan pengakuan. Berdasarkan analisis hasil penelitian diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata (mean) motivasi kerja dosen sebesar 78,91 berarti baik, dengan standar deviasi 7,16. Nilai tertinggi yang diperoleh sebesar 90,62 dan nilai terendah 65,62. Adapun distribusi penilaian motivasi dosen dapat dijelaskan bahwa dari 62 Dosen yang dinilai terdapat 43 atau 69,4 %

Dosen yang dinyatakan memiliki motivasi kerja baik dan 19 atau 30,6% dosen yang memiliki motivasi cukup baik. Hal ini sesuai dengan hasil observasi peneliti di lapangan bahwa lebih dari 50% Dosen yang memiliki motivasi mengajar baik hal ini merupakan peningkatan yang sangat baik, jika dilihat motivasi berprestasi, banyak diantara dosen-dosen IAIN Palu yang terus meningkatkan prestasi dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan jika dilihat dari aspek tanggung jawab hampir seluruh dosen bertanggung jawab dengan tugasnya karena semua aktifitas dosen dalam kegiatan pembelajaran terkam dan memiliki angka kredit.

Deskripsi Kepuasan kerja Dosen

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Indikator kepuasan kerja Dosen IAIN Palu dinilai berdasarkan atas: 1) Kepuasan terhadap gaji, 2) Kepuasan terhadap pekerjaannya, 3) Kepuasan berdasarkan hubungan dengan rekan kerja, 4) Kepuasan berdasarkan hubungan dengan atasan, 5) Promosi/ peningkatan karir, dan 6) kondisi kerja.

Berdasarkan analisis hasil penelitian di peroleh nilai rata-rata (Mean) Kepuasan kerja dosen sebesar 68,30 berarti cukup baik, dengan standar deviasi sebesar 6,54. Nilai tertinggi yang diperoleh sebesar 83,70 dan nilai terendah sebesar 60. Adapun distribusi penilaian kepuasan kerja dosen dapat dijelaskan bahwa dari 62 dosen yang dinilai terdapat 8 atau 12,9 % Dosen yang memiliki kepuasan kerja baik dan 33 atau 53,2 % dosen yang memiliki kepuasan kerja cukup baik serta 21 dosen memiliki kepuasan kerja kurang baik.

Kekurangan kepuasan kerja dosen berdasarkan hasil obeservasi dan wawancara yang peneliti lakukan disebabkan banyak hal diantaranya pemberian tugas mengajar yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan sebelumnya, pendistribusian tugas yang terkadang tidak seimbang, alat peraga yang tersedia tidak bisa membantu dalam PBM dan kesempatan yang sama untuk menduduki posisi penting di kampus.

Diskripsi Kinerja dosen IAIN Palu

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1999, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Indikator penilaian kinerja dosen IAIN Palu di dasarkan pada 1) Perencanaan, 2) Pelaksanaan Perkuliahan, 3) evaluasi.

Penilaian kinerja dosen diperoleh dari hasil penilaian mahasiswa yang diampu oleh dosen tersebut. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata (mean) Kinerja dosen IAIN Palu sebesar 83,13 berarti baik dengan standar deviasi sebesar 6,52. Nilai tertinggi yang adalah sebesar 94, 50 dan nilai terendah sebesar 70,0. Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan pula dari 62 dosen yang dinilai terdapat 6 atau 9,7 % dosen yang memiliki kinerja sangat baik dan 50 atau 80,6 % dosen yang memiliki kinerja baik serta 6 dosen memiliki kinerja cukup baik. Hal ini sesuai dengan hasil observasi peneliti dan hasil wawancara dengan mahasiswa maupun dewan penjamin mutu IAIN Palu bahwa kinerja dosen IAIN semakin meningkat dari tahun ketahun. Kinerja yang baik ini didukung oleh banyak hal diantaranya semakin terarahnya kinerja dengan adanya aturan yang terapkan kampus terhadap dosen misalnya pembuatan RBKD (Rencana Beban Kerja Dosen) setiap awal perkuliahan. Kewajiban dosen untuk

mengikuti pelatihan/workshop untuk menambah ilmu dan pengetahuan dalam mengajar dan lain-lain.

Pengujian Prasyarat Analisis Data

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis data. Pengujian persyaratan analisis yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas data.

- Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan tes normality Kolmogorov-Smirnova. Taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, dengan ketentuan jika signifikansi hasil *test normality* lebih dari 0,05 berarti data normal sedangkan jika signifikansi hasil *test normality* kurang dari 0,05 berarti data tidak normal.

