

ANALISA FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA DOSEN DAN KARYAWAN (STUDI KASUS PADA STAIN KEDIRI)

MARHASAN

ABATRAK

Kegiatan penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2011 sampai dengan bulan Desember 2011, sedangkan responden pada penelitian ini berjumlah 160 orang yang terdiri dari dosen dan karyawan STAIN Kediri. Selanjutnya data yang diperoleh dipergunakan untuk melakukan pembahasan/pemecahan masalah dengan menggunakan metode analisa kuantitatif-eksperimental.

Adapun pokok permasalahan yang diangkat dalam tesis adalah pengaruh variabel motivasi, yang didalamnya terdapat variabel keberhasilan pekerjaan, pengakuan atas prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan terhadap kinerja dosen dan karyawan di STAIN Kediri.

Setelah dilakukan analisis menggunakan Program SPSS 17.0 For Windows, maka didapatkan hasil bahwa semua variabel secara keseluruhan dinyatakan telah memenuhi ukuran validitas dan keandalan serta variabel motivasi secara bersama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dosen dan karyawan. Secara parsial, dari kelima variabel motivasi yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen dan karyawan adalah variabel pengembangan.

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi dosen dan karyawan STAIN Kediri dalam menentukan dan memberikan motivasi yang mengarah kepada kebijakan tentang pengembangan STAIN Kediri, menjadi masukan bagi dosen dan karyawan dalam mengembangkan potensi diri masing-masing. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lebih lanjut serta bermanfaat menambah bahan pustaka untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagai profesi yang bertugas meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual, moral serta memiliki komitmen yang tinggi dalam berbagai peran sosial, seorang dosen harus mampu mentransformasikan ilmu

pengetahuan yang dia miliki kepada mahasiswa. Begitu pula bagi karyawan harus mampu memberikan pelayanan informasi yang diperlukan oleh mahasiswa dan dosen demi kelancaran perkuliahan. Baik dosen maupun karyawan semestinya memiliki motivasi kerja yang tinggi agar produktivitasnya meningkat dan kinerjanya dapat memberikan manfaat yang sebesar-

besarnya bagi yang membutuhkan. Dosen dan karyawan tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempat bekerjanya. Hal ini berkaitan erat dengan kualitas hasil kerja dosen dan karyawan itu sendiri yang sesungguhnya dipengaruhi oleh motivasi kerja masing-masing individu yang didukung oleh system informasi akademik dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran.

Motivasi kerja dalam tulisan ini adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan, yaitu terselenggaranya pendidikan dan pengajaran yang berkualitas. Sebagai titik kajian dalam penelitian ini adalah pendapat Herzberg yang telah mengembangkan teori dari faktor tentang motivasi. Tetapi hanya pada faktor pemuasnya saja yang akan dilakukan penelitian. Adapun faktor motivasi menurut teori dua faktor, yaitu :

- a. Faktor Motivasi atau pemuas, terdiri dari, (a) Keberhasilan Pekerjaan (*Achievement*); (b) Pengakuan (*Recognition*); (c) Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*); (d) Tanggungjawab (*Responsibility*) (e) Pengembangan (*Advancement*)
- b. Faktor Pemelihara (*Hygiene*), terdiri dari, (a) Teknik supervisi (*Technical-Supervisor*); (b) Hubungan antar pribadi (*Inter Personal Relationship*); (c) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administration*) (d) Gaji dan Insentif (*Wages and Incentive*) (e) Kondisi tempat kerja (*Working Condition*)

Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauhmana

pengaruh dari faktor motivasi yang berupa keberhasilan pekerjaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan pengembangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Kediri.

2. Untuk mengetahui faktor motivasi yang paling dominan terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Kediri.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun waktu penelitian ini adalah akan dilakukan pada awal bulan Agustus 2011 sampai dengan bulan Desember 2011, yang diawali dengan melakukan observasi atau pra lapangan.

Penelitian ini dilakukan pada dosen dan karyawan (bawahan maupun pimpinan) pada unit-unit kerja Jurusan, Program Studi, Bagian Umum, Bagian Administrasi Akademik, Bagian Kepegawaian, Bagian Keuangan, Perpustakaan, Laboratorium Komputer dan Unit Penunjang lainnya.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menjangkau pendapat, pengalaman dan sikap responden mengenai permasalahan yang telah dan sedang dihadapi dengan pengambilan data primer dan data sekunder. Penelitian ini juga bersifat deskriptif, bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat terhadap populasi dosen dan karyawan STAIN Kediri mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik dengan teknik pembahasan deduktif dan pembahasan dimulai dari hal-

hal umum menuju ke hal-hal yang lebih khusus.

Definisi Konsep dan Operasional

Definisi konsep berupa uraian singkat dari variabel-variabel yang akan diteliti :

- a. Motivasi adalah keinginan untuk mengeluarkan energi untuk mencapai tujuan atau upah. Jadi, motivasi adalah proses memerintah yang dibuat secara perseorangan di antara kegairahan sukarela. Motivasi di tempat kerja telah ditetapkan sebagai sejumlah proses yang mempengaruhi gerak, arah, dan pemeliharaan perilaku yang bersangkutan paut untuk tempat bekerja. Selain itu motivasi juga didefinisikan sebagai keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi menerangkan mengapa orang-orang berperilaku seperti yang mereka lakukan. Semakin pegawai mengerti tentang perilaku tersebut dan membuatnya lebih konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi, karena produktifitas dalam semua organisasi adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, mempengaruhi perilaku ini adalah kunci bag pegawai untuk meningkatkan kinerja.
- b. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dievaluasikan kesuruhan kreativitas melalui berbagai kemajuan kerja dan perilaku personel dalam melakukan tugasnya. Kinerja pegawai di sini merupakan unjuk kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien, maupun secara kualitatif dan kuantitatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Definisi Operasional

