



Fakultas Bisnis & Manajemen
Universitas Widyatama



Certified Management System
DIN EN ISO 9001:2000

JURNAL BISNIS, MANAJEMEN & EKONOMI

Ira Novianty

Sistem Manajemen Strategi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard

Lasmanah dan Eko Diptyoadi

Penyusunan Portofolio Optimal Dengan Metode Capital Asset Pricing Model (CAPM) Pada Saham - Saham Sektor Keuangan Di PT. BEJ, (Periode Jan 2004 - Des 2004)

Eka Setiajnika

Pentingnya Penerapan Corporate Governance Dalam Bisnis Perusahaan

Tulus Suryanto Dan Diana Sari

Studi Korelasional Reward Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dosen Dalam Bidang Pelaksanaan Pendidikan Dan Pengajaran di Lingkungan Perguruan Tinggi Amik Startek Pringsewu

Imam Kambali

Analisis Kepuasan Pelanggan Paket POS-KILAT-KHUSUS Dengan Model IPA (Importance Performance Analysis) di PT POS Indonesia (Survei Pelanggan di Wilayah Usaha POS IV Jawa-Barat)

Pipin Sukandi Dan Yelli Eka Sumdahinata

Analisa Efektivitas Pelatihan "MORNING BRIEFING" Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK "X", TBK., Cabang BANDUNG

Elsanra Eka Putra

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Aparat Pemerintahan Nagari Terhadap Pelayanan Publik (Studi pada Nagari Jambak, Tanjung Beringin dan Pauah Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman)

STUDI KORELASIONAL REWARD PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DOSEN DALAM BIDANG PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN DI LINGKUNGAN PERGURUAN TINGGI AMIK STARTEK PRINGSEWU

Tulus Suryanto¹ dan Diana Sari²

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal organisasi yang sangat menentukan kekuatan dan kelemahan organisasi. Oleh karena itu Sumber daya Manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat mendukung tujuan organisasi.

Salah satunya adalah peranan Dosen yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri, tetapi pada kenyataannya masih terdapat masalah pendidikan yang berkaitan dengan kurang optimalnya peranan dosen tersebut. Gejala –gejala yang nampak diantaranya adalah kurangnya jumlah jam mengajar dari jumlah yang ditentukan. Sebagian besar Dosen mengajar lebih dari satu perguruan swasta.

Pentingnya mengetahui motivasi pengajar (dosen) disebabkan karena motivasi kerja memberi pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pendidik Sumber Daya Manusia. Menurut As'ad <1991> motivasi kerja sangat sulit diketahui, sebab motivasi tidak dapat dilihat, dapat berubah-ubah dan dapat menimbulkan tingkah laku yang beragam. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individual yang berupa kebutuhan. Dengan kebutuhan akan mendorong SDM untuk bekerja lebih baik dan sebaliknya organisasi lembaga memberikan suatu imbalan pokok maupun tambahan. Imbalan pokok yang diberikan lembaga yang berupa / dalam bentuk gaji / upah dasar. Sedangkan imbalan tambahan di luar gaji / upah dasar yang dapat berupa materi (dapat di nilai dengan uang) dan non materi. Imbalan tambahan yang dapat dinilai dengan uang disebut Reward / insentif (Suad Husnan 1990 : 114).

Dari latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bentuk motivasi yang telah dilakukan pihak manajemen Darmajaya mana yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran dan apakah ada dan berapa besar pengaruh reward terhadap motivasi dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pada Perguruan Tinggi AMIK Startek Pringsewu.

BAB I PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal organisasi yang sangat menentukan kekuatan dan kelemahan organisasi. Oleh karena itu Sumber daya Manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat mendukung tujuan organisasi.

Faktor pembangunan adalah Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi. Pengetahuan dan pemahaman tentang Sumber daya Manusi menjadi penting dalam usaha pengendalian, pengembangan dan penggunaannya.

¹ Dosen AMIK Startek Pringsewu

² Dosen FE Universitas Widyatama.

