

RESEARCH GRANT



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN
JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNG**

(Research Grant)

LAPORAN PENELITIAN

Oleh
Tim Peneliti

1. Sri Endang Saleh (Ketua)
2. Meyko Panigoro (Anggota)
3. Yanti Aneta (Anggota)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO**

DESEMBER 2009

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN PENELITIAN RESEARCH GRANT**

1. a. Judul Penelitian : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNG
b. Bidang Ilmu : Pendidikan dan Sosial
c. Kategori Penelitian :
2. Ketua Peneliti
a. Nama Lengkap : Dra. Sri Endang saleh, M.Si
b. Jenis Kelamin : Perempuan
c. NIP : 132306190
d. Jabatan Struktural : Penata/ IIC
e. Jabatan fungsional : Lektor
f. Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/ Pendidikan ekonomi
g. Pusat Penelitian : UNG
3. Alamat Ketua Peneliti
a. Alamat : Jl. Jendral Sudirman No.06
Telpon/Faks : (0435) 821125/821752
b. Alamat Rumah : Jalan Jambu Lingk. VI RT 03 RW 08 Kel. Libuo Kec. Duingi Kota Gorontalo
Telp/E-mail: (0435)831005/
endangsri_s@yahoo.co.id
4. Jumlah Anggota peneliti : 4 Orang
a. Anggota Peneliti 1 : Meyko Panigoro, S.Pd, M.Pd
b. Anggota Peneliti II : Yanti Aneta, S.Pd, M.Pd
c. Anggota Peneliti III : Irwan
d. Anggota Peneliti IV : Rauf
5. Lokasi Penelitian : UNG
6. Jangka Waktu Penelitian : 3 bulan
4. Biaya yang diperlukan :
Sumber IMHERE : Rp 30.000.000.-

Mengetahui,
Dekan,


PROF. DR. YULIANTO KADJI, M.SI
NIP.196707131998031001

Gorontalo, Desember 2009

Ketua Peneliti,


DRA. SRI ENDANG SALEH, M.SI
NIP 19670913 200312 2 001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur patut dipanjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan penelitian (*Research Grant*) ini dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unuversitas Negeri Gorontalo"

Kami sadar, Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari hasil usaha dan kerja keras berbagai pihak yang telah membantu melaksanakan segala proses dan tahapan penelitian ini. Untuk itu kami menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada: Prof. Dr. Yulianto Kadji, M.Si, selaku Dekan FEB-UNG, Niswatin, S.Pd, SE, MSA (PD I FEB), Heldy Vanni Alam, S.Pd, M.Si (PD II FEB), Drs. Zainal Abidin Umar, M.Si (PD III FEB). Terimakasih pula kepada Pengelola IMHERE Universitas Negeri Gorontalo, Juga kepada Ketua/ Sekretaris Jurusan Pendidikan Ekonomi, dan Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.

Terima kasih kepada seluruh dosen dan pegawai di Jurusan Pendidikan Ekonomi dan Jurusan Akuntansi, Sera Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG atas kerjasamanya dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih kami sampaikan pula kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan hingga penyusunan laporan ini.

Walaupun kemungkinan besar penyusunan laporan ini masih jauh dari target kesempurnaan yang diharapkan, namun kami tetap berharap semoga hasil laporan ini dapat memberikan manfaat bagi dosen, serta bagi penentu kebijakan. Selain itu pula, diharapkan laporan ini dapat berguna dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan pada umumnya. Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal dalam segala usaha kita semua. Amin,

Salam Kami,
Tim Peneliti

RINGKASAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian mutu pendidikan adalah faktor kinerja dosen. Untuk itu dosen sebagai tenaga pengajar harus memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Dosen Pendidikan ekonomi disamping melaksanakan kewajiban dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, dosen juga mempunyai tugas administratif di lembaga pendidikan. Keberhasilan dosen dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Keragaman kinerja yang dihasilkan para dosen disebabkan oleh keragaman pengetahuan, disiplin tentang pekerjaannya, dan/atau motivasi yang dimiliki oleh para dosen. Bila mutu kerja seorang dosen tidak memuaskan, perlu dicari kepastian apakah itu disebabkan oleh kurangnya motivasi, etos kerja dosen atau kurang disiplin atau lainnya.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja dalam menentukan Kinerja Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Penelitian ini termasuk penelitian survei dimana populasinya adalah dosen jurusan pendidikan ekonomi dengan sampel sejumlah 27 orang dosen. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran terhadap variabel-variabel dijabarkan dalam item-item pernyataan yang merujuk pada skala Likert, dengan kisaran skor antara 1 – 5. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas adalah motivasi kerja (X_1), iklim organisasi (X_2), etos kerja (X_3), dan disiplin kerja (X_4) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja dosen (Y). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regresi*).

Hasil penelitian membuktikan bahwa Variabel Motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} = 22,721$ dengan probabilitas (signifikansi) 0,000. Pengaruh seluruh variabel terhadap kinerja karyawan adalah secara bersama-sama adalah 77,0%, sedangkan sisanya 23,0% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja dosen **diterima**.

DAFTAR ISI

	halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKAN	6
Kinerja Dosen	6
Tugas dan Tanggung Jawab Dosen	7
Motivasi Kerja	11
Iklim Organisasi	14
Sifat Iklim Organisasi	17
Pengertian Etos Kerja	18
Disiplin Kerja	19
BAB III TUJUAN DAN KONTRIBUSI PENELITIAN	21
3.1 Tujuan Penelitian	21
3.1.1 Tujuan Umum	21
3.1.2 Tujuan Khusus	21
3.2 Kontribusi Penelitian	21
BAB IV METODE PENELITIAN	22
Hipotesis Penelitian	23
Populasi dan Sampel	23
Jenis dan Variabel Penelitian	23
Pengumpulan Data	24
Pengolahan Data	24
Analisis Data	25
Jadwal Pelaksanaan	25

BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	26
5.1	Gambaran Umum Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo	26
5.2	Karakteristik Responden	28
5.2.1	Jenis Kelamin	28
5.2.2	Pendidikan	28
5.2.3	Golongan/Pangkat dan Beban Kerja Responden	29
5.3	Deskripsi Variabel Penelitian	31
5.4	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian ...	35
5.5	Uji Prasyarat (Asumsi Klasik) Analisis Regresi Majemuk	37
5.5.1	Uji Normalitas	37
5.5.2	Uji Linearitas	38
5.5.3	Uji Multikolinearitas	39
5.5.4	Uji Heteroskedastisitas	40
5.6	Analisis Regresi Berganda	42
5.6.1	Koefisien Korelasi Berganda	42
5.6.2	Koefisien Determinasi	42
5.6.3	Koefisien Regresi Berganda	44
BAB VI	PEMBAHASAN	47
6.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen ...	48
6.2	Pengaruh iklim organisasi Terhadap Kinerja Dosen ...	50
6.3	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Dosen	51
6.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen	53
BAB VII	SIMPULAN DAN SARAN	56
7.1	Simpulan	56
7.2	Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	61
Lampiran 1:	Instrumen	
Lampiran 2:	Rekapitulasi Hasil Kuesioner	
Lampiran 2:	(a) Uji Validitas Variabel X_1	
	(b) Uji Validitas Variabel X_2	
	(c) Uji Validitas Variabel X_3	
	(d) Uji Validitas Variabel X_4	
Lampiran 3:	Kurikulum Vitae	

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 5.1 Jumlah Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Tahun 2009	27
Tabel 5.2 Distribusi Jenis Kelamin Responden Jurusan Pendidikan Ekonomi FEB-UNG 2009	28
Tabel 5.3 Distribusi Tingkat Pendidikan Akhir Responden Jurusan Pendidikan Ekonomi FEB-UNG 2009	29
Tabel 5.4 Distribusi Golongan dan Pangkat Responden Jurusan Pendidikan Ekonomi FEB-UNG 2009	29
Tabel 5.5 Beban Kerja Responden Jurusan/Prodi Pendidikan Ekonomi FEB-UNG	30
Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Responden	31
Tabel 5.7 Kinerja Dosen Sebagai Pelaksana Perguruan Tinggi Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran	32
Tabel 5.8 Kinerja Dosen Sebagai Pelaksana Perguruan Tinggi Dalam Bidang Penelitian	33
Tabel 5.9 Kinerja Dosen Sebagai Pelaksana Perguruan Tinggi Dalam Bidang Pengabdian Masyarakat	34
Tabel 5.10 Statistik Reliabilitas	37
Tabel 5.11 Uji Normalitas Data	38
Tabel 5.12 Hasil Uji Linearitas	39
Tabel 5.13a Matriks Koefisien Korelasi	40
Tabel 5.13b Toleransi dan VIF	40
Tabel 5.14 Uji Heteroskedastisitas	41
Tabel 5.15 Koefisien Korelasi	42
Tabel 5.16 Koefisien Korelasi dan Determinasi	43

Tabel 5.17	Uji Regresi Tunggal	43
Tabel 5.18	ANOVA untuk Uji Signifikansi setiap Prediktor	44
Tabel 5.19	ANOVA untuk Uji Signifikansi Simultan	45
Tabel 5.20	Hasil Uji Regresi Berganda	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Pendidikan tinggi dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki posisi yang sangat strategis. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian (PP.60-1999), untuk itu perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama adalah tenaga akademik sebagai penggerak utama aktifitas pembelajaran, sehingga dosen harus mendapatkan pembinaan karier yang terencana dan proporsional. Tuntutan seperti tersebut diatas telah pula ditegaskan dalam peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005, tentang standar nasional pendidikan, pada pasal 45 dan 46.

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat

Selain itu, untuk mendapatkan output yang bisa bersaing dengan alumnus perguruan tinggi lain, sebuah institusi pendidikan harus memperhatikan beberapa aspek. Seperti kompetensi kurikulum, tenaga pendidik dan fasilitas dana yang memadai. Dosen adalah garda terdepan dalam mendidik mahasiswa sebagai generasi penerus masa depan. Oleh karena itu kualitas dosen tidak boleh dikesampingkan. Sebagai tenaga pendidik, dosen tidak akan lepas dari 4 kompetensi yakni, kompetensi pedagogik (membimbing), kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kompetensi profesional meliputi kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian; kemampuan mengembangkan dan menyebarkan inovasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan/ atau seni; kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.

Peran Perguruan Tinggi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan bangsa. Untuk itu kualifikasi dosen sangat diperlukan untuk menyampaikan ilmu pengetahuan dan ketrampilan agar mahasiswa memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan dunia kerja yang berkembang pesat, Sementara kinerja dosen saat ini masih belum maksimal dan banyak dikeluhkan orang baik oleh mahasiswa, dan *stakeholder* lainnya, demikian halnya yang terjadi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya di Program studi pendidikan Ekonomi.

1.2 Perumusan Masalah

Program studi pendidikan ekonomi diupayakan menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotor sehingga dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang kependidikan dan Tenaga kependidikan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Upaya pencapaian mutu pendidikan

termasuk pendidikan ekonomi merupakan persoalan yang mendasar dalam pendidikan saat ini. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian mutu pendidikan tersebut adalah faktor kinerja dosen. Untuk itu dosen sebagai tenaga pengajar harus memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Keberhasilan dosen dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Kinerja dosen baik maka hasil proses belajar mengajar akan baik dan mutu lulusan juga baik. Kinerja dosen penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Keragaman kinerja yang dihasilkan para dosen disebabkan oleh keragaman pengetahuan, disiplin tentang pekerjaannya, dan/atau motivasi yang dimiliki oleh para dosen. Bila mutu kerja seorang dosen tidak memuaskan, perlu dicari kepastian apakah itu disebabkan oleh kurangnya pengetahuan kerja atau kurang disiplin atau kurangnya motivasi, atau lainnya.

Dosen Pendidikan ekonomi di samping melaksanakan kewajiban dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, dosen mempunyai tugas administratif di lembaga pendidikan. Dari hasil identifikasi masalah juga diperoleh gambaran bahwa belum semua dosen melaksanakan tugas-tugas pokoknya dalam kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi terutama di bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat belum terlaksana.

Selain itu kurangnya motivasi kerja dari dosen itu sendiri. Motivasi bersumber dari dalam diri seseorang yang disebut sebagai motivasi intrinsik dan bersumber dari lingkungan yang disebut motivasi ekstrinsik. Jika seorang dosen termotivasi maka akan dapat menjalankan tugas yang dibebankan dengan baik, bahkan tanpa harus diawasi dan atau diperintah oleh atasannya. Sedangkan motivasi bekerja merupakan kekuatan mental yang mendorong terjadinya proses bekerja yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya hasil pekerjaan dosen.

Beban kerja administratif, ditambah dengan kegiatan belajar, praktikum, maupun masyarakat merupakan masalah jika beban tidak

dibagi secara proporsional. Disamping itu iklim organisasi dilingkungan kerja, dan disiplin kerja serta etos kerja dosen yang kurang maksimal akan berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma Perguruan tinggi.