Beberapa definisi operasional variabel dalam penelitian ini memiliki batasan sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja

Definisi operasional variabel bebas motivasi kerja dalam penelitian ini adalah keadaan yang menggerakkan diri pegawai STAIN Kediri untuk bekerja dan mencurahkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Motivasi dalam penelitian ini, merupakan perwujudan dari hasil skor tes motivasi yang melalui pengukuran pada segenap pegawai yang didasari pada instrumen motivasi terbentuk skala 5 yang terdiri atas 30 (tiga puluh) item.

b. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini, merupakan perwujudan dari hasil skor tes kinerja pegawai yang melalui pengukuran pada segenap pegawai. Skor kinerja pegawai dapat diperoleh dengan menggunakan instrumen berbentuk 5 skala yang terdiri atas 30 (tiga puluh) item yang didasari instrumen kinerja pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi pada Kantor Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri sebanyak 160 orang. Sampel ditetapkan sebanyak 160 responden. Berdasarkan sampel tersebut meliputi dosen dan karyawan pada STAIN Kediri.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan prosedur *Random Sampling* yakni proses pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Sedangkan metode yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, yaitu cara penelitian sampel dimana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara random

(semua mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih) dimana jika sudah dipilih tidak dapat dipilih lagi. Untuk menghindarkan subyektifitas dalam penentuan sampel, maka sampel diambil dari pupulasi dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Teknik Pengambilan Data

- a. Survey pendahuluan
- b. Interview (wawancara)
- c. Observasi
- d. Angket (Kuesioner)
- e. Dokumenter

Analisis Data

1. Validitas Instrumen

Sebuah instrument valid jika instrument tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Azwar (1997:67), validitas adalah ukuran seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan analisa butir, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total. Teknik korelasi yang digunakan dalam uji validitas tersebut adalah teknik korelasi product moment dari Perarson (Azwar, 1997:88).

2. Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel berarti jika instrument tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang relatif sama. Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan multi test – retest (*stability*) equivalen, dan gabungan keduanya; sedangkan pengujian internal dilakukan dengan penganalisis konsistensi butir-butir yang ada dalam instrument dengan teknik-teknik tertentu. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas item (variabel) dalam penelitian ini adalah metode statistic

dengan teknik uji reliabilitas koevisien variasi *Alpha Cronbach* (Indriantoro, 1999:2000).

Dengan demikian setiap indicator pada variabel X dan variabel Y akan dijabarkan dalam pertanyaan dimana masing-masing indicator atau pernyataan diberi nilai 1 sampai dengan 5 berdasarkan skala *likert*. Masing-masing skor setiap butir pertanyaan dalam satu variabel dijumlahkan.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan computer Program SPSS 17.0 For Windows.

Persamaan Regresi X (Pengaruh Motivasi) adalah :

$$Y = a + b_1 (X_1) + b_2 (X_2) + b_3 (X_3) + b_4 (X_4) + b_5 (X_5)$$

Keterangan:

- Y = mewakili kinerja karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Kediri.
- a = nilai konstanta perpotongan garis regresi dengan garis horisontal Y.
- b₁ - b₅ = besarnya koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
- X₁ – X₅ = sebutan untuk variabel bebas.

Pengukuran Variabel

Untuk mengukur variabel penelitian digunakan skala *Likert* di mana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden.

Bentuk setiap pertanyaan atau dukungan-dukungan sikap diungkapkan dari sangat kurang baik sampai sangat baik skor 1 sampai 5.

- a. Sangat kurang baik dengan skala nilai = 1
- b. Kurang baik dengan skala nilai = 2
- c. Cukup baik dengan skala nilai = 3
- d. Baik dengan skala nilai = 4
- e. Sangat baik dengan skala nilai = 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data

Tahap Pendahuluan

Pada tahap ini dilakukan pemahaman mengenai penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis lain dengan menggunakan metode penganalisaan yang sama. Penelitian ini dilakukan dengan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan melakukan pengumpulan data pendukung yang telah dipublikasikan literature-literatur dari hasil penelitian yang pernah dilakukan guna mendapat gambaran secara umum dan merencanakan bentuk analisis yang cocok untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Maksud dari penjelasan di atas adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diantaranya terdiri dari : keberhasilan pekerjaan (X1), pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4), pengembangan (X5) secara bersama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di STAIN Kediri.

Tahap Survey (Pengumpulan Data)

Data yang dikumpulkan berupa data primer dan jawaban responden terhadap kuesioner disebarkan. Kuesioner tersebut

ditujukan langsung kepada responden untuk melakukan penilaian secara obyektif terhadap pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama terhadap kinerja karyawan di STAIN Kediri.

Pada penilaian ini jumlah sampel dari kuesioner untuk responden yang berjumlah 160 dosen dan karyawan, dan itu sudah memenuhi kriteria karena merupakan sebagian besar dari populasi yang menjadi sarana kepentingan dari penulisan ini.