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik merupakan suatu tugas yang tidak mudah, karena menyangkut banyak faktor yang harus dihadapi. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mengelola Sumber Daya Manusia pada pendidikan tinggi adalah faktor yang berkaitan dengan Motivasi kerja dari para tenaga pengajar (dosen)

Peranan Dosen sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri, tetapi pada kenyataannya masih terdapat masalah pendidikan yang berkaitan dengan kurang optimalnya peranan dosen tersebut. Gejala-gejala yang nampak diantaranya adalah kurangnya jumlah jam mengajar dari jumlah yang ditentukan. Sebagian besar Dosen mengajar lebih dari satu perguruan swasta.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individual yang berupa kebutuhan. Dengan kebutuhan akan mendorong SDM untuk bekerja lebih baik dan sebaliknya organisasi / lembaga memberikan suatu imbalan pokok maupun tambahan. Imbalan pokok yang diberikan lembaga yang berupa / dalam bentuk gaji / upah dasar. Sedangkan imbalan tambahan di luar gaji / upah dasar yang dapat berupa materi (dapat di nilai dengan uang) dan non materi. Imbalan tambahan yang dapat dinilai dengan uang disebut Reward / insentif (Suad Husnan 1990 : 114).

Pemberian reward disamping gaji pokok yang diberikan organisasi pada dosen/tenaga kerja sangat berperan di dalam meningkatkan motivasi karyawan. Sistem reward mempunyai ruang terbatas dimana sistem reward yang digunakan berdasarkan sistem manajemen kinerja yaitu : suatu tolak ukur prestasi kerja (based prestatation) seorang dosen untuk melaksanakan pekerjaannya yang dinilai 1 (satu) semester sekali dan imbalan lain seperti upah lembur, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain-lain sama dalam hal penerimaannya. Hal yang menyebabkan penerimaan imbalan upah lembur yang sama karena waktu kerja dibatasi, mempengaruhi kondisi yang nantinya akan berhubungan dengan sistem manajemen kinerja, sehingga tidak ada pembandingnya masing-masing dosen/tenaga kerja. Sedangkan Tunjangan Hari Raya dan kesehatan pada dasarnya sama, yang membedakannya hanya golongan kepangkatan.

Dengan demikian dalam penelitian ini reward yang diterima dosen dibatasi pada bonus akhir semester. Setiap dosen menerima bonus akhir semester berbeda-beda. Perbedaan ini disebabkan nilai sistem manajemen kinerja yang mereka terima akhir semester. Perbedaan ini yang menimbulkan motivasi dosen untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga diharapkan nilai sistem manajemen kinerja yang mereka terima akan lebih baik lagi dari semester sebelumnya. Dari perbedaan ini pula cukup terlihat dengan jelas pengaruh reward dalam rangka memotivasi kerja dosen. Hasil penelitian ini sangat diperlukan dalam mengetahui pengaruh reward terhadap motivasi kerja dari tenaga pengajar atau dosen dan untuk mengetahui seberapa besar hubungan reward dengan motivasi kerja.

Dari latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bentuk motivasi yang telah dilakukan pihak manajemen AMIK Startek mana yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran.
2. Apakah ada dan berapa besar pengaruh reward terhadap motivasi dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pada Perguruan Tinggi AMIK Startek Pringsewu.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui bentuk motivasi yang dilakukan paling berpengaruh terhadap motivasi dosen Perguruan Tinggi AMIK Startek Pringsewu
2. untuk mengetahui bagaimana pengaruh reward dalam memotivasi dosen pada Perguruan Tinggi AMIK Startek Pringsewu

Manfaat penelitian adalah :

- a. Dapat memberikan informasi kepada semua pihak yang perkepentingan dengan Perguruan Tinggi ini
- b. Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian khususnya yang menyangkut berapa besar pengaruh reward dalam memotivasi kerja dosen
- c. Memberdayakan LP4 di lingkungan PT. AMIK Startek Pringsewu.

Hasil Penelitian ini diharapkan :

1. Menjadi bahan pertimbangan PT. AMIK Startek Pringsewu dalam melakukan perbaikan sistem baru dengan memperhatikan pengaruh faktor reward terhadap motivasi kerja dosen / Tenaga pengajar dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.
2. Menjadi bahan pertimbangan lainnya untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan hasil kerja tenaga pengajar dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Sebagai bahan penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor lainnya dominan yang mempengaruhi motivasi tenaga pengajar untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini, adalah :

1. reward adalah faktor yang paling berpengaruh untuk memotivasi dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran
2. adanya pengaruh yang positif dan signifikan antar reward dengan motivasi untuk meningkatkan kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran di lingkungan PT. AMIK Startek Pringsewu.