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas yang dilakukan diperoleh informasi bahwa signifikansi variabel motivasi kerja dosen sebesar 0,540 berarti lebih besar dari 0,05 ini berarti data berdistribusi normal. Sementara itu, signifikansi variabel kepuasan kerja Dosen sebesar 0,200 ini berarti lebih besar 0,05 berarti data berdistribusi normal. Sedangkan untuk signifikansi variabel kinerja dosen p sebesar 0,127 berarti lebih besar dari signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05 berarti data berdistribusi normal.

- Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mencari persamaan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel terikat y. Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya. Uji linieritas regresi dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS For Windows 16*. Taraf signifikansi yang ditetapkan $(\alpha) = 0,05$ dengan ketentuan bila $\alpha < \text{Signifikansi Variabel}$. maka H_0 diterima, berarti

regresi linier. Bila $a >$ sinifikansi variabel. maka H_1 diterima, berarti regresi tidak linier. Berikut ini hasil uji linieritas vaiabel Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Dosen (Y).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa harga F motivasi kerja sebesar 1,927 dengan signifikansi 0,062. Karena Sig variabel motivasi kerja sebesar $0,062 > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a di tolak, berarti regresi linier. Sehingga analisis dapat dilanjutkan untuk analisis regresi.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa harga F sebesar 1,498 dengan signifikansi 0,133. Karena Sig variabel sebesar $0,113 > a (0,05)$ maka H_0 diterima, H_a di tolak, berarti regresi linier. Sehingga analisis dapat dilanjutkan untuk analisis regresi.

Analisis dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dosen IAIN Palu

Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen IAIN Palu dianalisis dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari pearson. Dengan kriteria pengujian : jika r hitung $>$ r tabel : H_0 ditolak dan jika r hitung $<$ r tabel : H_0 diterima. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh harga indeks korelasi (r_{xy}) sebesar 0,602. Harga r tabel *Product Moment* yaitu sebesar 0,248 dengan $N = 62$ dan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 5%. Dengan demikian jika r hitung = 0, 602 $>$ r tabel = 0, 248 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja dosen IAIN Palu. Sedangkan tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi sebesar 0,000. Karena probabilitas jauh di bawah 0,05, maka pengaruh antara motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen IAIN Palu signifikan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Djahmur Hamid yang menemukan bahwa motivasi memiliki

pengaruh yang kuat terhadap kinerja dengan koefisien regresinya mencapai 0,65.¹⁰

Sementara itu, kontribusi variabel motivasi kerja Dosen terhadap kinerja dosen IAIN Palu adalah sebesar $= r^2 \times 100\% = 0,602^2 \times 100\% = 36,3\%$, ini berarti bahwa kontribusi motivasi kerja Dosen terhadap Kinerja dosen IAIN hanya sebesar 36,3% dan 63,7% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain itu diantaranya faktor usia, pendidikan, kepuasan kerja dan lain-lain. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi variabel motivasi kerja (X_1) dan kinerja Dosen (Y) dengan konstanta (a)= 45,327 dan b_1X_1 (motivasi kerja) = 0,340 adalah sebagai berikut $y = a + b_1X_1 = 45,327 + 0,340X_1$. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja dosen IAIN akan mengalami kenaikan pula. Artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja dosen akan semakin baik.

Hal ini selaras dengan ungkapan yang dinyatakan oleh Witting, Arno F, bahwa salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dosen adalah motivasi kerja. Bila motivasi kerja dosen rendah maka kinerja dosen juga rendah. Karena motivasi kerja sering dikaitkan dengan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.¹¹

Selanjutnya untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel kinerja dosen maka dilakukan dengan menggunakan uji t. Berdasarkan tabel diperoleh t hitung pada variabel motivasi

¹⁰ Djamhur Hamid, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Malang; 2010) h. 1

¹¹ Witting, Arno f, *Psychology Of Learning*, (new york; mc. Grow hill book company 2007), h.36.

kerja dosen sebesar 3,696 dan t tabel dengan dk sebesar 62-2 =60 untuk uji satu sisi adalah sebesar 1,658. Karena t hitung (3,696) > nilai t tabel (1,658), maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau motivasi kerja benar-benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen IAIN Palu.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dosen IAIN Palu

Besarnya pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen IAIN Palu dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari pearson. Dengan kriteria pengujian : jika r hitung > r tabel : H_0 ditolak dan jika r hitung < r tabel : H_0 diterima. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh harga indeks korelasi (r_{xy}) sebesar 0,579 berarti cukup kuat. Harga r tabel product moment yaitu sebesar 0,248 dengan N = 62 dan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 5%. Dengan demikian r hitung= 0,579. > r tabel = 0, 248 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang kuat dan antara kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen IAIN Palu. Sedangkan tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi sebesar 0,000 karena probabilitas 0,05, maka pengaruh kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen IAIN Palu signifikan. Sementara itu, kontribusi variabel kepuasan kerja Dosen terhadap kinerja dosen IAIN Palu adalah sebesar $= r^2 \times 100\% = 0,579^2 \times 100\% = 33,52\%$, ini berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja Dosen terhadap Kinerja dosen IAIN hanya sebesar 33,52% dan 66,48% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain itu diantaranya faktor usia, pendidikan, hobi dan lain-lain.