Pengolahan Data

Pada penelitian ini tidak diharapkan adanya data yang kosong sehingga jika terdapat maka data responden tersebut tidak bisa digunakan. Oleh karena itu data-data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrument. Instrumen yang diperlukan dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting yaitu Validitas dan Reliabilitas.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian Validitas

Pengujian validitas di sini dilakukan pada 160 responden dengan taraf nyata sebesar 0,05. Di mana dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17.0 for Windows dapat diketahui nilai dari kuesioner dari tiap variabel dan dari hasil tersebut akan dilihat nilai koefisien korelasi (r-hitung) dengan tingkat probabilitas (Sig 2 tailed) pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Apabila ternyata sig r-hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan 0,05 atau dengan kata lain Sig r-hitung $< 0,05$, maka akan disimpulkan bahwa semua data pada setiap variabel dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis butir dari kelima variabel (lampiran), dapat disimpulkan seperti tabel berikut ini :

Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	rtabel	Keterangan
Y1	0,502	0,000	0,148	Valid
Y2	0,740	0,000	0,148	Valid
Y3	0,675	0,000	0,148	Valid
Y4	0,513	0,000	0,148	Valid
Y5	0,738	0,000	0,148	Valid
Y6	0,695	0,000	0,148	Valid

Uji Validitas Instrumen Variabel Keberhasila Pekerjaan (X1)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,603	0,000	0,148	Valid
X1.2	0,672	0,000	0,148	Valid
X1.3	0,685	0,000	0,148	Valid
X1.4	0,513	0,000	0,148	Valid
X1.5	0,606	0,000	0,148	Valid
X1.6	0,593	0,000	0,148	Valid

Uji Validitas Instrumen Variabel Pengakuan Prestasi (X2)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	rtabel	Keterangan
X2.1	0,732	0,000	0,148	Valid
X2.2	0,720	0,000	0,148	Valid
X2.3	0,735	0,000	0,148	Valid
X2.4	0,755	0,000	0,148	Valid

Uji Validitas Instrumen Variabel Pekerjaan Itu Sendiri (X3)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	rtabel	Keterangan
X3.1	0,789	0,000	0,148	Valid
X3.2	0,765	0,000	0,148	Valid
X3.3	0,577	0,000	0,148	Valid
X3.4	0,474	0,000	0,148	Valid
X3.5	0,760	0,000	0,148	Valid

Uji Validitas Instrumen Variabel Tanggung Jawab (X4)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	rtabel	Keterangan
X4.1	0,638	0,000	0,148	Valid
X4.2	0,855	0,000	0,148	Valid
X4.3	0,685	0,000	0,148	Valid
X4.4	0,589	0,000	0,148	Valid

Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan (X5)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	rtabel	Keterangan
X5.1	0,835	0,000	0,148	Valid
X5.2	0,883	0,000	0,148	Valid
X5.3	0,822	0,000	0,148	Valid
X4.4	0,501	0,000	0,148	Valid

Hasil uji Validitas instrument variabel tersebut di atas berdasarkan pada taraf signifikan 5%, maka disimpulkan bahwa seluruh instrument di atas adalah valid pada taraf signifikan sebesar 5% untuk dijadikan bahan kesioner.

Pengujian Reabilitas

Instrumen yang reliabel berarti jika instrument tersebut digunakan beberapa kali untuk membayar obyek yang sama, akan menghasilkan data yang relative sama. Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Pengujian secara eksternal dapat dilakukan multi test – retest (*stability*) equivalen, dan gabungan keduanya; sedangkan pengujian internal dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada dalam instrumen dengan teknik-teknik tertentu. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas item (variabel) dalam penelitian ini adalah metode statistic dengan teknik uji reliabilitas koevisien variasi *Alpha Cronbach* (Indrianto, 1999:2000).

Dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 *for windows* maka untuk menentukan apakah seluruh item (variabel) telah reliabel maka dapat dilihat dari koefisien variasi (*Al-*

pha), maka dapat dikatakan reliable (andal). Dari hasil *reliability analysis* (lampiran) diperoleh koefisien varian (*Alpha*) dan nilai probabilitas untuk setiap variabel sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Instrumen	Koefisien Variansi (Alpha)	Nilai Probabilitas	Nilai r Product Moment	Keterangan
X 1	0,760	0,000	0,148	Realibel
X 2	0,830	0,000	0,148	Realibel
X 3	0,806	0,000	0,148	Realibel
X 4	0,770	0,000	0,148	Realibel
X 5	0,865	0,000	0,148	Realibel
Y	0,797	0,000	0,148	Realibel

Dengan koefisien variasi (*Alpha*) untuk setiap variabel lebih besar dari nilai hitung Sig/Probability = 0,000 (untuk semua variabel), maka dapat dikatakan seluruh variabel andal/*reliable*.

Analisis Hasil Penelitian Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden maka dapat ditentukan nilai masing-masing variabel keberhasilan pekerjaan (X1) sebagai dasar untuk mengidentifikasi kecenderungan dan variasi tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah diajukan untuk semua variabel.

Kecenderungan dan variasi kinerja karyawan (Y) serta pengaruh variabel bebas dari masing-masing karyawan di STAIN Kediri dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi dan terlebih menentukan nilai interval dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Mengingat skor nilai untuk masing-masing alternative jawaban baik untuk variabel bebas maupun tidak bebas adalah

minimal 1 dan maksimal 5, sedangkan variasi indicator untuk tiap variabel juga berbeda, maka dapatlah dihitung interval dengan menggunakan rumus di atas :

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian distribusi frekuensinya dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- 1,00 – 1,80 = Sangat kurang baik
- 1,81 – 2,60 = Kurang baik
- 2,61 – 3,40 = Cukup baik
- 3,41 – 4,20 = Baik
- 4,21 – 5,00 = Sangat baik

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian ini didasarkan atas tujuh indicator yaitu : kemampuan, disiplin, kualitas kerja, loyalitas, prestasi kerja, produktifitas kerja, efisiensi dan efektifitas kerja.