BAB II METODOLOGI PENELITIAN

Sumber dan teknik pengumpulan Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

• Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya, antara lain :

- a. Wawancara : dilakukan tanya jawab langsung kepada pimpinan dan beberapa karyawan atau dosen pada bagian-bagian tertentu yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung ke lapangan tempat dilakukannya penelitian guna melihat fakta data dan mendapatkan informasi.
- c. Kuisisioner yaitu angket yang disebarakan ke responden dengan menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

• Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi publikasi. Misalnya : studi literatur yaitu dengan mempelajari buku-buku serta bahan-bahan tulisan lainnya yang berhubungan dengan tulisan/penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan ini adalah semua individu yang akan diteliti, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 62 (enam puluh dua) orang yaitu Dosen Perguruan Tinggi AMIK Startek Pringsewu baik dosen tetap maupun dosen luar biasa. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Kemudian pengambilan sampel yang akan digunakan adalah Sample random sampling yaitu sampel acak sederhana

dan purpose dimana sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1995 : 155). Kemudian ditentukan secara langsung berdasarkan kriteria dari Program Studi yang sudah mendapat reward.

Penentuan Responden

2.5.1 Tugas Pokok dan Kompetensi

Penentuan responden dalam penelitian ini dosen tetap/Tenaga Pengajar tetap dari Perguruan Tinggi AMIK Startek Pringsewu yang terdiri dari 2 (dua) Program Studi Diploma III dan Program Studi Diploma I.

Besarnya jumlah sampel yang representatif dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus :

$$N = \frac{4 \times P \times Q}{25}, \text{ Dimana}$$

N = Besarnya ukuran Sampel

P = Persentase populasi yang akan diteliti (berkisar dari 30 % - 70 %)

Q = 100 - N

Untuk ukuran dalam penelitian ini, P = 30 %, Q = 70 %, maka didapat

$$N = \frac{4 \times 30 \times 70}{25} = 336$$

Karena ukuran populasi kecil, maka N dikoreksi menjadi N* dengan Rumus :

$$n^* = \frac{n}{1 + \left(\frac{n}{N}\right)}, \text{ Dimana}$$

n* = Besarnya sampel pada populasi yang terbatas

N = Jumlah keseluruhan individu dalam populasi (ukuran populasi)

Dari responden tenaga pengajar tetap AMIK Startek Pringsewu tahun ajaran 2003/2004, N = 76 orang maka,

$$n^* = \frac{336}{1 + \left(\frac{336}{76}\right)} = \frac{336}{5.42} = 61.99 = 62 \text{ orang}$$

2.5.2 Motivasi Kinerja Dosen

Dari 75 Dosen tetap PT. AMIK Startek Pringsewu disebar 50 kuisisioner dan yang kembali 102 serta yang rusak 2 kuisisioner. Dengan demikian jumlah kuisisioner yang di analisa ada 100 kuisisioner yang terdapat Program Studi Manajemen Informatika, dan Komputer Akuntansi.

Definisi variabel operasional

Ada beberapa definisi dari variabel operasional yang digunakan adalah :

- Motivasi, Pendorong kerja supaya dosen dapat semangat dalam menyelesaikan tugasnya baik tugas perencanaan manajemen maupun tugas karena redensi (keterampilan) dalam bidang pendidikan dan pengajaran.
- Sample, jumlah responden yang mewakili akan diambil dalam penilaian tugas pokok dan kompensasi dari populasi.
- Populasi, merupakan keseluruhan objek psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu
- Sampling, merupakan proses pengambilan memilih sebagian dari objek yang ada dalam populasi.
- Dosen (tenaga edukatif), dosen adalah tenaga pengajar PT. AMIK Startek Pringsewu baik dosen tetap maupun dosen luar biasa.
- Reward, adalah jumlah imbalan yang diterima oleh dosen PT. AMIK Startek Pringsewu yang besarnya tidak sama dengan insentif lainnya seperti tunjangan hari raya, upah lembur, insentif ketua dan lain-lain. Karena pemberian reward berdasarkan atau ditentukan oleh prestasi kerja berdasarkan rangking atau grade dalam akhir semester.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan kualitatif.

Teknik Analisis Kualitatif

Yaitu metode yang digunakan untuk menganalisa terhadap data-data yang ada di dalam perusahaan dengan cara membandingkan teori atau konsep dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Yaitu system motivasi pada PT. AMIK Startek Pringsewu seperti bentuk motivasi yang disukai oleh dosen berdasarkan presentasi.