Untuk dapat mengungkapkan keadaan tersebut, dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan: (1) Bagaimanakah kinerja dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, (2) faktor-faktor apakah yang paling signifikan mempengaruhi kinerja dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. (3) dan, Sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Dosen

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

Kinerja atau performance merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (King, 1993 : 19). Setiap orang yang memiliki jabatan atau pekerjaan tertentu selalu terkait dengan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh (Whitmore, 1997: 104). Dengan demikian munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan job deskription individu yang bersangkutan.

Dengan kata lain, kualitas kinerja dosen dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen, baik dalam bidang pendidikan dan pembelajaran, penelitian, maupun pengabdian pada masyarakat. Studi Ace Suryani yang ditulis oleh Rahman Assegaf (2005:1) menyebutkan bahwa kualitas kinerja dosen dapat dianalisis dari lima indikator, yaitu :

- a. Kemampuan profesional (*Professional Capacity*) sebagaimana terukur dengan ijazah, jenjang pendidikan, jabatan, golongan , dan pelatihan;
- b. Upaya profesional (*professional effort*) sebagaimana terukur dari kegiatan mengajar, pengabdian dan penelitian;

- c. Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional (*teachers time*) sebagaimana terukur dari masa jabatan, pengalaman mengajar, dan lainnya;
- d. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaannya (*link and match*) sebagaimana terukur dari mata pelajaran yang diampu;
- e. Tingkat kesejahteraan (*prosperiousity*) sebagaimana terukur dari upah, honor dan penghasilan rutin lainnya.

Persoalan kualitas kinerja dosen dapat dikaji dan diteliti dari berbagai sudut pandang dan ukuran. Salah satu Kriteria yang dapat dipergunakan untuk melihat kualitas kinerja dosen adalah kembali pada bidang tugas dosen itu sendiri, yaitu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang mencakup pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam kaitan ini, Sanusi Uwes (2003) mengembangkan kualitas kinerja dosen menjadi kualitas tugas pendidikan dan pembelajaran, mutu tugas penelitian, mutu tugas pengabdian pada masyarakat, mutu tugas pembimbingan, dan mutu tugas pelaksanaan administrasi.

2.2 Tugas dan Tanggung jawab Dosen

Dosen pada hakekatnya adalah guru pada lembaga pendidikan tinggi. Kata Dosen berasal dari bahasa Latin yaitu *doceo* yang berarti mengajari, menjelaskan, atau membuktikan (Tampubolon, 2001). Dosen ataupun guru berkaitan erat dengan makna kepemimpinan spiritual karena mereka mengimplikasikan moralitas akhlak dan perilaku yang luhur serta sebagai tauladan bagi lingkungannya. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tersebut ada tiga tugas utama dosen yaitu tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Ketiga bidang tugas tersebut tidak terlepas dari jabatan yang melekat pada diri dosen yakni sebagai pendidik profesional dan ilmuwan sesuai dengan disiplin ilmu atau keahliannya. Bidang tugas dosen tersebut secara lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tugas dosen di bidang pendidikan. Bidang tugas ini berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran, bimbingan dan latihan keterampilan pada para mahasiswanya. Dalam kaitannya dengan mahasiswa, tugas dosen dalam pelaksanaan pendidikan dapat mencakup :
 - a. Melaksanakan tugas mengajar menggunakan perencanaan bahan, persiapan kuliah, hadir sesuai jadwal, memberikan syarat perkuliahan secara jelas, dan menilai secara obyektif.
 - b. Menyadari bahwa mahasiswa adalah individu yang harus dihargai dan memiliki hak-hak yang harus dilindungi.
 - c. Memberikan keteladanan pada mahasiswa dalam hal kemampuan akademik, intelektualitas, integritas pribadi dan etika profesi.
 - d. Menyadari bahwa dosen tidak dibenarkan menggunakan pengaruhnya di kelas untuk menyampaikan masalah/ materi di luar kompetensi profesinya.

Selain itu dalam kaitannya dengan pengembangan profesi, tugas dosen dapat mencakup hal-hal berikut :

- a. Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yakni dengan membaca literatur baru (buku/jurnal), mengikuti seminar, diskusi, dan sejenisnya.
- b. Membantu kolega/lembaga dalam pengembangan kurikulum, kepanitiaan, dan kegiatan ilmiah lainnya.

- c. Memelihara citra baik akademik dan profesi dosen dengan membantu merekrut dosen baru yang berkualitas, dan memberikan rekomendasi obyektif untuk kenaikan jabatan.
2. Melaksanakan kegiatan penelitian. Kegiatan penelitian menurut Kepmen Pendidikan Nasional No. 36/D/O/2001 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen dapat meliputi membuat karya ilmiah, baik hasil pemikiran maupun penelitian dalam bentuk monograf, buku referensi; membuat artikel yang dimuat dalam majalah ilmiah, bulletin, jurnal, mass media atau makalah yang diseminarkan; menerjemahkan atau menyadur buku ilmiah, mengedit / menyunting karya ilmiah, membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan, dan membuat rancangan karya seni monumental/pertunjukkan. Kegiatan penelitian ini mendapatkan perhatian yang sangat besar dari Ditjen Pendidikan Islam dengan memberikan bantuan dana (grant/award) dari program penelitian dan publikasi ilmiah. Bantuan dana dan penghargaan ini dapat meliputi penelitian kompetitif kolektif, penelitian individual, pemberian award hasil penelitian terbaik bidang mata kuliah, program PAR pemberdayaan madrasah/pesantren masjid/masyarakat, dan program award disertasi/tesis/skripsi terbaik.
3. Bidang pengabdian kepada masyarakat. Pengabdian pada masyarakat merupakan kegiatan yang menghubungkan hasil penelitian dan penguasaan disiplin ilmu dalam bidang pendidikan dengan peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan penelitian, di samping untuk menunjang pembangunan di berbagai lapisan masyarakat. Kegiatan pengabdian masyarakat menurut Keputusan Bersama Mendikbud dan Kepala BKN Tahun 1999 dapat mencakup: menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan yang harus dibebaskan dari jabatan organiknya, melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat, memberikan latihan dan penyuluhan pada masyarakat, memberikan layanan masyarakat/

kegiatan lain yang menunjang tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewajibannya, seorang dosen dituntut untuk memiliki sejumlah kompetensi atau kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3 bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik (dosen) mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan untuk mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sedangkan kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Kompetensi Sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa dan masyarakat sekitar.

Dengan menguasai sejumlah kompetensi tersebut diharapkan akan terwujud dosen yang berkualitas. Istilah kualitas dapat diartikan sebagai paduan sifat-sifat produk yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, baik langsung maupun tidak langsung (Tampubolon, 2001:108). Adanya kesesuaian atau relevansi antara output tugas dosen dengan kebutuhan mahasiswa dan masyarakat sekitar (*stakeholders*).

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan Hasibuan (1984). Dikemukakan pula bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan yang mengarah atau menyalurkan perilaku dalam upaya memenuhi kebutuhan untuk memberi kepuasan maupun mengurangi ketidak seimbangan (Siswanto, 1987).

McClelland (1961) mengetengahkan teori motivasi yang berkaitan erat dengan teori belajar. Menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi tinggi apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik dari orang lain dalam banyak situasi. McClelland memusatkan perhatian pada 3 kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a) Kebutuhan prestasi (*needs for achievement*)
- b) Kebutuhan afiliasi (*needs for affiliation*)
- c) Kebutuhan kekuasaan (*needs for power*)

Teori motivasi berprestasi (*achievement motivation*) dari McClelland merupakan suatu teori motivasi yang menekankan bahwa bila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang itu untuk berusaha keras memenuhinya. Hal ini diwujudkan melalui rasa tanggung jawab, bekerjasama, bekerja keras dan selalu ingin berprestasi dalam segala bidang.

Teori Dua Faktor Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidak-puasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik (konteks pekerjaan) yang meliputi; upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur, perusahaan, mutu penyeliaan, dan mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Motivasi intrinsik, yaitu isi kerja yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Kedua motivasi tersebut seharusnya dapat terpenuhi agar

terbentuk motivasi yang kuat sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Motivasi Kerja menunjuk pada kondisi-kondisi di dalam dan di luar individu yang menyebabkan adanya keragaman dalam intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja. (Slamet, 2006, dalam <http://www.google.co.id>)

Keragaman Mutu Kerja yang dihasilkan para dosen disebabkan oleh keragaman pengetahuan, persepsi tentang pekerjaannya dan/atau motivasi yang dimiliki oleh para dosen. Bila mutu kerja seorang dosen tidak memuaskan, perlu dicari kepastian apakah itu disebabkan oleh kurangnya pengetahuan kerja atau persepsinya yang kurang tepat atau kurangnya motivasi, atau ketiganya.

Ada tiga teori berkenaan dengan motivasi kerja dosen dalam Slamet seperti dikutip dalam <http://www.google.co.id>: Manajemen Sumberdaya Dosen di Perguruan Tinggi, yaitu:

1. Teori Pengharapan

Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bila ada peluang untuk mendapatkan insentif. Besar kecilnya motivasi kerja tergantung pada nilai insentif itu pada masing-masing individu.

Terdapat 3 konsep penting berkaitan dengan teori ini :

- a. Nilai (*value*) : Setiap bentuk insentif punya nilai positif atau negatif bagi seseorang. Juga apakah nilai itu besar atau kecil bagi seseorang.
- b. Instrumentalitas : adanya hubungan antara pekerjaan yang harus dilakukan dengan harapan yang dimiliki. Jadi jika pekerjaan dilihat bisa merupakan alat untuk mendapatkan apa yang diharapkan timbullah motivasi kerja.
- c. Pengharapan : persepsi tentang besarnya kemungkinan keberhasilan mencapai tujuan/hasil kerja.

Ada tiga jenis insentif :

- a. Insentif materiil : penghargaan yang *tangible*. seperti: Bantuan keuangan, tugas tambahan yang lebih sedikit.
- b. Insentif solidaritas : penghargaan dari organisasi/perhimpunan dan anggota-anggotanya. Seperti: Pengakuan atau pujian untuk kinerja, dan bantuan dan dukungan dari rekan/ kelompok sejawat.
- c. Insentif sesuai dengan tujuan organisasi. (*Purposive incentive*) seperti : Tugas yang perlu menggunakan pengetahuan dan keterampilan khusus, kesempatan untuk menumbuhkan dan mengembangkan keprofesionalan.

2. Teori Kesamaan Atau Keseimbangan (*Equity Theory*)

Orang cenderung akan membandingkan insentif atau *reward* yang diperolehnya dengan insentif yang diterima oleh orang lain yang mempunyai beban kerja yang serupa. Bila besarnya insentif antara dua orang itu sama, maka akan muncul motivasi kerja. Bila lebih kecil maka akan timbul rasa kecewa yang kemudian mengurangi motivasi-nya untuk bekerja dengan baik. Bila salah seorang menerima lebih banyak, maka dia akan termotivasi lebih kuat.

Teori keseimbangan ini menyatakan bahwa orang cenderung untuk selalu melihat rasio antara beban kerja (*effort*) dengan penghargaan yang diterimanya. Bila seimbang antara keduanya maka orang akan merasa puas, bila sebaliknya akan merasa tidak puas atau kecewa. Akibat selanjutnya adalah menurunnya motivasi kerja. Kekecewaan itu akan menimbulkan ketegangan batin. Orang yang menderita ketegangan batin akan berusaha menguranginya dengan berbagai cara.

3. Teori Penentuan-Tujuan

Orang termotivasi untuk mencapai tujuan yang jelas; sebaliknya orang akan bermotivasi kerja rendah bila tujuan dari pekerjaannya tidak jelas.

Mengapa berbagai permainan (*games*) sangat memotivasi banyak orang untuk ikut melakukan karena tujuan yang harus dicapai ada, jelas dan menarik. Orang yang tugasnya jelas tujuannya dan lebih “menantang” lebih menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar daripada orang yang tujuan tugasnya kabur atau terlalu mudah untuk mencapainya.

Penentuan tujuan yang jelas merupakan kepemimpinan tersendiri. Karen itu rumuskan atau katakan tujuan setiap pekerjaan/tugas dengan jelas agar orang-orang yang akan mengerjakan mengetahui dengan baik. Dan ini akan memotivasi mereka untuk bekerja mencapai tujuan itu, meskipun mereka tidak terlibat dalam penentuan tujuannya.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan yang terdapat dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Hal ini terkait dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan rohani

2.4 Iklim Organisasi

Para ahli dari Barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, di mana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Duncon (1972) dalam Kusnan (2004), mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurut model Pines (1982), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

- a. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), dan kurang inovasi.
- b. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.