Dari rata-rata penilaian para pemimpin menunjukkan kinerja masing-masing karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Dari hasil kuesioner terlihat bahwa kinerja Karyawan STAIN Kediri, yang menjawab sangat baik tidak ada sebagian besar menjawab baik sebesar 68,1%, ini secara umum bahwa indikator-indikator kinerja yang dihasilkan oleh karyawan termasuk dalam kategori baik. Jawaban terbanyak kedua yaitu cukup baik sebesar 30,6% ini berarti bahwa karyawan selama ini mempunyai kinerja yang cukup baik. Sedangkan yang kurang baik pada kinerja instansi tersebut sebesar 1,3%. Terhadap karyawan yang menjawab sangat kurang baik tidak ada.

Variabel Keberhasilan Pekerjaan (X1)

Keberhasilan pekerjaan adalah tingkat keberhasilan karyawan untuk dapat menghasilkan tugas sesuai dengan yang ditetapkan pimpinan. Indikator dari

keberhasilan pekerjaan adalah pemberian perintah yang jelas dari pimpinan, dorongan semangat dari pimpinan, banyaknya teguran dari kesalahan yang dilakukan, tantangan tugas, pengembangan cara yang baik dalam melakukan sesuatu. Tingkat keberhasilan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Dari hasil kuesioner terlihat bahwa yang menjawab sangat baik sebesar 0%, yang menjawab baik sebesar 53,1% dari total karyawan yang ada, ini berarti hampir semua karyawan sebanyak 160 orang, karyawan yang merasa bahwa keberhasilan pekerjaan mereka sudah baik. Dan yang menjawab cukup baik sebesar 45% ini menunjukkan bahwa ada karyawan yang cukup baik dalam keberhasilan pekerjaan. Sedangkan yang kurang baik pada keberhasilan kerja instansi tersebut sebesar 1,9%. Terhadap karyawan yang menjawab sangat kurang baik tidak ada atau 0% sangat kurang baik khususnya menyangkut pada keberhasilan kerja.

Variabel Pengakuan Atas Prestasi (X2)

Pengakuan atas keberhasilan melaksanakan tugas atau prestasi yang dicapai setiap tenaga kerja oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator dari pengakuan atas prestasi adalah tanggapan pimpinan atas keberhasilan tugas karyawan, pemberian penghargaan kepada yang berprestasi, penghargaan yang adil, kenaikan pangkat. Dari jawaban responden tentang pengakuan atas prestasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Dari hasil kuesioner dijelaskan bahwa yang menjawab sangat baik sebesar 3,1%, yang menjawab sangat baik sebesar 72,5% ini menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi dari pimpinan terhadap bawahan tersebut baik. Sedangkan yang menyatakan cukup baik sebesar 22,5%, yang menjawab

kurang baik sebesar 1,9%. Sehingga dengan demikian dominasi pada pengakuan atas prestasi secara baik dari karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat.

Sedangkan yang menjawab sangat kurang baik terhadap pengakuan prestasi yang dilakukan pimpinan terhadap kinerja karyawan tidak ada atau 0%.

Variabel Pekerjaan Itu Sendiri (X3)

Pekerjaan itu sendiri adalah kumpulan tugas yang dibebankan pada karyawan. Indikator dari pekerjaan itu sendiri adalah merasa bangga menjadi karyawan, instansi atau birokrasi, hubungan pekerjaan dengan kebutuhan masyarakat, sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan penempatan tugas sesuai dengan kemampuan. Penilaian karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Dari hasil kuesioner dijelaskan bahwa yang menjawab sangat baik sebesar 3,1%, yang menjawab baik sebesar 78,1% yang artinya karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini dirasa baik. Yang menjawab cukup baik tentang pekerjaan itu sendiri sebesar 18,8%. Sedangkan yang menjawab kurang baik dan sangat kurang baik dalam hasil penelitian tidak ada atau 0%.

Hal ini mempunyai arti bahwa kaitannya dengan penilaian kerja dirinya sendiri yang diterapkan pada instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan STAIN Kediri semuanya mempunyai nilai positif, yakni baik dan cukup baik.

Variabel Tanggung Jawab (X4)

Pemberian wewenang kepada setiap karyawan akan diikuti dengan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas masing-masing. Indikator dari tanggung jawab adalah keberhasilan berdasarkan ketepatan waktu, upaya dalam mengatasi masalah,

penyelesaian tugas sesuai dengan standar mutu kerja. Penilaian terhadap tanggung jawab dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Dari hasil kuesioner dapat dijelaskan bahwa yang menjawab sangat baik sebesar 8,1%, sedangkan yang menjawab baik sebesar 73,8% artinya bahwa karyawan yang menilai baik terhadap tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan tercapai. Yang menjawab cukup baik terhadap tanggung jawab yang telah dibebankan pada karyawan sebesar 18,1%. Responden yang menilai bahwa tanggung jawab yang diberikan kepadanya kurang baik dan sangat kurang baik tidak ada atau 0%.