Teknik Analisis Kuantitatif

Yaitu metode yang digunakan dengan cara menganalisa data dimana data tersebut dikumpulkan dan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Reward dalam memotivasi karyawan (dosen) pada perusahaan.

Dalam analisis kuantitatif, teknik analisis yang digunakan adalah :

- Regresi sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh reward dalam memotivasi karyawan dengan menggunakan rumus :

$$Y : a + bx$$

Y : Motivasi Kerja

X : Reward

a : konstanta

b : Besarnya pengaruh reward dalam memotivasi karyawan (koefisien arah)

Untuk menghitung besarnya nilai a dan b dapat diketahui dengan menggunakan formula sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum X)}{n} - \frac{b \cdot \sum X}{n}$$

$$B = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Kemudian dilakukan tes hipotesa pada analisis regresi mengenai nilai β yaitu koefisien arah (koefisien regresi). Untuk uji hipotesa dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$T_{\text{hitung}} = \frac{(b - \beta)}{S_b}$$

Dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 : $\beta = 0$ atau reward tidak mempengaruhi motivasi kerja

H_1 : $\beta \neq 0$ atau reward tidak mempengaruhi motivasi kerja

b. Koefisien Korelasi

Metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan insentif dengan motivasi kerja karyawan. Dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

a. terlebih

dulu pada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik sesungguhnya.

Berdasarkan cara menjawab kuesioner, digunakan kuesioner tertutup dengan skala bertingkat. Yang dimaksud dengan kuesioner tertutup adalah kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih. Sedangkan kuesioner dengan skala bertingkat adalah kuesioner dengan jawaban yang menunjukkan tingkatan-tingkatan, misalnya mulai dari "tidak tercapai (sempurna)" sampai dengan "sangat sempurna", kemudian data yang diperoleh dikuantitatif dengan menggunakan skala litert.

Adapun jenis pernyataan diajukan dalam instrumen penelitian adalah jenis penelitian positif dan negatif. Dengan demikian skor – skor nilai dari pernyataan-pernyataan tersebut adalah :

Pendapat	Nilai	
	Positif	Negatif
Melebihi sasaran (Sangat sempurna)	4	1
Tercapai sempurna	3	2
Hampir tercapai (Sempurna)	2	3
Tidak tercapai (Sempurna)	1	4

Pengolahan dan Analisis Data

Data yang telah terkumpul dari jawaban daftar pertanyaan, dilakukan perhitungan besaran-besaran (faktor-faktor) yang paling dominan dengan menggunakan analisis kluster dan analisis faktor.

Setelah diperoleh besaran yang paling dominan atau variable laten, kemudian diukur dengan menggunakan analisis regresi linier dengan menggunakan Program komputer SPSS, dalam menentukan bagaimana pengaruh faktor-faktor dominan tersebut terhadap motivasi kerja, dengan rumus :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

Y = variabel tak bebas atau variabel tujuan

x = variabel – variabel bebas

a = intersep

b = koefisien regresif

e = residual yang berhubungan dengan pengamatan

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab analisa ini pembahasan akan diuraikan dengan 2 (dua) pendekatan analisa baik secara kualitatif deskriptif maupun secara statistik (metode kuantitatif). Analisa kuantitatif digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variable-variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

Selain melihat pengaruh tersebut, analisa juga bertujuan untuk mengetahui atau melihat pengaruh dalam bentuk motivasi yang mana yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen. Dengan diketahui bentuk motivasi penentu terhadap peningkatan kinerja dosen maka hal tersebut dapat dijadikan dasar bagi pihak manajemen atau pihak pimpinan dalam menetapkan dan menyusun kebijaksanaan dalam memotivasi kerja dosen dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja dosen.

Pada bagian awal ini akan dipaparkan berbagai jenis motivasi yang diterapkan pada PT. AMIK Startek Pringsewu dan uraian dari hasil penelitian yang akan diungkapkan secara kuantitatif dari pernyataan responden terhadap masalah motivasi kerja pada PT. AMIK Startek Pringsewu

3.1 Analisis Sistem Motivasi

Pada bab sebelumnya tujuan seseorang (*personal goals*) bergabung dalam suatu organisasi adalah adanya nilai harapan yang akan dicapai, sedangkan tujuan organisasi (*organization goals*) adalah pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membuat kedua-duanya bisa diterapkan dan dijelaskan secara seimbang dan sekaligus keduanya dijadikan alat ukur untuk pengambilan keputusan.

