



**PENGARUH MINAT, MOTIVASI, PENGHARGAAN, DAN
PROFESIONALISME TERHADAP PRESTASI DOSEN
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO
DALAM MELAKUKAN PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

*(The Influences of Interest, Motivation, Appreciation, and Professionalism to
University Abdurachman Saleh Situbondo Lecturer's Achievement in Research
and service to the community)*

TESIS

Oleh

**USROTUL HASANAH, S.Sos
NIM 120920101003**

**KONSENTRASI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH MINAT, MOTIVASI, PENGHARGAAN, DAN
PROFESIONALISME TERHADAP PRESTASI DOSEN
UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO
DALAM MELAKUKAN PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

TESIS

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Magister Ilmu Administrasi (S2)
dan mencapai gelar Magister**

**Oleh:
USROTUL HASANAH, S.Sos
NIM 120920101003**

**KONSENTRASI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

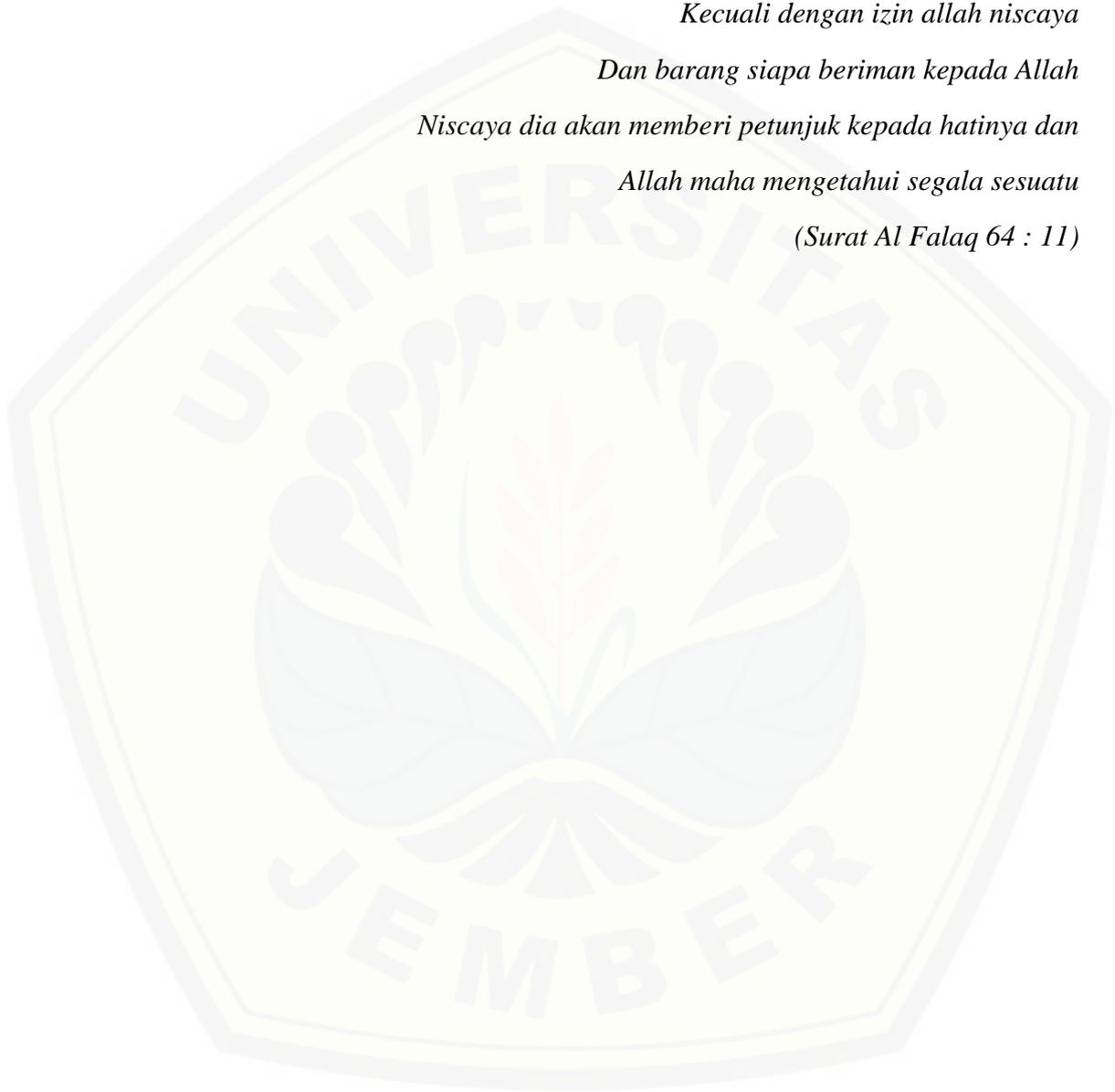
PERSEMBAHAN

Dengan mengharapkan ridlo dan berkah dari Alloh SWT. kupersembahkan Tesis ini:

1. Bapak Sudiarto (Alm) dan Ibu Halima (Alm) yang telah memberiku bekal pendidikan
2. Suami Imam Sarjono, SE, MM yang selalu memberikan doa dan kasih sayang.
3. Anak-anakku (Muqorrobin Ardhi Pradana, Riza Mahdiyah Annisa, Zulfikar Nandya Ardhi Prayudha, Izzuddien Dzulfaqhar Azhmi) terimakasih atas keikhlasannya dalam mendoakan Bunda dalam menyelesaikan kuliah.
4. Sahabat-sahabat seperjuangan di Kampus Universitas Jember dan di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

MOTTO

*Tidak satu petakapun yang menimpa seseorang
Kecuali dengan izin allah niscaya
Dan barang siapa beriman kepada Allah
Niscaya dia akan memberi petunjuk kepada hatinya dan
Allah maha mengetahui segala sesuatu
(Surat Al Falaq 64 : 11)*



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : USROTUL HASANAH

NIM : 120920101003

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul: **“PENGARUH MINAT, MOTIVASI, PENGHARGAAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP PRESTASI DOSEN UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO DALAM MELAKUKAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Peneliti bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun, serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Situbondo, 17 Juni 2016

USROTUL HASANAH
NIM. 120920101003

PERSETUJUAN

Pengaruh Minat, Motivasi, Penghargaan dan Profesionalisme terhadap Prestasi Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Dalam Melakukan Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tesis ini telah disetujui

Tanggal 17 Juni 2016

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota ,

Dr. Akhmad Toha, M.Si
NIP. 195712271987021002

Dr.Zarah Puspitaningtyas,S.Sos,SE,M.Si
NIP. 19750805 2002121002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Dr.Zarah Puspitaningtyas, S.Sos, SE, M.Si
NIP. 19790220 2002122001

PENGESAHAN

Tesis berjudul “Pengaruh Minat, Motivasi, Penghargaan dan Profesionalisme Terhadap Prestasi Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Dalam Melakukan Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat” telah disetujui pada:

Hari, tanggal : Jum’at, 17 Juni 2016
Waktu : 13.00 WIB
Tempat : Ruang Uji Pascasarjana – Fisip Universitas Jember.