- c. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- d. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Steve Kelneer (1990) sebagaimana dikutip oleh Kusnan (2004) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. *Flexibility conformity*

Fleksibilitas dan *comfomity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. *Resposibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

5. *Clarity*

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

6. *Tema Commitment*

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Sementara itu Lussier (1996) sebagaimana dikutip oleh Barkah (2002) mengatakan sejalasnya yaitu :

1. *Structur*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
2. *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai.
3. *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan.
4. *Warmt*, berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi.
5. *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan seperti dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.
6. *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.
7. *Risk*, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Sedangkan menurut Steers (1985:101) iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang

menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

Sifat Iklim Organisasi

Menurut Al-Shammri (1998) dalam [http://Vinspiration, blgspot.com /2009](http://Vinspiration.blogspot.com/2009), Slocum mengemukakan 4 sifat iklim organisasi, antara lain :

1. Iklim baik secara organisasi Individu maupun grup, secara keseluruhan bersifat psikologis dan persepsi, individu yaitu persepsi yang diperoleh oleh seluruh anggota dari satuan unit sosial.
2. Semua iklim adalah abstrak Orang-orang biasanya memanfaatkan informasi tentang barang lain dan berbagai kegiatan yang terjadi dalam organisasi tersebut untuk membentuk suatu rangkuman persepsi mengenai iklim. Setelah itu digabungkan hasil dari pengamatan mereka dan pengalaman pribadi orang-orang lain untuk dibuat peta kognitif dari orang tersebut.
3. Iklim bersifat abstrak dan perceptual Maka mereka memiliki prinsip-prinsip yang sama dengan persepsi seperti konsep psikologis yang lainnya. Ketika prinsip ini digunakan dalam pengamatan lingkungan kerja maka sebuah deskripsi yang bersifat multidimensi akan dihasilkan.
4. Iklim itu sendiri Disadari lebih deskriptif daripada evaluatif, jadi peneliti lebih banyak banyak menanyakan apa yang mereka lihat dalam lingkungan kerja mereka pada seseorang dibandingkan menanyakan kepada mereka untuk menyatakan apakah itu baik atau buruk.

Berdasarkan pendapat di atas, berarti bahwa iklim organisasi yang meliputi beberapa unsur yang bisa menjadikan organisasi dijiwai oleh semua anggotanya terutama dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi. Hal ini membawa iklim organisasi dalam penelitian ini ke arah pendapat Pines seperti di atas.

2.5 Pengertian Etos Kerja

Setiap satuan pendidikan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya harus memiliki etos kerja.

Etos menurut Geertz (dalam Taufik Abdullah, 1986) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja, menurut Taufik Abdullah (1986), secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telak bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama). Apabila mengintroduksi pendapat Pandji Anoraga dan Sri Suryanti (1995), maka etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Berpangkal tolak dari uraian itu, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang dimiliki etos kerja yang rendah, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu:

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang "membangun", maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

2.6 Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (1986) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Byars and Rue (1995) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dipakai, sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu : Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja.

Sedangkan De Lenzo dan Robbins (1994) mengemukakan tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain : kehadiran, perilaku dalam

bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini menganalisis beberapa nilai-nilai dalam disiplin kerja yaitu mengacu pada seperti yang dikemukakan di atas.

BAB III

TUJUAN DAN KONTRIBUSI PENELITIAN

3.1. Tujuan penelitian

3.1.1. Tujuan Umum

Menganalisis Motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja dalam menentukan Kinerja Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

3.1.2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis Motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja dosen jurusan Pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- b. Menganalisis iklim organisasi dalam mempengaruhi kinerja dosen jurusan Pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- c. Menganalisis etos kerja dalam mempengaruhi kinerja dosen jurusan Pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- d. Menganalisis disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja dosen jurusan Pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

3.2 Kontribusi Penelitian

Sedangkan kontribusi penelitian yang diharapkan adalah :

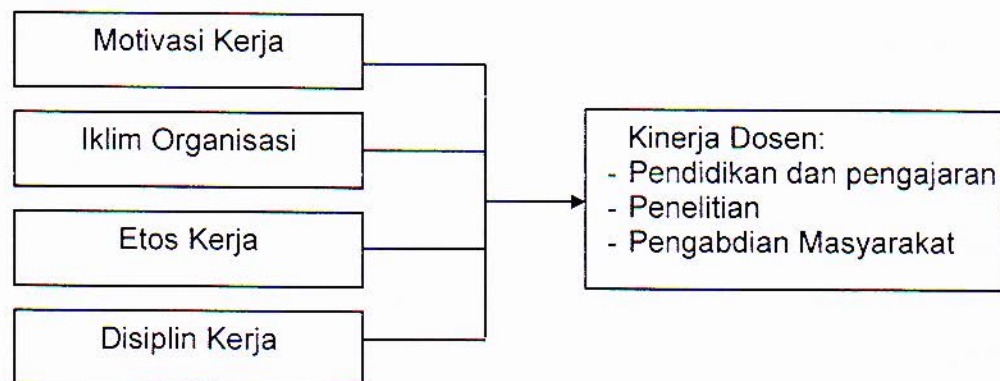
- a. Menjadi masukan kepada Pimpinan di Lingkungan Universitas negeri Gorontalo khususnya yang berhubungan dengan upaya meningkatkan Kinerja Para tenaga Akademik .
- b. Para dosen diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan kinerja dalam tri dharma perguruan tinggi.
- c. Sebagai bahan acuan dan referensi untuk melakukan perencanaan kegiatan akademik UNG dan khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- d. Menjadi bahan acuan bagi kajian ataupun penelitian sejenis di masa yang akan datang

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan analisis kuantitatif dan kualitatif.

Penelitian ini bermaksud memberikan wacana secara mendetail, mengenai permasalahan yang terkait dengan kinerja dosen. Adapun model dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penjelasan hubungan yang terdapat dalam kerangka konseptual ini, bahwa penelitian ini memuat :

1. Variabel *X* / yaitu bebas/ *independent variable*:

Variabel X_1 yaitu : Motivasi Kerja

Variabel X_2 yaitu : Iklm Organisasi

Variabel X_3 yaitu : Etos Kerja

Variabel X_4 yaitu : Disiplin Kerja

2. Variabel *Y* / variabel terikat/ *dependent variable*, yaitu : Kinerja Dosen

4.2 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memuat hipotesis yang berbunyi : Motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja dosen. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja dosen mempengaruhi kinerja dosen Jurusan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Iklim organisasi mempengaruhi kinerja dosen Jurusan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Etos kerja mempengaruhi kinerja dosen Jurusan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja dosen Jurusan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah Keseluruhan dari obyek yang akan di teliti mempunyai ciri-ciri yang sama. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah keseluruhan Dosen Tetap PNS dan CPNS pada jurusan Pendidikan Ekonomi yang berjumlah 32 orang dosen. Seluruh populasi dan dijadikan sampel.

4.4 Jenis dan Variabel Penelitian

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dalam penelitian. Data primer merupakan data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama, yang secara teknis dalam penelitian disebut responden. Data primer dapat berupa data-data yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Data ini diperoleh dari kegiatan survei langsung di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian lain ataupun sumber lain. Data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung berhubungan dengan responden yang diselidiki dan merupakan pendukung bagi penelitian yang dilakukan. Data sekunder diperoleh dari perpustakaan, data fakultas dan Jurusan/program Studi Pendidikan Ekonomi.

4.5 Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, mengumpulkan bahan-bahan dan informasi mengenai teori dan konsep guna menjelaskan fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian, melalui dokumen tertulis berupa data yang terkait, buku dan bahan tertulis lainnya.
2. Observasi, yaitu melalui pengamatan langsung ke lokasi penelitian seraya mencermati hal-hal yang berhubungan dengan objek penelitian
3. Kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) untuk dijawab dan mendampingi responden pada saat menjawab guna memberikan penjelasan atas pertanyaan yang kurang dipahami.
4. Wawancara dilakukan guna mencari informasi yang berkaitan dengan fenomena yang diamati, yang belum terungkap atau kesulitan untuk digali secara mendalam melalui instrumen kuesioner.

4.6 Pengolahan data

Pengolahan data akan dilakukan beberapa tahap sebagai berikut :

1. Tahap pertama, dilakukan penyeleksian data (data primer dan data sekunder).
2. Tahap kedua, data dan informasi yang telah diseleksi dikelompokkan sesuai dengan jenis atau tujuan berdasarkan pokok

permasalahan kemudian dibuat data kualitatif dan data kuantitatif dalam bentuk tabel sebagai bahan analisis.

3. Tahap terakhir, data yang diperoleh dianalisis sebagai bahan pengujian hipotesis penelitian

4.7 Analisis data

Untuk menguji atau mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan Teknik Analisis korelasi dan regresi. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Regresi linear berganda mempunyai ciri sebagai berikut: Persamaan fungsinya dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan matematis, sebaran datanya berdistribusi normal, bilangan datanya rasional, nilai parameternya ditentukan oleh a dan b yang dapat diukur dengan uji statistik melalui program SPSS dalam komputer, permasalahannya lebih dari satu variabel, variabel independennya tidak saling berhubungan, variabel dependennya cukup jelas. Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara persial maupun secara bersama-sama didukung oleh uji normalitas, uji linieritas, uji *multikolinieritas*, dan uji *heteroskedastisitas*. Setelah data diolah dan dianalisis secara kuantitatif dilakukan analisis kualitatif untuk memberikan penjelasan/makna dari hasil analisis kuantitatif.

Jadwal Pelaksanaan

Uraian Kegiatan	Waktu									
	10/09		11/09				12/09			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Persiapan Riset	X	X								
Seleksi proposal			X							
Riset dan pengumpulan data				X	X	X				
Pengolahan Data							X			
Penyusunan Laporan								X		
Mendiskusikan Hasil Riset								X		
Revisi Hasil riset									X	
Finalisasi Laporan Hasil Riset										X

Catatan: Angka 1, 2, 3 dan 4 menunjukkan waktu mingguan

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

Sejak alih status IKIP Negeri Gorontalo menjadi Universitas Negeri Gorontalo berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 54 Tahun 2004 tanggal 23 Juni 2004, maka Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo memiliki kewenangan atau perluasan mandat (*Wider Mandate*) dalam mengembangkan dan menyelenggarakan bidang ilmu kependidikan dan non kependidikan.

Dalam perspektif *Wider Mandate* inilah, maka Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang dibentuk berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Negeri Gorontalo Nomor : 282/H47.A2/OT/2009 tanggal 17 Maret 2009 sebagai Fakultas yang kedelapan di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo, membina dan mengembangkan tiga jurusan dan lima program studi, salah satunya Jurusan Pendidikan Ekonomi, Program Studi : S1 Pendidikan Ekonomi, dengan konsentrasi: a) Pendidikan Ekonomi Akuntansi, b) Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran, c) Pendidikan Ekonomi Tata Niaga, dan d) Pendidikan Ekonomi Koperasi.

Program Studi Pendidikan Ekonomi telah terakreditasi dengan nilai B (Baik) berdasarkan keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor : 07425/Ak-IX-S1-012/SPGP/RE/VII/2005 tanggal 21 Juni 2005. Sertifikat Akreditasi program studi Pendidikan Ekonomi berlaku sejak tanggal 21 Juli 2005 sampai dengan 21 Juli 2010, dengan gelar kersarjanaannya adalah Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Jurusan pendidikan ekonomi memiliki 32 orang tenaga dosen tetap. Namun demikian dosen pengajar pada jurusan pendidikan ekonomi sejumlah 77 orang dosen yang merupakan dosen tetap pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo. Dengan jenjang kualifikasi pendidikan Doktor 3 orang (3.90%), Magister 55 orang (71,43%), Sarjana 19 orang (24,67%) dan sementara mengikuti studi Pascasarjana S2, dan dari 58 orang yang berpendidikan Magister (S2), 15 orang sedang menempuh pendidikan Doktor (S3).

Dosen luar biasa/dosen tidak tetap sejumlah 10 orang dengan kualifikasi pendidikan S2 yang diantaranya merupakan praktisi dalam bidang ekonomi dan perbankan. Tenaga staf penunjang akademik pada Jurusan pendidikan ekonomi sebanyak 2 orang.

Fasilitas penunjang kegiatan akademi seperti sarana dan prasarana terdiri dari fasilitas laboratorium terpadu FEB UNG; 2 (ruang) belum terlalu optimal dalam menunjang proses pembelajaran/ praktikum matakuliah, Fasilitas Ruang kuliah untuk PBM masih sangat minim; 3 ruang dan 1 ruang terpadu. Fasilitas/gedung perpustakaan yang belum tersedia. Fasilitas lainya seperti ruang jurusan untuk administrasi dan kemahasiswaan 1 (satu buah), ruang dosen yang masih terpadu.

Mahasiswa yang terdaftar sampai dengan semester ganjil tahun 2009 adalah berjumlah orang, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 5.1.
Jumlah Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Tahun 2009

No	Angkatan	Jumlah Mahasiswa Terdaftar
1	2002 – 2003	
2	2003 – 2004	
3	2004 – 2005	
4	2005 – 2006	
5	2006 – 2007	
6	2007 – 2008	
7	2008 – 2009	
8	2009 – 2010
Jumlah	

Sumber: Data Jurusan Pendidikan Ekonomi, 2009

5.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian berjumlah 27 orang dari 32 orang populasi yang juga dijadikan sampel. Namun demikian tidak semua dosen berada ditempat dengan alasan studi dan kegiatan lainnya. Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, pendidikan akhir, Golongan dan pangkat, Jabatan, dan Beban kerja responden

5.2.1. Jenis kelamin

Berikut tabel mengenai jenis kelamin responden berdasarkan hasil pengumpulan penelitian melalui kuesioner.