Bentuk keseimbangan yang diterima oleh individu berupa rangsangan (*inducement*) dan imbalan yang sesuai, di satu pihak organisasi membutuhkan kontribusi (*contribution*) dari individu.

Dalam kondisi normal criteria keseimbangan dapat diperinci (diuraikan) $\text{indusment} = \text{Contribution}$, maka ada keseimbangan berarti individu diperlukan, $C > i$ kecenderungan individu kita keluar dari $C < i$ organisasi tidak memerlukan maka perusahaan bangkrut. Dalam konteks ini keseimbangan secara terus menerus adalah tujuan bersama, dimana organisasi menyiapkan rangsangan (*inducement*) motivasi kerja berupa gaji, jabatan, prestasi, fasilitas, upah dan insentif (*reward*, bonus, dan lain-lain). Sedangkan individu memberikan kontribusi berupa tenaga, pikiran, waktu, dan lain sebagainya yang diberikan dalam bentuk loyalitas (*loyalty*), nilai (*value*) dan hal di atas berlaku secara universal demikian juga di PT. AMIK Startek Pringsewu.

Dalam rangka untuk mencapai keseimbangan sangat sulit memberikan imbalan pada harga sesuai pengorbanan yang dikeluarkan misalnya jabatan, insentif (*reward*), imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan dinamakan kompensasi. Dengan kata lain bahwa upah yang adil dan layak adalah salah satu tugas manajemen personalia yang harus dibentuk berdasarkan persyaratan diatas.

Tulisan ini penulis memaparkan bentuk imbalan berupa rangsangan (*inducement*) sebagai alat ukur kelayakan dan keadilan untuk mencapai keseimbangan di PT. AMIK Startek Pringsewu yang dituangkan dalam sistem motivasi.

Sistem motivasi ada beberapa bentuk, yaitu :

A. Sistem Motivasi Berupa Material

Kesesuaian upah (gaji) dari 100 sampel dasar didapat 3,70% mengatakan sangat sesuai, 59,26% mengatakan cukup sesuai, dan 37,04% mengatakan tidak

sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk rangsangan yang diberikan organisasi dan kontribusi yang diberikan individu masih layak dan adil.

Pemberian reward dari 100 sampel dasar didapat 3,70% mengatakan sangat sesuai, 70,37% mengatakan cukup puas, dan 25,93% mengatakan kurang puas.

Pemberian penghargaan didapat 44,44% mengatakan sangat puas, 37,04% mengatakan cukup puas, dan 18,52% mengatakan kurang puas.

Pemberian insentif dari responden didapat 3,70% mengatakan ada dan dangat puas, 55,56% mengatakan ada dan cukup puas, dan 40,74% mengatakan ada dan kurang puas terhadap pemberian insentif.

Pemberian jaminan rasa aman dan masa depan didapat 48,15% mengatakan sangat puas, 7,41% mengatakan cukup puas, dan 44,44% mengatakan kurang puas. Sedangkan tunjangan hari raya responded didapat 37,04% mengatakan sangat puas, 29,63% mengatakan cukup puas, dan 33,33% mengatakan kurang puas.

B. Sistem Motivasi Berupa Non Material

Dari 100 responden yang mengatakan rasa bosan bekerja melalui program rekreasi, olahraga, dan sejenisnya didapat 37,04% mengatakan sangat puas, 55,55% mengatakan cukup puas, dan 7,41% mengatakan kurang puas.

Terhadap funishment (hukuman) yang diberlakukan responden yang mengatakan termotivasi 25,93%, biasa-biasa 44,44%, dan bekerja dengan hati-hati 29,63%.

Sikap terhadap peraturan yang berlaku maka hubungannya dengan sistem motivasi di PT. AMIK Startek Pringsewu didapat 70,37% selalu mematuhi, 29,63 % mengatakan kadang-kadang mematuhi, dan 0% mengatakan tidak peduli. Sikap pimpinan (manajemen) terhadap pelanggaran peraturan yang berlaku bila melanggarnya mada didapat 81,48% memberi peringatan, 11,11% megatakan memberikan sanski atau hukuman, dan 7,41% mengatakan membiarkan saja. Hal ini bisa dijadikan tambahan elemen untuk memotivasi.