Tim Penguji

Ketua Penguji,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si

NIP.196002191987021001

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota ,

Dr. Akhmad Toha, M.Si

NIP. 19571227 198702 1 002

Dr. Zarah Puspitaningtyas,S.Sos,SE,M.Si

NIP. 19750805 200212 1 002

Tim Penguji

Penguji Anggota

Penguji Anggota

Dr.Anastasia Murdyastuti, M.Si

NIP. 195805101987022001

Dr. Edy Wahyudi, MM

NIP. 19750825 2002121002

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Jember

Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA

NIP. 19520727 198103 1 003

ABSTRAK

Usrotul Hasanah. Pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat Dosen. Pembimbing Utama, **Akhmad Toha.**Dosen Pembimbing Anggota **Zarah Puspitaningtyas.**

Rendahnya dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat selama ini, berdampak pada rendahnya prestasi kerja dosen dalam melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Berdasarkan atas latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian terkait dengan pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: 1). Minat berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. 2). Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. 3). Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, 4). Profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan kesimpulan di atas, ada perbedaan antara hipotesis awal dengan hasil penelitian. Dalam hipotesis yang sudah ditulis diawal, dikatakan bahwa minat dan motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen, hal tersebut berbeda dengan minat, penghargaan dan profesionalisme yang selaras dengan hipotesis, yakni berpengaruh terhadap prestasi dosen.

Kata kunci: Minat, motivasi, penghargaan, profesionalisme, prestasi dosen.

ABSTRACT

Usrotul Hasanah. Effect of interest, motivation, respect, and professionalism towards achievement Saleh Situbondo Abdurachman University lecturer in conducting research, and community service. **Top Supervisor,** Akhmad Toha. Dosen Member Supervisor **Zarah Puspitaningtyas.**

Low Abdurachman University lecturer Saleh Situbondo (UNARS) in conducting research and dedication to the community during this time, adversely affects the performance of lecturers in conducting Tri Dharma College. Based on this background, the researchers conducted a study related to the effect of interest, motivation, respect, and professionalism towards achievement UNARS lecturer in conducting research and community service. This type of research used in the study using a quantitative research approach. Based on the results of the study concluded that: 1). Interests influential for achievement lecturer in conducting research and community service. 2). Motivation does not affect the achievement of lecturers in conducting research and community service. 3). Influential awards for achievement lecturer in conducting research, and community service, 4). Professionalism influential for achievement lecturer in conducting research and community service. Based on the conclusion, there is a difference between the initial hypothesis with the results of the study. In the hypotheses that have been written earlier, said that the interest and motivation have an influence on the achievement. From the research that has been done that motivation does not affect the achievement of lecturers, it is different with interest, respect and professionalism that is consistent with the hypothesis, which affect the achievement of lecturers.

Keywords: Interest, motivation, respect, professionalism, lecturers achievement.

RINGKASAN PENELITIAN

Usrotul Hasanah. Pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat Dosen Pembimbing Utama, **Akhmad Toha.**Dosen Pembimbing Anggota **Zarah Puspitaningtyas.**

Jumlah dosen yang sudah sangat memadai tidak berbanding lurus dengan minat dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Rendahnya minat dosen UNARS untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat disebabkan oleh kurang adanya iklim akademis yang kuat di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS), sehingga hal tersebut menyebabkan prestasi dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat menjadi minim. Oleh karena itu, untuk mengetahui prestasi dosen secara lebih detail berdasarkan atas data dan fakta. Maka dalam penelitian ini peneliti mengkaji unsur- unsur penting yang dianggap penting oleh peneliti meliputi minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut: 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh minat terhadap prestasi.2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi. 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap prestasi, dan 4). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap prestasi.

Hipotesis Penelitian

Menurut Mardalis (2002:48), hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Trelease (1960), hipotesis juga merupakan suatu keterangan sementara dari suatu fakta yang dapat diamati Sedangkan menurut Kerlinger (1973) hipotesis adalah pernyataan yang bersifat terkaan dari hubungan antara dua variabel atau lebih. Maka hipotesis penelitian:

H1: Minat berpengaruh terhadap prestasi.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap prestasi.

H3: Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi.

H4: Profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi.

Metode penelitian yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berupa data hasil skoring kuesioner dari jawaban atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner penelitian yang diberikan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa fakta bahwa:

Pertama, variabel minat berpengaruh terhadap prestasi dosen. Sehingga hipotesis yang menyatakan minat berpengaruh terhadap prestasi dosen diterima (H1 diterima *Kedua*, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap prestasi dosen ditolak (H2 ditolak). *Ketiga*, variabel penghargaan berpengaruh terhadap prestasi dosen. Sehingga hipotesis yang menyatakan penghargaan berpengaruh terhadap

prestasi dosen diterima (H3 diterima). *Keempat*, variabel profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen. Sehingga hipotesis yang menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen diterima (H4 diterima).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, variabel minat dosen Universitas Abdurachmad Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berpengaruh terhadap prestasi dosen. *Kedua*, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka hipotesis yang menyatakan variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi dosen ditolak. *Ketiga*, variabel penghargaan berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan *keempat*, variabel profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka hipotesis yang menyatakan variabel penghargaan dan profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen diterima.

Kata kunci: Minat, Motivasi, Penghargaan, Profesionalisme, Prestasi dosen

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian karya ilmiah ini karena adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah bersedia memberikan waktu dan masukan yang berharga bagi penulisan tesis ini.
3. Dr. Zarah Puspitaningtyas, S.Sos,SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing anggota yang telah banyak memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran hingga terselesainya karya ilmiah ini.
4. Pimpinan dan Staf UPT Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang telah memberikan data guna kelengkapan penulisan tesis ini.
5. Seluruh Dosen dan staf administrasi program pascasarjana Unej.
6. Teman-teman MIA 2012 yang senantiasa memberikan masukan dan dukungan kepada penulis.
7. Untuk semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu, terima kasih atas dorongan semangat dan doanya.

Situbondo, 17 Juni 2016

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Persembahan	iii
Motto	iv
Pernyataan.....	v
Persetujuan	v
Pengesahan.....	vii
Abstrak.....	viii
Ringkasan Penelitian.....	x
Kata Pengantar.....	xii
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar.....	xvii
Daftar Lampiran.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teoritik	16
2.1.1 Pengertian Organisasi	16
2.1.1.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	16
2.1.1.2 Dimensi- Dimensi Iklim Organisasi	18
2.1.2 Pengertian Prestasi Kerja	20
2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	21
2.1.2.2 Indikator Prestasi Kerja	22

2.1.2.3	Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	23
2.1.2.4	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	24
2.1.3	Pengertian Minat	25
2.1.3.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Timbulnya Minat	27
2.1.3.2	Fungsi Minat	27
2.1.3.3	Macam-macam Minat	28
2.1.4	Pengertian Motivasi	28
2.1.4.1	Konsep Motivasi	29
2.1.4.2	Faktor Pendorong Motivasi	30
2.1.5	Pengertian Penghargaan	31
2.1.5.1	Pembagian Penghargaan	32
2.1.5.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penghargaan	33
2.1.5.3	Tujuan Penghargaan	35
2.1.6	Pengertian Profesionalisme	37
2.2	Tinjauan Empirik	40
2.3	Hubungan antar Variabel	41
2.3.1	Hubungan Minat dan Prestasi Kerja	42
2.3.2	Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja	42
2.3.3	Hubungan Penghargaan dan Prestasi Kerja	43
2.3.4	Hubungan Profesionalisme dan Prestasi Kerja	43
2.4	Kerangka Konseptual	43
2.5	Hipotesis Penelitian	44
BAB 3 METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	46
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.3	Sumber Data Penelitian	47
3.4	Populasi dan Sampel	47
3.4.1	Populasi	47
3.4.2	Teknik Penyajian Sampel	48
3.5	Metode Pengumpulan Data	48