Sementara itu, berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi variabel kepuasan kerja (X_1) dan kinerja Dosen (Y) dengan konstanta (a) = 45,327 dan b_1X_1 (kepuasan kerja) = 0,166 adalah sebagai berikut $y = a + b_1X_1 = 45,327 + 2.066 X_1$. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja dosen IAIN Palu akan mengalami

kenaikan satu satuan pula. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka kinerja dosen akan semakin lebih baik. Hal ini sesuai dengan ungkapan yang di paparkan oleh Hasibuan seorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaan. Karena kepuasan kerja dosen merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam mendukung tujuan kampus. Kepuasan kerja dosen yang baik akan membuat dosen semakin termotivasi dan loyal terhadap kampus. Dosen yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya seperti mengajarkan mata kuliah yang bukan matakuliah binaan, ketidakpuasan terhadap gaji dan tunjangan yang diperolehnya, hubungan yang kurang harmonis dengan teman sesama dosen dan pimpinan serta tidak meratanya pembagian *Job* (kerja), tidak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan karir di tempat kerja, maka akan cenderung melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.¹²

Selanjutnya untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel kinerja dosen maka dilakukan dengan menggunakan uji t. Berdasarkan tabel diperoleh t hitung pada variabel kepuasan kerja dosen sebesar 2.066 dan t tabel dengan dk sebesar $62-2=60$ untuk uji satu sisi adalah sebesar 1,658. Karena t hitung (2,066) > nilai t tabel (1,658), maka H_0 ditolak artinya koefisien regresi signifikan atau kepuasan kerja benar-benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen IAIN Palu.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dosen IAIN Palu

Pengujian analisis pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kerja dosen dengan kinerja dosen IAIN Palu.

¹² Hasibuan, sp, *manajemen sumber daya manusia*, ed revisi, (bumi aksara. jakarta; 2008) h. 110

Analisis korelasi ganda yaitu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (secara bersamaan). Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja dosen IAIN Palu adalah sebesar 0,637. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara motivasi dan kepuasan kerja dosen secara simultan terhadap kinerja dosen IAIN Palu. Sedangkan tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi sebesar 0,000 karena probabilitas jauh di bawah 0,05 maka pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen IAIN Palu signifikan.

Kontribusi variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja dosen IAIN Palu adalah sebesar $r^2 \times 100\% = 0,673^2 \times 100\% = 40,6\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan kepuasan kerja dosen secara simultan terhadap kinerja dosen IAIN Palu hanya sebesar 40,6% dan 59,4% ditentukan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. Menurut Mudiarti faktor yang memiliki pengaruh kinerja dosen selain dari motivasi dan kepuasan kerja, tingkat pendidikan, persepsi supervisi juga ikut mempengaruhi kinerja dosen.¹³ Sementara itu, berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi variabel motivasi kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) dengan konstanta (a)=45,327 dan b_1X_1 (motivasi kerja) = 0,340 dan b_2X_2 (kepuasan kerja) = 0,166 adalah sebagai berikut $y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 45,327 + 0,340X_1 + 0,166X_2$. Hal ini menunjukkan jika motivasi dan kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja dosen IAIN palu akan mengalami kenaikan satu satuan pula. Ini artinya jika motivasi dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja dosen IAIN Palu juga akan meningkat demikian juga sebaliknya jika motivasi dan kepuasan kerja menurun maka kinerja dosen

¹³ Mundarti, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang*, Politeknik Kesehatan, Semarang Tahun Akademik 2005.