Variabel Pengembangan (X5)

Pengembangan adalah tersedianya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karier dalam organisasi. Indikator dari pengembangan adalah kesempatan mengembangkan karier, pendidikan menentukan penempatan tugas, penambahan pekerjaan, pelatihan. Penilaian karyawan terhadap pengembangan dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Dari hasil kuesioner dapat dijelaskan bahwa yang menjawab baik sebesar 70,2% artinya bahwa sebagian besar karyawan menilai baik tentang pengembangan sehingga upaya peningkatan kinerja karyawan akan tercapai. Responden yang menjawab sangat baik terhadap pengembangan yang telah diterapkan oleh instansi sebesar 8,1%. Sedangkan yang menjawab cukup baik sebesar 19,4%, selanjutnya yang menjawab kurang baik sebesar 2,5%. Sedangkan karyawan yang memilih sangat kurang baik tidak ada (0%).

Pengujian Hipotesis

Dalam analisis regresi linier berganda akan dilakukan dengan uji-F untuk

membuktikan kebenaran hipotesis pertama. Dan uji-t untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Program SPSS 11,0 for Windows*, diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel berikut ini :

Hasil Analisis Regresi Variabel-variabel Secara Bersama yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Koefisien Regresi	Probabilitas (Sig. t)
1	Keberhasilan Pekerjaan	0,256	0,000
2	Pengakuan Atas Prestasi	0,068	0,270
3	Pekerjaan Itu Sendiri	0,043	0,585
4	Tanggung Jawab	0,051	0,305
5	Pengembangan	0,313	0,000
R Squared = 0,657			
F Ratio = 58,975			
Multiple R = 0,811			
Probabilitas (p) = 0,000			
Constanta = 0,849			

Dari hasil perhitungan dalam Tabel diatas maka persamaan Regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y=0,849+0,256(X1)+0,068(X2)+0,043(X3)+0,051(X4)+0,313(X5)$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas koefisien korelasi (R) sebesar 0,811 menunjukkan adanya hubungan keeratan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (terikat), sedangkan koefisien Determinan (R²) sebesar 0,657 atau 65,7% menunjukkan bahwa model regresi berganda ini memberikan pernyataan adanya pengaruh yang besar/kuat (karena nilainya di atas 0,500) pada kedua variabel yang dimaksud baik variabel bebas maupun variabel terikat, dengan variabel bebasnya terdiri dari keberhasilan pekerjaan (X1), pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4), pengembangan (X5) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap

pekerjaan kinerja karyawan STAIN Kediri yaitu sebesar 65,7%. Selanjutnya dari hasil perhitungan pada Tabel 4.14, model persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan adanya hubungan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (yang mempunyai nilai konstanta sebesar 0,849) dan variabel bebas sebesar item mempunyai hubungan yang positif artinya hubungan yang searah seperti misalnya pada variabel keberhasilan pekerjaan (X1), pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (X5).

Secara umum pengaruh tersebut menunjukkan apabila variabel keberhasilan pekerjaan (X1), pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4) dan pengembangan (X5), mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Untuk mengetahui apakah variabel keberhasilan pekerjaan (X1), pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4), pengembangan (X5) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan uji F, sedangkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan menggunakan uji t.

Uji Simultan (Uji F)

Pada Uji bersama (Uji F) ini digunakan untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu apakah variabel-variabel keberhasilan pekerjaan (X1), pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4), pengembangan (X5) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan STAIN Kediri.

Uji serentak (Uji F) dilakukan dengan membandingkan nilai Signifikan F dengan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Dari hasil perhitungan pada Tabel dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (58,975) lebih besar dari Ftabel (2,2592) dan Signifikan F (0,000) lebih kecil dibanding probabilitas (α) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,005$), ini berarti dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan STAIN Kediri atau dengan kata lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis pertama dapat diterima (H_0 ditolak dan menerima H_1), artinya variasi dari model regresi lebih berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama/keseluruhan terhadap variabel terikat.

Besarnya kontribusi seluruh variabel (X) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh angka R^2 (koefisien detriminasi ganda) sebesar 0,657 atau 65,7%. Angka ini menunjukkan arti bahwa seluruh variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama telah mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 65,7%

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (X1, X2, X3, X4, X5) terhadap variabel tergantung (Y). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai thitung dan ttabel pada tingkat signifikan t (Sig-t) dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Apabila nilai thitung tidak masuk dalam jangkauan nilai ttabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang kuat dari variabel bebas. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Perbandingan Antara Nilai thitung dengan tabel Nilai taraf nyata $\alpha = 0,05$

No.	Var. Bebas	Nilai thitung	Nilai ttabel	Ket
1	X1	3,700	3,700 > 1,9719	Ho Ditolak
2	X2	1,106	1,106 < 1,9719	H1 Diterima
3	X3	0,548	0,548 < 1,9719	H1 Diterima
4	X4	1,029	1,029 < 1,9719	H1 Diterima
5	X5	5,687	5,687 < 1,9719	H0 Ditolak

Dalam Uji t, hubungan dapat dikatakan signifikan apabila nilai taraf nyata $\alpha (5%) >$ dari Sig hitung dari masing-masing variabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima, sebaliknya apabila taraf $\alpha (5%) <$ dari Sig hitung dari masing-masing variabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak, berarti tidak ada hubungan yang signifikan atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan secara keseluruhan terhadap variabel terikat.