3.6 Teknik Pengambilan Sampel	48
3.7 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel	49
3.7.1 Identifikasi Operasional Variabel	49
3.7.2 Definisi Operasional Variabel	49
3.8 Skala Pengukuran Variabel	56
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	57
3.9.1 Uji Validitas	57
3.9.2 Uji Reliabilitas	57
3.10 Metode Analisis	57
3.10.1 Uji Asumsi Klasik	57
3.10.2 Analisis Regresi Berganda	59
3.10.3 Uji Hipotesis	59
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Sejarah Universitas Abdurrachman Saleh Situbondo	62
4.2 Karakteristik Responden.....	63
4.3 Hasil Penelitian	65
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.3 Regresi Linier Berganda	70
4.4 Pembahasan.....	72
4.4.1 Pengaruh Minat Terhadap Prestasi Dosen.....	72
4.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Dosen.....	74
4.4.3 Pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi Dosen.....	75
4.4.4 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Dosen.....	76
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	78
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1.1 Data Jumlah Mahasiswa UNARS Angkatan 2011/2012 s/d 2014/ 2015	6
1.2 Data dosen mulai tahun TA 2011/2012 s/d 2014/ 2015 ...	7
1.3 Perkembangan penelitian dosen TA 2011/2012 s/d 2014/ 2015	8
1.4 Perkembangan pengabdian masyarakat TA 2011/2012 s/d 2014/ 2015... ..	10
1.5 Data dosen berdasarkan status TA 2011/2012 s/d 2014/ 2015.....	12
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.3 Jumlah Responden Pada Masing- Masing Fakultas	64
4.4 Jabatan Akademik Pada Masing- Masing Responden	65
4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	66
4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	67
4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas.....	68
4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Gletser.....	69
4.10 Regresi Linier Berganda.....	70
4.11 Uji F.....	70
4.12 Uji t.....	71

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka konseptual 44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi data kuisioner

Lampiran 3 Validitas n Reliability

Lampiran 4 Data regresi

Lampiran 5 Uji Normalitas

Lampiran 6 Uji Multikolineritas

Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 9 Uji t

Lampiran 10 Uji f

Lampiran 11 Koefisien Determinasi Berganda

Lampiran 12 Data dosen NIDN dan YAYASAN semua Fakultas TA. 2014/2015

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu negara banyak ditentukan oleh seberapa besar tingkat pendidikan setiap warga negaranya, semakin tinggi tingkat pendidikan suatu negara maka kesejahteraan bangsa itu juga semakin tinggi. Perguruan tinggi sebagai salah satu institusi yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam perannya untuk menciptakan generasi penerus di masa yang akan datang agar menjadi lebih baik. Sebagaimana diamanatkan pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 bahwa berdirinya negara Republik Indonesia salah satunya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, oleh sebab itu setiap warga negara Republik Indonesia memiliki hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang layak. Untuk mewujudkan amanat yang terkandung dalam UUD tersebut, maka pemerintah sebagai regulator penyelenggaraan

Negara melakukan penyelenggaraan program pendidikan mulai tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Terkait dengan penyelenggaraan pendidikan tinggi pemerintah mengaturnya dalam Undang-Undang (UU) Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, di mana dalam ketentuan umum UU tersebut, pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa:

“Perguruan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia”

Berdasarkan atas ketentuan di atas, perguruan tinggi dalam wilayah jangkauannya memiliki jangkauan yang cukup luas. Dengan luasnya jangkauan pengelolaan terhadap program yang bisa di kembangkan maka ketentuan umum dalam UU No. 12 Tahun 2012 bahwa:

“Perguruan Tinggi Negeri yang selanjutnya di singkat dengan PTN yang didirikan dan/ atau dikelola oleh pemerintah (Pasal 7)” “Perguruan Tinggi Swasta yang selanjutnya di singkat dengan PTS yang didirikan dan/ atau dikelola oleh masyarakat (Pasal 8)”

Dibukanya ruang oleh pemerintah terhadap keterlibatan swasta dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi memiliki 2 (dua) makna sekaligus: *Pertama*, adanya keterbukaan oleh pemerintah terhadap semua pihak dalam ikut serta mencerdaskan bangsa melalui mekanisme penyelenggaraan pendidikan tinggi. *Kedua*, tidak mampunya pemerintah menampung semua calon mahasiswa untuk masuk kedalam PTN, karena jumlah PTN yang tidak sebanding dengan kebutuhan calon mahasiswa. Dua poin strategis di atas, menjadikan peran penting swasta guna membantu keterbatasan yang di miliki oleh pemerintah, untuk ikut serta mencerdaskan bangsa. Adapun tujuan dari penyelenggaraan pendidikan tinggi berdasarkan atas UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, ketentuan umum pasal 5 adalah:

1. Berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa;
2. Dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa;
3. Dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan
4. Terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Berangkat dari tujuan tersebut, maka keberadaan PTS di tuntut untuk mampu memenuhi tujuan di atas. Namun seringkali dalam prakteknya, PTS dalam penyelenggaraan pendidikan tingginya menemukan banyak persoalan. Paling tidak peneliti menemukan beberapa fakta awal berdasarkan pengamatan, antara lain:

1. Banyak PTS tidak berijin namun melakukan penerimaan mahasiswa
2. Jumlah rasio dosen yang tidak seimbang dengan jumlah mahasiswa
3. Banyak PTS menyelenggarakan proses belajar mengajarnya tidak dilakukan secara optimal, bahkan ada beberapa kasus proses belajar mengajar tidak dilakukan namun mereka mengeluarkan ijazah
4. Adanya kelas jauh yang di selenggarakan oleh PTS
5. Konflik internal PTS
6. Tidak memadai bahkan tidak layaknya sarana dan prasarana yang dimiliki PTS dalam melakukan proses belajar mengajar
7. Kualitas dosen PTS yang melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi (pengajaran, penelitian dan pengabdian) masih sangat rendah

Kondisi di atas, menunjukkan betapa seriusnya masalah yang ada pada beberapa PTS, bahkan pada tahun 2015 terjadi penonaktifan 243 PTS oleh Kemenristekdikti, berdasarkan data pangkalan data pendidikan tinggi (PDPT) Kemenristekdikti. Penyebab dari penonaktifan beberapa PTS tersebut beragam sebagaimana sudah di sebutkan di atas. Di sisi yang lain, penyebab penonaktifan di atas juga di sebabkan oleh buruknya fungsi pengawasan dan pembinaan yang di lakukan oleh Kopertis, seperti yang diungkap oleh Ketua Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta (APTISI) Edy Suandi Hamid, menurutnya:

"Harusnya ada pengawasan dan pembinaan dilakukan baik dari Kopertis maupun Dirjen Dikti secara berkala. Kalau betul itu dilakukan, tidak akan tiba-tiba terjadi seperti ini " (Warta Kota, 2 Oktober 2015).