Tabel 5.2
Distribusi Jenis Kelamin Responden
Jurusan Pendidikan Ekonomi FEB-UNG 2009

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	15	55,56%
Wanita	12	44,44%
Jumlah	27	100%

Sumber: Diolah dari data primer, 2009

Tabel di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin yang paling banyak diteliti adalah pria sebanyak 14 dosen atau 51,85 persen, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 12 dosen atau 48,15 persen.

5.2.2. Pendidikan

Berikut tabel mengenai pendidikan responden berdasarkan hasil pengumpulan penelitian melalui kuesioner.

Tabel 5.3
Distribusi Tingkat Pendidikan Akhir Responden
Jurusan Pendidikan Ekonomi FEB-UNG 2009

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Sarjana (S1)	2	7,41%
Pascasarjana (S2)	24	88,89%
Pascasarjana (S3)	1	3,70%
Jumlah	27	100%

Sumber: Diolah dari data primer, 2009

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan akhir paling banyak ditempuh responden adalah Pascasarjana (S2) sebanyak 24 orang atau 88,89 persen sarjana (S1) sebanyak 2 orang atau 7,41 persen. Responden dengan kualifikasi pendidikan sarjana sedang mengikuti program pascasarjana (S2).

5.2.3. Golongan dan Pangkat dan Beban Kerja Responden

Berikut tabel golongan dan pangkat berdasarkan hasil pengumpulan penelitian melalui kuesioner.

Tabel 5.4
Distribusi Golongan dan Pangkat Responden
Jurusan Pendidikan Ekonomi FEB-UNG 2009

Golongan dan Pangkat	Frekuensi	Persentase
IV a > / Lektor Kepala	5	18,52%
III b – III d / Lektor Kepala	4	14,81%
III b – III d / Lektor	16	59,26%
III a – III b / Asisten Ahli	2	7,41%
Jumlah	27	100%

Sumber: Diolah dari data primer, 2009

Dari tabel di atas, dapat dilihat golongan/pangkat responden terbanyak pada golongan III / Lektor sebesar 59,26 persen, dan Asisten

Ahli sebanyak dua orang atau 7,41 persen. Asisten Ahli masih di bawah bimbingan dosen senior dalam hal kegiatan Proses Belajar Mengajar.

Berikut tabel beban kerja responden berdasarkan hasil pengumpulan penelitian melalui kuesioner

Tabel 5.5
Beban Kerja Responden
Jurusan/Prodi Pendidikan Ekonomi FEB-UNG

Beban Kerja	Jumlah Jam		
	< 6 jam	6 - 12	> 12 jam
Tatap muka di kelas	2	11	14
Bimbingan Akademik (PA)	18	7	2
Bimbingan Skripsi/makalah	5	15	4
Bimbingan Praktek	18	6	
Tugas Tambahan	3	8	-

Sumber: Diolah dari data primer, 2009

Dilihat dari tabel di atas, nampaknya beban kerja responden sangat tinggi, hal ini disebabkan tenaga dosen yang masih kurang dalam hal ini sebagai sedang studi, sementara jumlah mahasiswa banyak. Untuk pembimbingan skripsi dan bimbingan praktek belum seluruh dosen dapat membimbing, hal ini dapat dimaklumi karena berhubungan dengan jenjang kepangkatan dosen.

Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan berkurangnya kesempatan dosen dalam mempersiapkan materi, mempersiapkan metode dan media untuk pengajaran, berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh dosen dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan individu dosen itu sendiri, seperti menguasai bahasa asing, waktu untuk mempersiapkan penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Selain itu beban kerja yang tinggi juga akan menyebabkan berkurangnya waktu yang dipakai dosen untuk mendapatkan informasi terkini dalam dunia pendidikan, perkembangan teknologi, perkembangan teori dan metode terbaru terutama dalam bidang pendidikan dan pengajaran ekonomi.

5.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian terdiri dari Variabel X meliputi: variabel Motivasi Kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2), Variabel Etos Kerja (X_3), dan Variabel Disiplin Kerja (X_4). Sedangkan Variabel Kinerja Dosen sebagai Variabel Y yaitu Kinerja dosen dalam bidang: Pendidikan Dan Pengajaran, Penelitian dan, Pengabdian Masyarakat.

Variabel Motivasi Kerja berjumlah 12 (duabelas) item, variabel Iklim Organisasi berjumlah 13 (tigabelas) item, Variabel Etos Kerja berjumlah 20 (duapuluh) item, dan Variabel Disiplin Kerja 20 (duapuluh) item. Sehingga keseluruhan variabel bebas berjumlah 55 (limapuluh lima) item. Jawaban pada setiap item pertanyaan sejumlah 5 alternatif pilihan.

Sedangkan Variabel Kinerja Dosen sebagai Variabel Y yaitu Kinerja dosen dalam bidang: Pendidikan Dan Pengajaran berjumlah 15 (limabelas), Penelitian berjumlah 9 (sembilan) dan, Pengabdian Masyarakat berjumlah (7) tujuh. sehingga keseluruhan variabel terikat berjumlah 21 (duapuluh satu) item.

Berikut ini deskripsi jawaban responden.

Tabel 5.6
Distribusi Jawaban Responden

Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak ada Pendapat	Setuju	Sangat Setuju	Total
Motivasi Kerja	6 1,85%	24 7,41%	40 12,35%	118 36,42%	136 41,98%	324 100%
Iklim Organisasi	34 9,69%	46 13,11%	52 14,81%	187 53,28%	32 9,12%	351 100%
Etos Kerja	98 18,15%	137 25,37%	49 9,07%	192 35,56%	64 11,85%	540 100%
Disiplin Kerja	26 4,81%	154 28,52%	39 7,22%	200 37,04%	121 22,41%	540 100%

Dari Tabel 5.6 di atas, didapatkan data distribusi jawaban responden tentang motivasi kerja secara analitis di atas 70%, sedangkan iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja 50%, untuk penilaian setuju dan

sangat setuju. Untuk penilaian penilaian tidak setuju pada etos kerja dan disiplin kerja diatas 25%. Jawaban responden lainnya bervariasi.

Berikut ini deskripsi jawaban responden untuk variabel Kinerja Dosen (Y).

Tabel 5.7
Kinerja Dosen Sebagai Pelaksana Perguruan Tinggi Dalam Bidang Pendidikan Dan Pengajaran

Perihal	Jumlah	Persentase
Menggunakan alat peraga	24	88,89
Menggunakan alat audio visual	18	66,67
Mengajukan buku pegangan	27	100,00
Menyiapkan Hand Out setiap perkuliahan	27	100,00
Membina bidang akademik dan kemahasiswaan	27	100,00
Melakukan evaluasi perkuliahan	27	100,00
Membuat satuan acara perkuliahan	27	100,00
Mengaitkan kuliah dengan manfaat keilmuan	27	100,00
Menepati jadwal kuliah	19	70,37
Membimbing PKL	27	100,00
Melakukan penilaian dengan obyektif	26	96,30
Membimbing tugas akhir mahasiswa	18	66,67
Penguji pada ujian akhir program	20	74,07
Membimbing seminar mahasiswa	19	70,37
Menyesuaikan kuliah dengan kemajuan pengetahuan	27	100,00

Sumber: Diolah dari data primer, 2009

Dari tabel di atas, dapat dilihat kinerja dosen dalam pelaksana perguruan tinggi dalam bidang pendidikan dan pengajaran pada umumnya sudah baik. Namun demikian masih ada dari responden yang belum menggunakan alat peraga terutama juga penggunaan audio visual. Dalam hal menepati jadwal kuliah ini masih tidak disiplin, hal ini disadari bahwa beban mengajar dosen yang banyak, ruang kuliah kurang memadai sehingga jadwal perkuliahan yang sering tumpang tindih.

Penggunaan alat peraga sudah digunakan meskipun kurang maksimal dan sebagian mata kuliah tidak menggunakan alat peraga. Sebagian dosen kurang menggunakan alat audiovisual. Hal ini disebabkan kurangnya sarana terutama ruangan dan sarana ICT, dan sebagian dosen kurang memiliki kemampuan menggunakannya. Sebagian dosen masih memilih metode konvensional dengan ceramah didepan kelas.

Tabel 5.8
Kinerja Dosen Sebagai Pelaksana Perguruan Tinggi
Dalam Bidang Penelitian

Perihal	Jumlah	Persentase
Menerjemahkan atau menyadur buku ilmiah	0	0
Membuat rencana usulan penelitian	17	62,96
Membuat tulisan dalam artikel majalah/jurnal dan buku	25	92,59
Melaksanakan penelitian	16	59,26
Menghasilkan karya penelitian	16	59,26
Mengikuti bimbingan dari lembaga penelitian	27	100
Menetapkan tujuan penelitian yang operasional	16	59,26
Mencari studi kepustakaan yang relevan	16	59,26
Mempublikasikan hasil penelitian/karya ilmiah dalam seminar lokal/nasional/internasional	1	3,70

Sumber: Diolah dari data primer, 2009

Dalam kegiatan bidang penelitian masih sangat minim dan hampir tidak ada dalam hal menerjemahkan dan menyadur buku. Demikian pula untuk publikasi ilmiah secara nasional dan internasional. Hal ini menjadi perhatian dikarenakan akses untuk publikasi secara nasional belum tertalu di pahami oleh dosen. Dalam hal penulisan/pelaksanaan penelitian juga masih kurang, hal ini berhubungan dengan dana dan minat dosen dalam melakukan penelitian masih belum maksimal.

Kegiatan penelitian menurut Kepmen Pendidikan Nasional No. 36/D/O/2001 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen dapat meliputi membuat karya ilmiah, baik hasil pemikiran maupun penelitian dalam bentuk monograf, buku referensi; membuat artikel yang dimuat dalam majalah ilmiah, bulletin, jurnal, mass media atau makalah yang diseminarkan; menerjemahkan atau menyadur buku ilmiah, mengedit / menyunting karya ilmiah, membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan, dan membuat rancangan karya seni monumental / pertunjukkan.

Keterbatasan dosen dalam penguasaan bahasa asing menyebabkan minat dan kemauan dosen menterjemahkan buku-buku ilmiah rendah, serta membawa dampak pada penyaduran dan penterjemahan buku teks. Kinerja dosen dalam bidang penelitian terkait dengan faktor dana penelitian yang menyebabkan jumlah penelitian masih kecil. Kemampuan dosen membuat penelitian yang bermutu masih kurang. Sarana dan prasarana penelitian belum memadai terutama buku-buku bermutu yang disadur ke Bahasa Indonesia dan jurnal ilmiah. Kemampuan dosen dalam aplikasi Internet untuk mengakses dan mendownload jurnal dan artikel ilmiah masih kurang. Dosen belum sepenuhnya termotivasi dalam menghasilkan karya tulis. Masih ada yang merasa bahwa penelitian bukan merupakan tugas pokok.

Tabel 5.9
Kinerja Dosen Sebagai Pelaksana Perguruan Tinggi
Dalam Bidang Pengabdian Masyarakat

Perihal	Ya	Tidak
Membuat karya pengabdian pada masyarakat	3	11,11
Memberi latihan, penyuluhan, penataran di masyarakat	19	70,37
Mengembangkan produk pembelajaran sesuai konteks	5	18,52
Membuat proposal pengabdian masyarakat	27	100
Melaksanakan pengabdian masyarakat	27	100
Evaluasi kegiatan pengabdian masyarakat	3	11,11
Memberikan pelayanan masyarakat	27	100

Sumber: Diolah dari data primer, 2009

Dari tabel di atas dapat, pengabdian masyarakat umumnya sudah dilaksanakan. Namun untuk mengevaluasi masih minim. Begitu pula untuk karya pengabdian pada masyarakat. Dalam hal pengembangan produk pembelajaran yang sesuai konteks juga masih minim, padahal jurusan pendidikan ekonomi akan menghasilkan calon guru sewajarnya para dosennya menghasilkan karya yang lebih baik terutama dalam kegiatan pendidikan.

Pengabdian pada masyarakat merupakan kegiatan yang menghubungkan hasil penelitian dan penguasaan disiplin ilmu dalam bidang pendidikan dengan peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan penelitian, di samping untuk menunjang pembangunan di berbagai lapisan masyarakat. Kegiatan pengabdian masyarakat menurut Keputusan Bersama Mendikbud dan Kepala BKN Tahun 1999 dapat mencakup: menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan yang harus dibebaskan dari jabatan organiknya, melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat, memberikan latihan dan penyuluhan pada masyarakat, memberikan layanan masyarakat / kegiatan lain yang menunjang tugas umum pemerintahan dan pembangunan.

Dalam bidang pengabdian masyarakat secara umum sebagian besar sudah melaksanakannya. Namun demikian dalam hal membuat atau menulis karya pengabdian masyarakat masih sangat kurang. Kurang terlihat dalam melaksanakan latihan, penataran, pengembangan hasil pendidikan yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat. Hal ini berkaitan dengan sarana dan prasarana yang kurang memadai serta besarnya dana yang dibutuhkan karena untuk kegiatan pengabdian masyarakat sangat terbatas. Pemahaman dosen tentang pengabdian masyarakat tidak sepenuhnya disebabkan aturan yang lemah yang mewajibkan pengabdian masyarakat. Dosen belum memahami kebutuhan masyarakat dan program apa yang cocok.