Untuk melihat kekuatan pengaruh masing-masing variabel melalui nilai Sig hitung, maka dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Perbandingan Antara Nilai Sig hitung dengan Nilai taraf nyata $\alpha = 0,05$

No.	Variabel Bebas	Nilai Sig hitung	Taraf Nyata α	Ket.
1	X1	0,000	0,05	H1 Diterima
2	X2	0,270	0,05	Ho Ditolak
3	X3	0,585	0,05	Ho Ditolak
4	X4	0,305	0,05	Ho Ditolak
5	X5	0,000	0,05	H1 Diterima

Dari Tabel terlihat bahwa variabel bebas X1 dan X5 ternyata menjelaskan bahwa Hipotesis kerja (H1) diterima dan menolak Hipotesis Null (Ho), sedangkan variabel bebas X2, X3 dan X4 menjelaskan bahwa Hipotesis kerja (H1) ditolak dan menerima Hipotesis Null (Ho) dengan melalui perbandingan Sig-hitung dengan nilai taraf nyata α sebesar 0,05. Sig-hitung variabel bebas X1 dan X5 lebih kecil dari nilai taraf nyata ($\alpha = 0,05$) sedangkan X2, X3 dan X4 lebih besar dari nilai taraf nyata ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian berarti nilai dari variabel bebas X1 dan X5 mempunyai pengaruh kuat terhadap variabel terikat, sedangkan bebas X2, X3 dan X4 tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dalam uji-t ini, Hipotesis kedua ini belum seluruhnya menerima H1 dan menolak Ho. Tegasnya variabel keberhasilan pekerjaan (X1), pengembangan (X5), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4) tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan STAIN Kediri.

Untuk menguji hipotesis kedua, dapat dilihat dari nilai r^2 masing-masing variabel bebas. Apabila dilihat dari r^2 masing-masing variabel bebas (r^2 parsial) maka variabel pengembangan (X5) yang mempunyai nilai r^2 sebesar 0,598 yang merupakan r^2 terbesar dengan probabilitas 0,000 yang berarti bahwa dari keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam model, maka variabel pengembangan (X5) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan STAIN Kediri.

Perhitungan Nilai r^2 masing-masing Variabel Bebas

No.	Variabel	r^2	Probabilitas (p)
1	Keberhasilan Pekerjaan (X1)	0,491	0,000
2	Pengakuan Atas Prestasi (X2)	0,412	0,000
3	Pekerjaan Itu Sendiri (X3)	0,366	0,000
4	Tanggung Jawab (X4)	0,209	0,000
5	Pengembangan (X5)	0,598	0,000

Sumber : Olahan Peneliti

Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di STAIN Kediri dan yang kedua adalah bahwa variabel motivasi khususnya faktor pengembangan (X5) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 0,598 terhadap kinerja karyawan telah terbukti kebenarannya.

Pembahasan Hasil Penelitian Tiap-Tiap Variabel X terhadap Variabel Y

Berikut akan diuraikan hasil pengujian mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Pengaruh Variabel Keberhasilan Pekerjaan (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pimpinan harus menyatakan pengakuan tentang keberhasilan bawahannya. Pengakuan ini dapat disampaikan secara lisan dihadapan seluruh karyawan. Dengan menyampaikan surat penghargaan atau pemberian uang tunai. Pengakuan ini akan lebih baik kalau diikuti dengan kenaikan pangkat (promosi).

Koefisien regresi variabel keberhasilan pekerjaan (X1) adalah sebesar 0,687 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila keberhasilan pekerjaan (X1) meningkat, maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Nilai t-hitung untuk faktor keberhasilan pekerjaan sebesar 12,345 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa hubungan keberhasilan pekerjaan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan, artinya sangat lemah dalam menerangkan variabel terikat serta ada pengaruh pada keduanya. Angka r^2 untuk faktor keberhasilan pekerjaan adalah 0,491 artinya bahwa kontribusi faktor keberhasilan pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah 0,491 atau 49,1% dengan catatan faktor lain konstan.

Pengaruh Variabel Pengakuan atas Prestasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Pimpinan harus mempelajari karakter dan spesifikasi pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya dan kemudian memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk mengembangkannya, sehingga mencapai prestasi sesuai dengan tingkat kemampuannya. Koefisien regresi variabel pengakuan atas prestasi (X2) adalah sebesar 0,532 yang berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila pengakuan atas prestasi (X2) meningkat, maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Nilai t-hitung untuk X2 sebesar 10,519 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pengakuan atas prestasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan artinya dapat menerangkan variabel terikat serta ada pengaruh antara keduanya.

Angka r^2 untuk variabel pengakuan atas prestasi (X2) sebesar 0,412 artinya bahwa kontribusi faktor pengakuan atas prestasi terhadap kinerja karyawan adalah 41,2% dengan catatan faktor lain konstan.

Pengaruh Variabel Pengakuan itu Sendiri (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Harus diyakinkan bahwa pekerjaan itu mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan lembaga secara keseluruhan. Disamping juga harus diupayakan adanya penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan serta keahlian masing-masing karyawan (*Right man on the right place*).

Koefisien regresi variabel pekerjaan itu sendiri (X3) adalah sebesar 0,550 yang

berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila variabel pekerjaan ini sendiri (X1) meningkat, maka dapat juga kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Nilai t-hitung untuk variabel pekerjaan itu sendiri (X3) sebesar 9,557 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pekerjaan itu sendiri sangat kuat dalam menerangkan variabel terikat serta adanya pengaruh pada keduanya.

Angka r^2 untuk variabel (X3) sebesar 0,366 atau 36,6%, artinya bahwa kontribusi faktor pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja karyawan adalah 36,6% dengan catatan faktor lain konstan.