Sedangkan keperdulian PT. AMIK Startek Pringsewu terhadap tuntutan karyawan didapat 3,70% mengatakan sangat memperhatikan, 62,96% mengatakan memperhatikan, dan 33,33% mengatakan tidak memperhatikan.

C. Kontribusi Karyawan terhadap Organisasi

Salah satu wujud bentuk kontribusi yang di analisa dalam tulisan ini hanya disiplin kehadiran 88,89% selalu hadir, 7,41% kadang-kadang hadir, dan 3,70 % sering tidak masuk.

Sedangkan bentuk konstributi lain seperti tenaga, pikiran/ide, nilai, loyalitas belum dianalisa dalam tulisan ini. Penelitian ini hanya yang berkaitan langsung pada reward dengan motivasi dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

D. Sistem Evaluasi

Dari 100 responden yang mengatakan sistem evaluasi atau penilaian produktivitas 3,70% mengatakan sangat baik, 62,96% mengatakan cukup baik dan 33,33% mengatakan kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian tentang bentuk motivasi mana yang lebih diharapkan/disukai dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran, berdasarkan rangking dalam persentase pernyataan yang menempatkan paling tinggi menempati urutan pertama adalah ; pemberian reward 70,93% responden cukup puas, kedua kesesuaian gaji 59,26%, ketiga 55,56% pemberian insentif, kelima jaminan masa depan dan rasa aman 43,45%, keenam tunjangan hari raya 37,04% dan ketujuh pemberian penghargaan 44,44%.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa motivasi dosen berkontribusi melalui bidang pendidikan dan pengajaran kemudian diteruskan oleh sistem reward hal ini berarti melalui reward para dosen tetap konsisten untuk mengajar secara maksimal.

3.2 Pengaruh dan hubungan Reward terhadap motivasi kinerja dosen

3.2.1 Analisa Regresi Sederhana

Setelah diolah dengan menggunakan peralatan statistik dan hasil SPSS didapat persamaan regresi linier :

$$Y = 193,526 + 3,29x$$

Dari hasil regresi di atas, menunjukkan bahwa antara tingkat reward terhadap motivasi kerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran mempunyai hubungan positif. Dari koefisien dalam persamaan regresi tersebut ternyata reward mempengaruhi tingkat kinerja dosen.

Analisa pengujian hipotesa menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara reward dan motivasi kerja dosen. Berdasarkan hipotesa tersebut rumusan Nol (H_0) dan hipotesa alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_0 : tidak ada korelasi yang positif antara reward terhadap kinerja dosen.

H_a : ada korelasi yang positif antara reward terhadap kinerja dosen.

Untuk pengujian hipotesa berdasarkan nilai t , jika t hitung $>$ t table 0,05 ($dk = r - 2$), maka H_0 ditolak. Jika t hitung $<$ t table 0,10 ($dk = r - 2$) maka H_a diterima.

Dari hasil table pada lampiran, didapat harga t hitung sebesar 6,100. sedangkan t table dengan dk ($62 - 2 = 60$) adalah 2,000. jadi t hitung 6,100 $>$ t table 0,10 ($dk = 60 = 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara adanya reward dan motivasi kerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

Untuk pengujian ini dapat pula dilihat melalui nilai signifikan sebesar 0,000 adalah $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan maka tingkat signifikannya cukup tinggi (bahwa di bawah 0,056 yaitu tingkat kepercayaan 95%).

3.2.2 Hasil Validitas dan Reliabilitas (Analisis korelasi / hubungan)

3.2.2.1 Hasil validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program bantuan yaitu SPSS 12. Nilai korelasi yang diperoleh (r hitung) selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. Karena jumlah subjek penelitian adalah 62 maka derajat kebebasan (df) yang digunakan 60. Dengan demikian bila nilai r hitung $>$ t table ($r_{60} = 0,254$) maka item dinyatakan valid, dan sebaliknya hasil uji validitas item menyatakan bahwa r_{60} 0,254 maka item dinyatakan valid.

3.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas alat ukur dilakukan dengan teknik sekali ukur yaitu dengan mendeteksi konsistensi internal. Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok subjek (single-trial administration). Pendekatan konsisten internal bertujuan melihat konsisten antar item atas bagian dalam tes ini sendiri (Azwar, 2000:41-42).