5.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk mengungkapkan aspek yang akan diteliti maka diperlukan alat ukur yang reliabel dan valid, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian tidak menyimpang dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya. Apabila variabel yang dimaksudkan dalam penelitian diungkap lewat alat ukur dimana reliabilitas dan validitasnya

belum teruji, maka kesimpulan penelitian tidak sepenuhnya dapat dipercaya.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, dan digunakan untuk mengukur validitas kuisisioner tentang motivasi kerja dosen, iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan kuesioner tentang kinerja dosen tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan analisis statistik, karena hanya mengharapkan 2 (dua) alternatif jawaban dari responden, sehingga tingkat variabilitas diasumsikan tidak berbeda jauh. Untuk kuesioner ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap isi (*content validity and reliability*).

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan koefisien korelasi *Product Moment Pearson*. Butir kuisisioner dinyatakan sah jika memenuhi syarat korelasinya positif. Untuk mendapatkan data keperluan uji validitas (dan juga reliabilitas), instrumen yang ada diujicobakan (*try out*) kepada obyek dalam skala kecil (12 responden dalam populasi yang sama), sebelum instrumen tersebut digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0, maka angket tentang motivasi kerja yang terdiri dari 12 butir, iklim organisasi 13 butir, etos kerja 20 butir, dan disiplin kerja 20 butir, semuanya dinyatakan valid, karena seluruh besaran koefisien korelasi *Product Moment Pearson* adalah positif dengan kisaran 0,216 sampai dengan 0,890, sebagaimana terlampir (Lampiran 3(a)-3(d)).

Uji reliabilitas berorientasi pada satu pengertian bahwa kuisisioner yang digunakan dalam suatu penelitian adalah reliabel atau handal, sehingga dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data yang stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan alat bantu *software*

SPSS versi 17.0. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 60% menurut kriteria Nunnally (Ghozali, 2009). Hasil perolehan dari analisis data penelitian ini sebagaimana dalam tabel berikut.

Dari tabel 5.10, ternyata besaran *Cronbach Alpha* baik yang berdasarkan butir-butir terstandar maupun tidak, seluruhnya di atas 60%. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam *try out* dapat digunakan untuk mengkaji informasi yang terkait dengan penelitian ini.

Tabel 5.10
Statistik Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
X ₁	.735	.772	12
X ₂	.720	.753	13
X ₃	.774	.838	20
X ₄	.679	.725	20

5.5. Uji Prasyarat (Asumsi Klasik) Analisis Regresi Majemuk

Uji prasyarat dilakukan terlebih dahulu untuk melihat apakah data bisa dianalisis dengan menggunakan regresi berganda atau tidak. Proses uji prasyarat pada penelitian ini adalah:

5.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati distribusi normal.

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2009), dengan rumusan hipotesis:

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Dengan bantuan *software* SPSS versi 17.0, semua data yang diperoleh dalam penelitian setelah dilakukan perhitungan diperoleh, seperti tabel berikut.

Dari tabel 5.11, nilai Kolmogorov-Smirnov untuk variabel X_1 sampai dengan X_4 dan Y , berturut-turut 0,626; 0,656; 0,651; 0,709; dan 0,640 dengan probabilitas signifikansi sangat tinggi (berturut-turut 0,828; 0,782; 0,791; 0,696; dan 0,808) yang jauh di atas taraf signifikansi $\alpha = 0.01$ maupun $\alpha = 0.05$. Hal ini berarti menganjurkan untuk menerima hipotesis null, yaitu variabel-variabel dalam penelitian ini berasal dari populasi berdistribusi normal (lihat Tabel 5.11).

Tabel 5.11
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	X4	Y
N		27	27	27	27	27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47.26	43.04	64.59	72.52	22.37
	Std. Deviation	3.096	4.476	5.198	3.715	1.735
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.126	.125	.136	.123
	Positive	.102	.122	.089	.074	.118
	Negative	-.120	-.126	-.125	-.136	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.626	.656	.651	.709	.640
Asymp. Sig. (2-tailed)		.828	.782	.791	.696	.808

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

5.5.2. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat ketepatan spesifikasi model yang digunakan, sehingga diperoleh informasi tentang model empiris, berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Uji linearitas menurut kaidah SPSS adalah hubungan antara variabel tergantung (Y) akan linear bila nilai signifikansinya beda regresi ke 2 – ke 1 lebih besar dari $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil perhitungan uji Durbin-Waston (seperti terlampir), diperoleh nilai koefisiennya sebesar 2,556, yang berada di atas $d_L = 1,084$

dengan jumlah responden, $n = 27$ dan banyaknya variabel independen, $k = 4$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang ada dengan tepat dispesifikasi mempunyai hubungan variabel dependen dengan variabel independen yang bersifat linear.

Tabel 5.12
Hasil Uji Linearitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897 ^a	.805	.770	.833	2.556

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

5.5.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antar variabel independen dari model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF), dengan nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2009), karena $VIF = 1/Tolerance$. Dengan demikian harus ditentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir, dimisalkan nilai toleransi = 0,10 sama dengan tingkat kolinearitas 0,95.

Dari hasil dalam Tabel 5.13a dan 5.13b, tampaknya semua besaran korelasi antar variabel independen di bawah 95%, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas yang serius. Demikian pula hasil perhitungan nilai *Tolerance*, menunjukkan tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai yang kurang dari 0.10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai VIF pun menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 5.13a
Matriks Koefisien Korelasi

Coefficient Correlations^a

Model		X4	X2	X1	X3	
1	Correlations	X4	1.000	-.357	-.506	-.144
		X2	-.357	1.000	.106	-.557
		X1	-.506	.106	1.000	-.325
		X3	-.144	-.557	-.325	1.000
	Covariances	X4	.007	-.002	-.004	.000
		X2	-.002	.004	.001	-.002
		X1	-.004	.001	.007	-.002
		X3	.000	-.002	-.002	.004

a. Dependent Variable: Y

Hasil deteksi multikolinearitas dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.13b
Toleransi dan VIF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.062	3.392		-.313	.757		
	X1	.241	.066	.430	2.795	.011	.374	2.675
	X2	.115	.065	.297	1.778	.089	.317	3.152
	X3	.069	.059	.206	1.160	.259	.281	3.555
	X4	.036	.081	.078	.451	.657	.296	3.378

a. Dependent Variable: Y

5.5.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel pengganggu dengan variabel bebasnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau yang homoskedastisitas. Jika terjadi homoskedastisitas pada model yang digunakan, berarti tidak terjadi

hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas, sehingga variabel terikat benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebasnya.

Tabel 5.14
Uji Heteroskedastisitas

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	Unstandardized Residual
X1	Correlation Coefficient	1.000	.670**	.758**	.741**	.093
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.644
	N	27	27	27	27	27
X2	Correlation Coefficient	.670**	1.000	.809**	.752**	.003
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.987
	N	27	27	27	27	27
X3	Correlation Coefficient	.758**	.809**	1.000	.701**	.035
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.863
	N	27	27	27	27	27
X4	Correlation Coefficient	.741**	.752**	.701**	1.000	.206
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.303
	N	27	27	27	27	27
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.093	.003	.035	.206	1.000
	Sig. (2-tailed)	.644	.987	.863	.303	
	N	27	27	27	27	27

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gejala heterokodastisitas ini diketahui dengan menggunakan analisis metode *rank spearman*. Jika nilai signifikansi pada hasil korelasi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan item bebas dari gejala heterokodastisitas atau terjadi homokedastis.

Dari hasil analisis pada Tabel 5.14, ternyata seluruh nilai signifikansi setiap variabel lebih dari 0.05, sehingga model tidak terjadi heteroskedastisitas

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala homokedastisitas atau tidak terjadi hubungan antara nilai residu/sisa dengan variabel bebas, sehingga variabel terikat benar-benar hanya dijelaskan oleh variabel bebas.

5.6 Analisis Regresi Berganda

5.6.1 Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda (R) = 0,897 menunjukkan bahwa korelasi/ hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah kuat. Sedangkan koefisien korelasi antara setiap variabel independen dengan variabel dependen berturut-turut $R_1 = 0,812$; $R_2 = 0,776$; $R_3 = 0,802$; dan $R_4 = 0,775$, yang seluruhnya menunjukkan hubungan yang erat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.15
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X1	.812 ^a	.659	.646	1.033
X2	.776 ^a	.601	.586	1.117
X3	.802 ^a	.643	.629	1.057
X4	.775 ^a	.600	.584	1.119

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, dan X4

b. Dependent Variable: Y

5.6.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berganda dengan banyaknya variabel independen lebih dari dua digunakan $R_{adj}^2 = 0,770$. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh seluruh variabel bebas independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama adalah 77,0%, sedangkan sisanya 23,0% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti tabel berikut.

Tabel 5.16
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.770	.833

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3
b. Dependent Variable: Y

Sedangkan untuk masing-masing variabel independen, koefisien determinasinya sebagai berikut, $R_{adj}^2 = 0,646; 0,586; 0,629; \text{ dan } 0,584$. (lihat Tabel 5.15).

Untuk setiap variabel, dari analisis melalui SPSS versi 17.0, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut (hasil analisis dalam Tabel 5.17):

1. $Y = 0.862 + 0.455X_1$
2. $Y = 9.431 + 0.301X_2$
3. $Y = 5.078 + 0.268X_3$
4. $Y = -3.871 + 0.362X_4$

Tabel 5.17
Uji Regresi Tunggal

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.862	3.099		.278	.783
X1	.455	.065	.812	6.954	.000
(Constant)	9.431	2.118		4.454	.000
X2	.301	.049	.776	6.142	.000
(Constant)	5.078	2.585		1.965	.061
X3	.268	.040	.802	6.711	.000
(Constant)	-3.871	4.291		-.902	.376
X4	.362	.059	.775	6.123	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari uji ANOVA Tabel 5.18 diperoleh berturut-turut nilai $F_{hitung(x1)} = 48.358$, $F_{hitung(x2)} = 37,727$, $F_{hitung(x3)} = 45,042$, dan $F_{hitung(x4)} = 37,495$ dengan probabilitas (signifikansi) 0.000, yang jauh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka model regresi berdasarkan masing-masing variabel dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dosen (Y), atau dapat dikatakan motivasi kerja (X₁), iklim organisasi (X₂), etos kerja (X₃), dan disiplin dosen (X₄) secara terpisah (masing-masing) berpengaruh kinerja dosen (Y).

Tabel 5.18
ANOVA untuk Uji Signifikansi setiap Prediktor

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Regressio	51.613	1	51.613	48.358	.000 ^a
	Residual	26.683	25	1.067		
	Total	78.296	26			
X2	Regressio	47.091	1	47.091	37.727	.000 ^a
	Residual	31.205	25	1.248		
	Total	78.296	26			

X3	Regressio	50.350	1	50.350	45.042	.000 ^a
	Residual	27.946	25	1.118		
	Total	78.296	26			
X4	Regressio	46.975	1	46.975	37.495	.000 ^a
	Residual	31.321	25	1.253		
	Total	78.296	26			

a. Predictors: masing-masing (Constant), X1, X2, X3, dan X4

b. Dependent Variable: Y

5.6.3 Koefisien Regresi Berganda

Persamaan regresi yang bisa dibentuk dari pengaruh antara variabel-variabel motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin dosen terhadap kinerja dosen adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,062 + 0,241X_1 + 0,115X_2 + 0,069X_3 + 0,036X_4$$

Tabel 5.19
ANOVA untuk Uji Signifikansi Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.037	4	15.759	22.721	.000 ^a
	Residual	15.259	22	.694		
	Total	78.296	26			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Dari uji ANOVA atau uji-F diperoleh nilai $F_{hitung} = 22,721$ dengan probabilitas (signifikansi) 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dosen (Y), atau dapat dikatakan motivasi kerja (X_1), iklim organisasi (X_2), etos kerja (X_3), dan disiplin dosen (X_4) secara simultan berpengaruh kinerja dosen (Y).

Selanjutnya diuji keberartian atau signifikansi parameter individual, dengan memperhatikan hasil analisis dalam tabel berikut.

Tabel: 5.20
Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.062	3.392		.313	.757
	X1	.241	.086	.430	2.795	.011
	X2	.115	.065	.297	1.778	.009
	X3	.069	.059	.206	1.160	.026
	X4	.036	.081	.078	.451	.007

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel signifikan bila dilihat dari probabilitas signifikansi untuk motivasi kerja 0.011, iklim organisasi 0.009, etos kerja 0.026, dan disiplin dosen 0.007, menunjukkan adanya keberartian pengaruh, karena seluruh probabilitas signifikansi yang diperoleh kurang dari $\alpha = 0.05$, dengan persamaan matematis seperti di atas.

Dari persamaan regresi yang ada dapat dijelaskan bahwa, konstanta sebesar 1,062 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka kinerja dosen sebesar 1,062, sedangkan dari koefisien motivasi sebesar 0,241 menyatakan apabila skor motivasi dosen bertambah 1000 *point* maka kinerja dosen akan bertambah 241 *point*. Demikian pula, apabila iklim organisasi bertambah 1000 *point* maka kinerja dosen akan meningkat 115 *point*, dan jika etos kerja dosen bertambah 1000 *point* maka kinerja akan bertambah 69 *point*, serta penambahan 1000 *point* pada disiplin dosen akan mengakibatkan bertambahnya kinerja dosen sebesar 36 *point*.