Pengaruh Variabel Tanggung Jawab (X4) terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan dirasa sangat perlu dalam rangka mengupayakan timbulnya rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan tugas. Koefisien regresi variabel Tanggung Jawab (X4) adalah sebesar 0,394 yang berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila tingkat tanggung jawab (X4) meningkat, maka kinerja karyawan itu akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Nilai t-hitung untuk variabel tanggung jawab (X4) sebesar 6,452 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa hubungan variabel tanggung jawab (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan artinya dapat menerangkan variabel terikat serta ada pengaruh pada keduanya.

Angka r^2 untuk variabel tanggung jawab (X4) sebesar 0,209 atau 20,9% artinya bahwa kontribusi faktor tanggung jawab terhadap kinerja karyawan adalah 20,9% dengan catatan faktor lain konstan.

Pengaruh Variabel Pengembangan (X5) terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan tugas harus memberikan harapan kepada karyawan khususnya untuk mengembangkan karier dimasa mendatang. Manajer harus mengupayakan kondisi demikian, sehingga akan tercipta motivasi kerja.

Koefisien regresi variabel pengembangan (X5) adalah sebesar 0,514 yang berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila pengembangan dalam pekerjaan meningkat maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan (X5) sebesar 15,335 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pengembangan (X5) dengan kinerja karyawan (Y) adalah signifikan artinya dapat menerangkan variabel terikat serta ada pengaruh pada keduanya.

Angka r^2 untuk variabel (X5) sebesar 0,598 atau 59,8% artinya bahwa kontribusi faktor pengembangan terhadap kinerja karyawan adalah 59,8% dengan catatan faktor lain konstan.

Pembahasan Terhadap Penelitian Terdahulu

Beberapa thesis terdahulu yang dijadikan bahan acuan dalam penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut :

1. Mohammad Hasan (2003), dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Keikatan pada Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Mengembangkan Sistem Informasi Data Elektronik di Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel motivasi yang berupa prestasi,

pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan, serta pengaruh variabel keikatan terhadap organisasi yang berupa keikatan efektif, keikatan kelanjutan, dan keikatan normative terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a. Variabel motivasi dan keikatan pada organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mengembangkan system informasi data elektronik di Pemerintah Kabupaten Situbondo, hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 11,658 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,285 pada taraf nyata 0,05. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan, dihasilkan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 22,520 + 1,175(X1) - 0,965(X2) + 3,580(X3) - 2,414(X4) - 3,072(X5) + 0,02(X6) - 0,217(X7) + 0,626(X8)$$

- b. Dari beberapa variabel bebas yang ada pada motivasi, variabel pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r^2 parsial yang paling tinggi dari variabel pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 0,249 (24,9%). Sedangkan untuk variabel keikatan pada organisasi, variabel keikatan normative berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai hitung sebesar 0,143 (14,3%). Jadi variabel pekerjaan itu sendiri dan variabel keikatan normatif yang paling dominan memberikan sumbangan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Hasan maka dapat dikatakan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Penulis, sehingga dapat dijadikan rujukan.

2. Sugeng Purwo Priyanto (2003), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada Kantor Pengolahan Data Elektronik dan Arsip Daerah Situbondo, yang bertujuan:
 - a. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pendidikan terhadap efektifitas kerja karyawan di kantor PDE dan ARDA Kabupaten Situbondo.
 - b. Untuk mengetahui variabel mana dari variabel motivasi (yang meliputi Efektifitas Kerja, On The Job Training, Vestibule, Demotrition and Examples, Apprecesship, Class Room Methode, Training Methode, Under Studies, Job Rotation and Planned Progression, Coaching-Conseling) yang paling berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan di Kantor PDE dan ARDA Kabupaten Situbondo.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda, penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut :

- 1) Variabel motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan (92,8%) terhadap efektifitas kerja karyawan Kantor PDE dan ARDA Kabupaten Situbondo.
- 2) Dari berbagai variabel motivasi yang ada, maka variabel Vestibule memberikan pengaruh paling besar (28,1%) terhadap efektifitas kerja karyawan di Kantor PDE dan ARDA Kabupaten Situbondo.

- 3) Regresi linear yang didapatkan dari hasil penelitian Sugeng Purwo Priyanto adalah :

$$Y = -33,314 + 0,792(X1) + 3,384(X2) - 1,287(X3) - 1,541(X4) + 0,0994(X5) + 1,214(X6) + 1,615(X7) - 2,084(X8) - 0,592(X9)$$

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Priyo Priyanto maka dapat dikatakan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Penulis, sehingga dapat dijadikan rujukan.

3. Eko Priyanto (2003), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Faktor Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan Kota Kediri, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi (yang meliputi Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi Kerja, Kemampuan Kerja) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Kota Kediri. Penelitian ini memberikan hasil bahwa secara bersama-sama faktor motivasi (variabel motivasi) memberikan pengaruh yang signifikan (84,9%) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Kota Kediri.