Hasil uji reliabilitas merupakan hasil nilai koefisien alpha untuk variable reward (x) sebesar 0,63 dan koefisien alpha untuk motivasi kerja dosen (y) sebesar 0,63 nilai koefisien alpha untuk reward variable tersebut lebih besar dari nilai r table $r_{60} = 0,254$ dan keduanya mendekati angka 1, maka kusioner reward (x) dan tingkat motivasi (y) dinyatakan reabel, sehingga hasil pengukuran menggunakan kusioner tersebut dapat dipercaya.

3.2.2.3 Koefisien Determinasi Regresi Sederhana

Koefisien determinasi R square (R^2) adalah besaran yang dipakai untuk menyatakan sampai seberapa besar variasi variable independen (x). nilai koefisien determinasi (R^2) terletak antara $0 < R^2 < 1$ apabila : nilai $R^2 = 0$ berarti variable dependen yang tidak dipengaruhi sama sekali oleh variable (x) dan jika nilai $R^2=1$ berarti variable dependen yang dipengaruhi secara sempurna oleh variable independen.

Dalam penelitian ini hasil dari SPSS ditampilkan R^2 (Rsquare) sebesar 0,63. R^2 ini merupakan indeks determinasi yaitu persentase yang menyumbang pengaruh reward terhadap motivasi (y). R^2 sebesar 0,63 menyatakan bahwa 63% sumbangan pengaruh reward (x) terhadap motivasi kerja (y), sedangkan sisanya sebesar 37% ($100\%-63\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti dan berdasarkan tujuan penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang bentuk motivasi mana yang lebih diharapkan/disukai dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran, berdasarkan rangking dalam persentase pernyataan yang menempatkan paling tinggi menempati urutan pertama adalah ; pemberian reward 70,93% responden cukup puas, kedua kesesuaian gaji 59,26%, ketiga 55,56% pemberian insentif, kelima jaminan masa depan dan rasa aman 43,45%, keenam tunjangan hari raya 37,04% dan ketujuh pemberian penghargaan 44,44%.
2. Dari hasil table pada lampiran, didapat harga t hitung sebesar 6,100. sedangkan t table dengan dk ($62-2 = 60$) adalah 2,000. jadi t hitung $6,100 > t$ table 0,10 (dk 60 = 2,000). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara adanya reward dan motivasi kerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran.
3. Dalam penelitian ini hasil dari SPSS ditampilkan R^2 (Rsquare) sebesar 0,63. R^2 ini merupakan indeks determinasi yaitu persentase yang menyumbang pengaruh reward terhadap motivasi (y). R^2 sebesar 0,63 menyatakan bahwa 63% sumbangan pengaruh reward (x) terhadap motivasi kerja (y), sedangkan sisanya sebesar 37% ($100\%-63\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2 Saran

1. Penerapan sistem pemberian reward berlaku untuk semua civitas akademika (dosen dan karyawan)
2. kebijakan sistem pemberian reward diterapkan tidak hanya bidang pendidikan dan pengajaran tetapi semua bidang tridarma Perguruan Tinggi (Pendidikan dan pengakaran, pengabdian masyarakat dan peneitian)
3. adanya tim independen sebagai tim evaluasi kinerja dosen dan karyawan dalam satu semester
4. semua karyawan (dosen /staf) mempunyai peluang yang sama untuk mendapatkan insentif ketua maupun reward)
5. semua kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kinerja karyawan sievaluasi dalam 1 tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Kunto S., 1996, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad M., 2001, *Psikologi Industri*, Liberty ; Yogyakarta
- Azwar Saifuddin, 2000, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Fauzi Latief, 2003, *Pedoman penulisan Skripsi*, Universitas Baturaja, Baturaja
- Gibson, Ivancevich and Donnely, 1997, *Organizations*, USA, Irwin
- Heijrachman dan Suad Husnan, 1996, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta
- Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono, 2001, *Prinsip Dasar Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono, 2001, *Teknik Proyeksi Bisnis*, BPFE, Yogyakarta
- Steers, R.M., 1991, *Motivation and Work behavior*, Singapore, Mc. Graw Hill
- Stoner, Freeman, Gilbert, 1995, *Management*, Ner Jersey, Prentice Hall



Utama
UNIVERSITAS WIDYATAMA