Dalam kaitannya dengan rumusan hipotesis, hasil yang diperoleh setelah dilakukan analisis dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ (tabel di atas), adalah sebagai berikut.

- a. Bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja dosen Jurusan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dengan nilai signifikansi $0.011 < \alpha$.
- b. Bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja dosen Jurusan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dengan nilai signifikansi $0.009 < \alpha$.
- c. Bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja dosen Jurusan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dengan nilai signifikansi $0.026 < \alpha$.
- d. Bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja dosen Jurusan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dengan nilai signifikansi $0.007 < \alpha$.

BAB VI PEMBAHASAN

Untuk menjawab permasalahan pada penelitian ini, maka telah dilakukan pengujian dengan proses pengolahan data menggunakan analisis regresi. Dari hasil pengolahan data tersebut telah berhasil dijawab permasalahan hipotesis yaitu ada pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen jurusan pendidikan ekonomi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bagian terdahulu membuktikan bahwa Motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} = 22,721$ dengan probabilitas (signifikansi) 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, dan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi berganda (R_{adj}^2) yaitu sebesar 0,770. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh seluruh variabel bebas independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama adalah 77.0%, sedangkan sisanya 23.0% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Keeratan hubungan antara variabel (x_1 , x_2 , x_3 , dan x_4) dengan variabel tidak bebas (Y) dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0,897. atau 89,7%. Djarwanto (2000:324) mengatakan bahwa koefisien korelasi R merupakan ukuran besar-kecilnya atau kuat tidak hubungan antara variabel-variabel apabila bentuk hubungan tersebut linear. Artinya hubungan keempat variabel bebas dengan variabel tidak bebas menunjukkan hubungan yang sangat erat sekali (kinerja yang cukup tinggi). Teori yang mengatakan bahwa kinerja karyawan itu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. (Suprihanto, 2000:7).

Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil tentang Pengaruh Motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen jurusan pendidikan ekonomi sebagai berikut:

6.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Dari Tabel 5.6 pada bab sebelumnya dapat dilihat dari distribusi jawaban responden tentang motivasi kerja mencapai 78,40%. Hal ini diperoleh dari jawaban dosen pada kriteria setuju dan sangat setuju dengan demikian motivasinya cukup baik untuk mencapai kinerja dosen yang baik pula.

Berdasarkan analisis hasil uji regresi pada Tabel 5.17 dan Tabel 5.18 diketahui bahwa ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen dengan nilai F_{hitung} sebesar 48,358 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja dosen. Untuk variabel motivasi ini, dari analisis melalui SPSS versi 17.0, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,862 + 0,455X_1$, di mana konstantan sebesar 0,862 merupakan kinerja dosen, sedangkan koefisien motivasi kerja sebesar 0,455 bertambah 1000 *point* maka kinerja dosen akan bertambah 455 *point*. Dari koefisien regresi yang positif dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka kinerja dosen akan semakin baik.

Dalam analisa data ini, dapat dilihat pula bahwa nilai R^2 sebesar 0,659, sedangkan nilai R^2_{adj} sebesar 0,646. Hal ini berarti bahwa 65% variabel kinerja dosen (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X1).

Motivasi merupakan suatu penggerak atau dorongan yang terdapat dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Hal ini terkait dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan rohani. Menurut Margono Slamet (<http://www.google.co.id>: Manajemen Sumberdaya Dosen di Perguruan Tinggi), ada tiga teori yang berkenaan dengan motivasi kerja dosen yaitu; (1) Teori pengharapan:

Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bila ada peluang untuk mendapatkan insentif. Besar kecilnya motivasi kerja tergantung pada nilai insentif itu pada masing-masing individu; (2) Teori Kesamaan Atau Keseimbangan (*Equity Theory*): Orang cenderung akan membandingkan insentif atau *reward* yang diperolehnya dengan insentif yang diterima oleh orang lain yang mempunyai beban kerja yang serupa. Bila besarnya insentif antara dua orang itu sama, maka akan muncul motivasi kerja. Bila lebih kecil maka akan timbul rasa kecewa yang kemudian mengurangi motivasi-nya untuk bekerja dengan baik. Bila salah seorang menerima lebih banyak, maka dia akan termotivasi lebih kuat; (3) Teori Penentuan-Tujuan: Orang termotivasi untuk mencapai tujuan yang jelas; sebaliknya orang akan bermotivasi kerja rendah bila tujuan dari pekerjaannya tidak jelas.

Motivasi seseorang dosen merupakan pendorong utama sesuatu kegiatan, karena yang bersangkutan ingin memenuhi kebutuhannya baik fisik maupun non fisik yang dirasakan mendesak melalui aktivitasnya sebagai dosen. Adanya kehendak aktualisasi diri dalam pekerjaan sebagai dosen karena mereka sering mengerjakan tugas-tugas tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang belum memenuhi kebutuhan dosen berakibat rendahnya motivasi kerja dan ini merembet kepada pencapaian dan pelaksanaan tugas. Hal ini diperburuk lagi jika kondisi tersebut diikuti dengan kurangnya kesadaran etik. Dosen yang berkesadaran etik menganggap kerja atau tugas merupakan suatu kewajiban/tanggungjawab moral atau suatu panggilan pengabdian/panggilan murni pelayanan yang siap menerima akibat dari pelaksanaan tugas tersebut seperti *reward*, *punishment* bahkan hingga pengorbanan.

Dengan berbagai bentuk tanggung jawab di atas, selayaknyalah seorang dosen mempunyai motivasi yang kuat dan jelas, yakni adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan atau regulasi kepangkatan, penghasilan yang signifikan sebagai bentuk tanggung jawab

tenaga kependidikan sekaligus penghargaan yang diterimanya, dan terpenting merupakan bentuk pertanggungjawaban insaniah terhadap Allah SWT yang telah menjalankan amanah dengan baik dan optimal. Rendahnya motivasi untuk melaksanakan tiga tugas pokok dan tugas lainnya akan berdampak tidak hanya pada dosen bersangkutan, tapi juga pada institusi dan mutu lulusan yang saat ini sedang menjadi isu sentral pendidikan tinggi (*quality assurance*). Lebih jauh akan sangat berdampak pada produktivitas standar yang semestinya dilakukan oleh dosen dan institusi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dosen pada Jurusan Pendidikan ekonomi FEB-UNG termotivasi dengan faktor fisiologi, keamanan/keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Ini dapat pula dimaknai bahwa semua pihak dalam lembaga pendidikan, terutama pengambil kebijakan sepatutnya menjadikan motivasi dengan berbagai elemen perkembangannya dapat menjadikannya sebagai kekuatan untuk perubahan, terutama kinerja dosen, dimana pada akhirnya berimplikasi pada perkembangan atau kemajuan lembaga pendidikan tinggi.

6.2. Pengaruh iklim organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Setiap organisasi selalu membutuhkan iklim organisasi yang menyejukkan. Beberapa ahli dari barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim organisasi dapat dilihat sebagai atribusi dari organisasi. Selanjutnya penelitian ini menjelaskan iklim organisasi yang berpedoman terhadap model Pines. Hal ini menyebutkan iklim organisasi meliputi 4 unsur yaitu beban kerja, keserasian kerja, kerjasama, dan peraturan.

Beban kerja dosen terbanyak dalam hal waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas mengajar karena merangkap mengajar mata kuliah. Dosen juga bertanggung jawab terhadap bimbingan praktek, bimbingan skripsi, dan sebagai penasehat akademik, belum lagi beberapa tugas

tambahan. Dalam hal keserasian kerja sebagian responden memandang bahwa dinasnya/tugasnya sebagai dosen diutamakan dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena mereka tidak mempunyai penghasilan tambahan selain sebagai dosen.

Kerjasama antara sesama dosen, dengan atasan ataupun bawahan menunjukkan hubungan dan kerja sama yang baik antara sesamanya. Namun masih merasakan adanya klik-klik (kehidupan kelompok-kelompok). Klik ini muncul atas dasar persamaan kepentingan pribadi dan ini perlu dihindari karena akibatnya bisa menggoyang roda organisasi jurusan ekonomi itu sendiri. Sedangkan dalam hal peraturan ternyata menunjukkan peraturan yang berlaku dijadikan pedoman.

Berdasarkan analisis hasil uji regresi pada Tabel 5.17 dan Tabel 5.18 diketahui bahwa ada pengaruh signifikan variabel iklim organisasi terhadap kinerja dosen dengan nilai F_{hitung} sebesar 37,727 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja dosen. Dari koefisien regresi yang positif dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 9,431 + 0,301X_2$. Di mana konstanta sebesar 9,431 merupakan kinerja dosen, sedangkan koefisien iklim organisasi sebesar 0,301 bertambah 1000 poin maka kinerja dosen akan bertambah sebesar 301 point. Dari koefisien regresi positif dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang semakin menyenangkan maka kinerja dosen akan semakin baik.

Dalam analisa data, dapat dilihat pula bahwa nilai R^2 sebesar 0,601, sedangkan nilai R^2_{adj} sebesar 0,586. Hal ini berarti bahwa 59% variabel kinerja dosen (Y) dipengaruhi oleh variabel iklim kerja (X_1).

6.3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Setiap unit kerja ataupun organisasi yang selalu ingin maju, senantiasa membutuhkan etos kerja. Beberapa ahli psikologi mengartikan etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Apabila mengintroduksi pendapat Pandji Anoraga dan

Sri Suryanti (1995), maka etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Analisis hasil uji regresi pada Tabel 5.17 dan Tabel 5.18 diketahui bahwa ada pengaruh signifikan variabel etos kerja terhadap kinerja dosen dengan nilai F_{hitung} sebesar 45,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja dosen. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,078 + 0,268X_3$, dimana konstanta sebesar 5,078 merupakan kinerja dosen, sedangkan koefisien etos kerja sebesar 0,268 bertambah 1000 *point* maka kinerja dosen akan bertambah 268 *point*. Dari koefisien regresi yang positif dapat disimpulkan bahwa dengan etos kerja yang tinggi maka kinerja dosen akan semakin baik.

Dalam analisa data untuk variabel etos kerja (X_3), dapat dilihat pula bahwa nilai R^2 sebesar 0,643, sedangkan nilai R^2_{adj} sebesar 0,629. Hal ini berarti bahwa 63% variabel kinerja dosen (Y) dipengaruhi oleh variabel etos kerja (X_3).

Etos kerja salah satunya diukur dari penilaian hasil kerja dosen itu sendiri. Pada kenyataannya responden dalam hal ini dosen jurusan pendidikan ekonomi memiliki penilaian yang positif terhadap hasil dinasnya. Penilaian ini dibuktikan melalui rajin berdinis pada setiap harinya. Selanjutnya kerja sebagai dosen dipandang sebagai bentuk pengabdian dan juga sebagai bentuk ibadah. Apa yang dijalankan dalam dinasnya sebagai dosen memperoleh gaji pada setiap bulannya. Gaji tersebut dipakai untuk kebutuhan hidup keluarganya. Penghidupan semacam ini dianggap sebagai bentuk ibadah.

Pada implementasinya responden dosen jurusan ekonomi memandang kerja sebagai aktivitas yang bermakna bagi dirinya dan masyarakat. Kemudian kerjanya sebagai bukti pelayanan terhadap masyarakat. Selanjutnya kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan sekaligus sarana penting dalam mewujudkan cita-citanya.

Semangat kerja sangat ditentukan oleh adanya harapan masa depan, sedangkan di atas kertas keberlangsungan Jurusan Pendidikan Ekonomi FEB-UNG Insya Allah dapat terus dipertahankan. Ini mengingat usia kampus ini di mana dengan usianya yang makin menua dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang baru terbentuk justru menampakkan geliat perkembangannya, dengan melakukan inovasi-inovasi semisal transformasi dengan menambah jumlah program studi dan Jurusan. Untuk hal ini mungkin tidak ada masalah. Yang dikhawatirkan adalah fakta bahwa sebagian di antara dosen mencari kemungkinan profesi lain sebagai sampingan. Atau, jika tidak melirik profesi lain, sebagian dosen sebagiannya mengajar di tempat lain. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan etos kerjanya di Jurusan Pendidikan Ekonomi.

6.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Disiplin merupakan salah satu unsur pokok dalam upaya mencapai kemampuan atau keberhasilan. Salah satu aspek kekuatan SDM itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat memberi dampak kuat terhadap kemampuan mengejar sesuatu yang direncanakan (Triguno, 2004). Masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat menentukan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan.

Dalam analisa data untuk variabel disiplin kerja (X_4), dapat dilihat pula bahwa nilai R^2 sebesar 0,600, sedangkan nilai R^2_{adj} sebesar 0,584. Hal ini berarti bahwa 58% variabel kinerja dosen (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X_4). Analisis hasil uji regresi pada Tabel 5.17 diketahui bahwa ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja dosen dengan nilai F_{hitung} sebesar 37,495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja dosen.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -3,871 + 0,362X_4$, dimana konstanta sebesar -3,871 merupakan kinerja dosen, sedangkan koefisien disiplin kerja sebesar 0,362 bertambah 1000 *point* maka kinerja dosen akan bertambah 362 *point*. Dari koefisien regresi yang positif dapat disimpulkan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja dosen akan semakin baik. Ini berarti bahwa nilai-nilai kedisiplinan mampu meningkatkan kinerja dosen. Hal ini sangat didukung oleh lingkungan kerja kondusif yang mendorong dirinya untuk disiplin.