Lemahnya pengawasan dan pembinaan yang dilakukan Kopertis tersebut jelas sekali menunjukkan kurang optimalnya kinerja Kopertis dalam menjalankan tugas fungsinya, sebagaimana di ketahui tugas dan fungsi Kopertis dalam pengawasan dan pembinaan, antara lain:

1. Melaksanakan bimbingan penyelenggaraan Program Tri Dharma Perguruan Tinggi pada PTS di wilayah kerjanya;
2. Memberikan dorongan dan saran-saran dalam rangka pengembangan Perguruan Tinggi;
3. Swasta sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh Direktorat Jenderal

Pendidikan Tinggi;

4. Memberikan bantuan sarana dan tenaga kepada Perguruan Tinggi Swasta dalam rangka peningkatan kemampuan PTS untuk mandiri; dan
5. Melaksanakan tugas-tugas lain atas petunjuk Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
6. Melaksanakan Pengendalian teknis dan Pengayoman kepada PTS di wilayah kerjanya.

Kondisi yang sama nampak terjadi dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi oleh PTS di Jawa Timur seperti yang diungkap oleh Direktur Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristek-Dikti) :

Tercatat ada 19 PTS yang dinonaktifkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, untuk PTS yang berada di Jawa Timur" (Antara, 7 Mei 2014).

Fenomena sanksi beberapa PTS di Jawa Timur tersebut menunjukkan bahwa persoalan pengelolaan PTS secara umum setiap daerah (provinsi) hampir sama, yaitu lemahnya pengelolaan internal PTS oleh PTS itu sendiri dan kurangnya pengawasan serta pembinaan oleh Kopertis, dalam hal ini untuk Jawa Timur Kopertis 7. Fakta lain yang muncul, masih lebih banyak dosen PTS lemah dalam produktifitas pengembangan akademik, terutama dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi yakni pengajaran, penelitian dan pengabdian. Kondisi ini sesungguhnya masalah utama pada banyak PTS, berdasarkan data dari Sistem Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (Simlitabmas) Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) Kemeterian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) hanya ada 7 prosen PTS di Jawa Timur yang memiliki produktifitas tinggi pada pengembangan penelitian dan pengabdian masyarakat dengan pendanaan dari Dirjen Dikti, dari jumlah 331 PTS di Jawa Timur.

Realitas makro (nasional dan Jawa timur) di atas, menjadi catatan penting bagi penulis, sebagai gambaran dan komparasi awal untuk melihat fenomena yang di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS). Apakah kecenderungan lemahnya implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi pada dosen, juga sama

terjadi di UNARS. Namun sebelum membahas hal tersebut, penulis akan menampilkan profil PTS ini. UNARS sebagai Perguruan Tinggi Swasta (PTS) terbesar di Kabupaten Situbondo, memiliki komitmen untuk menjadi dirinya sebagai PTS yang kompetitif, unggul, dan handal dalam pengembangan Tri Darma Perguruan tinggi dengan menjadikan UNARS sebagai *the real university* menekankan pada *Quality, Efficiency* dan *Relevance*.

Untuk mewujudkan hal tersebut, UNARS dalam visinya ingin berperan aktif dalam peningkatan peradaban, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mampu memecahkan berbagai masalah kemasyarakatan. Untuk mencapai visi tersebut, UNARS menjabarkannya dalam misi sebagai berikut: *Pertama*, membangkitkan kekuatan moral dan kesadaran tentang keberadaan penciptaan alam oleh Tuhan Yang Maha Esa dan sadar bahwa setiap kehidupan mempunyai hak untuk dihargai. *Kedua*, menyelenggarakan proses pendidikan agar peserta didik menjadi manusia yang berkemampuan akademik dan atau profesional yang berkualitas serta berkepribadian. *Ketiga*, melakukan pengembangan dan penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora dan seni, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Tujuan dari UNARS sebagai salah satu PTS adalah: *Pertama*, menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mampu membelajarkan diri, memiliki wawasan yang luas, memiliki disiplin dan etos kerja, sehingga menjadi tenaga akademis dan profesional yang tangguh dan mampu bersaing di tingkat internasional. *Kedua*, Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni guna mendorong pengembangan budaya. *Ketiga*, Mempunyai kemampuan dalam pemberdayaan masyarakat melalui konsep pemecahan masalah dengan menggunakan metode ilmiah.

Komitmen UNARS yang teraktualisasi dalam visi, misi dan tujuan serta di tambah lagi dengan tingkat kepercayaan masyarakat yang cukup tinggi belakangan ini, seperti yang tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Mahasiswa UNARS Angkatan 2011/2012 s/d 2014/ 2015

No	Program Studi	Angkatan				Jumlah
		2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	
1	FISIP	126	163	175	185	649
2	Fak Hukum	51	78	107	93	329
3	Fak Ekonomi	146	225	316	313	1000
4	Fak Sastra Inggris	23	27	29	33	112
5	Fak Pertanian	35	57	95	97	284
6	PGSD	246	221	194	98	759
	JUMLAH	627	771	916	819	3133

Sumber : BAAK Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Tahun 2015

Agar kepercayaan masyarakat tetap terjaga, maka pengelolaan UNARS nampaknya perlu di optimalkan kualitasnya, bukan hanya dari segi sarana dan prasarana saja, pengelolaan manajemen, dan kualitas serta profesionalisme dosen dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi diharapkan akan tumbuh semakin baik. Oleh karena itu maka penting dalam penelitian ini melihat bagaimana minat dan motivasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat selama ini.

Berdasarkan atas hal tersebut maka penulis akan melakukan analisis terkait minat dan motivasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sebagaimana berikut: Minat dan motivasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian. Sebelum melihat kuantitas penelitian dosen UNARS, penulis akan menyampaikan data dari Biro Administrasi Umum (BAU) UNARS, terkait jumlah dan rasio dosen dan mahasiswa. Berdasarkan data yang di dari BAU, kuantitas dosen di UNARS sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 tahun 2014 tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi dan pengelolaan perguruan tinggi. adalah: *Pertama*, untuk fakultas eksakta, rasio dosen dan mahasiswa adalah 1 dosen banding 24 mahasiswa. *Kedua*, untuk fakultas non eksakta 1 dosen banding 40 mahasiswa. Berikut data lengkapnya termuat

dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Data dosen mulai tahun TA 2011/2012 s/d 2014/ 2015

FAKULTAS	TAHUN AKADEMIK			
	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Fak. Hukum	19	19	20	20
Fak. Ekonomi	35	35	38	38
Fak. ISIPOL	27	28	29	29
Fak. Pertanian	22	24	24	24
Fak. Sastra	12	13	13	14
PGSD	50	55	58	58
Jumlah	165	174	182	183

Sumber : BAU Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Namun jumlah dosen yang sudah sangat memadai di atas, tidak berbanding lurus dengan minat dosen dalam melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya dalam melakukan penelitian. Rendahnya minat dosen UNARS untuk melakukan penelitian disebabkan oleh kurang adanya iklim akademis yang kuat di UNARS, sehingga hal tersebut menyebabkan minat dosen rendah (Slameto: 2003), Minat adalah rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Sedangkan Bernard (dalam Sardiman :2008) mengatakan bahwa minat tidak timbul secara tiba-tiba atau spontan, melainkan timbul akibat partisipasi, pengalaman, kebiasaan pada waktu belajar atau bekerja.