Sedangkan persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = -7,741 + 0,578(X1) + 0,319(X2) + 0,202(X3) + 0,685(X4)$$

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko Priyanto maka dapat dikatakan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Penulis, sehingga dapat dijadikan rujukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka

dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (Ho) ditolak dan hipotesis kedua (H1) diterima, karena telah terbukti bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri Keberhasilan Pekerjaan (X1), Pengakuan atas Prestasi (X2), Pekerjaan itu Sendiri (X3), Tanggung Jawab (X4), dan Pengembangan (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di STAIN Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($58,975 > 2,2592$) dan nilai Signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Dengan koefisien determinasi berganda (R Square) sebesar 0,657 artinya variabel bebas yang terdiri dari Keberhasilan Pekerjaan, Pengakuan atas Prestasi, Pekerjaan itu Sendiri, Tanggung Jawab, Pengembangan mempunyai kontribusi sebesar 65,7%.
2. Dari beberapa faktor motivasi, variabel Pengembangan (X5) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di STAIN Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r^2 yang paling tinggi dibanding variabel bebas lain yaitu 0,598 atau 59,8% atau dengan kata lain faktor Pengembangan (X5) memberikan kontribusi sebesar 59,8% terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil uji simultan (Uji F) faktor motivasi, variabel Keberhasilan Pekerjaan (X1), Pengakuan (X2), Pekerjaan itu Sendiri (X3), Tanggung Jawab (X4) dan Pengembangan (X5) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Dosen dan Karyawan (Y).
4. Dari uji parsial (Uji-t) faktor motivasi, variabel Keberhasilan Pekerjaan (X1) dan Pengembangan (X5) ditolak, sedangkan variabel Pengakuan (X2),

Pekerjaan itu Sendiri (X3) dan Tanggung Jawab (X4) diterima.

5. Berdasarkan tinjauan empiris dari tesis terdahulu dan tinjauan jurnal penelitian dapat dilihat dari tabel disampaikan bahwa penelitian sebelumnya mendukung terhadap tesis yang telah saya kerjakan.

Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan maka selanjutnya penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi meningkatkan kinerja Dosen dan Karyawan di STAIN Kediri, yaitu :

1. Dengan telah diketahui bahwa variabel pengembangan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, maka STAIN Kediri dengan organisasi atau instansi dimana karyawan bekerja, hendaknya lebih memberikan perhatian pada pemberian pengembangan pada masing-masing karyawan sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengembangan merupakan faktor dominan dalam penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut perlu memperhatikan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas, mendapatkan ketersediaan waktu yang memadai dalam menyelesaikan tugas, memberikan dorongan semangat untuk menyelesaikan tugas walaupun terjadi kerusakan pada sarana pekerjaan serta memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan tersebut.
3. Berdasarkan penelitian yang telah saya lakukan koefisien Determinan (R^2) sebesar 0,657 atau 65% menunjukkan bahwa model regresi berganda ini memberikan pernyataan adanya pengaruh yang besar/kuat,

maka disampaikan kepada peneliti berikutnya untuk mengembangkan penelitian yang lebih sempurna dari peneliti-peneliti yang sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Zaenal, 2000. *Pengaruh Pemberian Motivasi dan Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Prestasi Kerja pada Industri Kecil Logam di Kabupaten Sidoarjo*, Tesis tidak diterbitkan, Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya Malang.
- Agung, I Gusti Ngurah, 1992. *Metode Penelitian Sosial*, Gramedia, Jakarta.
- Anoraga, Pandji, 1995. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Baird, Liyold, 1986. *Managing Performance*, Toronto John Wiley and Sons, Inc.
- Bernardi H. John and Joyce EA Russell, 1993. *Human Resource Management : An Experiential Approach*, Mc Graw Hill, New York.
- Dessier, Gary, 1992. *Industrial Organization*, Third Edition, Mc Graw Hill, New York.
- Effendi, Ohong Uchajana, 1988. *Hubungan Insani*, Remaja Karya, Bandung.
- French, Wendel L, 1994. *Human Resource Management*, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Aksaran, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.

- Hasan, Mohamad, 2003. *Pengaruh Motivasi dan Keikatan pada Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Mengembangkan Sistem Informasi dan Elektronik di Pemerintah Daerah Kabupaten Situbondo*, Tesis tidak diterbitkan, Program Pasca Sarjana Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya.
- Hasibuan, Malayu SP, 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke III, BPFE I, Yogyakarta.
- Moon, Philip, 1994. *Penilaian Karyawan*, Terjemahan, Edisi I, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan, 1995. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*, Cetakan ke II, Bina Aksara, Jakarta.
- Muljono, Pudji, 2002. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Sikap Terhadap Profesi dengan Motivasi Kerja Pustakawan*, Jurnal Perpustakaan Pertanian 11 (1), 1-6
- Munifah, 2004. *Kontribusi Kepuasan Kerja dan Daya Tahan Stres Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai STAIN Kediri*, Realita 1 (1) : 35-53
- Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke III, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nimran, Umar, 1996. *Perilaku Organisasi*, Atra Media, Surabaya.
- Nitisemito, Alex S, 1996. *Manajemen Personalia*, Cetakan ke V, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Reksohardiprojo, Sukanto, T., Hani Handoko, 1986. *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Riggio, E. Ronald, 1996. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Second Edition, Harpercollins College Publisher, New York.
- Rintuh, Cornelus 1994. *Methodologi Penelitian Ekonomi*, Edisi I, Liberty, Yogyakarta.
- Santoso, Gatot A.D., 1996. *Pengaruh Beberapa Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit dan Balai Kesehatan Muhammadiyah di Wilayah Jawa Timur*, Tesis tidak diterbitkan, Program Pasca Universitas Narutama Surabaya.
- Sumantri, Suryana, 2001. *Perilaku Organisasi*, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Thoha, Miftah, 1993. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasi*, Raya Grafindo, Jakarta.
- Umar, Hussein, 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Tjahjono, Binawan Nur, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal 2, (2), 1-6
- Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi, 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Pesada, Jakarta.