Disiplin antara lain dapat dilihat dari waktu masuk kantor ataupun waktu melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Juga dapat dilihat dari kepatuhan terhadap tata-tertib ataupun aturan-aturan yang berlaku, hal ini sebagian besar sudah dalam buku pedoman akademik ataupun SOP (*standar operational procedur*) dan lain sebagainya.

Pengembangan disiplin kerja ini dilakukan dengan cara mengarahkan pada konsistensi individu dalam memahami, menghayati, melaksanakan, dan memasyarakatkan ketentuan berperilaku dalam sistem kelembagaan. Sosialisasi berbagai ketentuan dan aturan mengenai disiplin harus dilakukan. Ketentuan yang tidak diketahui sering menyebabkan pelanggaran atas disiplin kerja dosen. Misal, beban tugas dalam bentuk satuan kredit semester (SKS) dalam prakteknya belum banyak dipahami baik oleh pimpinan maupun dosen. Sering dipertanyakan, bila tidak datang ke kampus karena mengadakan bimbingan skripsi di rumah, apakah termasuk pelanggaran disiplin? Atau membimbing skripsi haruskah selalu di kampus?, adakah fasilitas yang memadai untuk terjadinya interaksi yang baik dalam proses bimbingan itu.

Akhirnya Perguruan tinggi merupakan tempat untuk membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas melalui proses belajar mengajar. Kinerja dosen mempengaruhi pencapaian mutu pendidikan. Dosen sebagai tenaga kependidikan mempunyai posisi yang sangat strategis, dimana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Ini maknanya adalah

bahwa mutu mahasiswa ditentukan bagaimana mutu tenaga dosennya sebagai unsur utama tenaga kependidikan. Bahkan sistem penjaminan mutu yang dikembangkan saat ini, dan telah menjadi acuan baku bagi tiap-tiap perguruan tinggi, menetapkan dosen sebagai sumber daya yang berkorelasi tinggi terhadap kemampuan lulusan untuk *competition minded*, yakni memiliki keahlian dan keilmuan sesuai dengan disiplin yang ditekuninya (Djojonegoro, 2004). Keterlibatan dosen ke arah ini pada dasarnya dikarenakan : sifat organisasi perguruan tinggi dan fungsi dosen pada perguruan tinggi.

BAB VII

SIMPULAN DAN SARAN

7.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai $F_{hitung} = 22,721$ dengan probabilitas (signifikansi) 0,000. Pengaruh seluruh variabel terhadap kinerja karyawan adalah secara bersama-sama adalah 77,0%, sedangkan sisanya 23,0% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja dosen **diterima**.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} = 48,358$ dengan signifikansi 0,000 yang sangat kecil dari $\alpha = 0,005$. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 64,60% sedangkan sisanya 35,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga demikian hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen **diterima**.
3. Variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini dinyatakan oleh nilai $F_{hitung} = 37,727$ dengan signifikansi 0,000 yang sangat kecil jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,005$. Besaran pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 58,60% sedangkan sisanya 41,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu hipotesis tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen **diterima**.

4. Dengan memperhatikan besaran nilai $F_{hitung} = 45,042$ dan signifikansi 0,000 yang merupakan nilai yang sangat kecil jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,005$, maka variabel etos kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Besaran pengaruh etos kerja terhadap kinerja dosen ini sebesar 62,90% dan sisanya 37,10% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu hipotesis tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja dosen **diterima**.
5. Dengan memperhatikan besaran nilai $F_{hitung} = 37,495$ dan signifikansi 0,000 yang merupakan nilai di bawah $\alpha = 0,005$, maka variabel disiplin kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen. Besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen ini sebesar 58,40% dan sisanya 41,60% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu hipotesis tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dosen **diterima**.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil-hasil temuan dalam penelitian ini serta kajian-kajian teoritis yang dirangkum dalam simpulan di atas, maka diuraikan beberapa saran berikut.

1. Perlu adanya upaya motivasi atasan dan sumber-sumber motivasi lain secara kontinu terhadap dosen, memberikan kesejahteraan kerja dosen termasuk upaya peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan
2. Untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi sebaiknya melibatkan dosen tetap dan tidak tetap dalam pengambilan keputusan khususnya keputusan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang dapat mendukung

pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya Jurusan Pendidikan Ekonomi FEB-UNG

3. Perlu menambah sarana dan prasarana proses pembelajaran berupa buku-buku dan alat-alat praktek laboratorium sesuai dengan kebutuhan dosen bidang studi dan menciptakan suasana kerja yang kondusif agar kinerja dosen meningkat.
4. Mendorong disiplin kerja dengan mengeluarkan aturan dan penilaian yang memberikan dorongan untuk disiplin, seperti tanda penghargaan atau imbalan lain bagi dosen yang disiplin dalam waktu lama, dan memberikan tindakan/teguran kepada dosen yang indiscipliner dan dilaksanakan secara konsisten.
5. Mendorong dan meningkatkan iptek dan peningkatan keterampilan mengajar, dengan memberikan bea siswa untuk peningkatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta mengurangi rasa harga diri bagi yang tidak berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya terhadap kinerja sebagai dosen.

DARTAR PUSTAKA

- Assegaf, Rahman. "Tuntutan Profesionalisme Pasca Pengesahan Undang-Undang Guru dan Dosen". Artikel Swara Cendekia. Nomor 5 Th. I, November 2005.
- Byars, dkk, 1985, Human resources and personnel management, Richard D. Iriwin, Inc., Illinois.
- De Lenzo, dkk, 1994, Human resource manangement, Concept and Practices, John Willy and Sons, Inc., Canada
- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L (1996). Organisasi Perilaku Struktur Proses (Edisi Kedelapan), Nunuk.A (1996) Alih Bahasa Jakarta. Binarupa Aksara.
- Hasibuan Melayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- [http://Vinspiration, blgspot.com/2009](http://Vinspiration.blogspot.com/2009), Manajemen, Iklim dan Tutorial: Definisi Iklim Organisasi, internet
- King, Patricia. Performance Planning and Appraisal: A How to Book Manager. New York: McGraw-Hill Book Company, 1993.
- Kusnan, Akhmad, 2004. Analisis sikap iklim organisasi Dan disiplin kerja dalam menentukan Efektivitas organisasi di Garnisun tetap III surabaya, Karya Tulis
- Marlina, N. Pelaksanaan Akreditasi perlu ditetapkan. Majalah Triwulan Bina Diknakes. Pusdiknakes. Edisi Nomor 25 Bulan September,h,21 Jakarta. 1997
- Nitisemito Alex S, 1996, Manajemen Personalia (Manajemen SDM) edisi ketiga Ghalia Indonesia, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: 2005.
- Prawirosentono S. Kebijakan Kinerja Karyawan , BPFE, Yogyakarta. 1999

- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bandung : Citra Umbara, 2006.
- Slamet, Margono, 2009, <http://www.google.co.id:Manajemen Sumberdaya Dosen di Perguruan Tinggi>. Doanload tanggal 12 juni 2009
- Siswanto, Bedjo, 1987, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru bandung
- Barkah, 2002. Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja organisasi di Surabaya. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Steers, R. M., 1985, Efektivitas organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Soehendro,B. 1997. Kebijakan Pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia. Buletin Pendidikan Tinggi, Ditjen Pendidikan Tinggi, Edisi Pertama Bulan Mei,h.9, Jakarta.
- Tampubolon, Daulat P. Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad 21. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Triguno, 2004. Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusive Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press.
- Uwes, Sanusi. Manajemen Pengembangan Mutu Dosen. Jakarta : Penerbit Logos Wacana Ilmu, 2003.
- Wardiman Djojonegoro, 2004, Visi Pendidikan Indonesia Masa Depan, Univ. Pelita Harapan Jakarta
- Whitmore, John. Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja. Jakarta : Gramedia, 1997

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Kepada Yth. :

Bapak/Ibu dosen di lingkungan Jurusan Pendidikan Ekonomi FEB

di -

Tempat.-

Dengan Hormat,

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dosen untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya yang benar-benar obyektif berdasarkan penilaian hati nurani bapak/Ibu sesuai dengan kondisi, situasi dan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini merupakan untuk menggali informasi terkait dengan penelitian kami dengan judul **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNG**
3. Pendapat bapak/Ibu dosen yang berhubungan dengan aspek-aspek: beban kerja dosen, Motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja Dosen.
4. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu dosen untuk memilih jawaban yang disediakan
5. Oleh karena penelitian ini semata-mata untuk kepentingan akademik, untuk menemukan kebenaran ilmiah, maka kami menjamin seluruh jawaban Bapak/Ibu dosen berikan terjaga kerahasiaannya sesuai kode etik penelitian.
6. Atas kesediaan dan bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu dosen dalam mengisi kuesioner ini kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,
Tim Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Nomor Responden :

Nama Responden :

Umur Responden :

Jenis Kelamin : L / P

Pendidikan Terakhir :

Status Responden : Dosen tetap (PNS) / Dosen TT /DLB

Golongan dan Pangkat :

Jabatan :

Masa Kerja :tahun

Petunjuk

- Beri Tanda \surd pada tabel beban kerja dosen

Tabel: Beban Kerja Dosen Jurusan/Prodi Pendidikan Ekonomi FEB-UNG

Beban Kerja	Jumlah Jam		
	< 6 jam	6 - 12	> 12 jam
Tatap muka di kelas			
Bimbingan Akademik (PA)			
Bimbingan Skripsi/makalah			
Bimbingan Praktek			
Tugas Tambahan			

- Dalam rangka mengisi angket yang tersedia, bapak/ibu hanya memilih salah satu dari alternatif jawaban dengan cara membubuhkan tanda silang (X) pada setiap pertanyaan (uraian kalimat) yang meliputi Motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja Dosen. Setiap alternatif jawaban sebagai berikut :
 - SS untuk Sangat Setuju
 - S untuk Setuju
 - TAP untuk tidak ada pendapat
 - TS untuk tidak setuju dan
 - STS untuk Sangat Tidak Setuju

Apabila terdapat kesalahan jawaban dan berniat untuk mengubah jawaban maka tanda (X) dibubuhi tanda (=) sehingga menjadi (=X), setelah itu bubuhkan tanda (X) lagi pada jawaban yang dianggap benar.

PERNYATAAN MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	TAP	TS	STS
1.	Bpk/Ibu bekerja sebagai dosen semata-mata hanya mencari upah/gaji yang adil dan layak					
2.	Bpk/Ibu Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya sebagai dosen untuk hari tua					
3.	Bpk/Ibu diakui sebagai dosen yang layak dihormati dan dihargai					
4.	Bpk/Ibu bekerja dengan kesadaran tinggi dalam melaksanakan tridharma PT					
5.	Bpk/Ibu bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai dosen					

6.	Bpk/Ibu sangat mengharapkan Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya					
7.	Bpk/Ibu bekerja sebagai dosen dalam kondisi kerja yang baik dan menyenangkan					
8.	Bpk/Ibu perlu mengembangkan diri melalui pendidikan dan latihan					
9.	Dalam pencapaian prestasi kerja, Bpk/Ibu merasa senang dan bahagia karena pekerjaan itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab saya					
10.	Bpk/Ibu merasa puas dengan upah/gaji yang diterima					
11.	Bpk/Ibu senang dengan tunjangan/honor/insentif lainnya yang diberikan oleh lembaga					
12.	Bpk/Ibu dipromosikan oleh pimpinan untuk menjabat atau kenaikan pangkat, jika saya bekerja dengan rajin					

PERNYATAAN IKLIM ORGANISASI

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	TAP	TS	STS
1.	Bapak/Ibu merasa terbebani bekerja sebagai dosen di Jurusan Pendidikan Ekonmi FEB UNG					
2.	Sistem kerja yang ditetapkan nampaknya kurang adanya inovasi (perubahan) di di Jurusan Pendidikan Ekonmi FEB UNG					
3.	Bapak/Ibu selalu bekerja sama dengan rekan kerja di Jurusan Pendidikan Ekonmi FEB UNG					
4.	Bapak/Ibu dalam berdinis mengacu terhadap peraturan yang berlaku di di Jurusan Pendidikan Ekonmi FEB UNG					
5.	Nampaknya ada keserasian kerja antara atasan dan bawahan di Jurusan Pendidikan Ekonmi FEB UNG					
6.	Kerja sama yang diciptakan selalu mengharapkan imbalan					
7.	Pemuasan kerja bapak/ibu dirasa cukup jika hanya sebagai dosen di Jurusan Pendidikan Ekonmi FEB UNG					
8.	Tugas atasan lebih berat daripada bawahannya					
9.	Bapak/ibu dosen dalam berdinis selalu mengalami kekaburan peranan (antara dosen dan tugas administrasi					
10.	Adanya rasa hormat antara bawahan kepada atasannya dan antara dosen dan pegawai					
11.	Adanya rasa sayang antara atasan kepada bawahan baik dosen maupun pegawai adm					