Berdasarkan atas realitas yang dikaitkan dengan teori, menunjukkan grafik penelitian dosen di UNARS kecenderungannya terus menurun. Padahal di sisi yang lain, jumlah dosen di UNARS tiap tahun terus bertambah. Berikut data tabel perkembangan penelitian dosen UNARS ini:

Tabel 1.3 Perkembangan penelitian dosen TA 2011/2012 s/d 2014/ 2015

FAKULTAS	TAHUN dan SUMBER DANA							
	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015	
	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI
Fak. Hukum	10	-	10	-	10	-	10	-
Fak. Ekonomi	12	-	15	-	-	-	-	-
Fak. Isipol	12	-	10	-	7	-	10	-
Fak. Pertanian	1	1	9	1	10	-	-	-
Fak. Sastra	-	-	-	-	4	-	4	-
PGSD	-	-	-	-	1	-	3	-
JUMLAH	35	1	44	1	32	0	27	0

Sumber : P3M Universitas Abdurachman Saleh Situbondo 2015

Tabel tersebut di atas, mencerminkan keseluruhan jumlah dosen UNARS baik dosen yang sudah memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) maupun dosen yang belum memiliki NIDN (dosen baru, dosen masih bergelar S1, dan dosen yang menempuh studi S2). Di mana dosen yang sudah memiliki NIDN memiliki kesempatan untuk mengakses penelitian baik yang biayai oleh APBU maupun Dirjen Dikti. Sedangkan untuk dosen yang masih belum memiliki NIDN mereka hanya dapat mengakses penelitian yang dibiayai oleh APBU saja. Oleh karena itu dalam tabel perkembangan Penelitian Dosen 2011/2012 s/d 2014/ 2015 dapat di lihat kinerja dosen dalam penelitian dalam setiap tahun akademik.

Pada tahun akademik 2011/ 2012 kegiatan penelitian dosen berjumlah 36 penelitian, dengan komposisi 35 penelitian di biayai oleh anggaran APBU dan 1 penelitian di biayai Dirjen Dikti. Apabila data tersebut di komparasikan dengan jumlah dosen keseluruhan yang ada di UNARS yang berjumlah dosen 165 orang. Maka jumlah penelitian dosen di UNARS masih sangat minim, yakni hanya 18 prosen dari jumlah dosen keseluruhan, yang pembiayaanya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Universitas (APBU) dan 0,5 prosen dari jumlah dosen keseluruhan, yang pembiayaanya dibiayai oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti). Kondisi ini menjadi catatan awal betapa lemahnya kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Di tahun akademik 2012/2013 kegiatan penelitian meningkat dari pada tahun akademik sebelumnya (2011/2012), dengan jumlah penelitian dosen berjumlah 45 penelitian, dengan komposisi 44 penelitian di biayai oleh APBU dan 1 penelitian di biayai Dirjen Dikti. Apabila data tersebut di komparasikan dengan jumlah dosen keseluruhan yang ada di UNARS yang berjumlah dosen 174 orang. Maka jumlah penelitian dosen di UNARS masih sangat minim, namun ada peningkatan prosentase, yakni 22 persen dari jumlah dosen keseluruhan, yang pembiayaanya dibiayai oleh APBU dan 0, 4 persen dari jumlah dosen keseluruhan, yang pembiayaanya dibiayai oleh Dirjen Dikti. Kondisi serupa juga masih terjadi, yakni lemahnya motivasi dan minat dosen dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi.

Data selanjutnya, yakni tahun akademik 2013/2014 dan 2014/2015 penelitian dosen terus mengalami penurunan yang cukup signifikan, baik yang di biayai oleh APBU maupun Dirjen Dikti, bahkan penelitian yang dibiayai Dirjen dikti di dua tahun akademik ini tidak ada. Data lebih rincinya terkait hal tersebut adalah pada tahun akademik 2013/2014 hanya ada 32 penelitian. Manakala jumlah ini dibandingkan dengan jumlah dosen 182 orang, maka tingkat produktifitas dosen untuk melakukan penelitian berada pada kisaran 16 persen. Realitas yang sama, bahkan lebih parah terjadi pada tahun akademik 2014/2015 dengan jumlah dosen 183 orang, jumlah penelitian hanya 27 penelitian, sehingga tingkat produktifitas dosen dalam melakukan penelitian hanya mencapai 12 persen saja. Dengan semakin merosotnya kinerja dosen dalam melakukan penelitian menunjukkan ada persoalan pada aspek internal dosen maupun iklim yang ada di UNARS, yang nantinya akan di kaji oleh peneliti pada hasil penelitian dan pembahasan.

Demikianlah perkembangan penelitian dosen UNARS dalam kurang waktu 4 tahun belakangan dan dapat diambil benang merah, bahwa meningkatnya kuantitas dosen dan mahasiswa di UNARS tidak dibarengi pula oleh peningkatan kuantitas dosen dalam melakukan penelitian. Menurut Newstrom (2006), rendahnya kinerja (prestasi) secara langsung dipengaruhi motivasi, kualitas kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Dalam kasus ini penulis

memiliki kesimpulan awal bahwa faktornya hanyalah motivasi, kualitas kerja, dan dinamika kelompok. Untuk kepemimpinan, komunikasi penulis tidak melihatnya sebagai kendala, bahkan pimpinan (rektor) berupaya terus memotivasi dengan memberi *reward* berupa dana baik penelitian yang di biayai APBU dan Dirjen Dikti, tujuannya untuk memotivasi dosen untuk terus meneliti.

Minat dan motivasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian. Berdasarkan data yang di dapat peneliti dari Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M) Universitas Abdurachman Saleh Situbondo tahun 2015, memperlihatkan bahwa perkembangan pengabdian kepada masyarakat pada tahun akademik 2011/2012 s/d 2014/ 2015 memperlihatkan grafik fluktuatif dan kecenderungannya menurun, berikut tabel terkait hal tersebut:

Tabel 1.4 Perkembangan pengabdian masyarakat TA 2011/2012 s/d 2014/ 2015

FAKULTAS	TAHUN dan SUMBER DANA							
	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015	
	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI
Fak. Hukum	5	-	5	-	5	-	4	-
Fak. Ekonomi	9	-	14	-	-	-	-	-
Fak. Isipol	10	-	10	-	6	-	10	-
Fak. Pertanian	2	-	9	-	4	-	-	-
Fak. Sastra	-	-	-	-	-	-	-	-
PGSD	-	-	-	-	-	-	1	-
JUMLAH	26	0	38	-	15	0	15	0

Sumber : P3M Universitas Abdurachman Saleh Situbondo tahun 2015

Tabel terkait perkembangan pengabdian kepada masyarakat di atas, menunjukkan bahwa proses pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh para dosen lebih menitik beratkan pada pembiayaan yang bersumber dari dana internal, yaitu dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Universitas. Tidak adanya Dosen UNARS yang mampu mengakses dana eksternal dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat, seperti dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) Kementerian Riset dan Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti). Padahal anggaran pengabdian kepada masyarakat yang di

biayai oleh Dirjen Dikti setiap tahun terus di tingkatkan jumlahnya.