IAIN Palu akan menurun. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Deewar Mahesa, yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi dan kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja dosen¹⁴

Selanjutnya untuk menguji signifikansi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen IAIN Palu maka dilakukan dengan menggunakan uji F. Dengan ketentuan jika F hitung lebih besar dari pada F tabel maka regresi signifikan dan apabila F hitung lebih kecil F tabel berarti tidak signifikan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 17 diperoleh F hitung sebesar 20,125 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan F tabel dengan dk pembilang = k dan dk penyebut (n-k-1). Jadi dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 62-2-1= 59. Dengan taraf kesalahan sebesar 5%, maka harga F tabel sebesar 3,15. Dengan demikian, F hitung (20,125) > dari pada F tabel (3,15) berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen IAIN Palu.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen IAIN Palu dengan koefisien regresi sebesar 0,602 berarti kuat, kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 36,3 %, sedangkan sisanya sebesar 63,7% ditentukan oleh variabel lain.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan terhadap kinerja dosen IAIN Palu dengan koefisien regresi sebesar 0,579 berarti cukup kuat kontribusi variabel kepuasan terhadap kinerja dosen sebesar 33,52 dan 66,48% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lain itu diantaranya faktor usia, pendidikan, hobi dan lain-lain

¹⁴ Deewar Mahesa, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen*. Universitas Negeri Semarang 2010, Tidak Dipublikasikan

Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kepuasan terhadap kinerja dosen IAIN Palu dengan koefisien regresi 0,637 "sebesar berarti kuat" kontribusi variabel kepuasan terhadap kinerja dosen sebesar 40,6% berarti bahwa kontribusi motivasi dan kepuasan kerja dosen terhadap Kinerja dosen IAIN hanya sebesar ditentukan oleh variabel lain. Adapun tinggi rendahnya kualitas kinerja dosen dapat diprediksi melalui persamaan regresi $y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 = 45,327 + 0,340X_1 + 0,166 X_2$. Hal ini menunjukkan jika motivasi dan kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja dosen IAIN palu akan mengalami kenaikan satu satuan pula. Ini artinya jika motivasi dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja dosen IAIN Palu juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya jika motivasi dan kepuasan kerja menurun maka kinerja dosen IAIN Palu akan menurun.

Kepada dosen IAIN Palu untuk lebih meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Dan untuk Pimpinan Kampus IAIN hendaknya senantiasa meningkatkan profesionalitas para dosen dengan cara mengikutsertakan dalam kegiatan ilmiah, seminar-seminar serta pimpinan ikut terjun langsung dalam pembinaan dan pengawasan kinerja dosen. Hendaknya memberikan apresiasi terhadap dosen yang ingin melanjutkan studinya dengan memberikan beasiswa penuh. Hendaknya memberikan apresiasi terhadap dosen yang berprestasi dengan cara memberikan penghargaan atau dengan memberikan kesempatan yang sama untuk menempati posisi penting di Kampus. Pendistribusian tugas dan jadwal mengajar Dosen hendaknya dilaksanakan secara merata dan sesuai dengan kualifikasi pendidikan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. *Performance Management*. London: Kogan Page. 2011.
- Arno F, Witting, *Psychology Of Learning*, New York; Mc. Grow Hill Book Company, 2011.

- As'ad. Moch, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Libery, 2008.
- Daft, *The Penguin Dictionary of Psychology*, Ringwood Victoria; Penguin Books Australia Ltd, 2002.
- Eknathon, Anton Penyakit Guru dan Dosen, *Surat Kabar Harian Kedaulatan Rakyat*, Edisi, 8 Juli 2011.
- Fred, Luthans,. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, 2010.
- Hasibuan, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi, Bumi Aksara. Jakarta; 2008.
- Jeff Jones, Mazda Jenkin, Sue Lord. *Developing effective teacher performance. London : Sage Publishing; 2010.*
- Jonathan Crowther. *Oxford advanced learner's dictionary*. Bristol : Oxford University Press. 2011.
- Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial* , Bandung : Mandar Maju, 2011.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat 2011.
- Linn, R. L. *Educational Measurement*, Cet.IV; New York: Mc Millan Publishers, 2010.
- Muchlas M, *Organisasi 1 , Organizational Behavior*, Jogjakarta; UGM , 2010.
- Robbin, Stephen, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta : Prenhallindo, 2008.
- Siagian, *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta. 2010.
- Simbolan, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Di Politeknik Negeri Medan Skripsi Politeknik*: Medan, 2011.
- Stephen, Robin, *Prilaku organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta; Prenhalindo, 2001.
- Sugiono, *Statistika untuk Penelitian* Cet. XVI; Bandung: Alfabeta, 2010.
- Suharto dan Budi Cahyono, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

Sumber Daya Manusia, Vol. 1, No.1, Semarang: JRBI, 2011.

Susilo Martoyo, *Prilaku Oraganisansi*, Jakarta; Rineka Cipta, 2008.

Tim Fakultas Ilmu Pendidikan, *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen*, Jakarta; Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, 2009.