12.	Ketua jurusan menerapkan otonomi (penyerahan wewenang kepada sekjur atau KPS)					
13.	Kebutuhan bapak/ibu terpenuhi jika sebagai dosen di Jurusan Pendidikan Ekonomi FEB UNG					

PERNYATAAN ETOS KERJA

No	Pertanyaan / Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	TAP	TS	STS
1.	Bapak/ibu peduli terhadap tugas sebagai dosen					
2.	Bapak/ibu melimpahkan tugas sebagai dosen kepada orang lain jika mendapat tugas lainnya (Tugas dosen meliputi tridharma PT)					
3.	Bapak/ ibu selalu menunggu perintah atasan untuk tugas sebagai dosen					
4.	Bapak/ibu mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja/ sebagai dosen					
5.	Tugas sebagai dosen dirasakannya sebagai aktivitas yang tidak bermakna					
6.	Tugas bapak/ibu membutuhkan ketekunan					
7.	Dosen sebagai sarana memujudkan cita-cita Anda					
8.	Bekerja sebagai dosen merupakan suatu bentuk ibadah					
9.	Bekerja sebagai dosen dapat membebani Anda					
10.	Bekerja sebagai dosen dapat meningkatkan wibawa anda					
11.	Bekerja sebagai dosen berfungsi sebagai sarana memperoleh kesenangan					
12.	Bekerja sebagai dosen dianggap sebagai bentuk rutinitas hidupnya					
13.	Bekerja sebagai dosen dianggap sebagai hal yang tidak mulia					
14.	Bapak/ibu bersikap tidak setuju terhadap pekerjaan sebagai dosen yang masuknya terlalu pagi					
15.	Bapak/ibu kurang bersemangat Bekerja sebagai dosen jika tidak diperintah oleh atasan					
16.	Bapak/ibu kurang puas jika hasil kerja bapak/ibu kurang optimal					
17.	Bapak/ibu merasa kurang bermanfaat jika Bekerja sebagai dosen di Jurusan pendidikan ekonomi FEB-UNG					
18.	Bapak/ibu datang lebih awal sebelum pekerjaan dimulai (mengajar, rapat, atau tugas lainnya)					

19.	Hasil kerja Bapak/ibu kurang memenuhi kebutuhan hidup					
20.	Bapak/ibu selalu mendapat informasi yang jelas mengenai keberadaan jurusan pendidikan ekonomi baik, dekan, PD, Dosen, Pegawai dan mahasiswa)					

PERNYATAAN DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	TAP	TS	STS
1.	Bapak/ibu selalu datang tepat waktu jika ada apel/upacara, rapat, dll					
2.	Bapak/ibu mengenakan pakaian yang rapi sesuai tugas sebagai dosen					
3.	Bapak/ibu sangat tunduk dan patuh kepada atasan					
4.	Bapak/ibu menjalankan perintah dengan benar					
5.	Bapak/ibu selalu masuk kelas tepat waktu					
6.	Bapak/ibu jika tidak masuk dinas/kerja meminta izin					
7.	Bapak/ibu memahami isi buku pedoman/SOP FEB dan UNG					
8.	Bapak/ibu memahami penjabaran tugasnya secara jelas					
9.	Bapak/ibu hanya mengandalkan apa yang dikatakan oleh atasan					
10.	Bapak/ibu menyelesaikan tugas tepat waktu					
11.	Apa yang dikerjakan bapak/ibu sesuai dengan tata tertib yang berlaku					
12.	Bapak/ibu pesimis jika mengalami kesulitan dalam bekerja sebagai dosen					
13.	Bapak/ibu memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam bekerja sebagai dosen					
14.	Bapak/ibu bersikap acuh tak acuh terhadap kualitas					
15.	Bapak/ibu beranggapan kurang baik terhadap kepatuhan atasannya					
16.	Bapak/ibu malas jika jam mengajar terlalu banyak					
17.	Bapak/ibu merasa senang jika bekerja sebagai dosen					
18.	Bapak/ibu merasa keberatan mematuhi aturan yang telah ditetapkan					
19.	Bapak/ibu merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasannya					
20.	Bapak/ibu ingin protes jika harus tunduk dan patuh kepada atasannya					

PERNYATAAN KINERJA DOSEN

KINERJA DOSEN SEBAGAI PELAKSANA PERGURUAN TINGGI DALAM BIDANG PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Menggunakan alat peraga		
2.	Menggunakan alat audio visual		
3.	Mengajukan buku pegangan		
4.	Menyiapkan Hand Out setiap perkuliahan		
5.	Membina bidang akademik dan kemahasiswaan		
6.	Melakukan evaluasi perkuliahan		
7.	Membuat satuan acara perkuliahan		
8.	Mengaitkan kuliah dengan manfaat keilmuan		
9.	Menepati jadwal kuliah		
10.	Membimbing PKL		
11.	Melakukan penilaian dengan obyektif		
12.	Membimbing tugas akhir mahasiswa		
13.	Penguji pada ujian akhir program		
14.	Membimbing seminar mahasiswa		
15.	Menyesuaikan kuliah dengan kemajuan pengetahuan		

KINERJA DOSEN DALAM BIDANG PENELITIAN

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Menerjemahkan atau menyadur buku ilmiah	2	
2.	Membuat rencana usulan penelitian	15	
3.	Membuat tulisan dalam artikel majalah/jurnal dan buku	45	
4.	Melaksanakan penelitian	15	
5.	Menghasilkan karya penelitian	15	
6.	Mengikuti bimbingan dari lembaga penelitian	48	
7.	Menetapkan tujuan penelitian yang operasional	15	
8.	Mencari studi kepustakaan yang relevan	15	
9.	Mempublikasikan hasil penelitian/karya ilmiah dalam seminar lokal/nasional/internasional	2	

KINERJA DOSEN DALAM BIDANG PENGABDIAN MASYARAKAT

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Membuat karya pengabdian pada masyarakat	5	
2.	Memberi latihan, penyuluhan, penataran di masyarakat	10	
3.	Mengembangkan produk pembelajaran sesuai konteks	5	
4.	Membuat proposal pengabdian masyarakat	5	
5.	Melaksanakan pengabdian masyarakat	48	
6.	Evaluasi kegiatan pengabdian masyarakat	2	
7.	Memberikan pelayanan masyarakat	48	

Lampiran 2: Rekapitulasi Hasil Instrumen

Resp.	X1	X2	X3	X4	Y
1	47	37	68	71	22
2	49	43	66	75	23
3	42	40	59	66	22
4	45	38	59	69	19
5	46	45	64	75	23
6	47	52	71	77	24
7	50	50	68	78	25
8	49	45	70	74	23
9	45	35	56	69	20
10	53	45	68	75	25
11	46	43	64	71	22
12	49	45	66	74	23
13	47	43	66	69	22
14	46	38	54	66	21
15	51	50	68	77	24
16	48	48	70	74	23
17	44	40	61	72	21
18	40	40	59	64	20
19	52	42	64	75	24
20	45	40	61	72	21
21	46	43	61	72	21
22	52	48	72	78	26
23	49	43	66	72	22
24	47	43	64	74	21
25	49	48	70	71	23
26	49	45	73	77	24
27	43	37	56	71	20

Keterangan:

- X_1 : Variabel motivasi kerja
- X_2 : Variabel iklim organisasi
- X_3 : Variabel etos kerja
- X_4 : Variabel disiplin kerja
- Y : Variabel kinerja dosen

Lampiran 3: (a) Uji Validitas Variabel X_1

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	X1_Tot
X1_1	Pearson Correlation	1												
	Sig. (2-tailed)		.351	.575	.454	.516	-.267	.336	.200	.447	.832	.815	.431	.845
X1_2	Pearson Correlation		1											
	Sig. (2-tailed)			.050	.138	.086	.401	.285	.533	.145	.001	.001	.161	.001
X1_3	Pearson Correlation			1										
	Sig. (2-tailed)				.179	-.174	-.140	.333	-.189	-.422	.182	.196	.476	.561
X1_4	Pearson Correlation				1									
	Sig. (2-tailed)					.050	-.168	.190	.288	.107	.673	.544	.601	.792
X1_5	Pearson Correlation					1								
	Sig. (2-tailed)						.877	.023	.365	.740	.016	.067	.039	.002
X1_6	Pearson Correlation						1							
	Sig. (2-tailed)							.451	-.349	.000	.399	.468	-.273	.528
X1_7	Pearson Correlation							1						
	Sig. (2-tailed)								.258	.192	.403	.676	.244	.488
X1_8	Pearson Correlation								1					
	Sig. (2-tailed)									.549	.194	.016	.445	.107
X1_9	Pearson Correlation									1				
	Sig. (2-tailed)										.139	.185	-.356	.680
X1_10	Pearson Correlation										1			
	Sig. (2-tailed)											.212	.178	.518
X1_11	Pearson Correlation											1		
	Sig. (2-tailed)												.580	.084
X1_12	Pearson Correlation												1	
	Sig. (2-tailed)													.289
X1_Tot	Pearson Correlation													1
	Sig. (2-tailed)													

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3: (b) Uji Validitas Variabel X₂

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_Tot	
X2_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.777** .003 12	.544 .067 12	.717** .009 12	.000 1.000 12	.820** .001 12	-.090 .781 12	.787** .002 12	-.357 .255 12	.682** .015 12	-.221 .490 12	.824** .001 12	.000 1.000 12	.000 1.000 12	.775**
X2_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.777** .003 12	.238 .457 12	.673** .016 12	-.061 .850 12	.890** .000 12	.140 .665 12	.955** .000 12	-.460 .133 12	.585** .046 12	.107 .740 12	.772** .003 12	.389 .212 12	.389 .212 12	.860**
X2_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.544 .067 12	.238 .457 12	.293 .356 12	-.258 .418 12	.279 .380 12	.000 1.000 12	.161 .818 12	-.255 .424 12	.325 .303 12	.090 .780 12	.428 .165 12	.000 1.000 12	.000 1.000 12	.352
X2_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.717** .009 12	.293 .356 12	.673** .016 12	-.076 .815 12	.605** .037 12	-.343 .274 12	.611** .035 12	-.373 .232 12	.801** .002 12	-.185 .565 12	.627** .029 12	.120 .711 12	.120 .711 12	.614**
X2_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 1.000 12	-.061 .850 12	-.076 .815 12	1 1 12	-.216 .500 12	.284 .371 12	-.025 .939 12	-.367 .241 12	-.036 .912 12	-.070 .829 12	-.190 .555 12	-.158 .624 12	-.158 .624 12	.222
X2_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.820** .001 12	.279 .380 12	.605** .037 12	-.216 .500 12	1 1 12	.123 .704 12	.941** .000 12	-.592** .043 12	.660** .020 12	-.075 .816 12	.810** .001 12	.342 .277 12	.342 .277 12	.876**
X2_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.090 .781 12	.781 .665 12	-.343 .274 12	.284 .371 12	.123 .704 12	1 1 12	.141 .661 12	-.016 .961 12	-.163 .612 12	.516 .086 12	-.215 .501 12	.484 .103 12	.484 .103 12	.350
X2_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.787** .002 12	.955** .000 12	.611** .035 12	-.025 .939 12	.941** .000 12	.141 .661 12	1 1 12	-.481 .113 12	.612 .034 12	-.009 .979 12	.808** .001 12	.393 .206 12	.393 .206 12	.834**
X2_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.357 .255 12	.457 .303 12	.016 .711 12	.850 1.000 12	.001 1.000 12	.781 .665 12	.002 1.000 12	1 1 12	.034 .912 12	.979 .829 12	.001 1.000 12	.206 .624 12	.206 .624 12	.000
X2_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.682** .015 12	.090 .780 12	.325 .424 12	-.036 .912 12	.367 .241 12	-.016 .961 12	-.481 .113 12	1 1 12	-.542 .068 12	-.404 .193 12	-.234 .464 12	-.580** .048 12	-.580** .048 12	.557
X2_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.221 .490 12	.107 .740 12	.090 .780 12	-.070 .829 12	-.075 .816 12	-.009 .979 12	-.009 .979 12	-.404 .193 12	-.088 .057 12	1 1 12	-.364 .037 12	.607 .861 12	.607 .861 12	.279
X2_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.772** .001 12	.428 .165 12	.627** .029 12	-.190 .555 12	.810** .001 12	.808** .001 12	.808** .001 12	-.234 .068 12	.605** .057 12	-.364 .037 12	1 1 12	-.037 .908 12	-.037 .908 12	.733**
X2_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 1.000 12	.389 .212 12	.120 .711 12	-.158 .624 12	.342 .277 12	.484 .103 12	.393 .206 12	-.580** .048 12	.057 .786 12	.607** .036 12	-.037 .908 12	1 1 12	1 1 12	.482
X2_Tot	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.775** .003 12	.860** .000 12	.614** .034 12	.222 .346 12	.878** .000 12	.350 .265 12	.834** .000 12	.557 .142 12	.620** .031 12	.279 .478 12	.733** .007 12	.482 .112 12	.482 .112 12	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