Berdasarkan tabel di atas, kondisi kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh dosen UNARS sama dengan kondisi penelitian dosen yang sudah di bahas di awal yakni terus mengalami penurunan kuantitas. Berikut uraian lengkap pengabdian kepada masyarakat dari tahun ke tahun. Pada tahun akademik 2011/2012 kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh dosen berjumlah 26 pengabdian kepada masyarakat. Jumlah pengabdian kepada masyarakat tersebut apabila data tersebut di komparasikan dengan jumlah dosen keseluruhan yang ada di UNARS yang berjumlah dosen 165 orang. Maka jumlah pengabdian dosen di UNARS masih sangat minim, yakni 14 persen dari jumlah dosen keseluruhan.

Di tahun akademik 2012/ 2013 kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh dosen meningkat dari pada tahun akademik sebelumnya, dengan jumlah pengabdian kepada masyarakat sebanyak 38 pengabdian kepada masyarakat. Apabila data tersebut di komparasikan dengan jumlah dosen keseluruhan yang ada di UNARS yang berjumlah dosen 174 orang. Maka jumlah pengabdian dosen di UNARS hanya berada pada kisaran 19 persen. Dan pada tahun akademik 2013/2014 dan 2014/2015, pengabdian kepada masyarakat oleh dosen terus mengalami penurunan yang cukup signifikan. Data lebih rincinya sebagai berikut: Pada tahun akademik 2013/2014 hanya ada 15 pengabdian kepada masyarakat hal yang sama terjadi pada tahun akademik 2014/2015, namun yang menjadi pembeda adalah kuantitas dosen.

Di tahun akademik 2013/ 2014, jumlah dosen sebanyak 182 dosen, jadi jumlah persentase pengabdian kepada masyarakat dengan jumlah dosen adalah 7 persen. Sedangkan pada tahun akademik 2014/ 2015, jumlah dosen mencapai 183 dosen. Jadi jumlah persentase pengabdian kepada masyarakat dengan jumlah oleh dosen UNARS yang minim dalam kurun waktu 4 tahun belakangan, menunjukkan kegairahan dosen UNARS untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi masih rendah bahkan terus mengalami penurunan setiap tahunnya. Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, Pasal 60 poin A:

“Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban,

melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”

Realitas kinerja dosen yang rendah dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat selama ini di UNARS karena minimnya dana yang disiapkan untuk kegiatan penelitian dan pengabdian penghargaan baik berupa reward maupun financial, sehingga menyebabkan dosen kurang komitmen dalam mengembangkan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo memiliki dosen 183 dengan kategori dosen yayasan berNIDN, dosen yayasan tanpa NIDN karena masih studi lanjut, dosen ber NUPN dosen yang awalnya berNIDN tetapi karena ada perubahan peraturan sehingga berubah disebabkan karena bekerja pada instansi lain, ada juga dosen luar biasa (LB) artinya dosen tersebut terikat pada lembaga lain atau status dosen hanya sebagai sambilan bukan pekerjaan utama, seperti sebagai PNS, guru atau lembaga-lembaga lainnya. seperti tabel berikut :

Tabel 1.5 Data dosen berdasarkan status TA 2011/2012 s/d 2014/ 2015

FAKULTAS	STATUS DOSEN			
	NIDN	Yayasan non NIDN	NUPN	LB
Fak. Hukum	13	3	4	4
Fak. Ekonomi	18	6	3	14
Fak. ISIPOL	12	5	3	12
Fak. Pertanian	10	11	-	3
Fak. Sastra	9	-	-	5
PGSD	16	6	-	36
Jumlah	78	31	10	74

Sumber : BAU Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Dengan gambaran dosen UNARS yang memiliki pekerjaan doble job tersebut, menjadi pengaruh terhadap rendahnya minat dan motivasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, selain itu juga rendahnya pengetahuan dosen dibidangnya membuat keinginan untuk melakukan penelitian menjadi rendah.

Beberapa faktor di atas, nampaknya dapat ditarik kesimpulan dalam latar belakang ini, bahwa rendahnya tingkat produktifitas dosen UNARS dalam

melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: 1). Rendahnya dana penelitian yang diberikan oleh lembaga (UNARS) terhadap dosen secara keseluruhan, sehingga menyebabkan dosen kurang minat dan motivasi dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. 2). Masih banyak dosen yang dobel job dalam bekerja 3) Kurangnya pengetahuan dan keahlian dibidangnya. Dari sini maka peneliti melakukan penelitian terhadap dosen UNARS yang ber NIDN dikarenakan dana yang disediakan DIKTI hanya disediakan untuk dosen yang ber NIDN yakni 78 dosen yang menjadi sampel penelitian hal ini sesuai dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen sedangkan dosen diluar NIDN dapat melakukan penelitian yang nantinya mendapat ganti pembiayaan dari dana Anggaran Pendapatan Belanja Universitas tetapi dana tersebut sangat kecil.

Manakala kondisi terkait fakta- fakta di atas, dikaitkan dengan teori maka peneliti sepakat dengan apa yang di sampaikan oleh Heskett (1998), ia menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan seseorang dalam satuan waktu tertentu. Pendapat Soedarmayanti (2004), ia menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil suatu pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu. Oleh karena itu, terkait dengan fakta-fakta yang terungkap di atas, nampaknya persoalan prestasi individu dosen di UNARS, secara umum ada masalah. Oleh karena itu penulis sepakat dengan apa yang diungkap oleh Lawler (1998) yang menyatakan bahwa prestasi individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor (a) harapan adanya imbalan, (b) dorongan, (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (d) persepsi terhadap tugas, (e) imbalan dan kepuasan kerja.

Apa yang di ungkapkan oleh Lawler (1998) dapat di ringkas menjadi dua pokok persoalan, yaitu profesionalisme dan penghargaan. Maka oleh karena itu profesionalisme dan penghargaan merupakan masalah yang harus segera di benahi baik oleh individu dosen maupun institusi (UNARS) ke depan. Hal ini berbeda dengan apa yang di lakukan oleh peneliti terdahulu, yakni Jani (2009), dalam penelitiannya menunjukkan adanya dosen kurang mencurahkan perhatian pada profesinya. Hal ini disebabkan dosen mengajar di tempat lain: 1). Dosen memiliki pekerjaan lain untuk memperoleh penghasilan tambahan dan prestise. 2). Dosen

mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. 3). Dosen datang tidak tepat waktu.

Ternyata dari hasil penelitian Jani (2009), sebagian dosen PTS menjadikan profesi dosen bukan merupakan pilihan utama sehingga kondisi ini kurang menunjang motivasi kerja mereka dan penelitian yang dilakukan oleh Jani (2009) hanya melihat faktor internal dosen semata, faktor eksternal (PTS) belum di lihat oleh Jani (2009), celah ini yang akan di lengkapi dalam penelitian selanjutnya oleh penulis dalam penelitian ini. Berangkat dari hal tersebut, peneliti terdorong untuk mengetahui realitas: 1). Pengaruh minat, motivasi terhadap prestasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. 2). Penghargaan serta profesionalisme UNARS terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan kerangka uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Minat, Motivasi, Penghargaan, dan Profesionalisme Terhadap Prestasi Dosen Universitas Abdurrachman Saleh Situbondo Dalam Melakukan Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang adapun, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah minat berpengaruh terhadap prestasi ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi ?
3. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi ?
4. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi ?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh minat terhadap prestasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap prestasi.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap prestasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh pada penelitian ini berdasarkan ulasan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terutama bagi pengembangan ilmu administrasi, khususnya tentang pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen.

2. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan diskusi bagi civitas akademika dan memberikan masukan, baik berupa informasi maupun pertimbangan bagi pihak- pihak yang terkait pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen.

3. **Manfaat bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Dari segi praktis, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan dokumen akademis tentang pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritik

2.1.1 Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Setiap orang tentunya pernah ataupun sedang berada di dalam sebuah organisasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa organisasi yang terkecil adalah sebuah keluarga dan tentunya setiap orang dilahirkan dalam sebuah keluarga. Kemudian yang dikatakan sebagai organisasi yang terbesar adalah sebuah Negara. Oleh karena itu tentunya seseorang secara sadar atau tidak sadar, mau tidak mau, ia telah berada di dalam sebuah organisasi. Berikut ini ada beberapa definisi mengenai organisasi, antara lain:

1. Gaus (dalam Supardi, 2002: 4) mendefinisikan organisasi sebagai tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab.
2. Malinowski (dalam Cahyani, 2003: 2) mendefinisikan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas, terikat pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan.
3. Siagian (dalam Sofyandi, 2007: 3) mendefinisikan organisasi sebagai bentuk persekutuan anantara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.
4. Trewatha (dalam Winardi, 2004: 53) mendefinisikan bahwa sebuah organisasi dapat dinyatakan sebagai sebuah struktur sosial yang didesain guna mengkoordinasi kegiatan dua orang atau lebih.

2.1.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Terdapat berbagai pendekatan telah digunakan untuk memberi pengertian iklim kerja oleh para ahli khususnya di kalangan ahli psikologi industri dan organisasi. Mereka cenderung menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu untuk

mengukur dan menentukan faktor-faktor atau dimensi-dimensi dalam iklim organisasi untuk mengenal secara pasti iklim kerja dalam sebuah organisasi. Istilah iklim kerja banyak digunakan oleh para penulis dan peneliti dengan iklim organisasi. Jadi kedua istilah ini sebenarnya memiliki makna yang sama dan bukan merupakan sebuah perdebatan ilmiah.

Selanjutnya Campbell, Dunnette, Lawler dan Weick dalam Dilham (2005) iklim organisasi sebagai satu set atribusi khusus yang ada pada sebuah organisasi tertentu yang dapat dilihat melalui cara organisasi itu bertindak dengan ahli-ahli dalam organisasi dan lingkungannya. Menurut Saragih (2004), Iklim organisasi merupakan persepsi bersama secara objektif yang mencirikan kehidupan dalam organisasi. Selanjutnya Sohein (dalam Saragih 2004) menyatakan bahwa iklim organisasi berbeda dengan budaya organisasi, karena budaya organisasi lebih memperhatikan nilai-nilai, tradisi, dan sebagainya yang mencerminkan fundamen organisasi yang lebih dalam. Budaya organisasi berubah. Sementara iklim organisasi menjelaskan pola perilaku relatif baru yang diperlihatkan dalam lingkungan organisasi sehari-hari, seperti yang dialami, dipahami, dan ditafsirkan oleh individu.

Simamora (2001) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Menurut Kalbers (1997), Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian.

Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Menurut Vandenberg (1992), iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan

dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, dan mempengaruhi perilaku karyawan organisasi.

2.1.1.2 Dimensi-dimensi Iklim Organisasi

Likert dalam Yulianti (2004) melihat dimensi iklim organisasi dari desain struktur organisasinya, organisasi yang didesain sangat mekanistik menghasilkan iklim organisasi dengan proses kepemimpinan yang tidak memberikan kebebasan pada bawahan, menggunakan ancaman, proses komunikasi dari atas kebawah, interaksi yang terbatas dan tertutup, sentralisasi dan tidak berusaha mengembangkan bawahannya. Pada sistem organik, proses kepemimpinan menurut Gaertner (1987), menimbulkan kepercayaan pada bawahan, bawahan tidak segan membahas persoalan yang dihadapi dengan pimpinan, motivasi lewat metode partisipatif, komunikasi mengalir secara bebas tanpa batasan, desentralisasi dan pimpinan berusaha memikirkan pengembangan bawahannya.

Menurut Likert dalam Yulianti (2004) mengemukakan bahwa iklim organisasi dapat dideteksi menjadi 4 yaitu: sangat autokratis, sedikit tidak autokratis, konsultatif dan partisipatif.

1. Iklim organisasi yang autokratis yaitu proses kepemimpinan yang terjadi sama sekali tidak memberikan keyakinan dan kepercayaan pada bawahan, memotivasi dengan ancaman, sentralisasi dan sama sekali tidak mendorong partisipasi bawahan dan tidak merasa terikat untuk mengembangkan bawahan.
2. Iklim organisasi yang sedikit tidak autokratis adalah proses kepemimpinan yang hanya sedikit memberikan kepercayaan pada bawahan tetapi masih tetap memotivasi dengan ancaman, masih sentralisasi, sedikit mendorong partisipasi dan tidak terikat mengembangkan bawahannya.
3. Iklim organisasi yang konsultatif adalah proses kepemimpinan yang mulai memberikan kepercayaan pada bawahan, tidak sentralisasi, motivasi sudah tidak didasarkan pada ancaman dan mengikut sertakan bawahan

dalam proses pengambilan keputusan.

4. Iklim organisasi yang partisipatif adalah proses kepemimpinan yang lebih kompleks dari ketiga iklim terdahulu, pimpinan memberikan kepercayaan, bawahan merasa bebas membahas permasalahan pekerjaan, motivasi lewat metode partisipatif, interaksi secara terbuka, desentralisasi dan pimpinan memikirkan pengembangan bawahan.

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Kusnan (2006) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

- a) *Flexibility conformity*: 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.
- b) *Responsibility*: 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.
- c) *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.
- d) *Reward*: Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- e) *Clarity*: Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
- f) *Tema Commitmen*: Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat

dibutuhkan.

Manakala iklim dimensi- dimensi iklim organisasi sudah terbentuk maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Seperti yang sudah tertuang dalam tujuan penelitian di awal.

2.1.2 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi Kerja menurut Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan menurut Sutrisno (2010:150). Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2010:150) yang menyatakan bahwa *job performance* (prestasi kerja) adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hasibuan dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2000) dalam <http://elib.unikom.ac.id> diakses tanggal 30 Septembr 2013, menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya. Efendi (2002) dalam <http://elib.unikom.ac.id> diakses tanggal 30 Septembr 2013, mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran pegawai dalam organisasi.

Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, terkait dengan prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesungguhnya merupakan persoalan individu, namun juga memerlukan support dari institusi yang menaunginya.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010:151) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c) Tingkat motivasi kerja.

Sedangkan John Bermadin (2007:106) mengemukakan tentang prestasi kerja :

- a) Kualitas dan kuantitas
- b) Kemandirian
- c) Profesionalisme seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya
- d) Penghargaan yang dihasilkan dalam bentuk materi, jabatan dalam pekerjaan.

Sedangkan Byars, *et al.* (1984) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dalam Sutrisno (2010:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik, pekerjaan, variabel organisasi dan sosial.

2.1.2.2 Indikator Prestasi Kerja

Sutrisno (2010:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Benardin, dkk (1993) dalam Sutrisno (2010:153) menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

- 2) Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- 3) Jangka waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- 4) Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Flippo dalam Sunyoto (2012:22), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui : 1). Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan. 2). Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. 3). Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja. 4). Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.2.3 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai performance appraisal. Pada kamus manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan perilaku organisasi. Menurut Tunggal (1997:48) berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Sedangkan Bittel (1996:233) menyebutkan suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi.

Blanchard dan Spencer (1982:100) menyebutkan penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Esensinya, *supervisor* dan karyawan secara formal melakukan evaluasi terus-menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau

supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai menurut Sunyoto, 2012:198). Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Menurut Panggabean (2002) Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

2.1.2.4 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian-pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training (Gomez, 2001:226).

Cherrington (1995:276) menambahkan tujuan lainnya antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan training untuk kepentingan karyawan agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditigkatkan pada level yang lebih tinggi. Kemudian diintegrasikan pada perencanaan sumber daya manusia yang dihubungkan pada fungsi-fungsi SDM. Lebih jelasnya, penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan (Rahmanto) untuk :

1. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
2. Pengambilan keputusan administrasi seperti : seleksi, promosi, retention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji.
3. Pemberian pinalti seperti : bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

Sunyoto (2012:199-200) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut : 1. Perbaikan prestasi kerja Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai. 2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatasnya. 3. Keputusan-keputusan penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat. 4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali. 5. Perencanaan dan pengembangan karir Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifvitas instansi.

2.1.3 Pengertian Minat

Pengertian Minat Menurut Suryabrata (1988: 109) adalah kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada sesuatu objek atau menyenangkan sesuatu objek. Menurut Crow and Crow (1988: 26), minat adalah pendorong yang menyebabkan seseorang memberi perhatian terhadap orang, sesuatu, aktivitas-aktivitas tertentu untuk berprestasi. Sedangkan menurut Budiarmo (2005), Minat adalah kesadaran individu terhadap suatu objek, suatu berkaitan dengan dirinya. Definisi minat berdasarkan pendapat Crow and Crow dapat diambil pengertian bahwa individu yang mempunyai minat terhadap belajar, maka akan terdorong untuk memberikan perhatian terhadap Belajar tersebut. Karakteristik minat menurut Atmoko (2011: 4):

1. Menimbulkan sikap positif terhadap sesuatu objek.
2. Adanya sesuatu yang menyenangkan yang timbul dari sesuatu objek itu.
3. Mengandung suatu pengharapan yang menimbulkan keinginan atau gairah

untuk mendapatkan sesuatu yang menjadi minatnya

Menurut pendapat diatas yang perlu diperhatikan adalah aspek terakhir yaitu unsur pengharapan menimbulkan keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang menjadi minatnya. Ahli lain mengatakan bahwa minat sebagai sesuatu hasil pengalaman yang tumbuh pada dan dianggap bernilai oleh individu adalah kekuatan yang mendorong seseorang itu untuk berbuat sesuatu (Surachmad, 1980: 90). Jadi pengalaman yang dianggap bernilai merupakan faktor yang turut membuat minat pada diri individu. Pengalaman memberikan motivasi serta kekuatan pada diri individu untuk melakukan sesuatu.

Menurut H.C. Witherington (dikutip Arikunto, 1998), “Minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek, suatu masalah atau situasi yang mengandung kaitan dengan dirinya”. Batasan ini lebih memperjelas *pengertian minat* tersebut dalam kaitannya dengan perhatian seseorang. Perhatian adalah pemilihan suatu perangsang dari sekian banyak perangsang yang dapat menimpa mekanisme penerimaan seseorang. Orang, masalah atau situasi tertentu adalah perangsang yang datang pada mekanisme penerima seseorang, karena pada suatu waktu tertentu hanya satu perangsang yang dapat disadari. Maka dari sekian banyak perangsang tersebut harus dipilih salah satu. Perangsang ini dipilih karena disadari bahwa ia mempunyai sangkut paut dengan seseorang itu. Kesadaran yang menyebabkan timbulnya perhatian itulah yang disebut minat. Berdasarkan pengertian di muka maka unsur minat adalah perhatian, rasa senang, harapan dan pengalaman.

Pengertian minat menurut para ahli artikel definisi minat (yang lainnya). Menurut Witherington (1999), minat adalah kesadaran seseorang dalam sesuatu obyek seseorang, suatu soal atau situasi mengandung sangkut paut dengan dirinya. Pengetahuan atau informasi tentang seseorang atau suatu obyek pasti harus ada terlebih dahulu dapat minat obyek tadi. Menurut Heri (1998), minat adalah suatu fungsi jiwa untuk dapat mencapai sesuatu yang merupakan kekuatan di dalam dan tampak di luar sebagai gerak - gerak. Dalam menjalankan fungsinya minat berhubungan erat dengan pikiran dan perasaan. Manusia memberi corak dan menentukan sesudah memilih dan mengambil keputusan. Perubahan minat

memilih dan mengambil keputusan disebut keputusan kata hati.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Minat

Menurut Crow (1977), ada tiga faktor yang menimbulkan minat yaitu “Faktor yang timbul dari dalam diri individu, faktor motif sosial dan faktor emosional yang ketiganya mendorong timbulnya minat”. Pendapat tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Sudarsono (1980: 12), faktor-faktor yang menimbulkan minat dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Faktor kebutuhan dari dalam. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan yang berhubungan dengan jasmani dan kejiwaan.
2. Faktor motif sosial, Timbulnya minat dalam diri seseorang dapat didorong oleh motif sosial yaitu kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan dari lingkungan dimana ia berada.
3. Faktor emosional. Faktor ini merupakan ukuran intensitas seseorang dalam menaruh perhatian terhadap sesuatu kegiatan atau objek tertentu.

Jadi berdasarkan dua pendapat diatas faktor yang menimbulkan minat ada tiga yaitu dorongan dari diri individu, dorongan sosial dan motif dan dorongan emosional. Timbulnya minat pada diri individu berasal dari individu, selanjutnya individu mengadakan interaksi dengan lingkungannya yang menimbulkan dorongan sosial dan dorongan emosional.

Proses Timbulnya Minat Menurut Charles yang dikutip oleh Widodo (1989:72) dideskripsikan sebagai berikut : Pada awalnya sebelum terlibat di dalam suatu aktivitas, siswa mempunyai perhatian terhadap adanya perhatian, menimbulkan keinginan untuk terlibat di dalam aktivitas. Minat kemudian mulai memberikan daya tarik yang ada atau ada pengalaman yang menyenangkan dengan hal-hal tersebut.

2.1.3.2 Fungsi Minat

Crow (1973: 153) menyatakan ”....*the word interested may be used to the motivating force which courses and individual to give attention force person a thing or activity.*” Pendapat disini dimaksudkan bahwa perhatian kepada

seseorang, sesuatu maupun aktivitas tertentu, sementara ia kurang atau bahkan tidak menaruh perhatian terhadap seseorang, sesuatu atau aktivitas tertentu. Dari uraian tersebut dengan adanya minat memungkinkan adanya keterlibatan yang lebih besar dari objek yang bersangkutan. Karena minat berfungsi sebagai pendorong yang kuat. Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa minat adalah kecenderungan seseorang untuk memilih dan melakukan aktivitas dibandingkan aktivitas yang lain karena ada perhatian, rasa senang dan pengalaman.

2.1.3.3 Macam - macam minat

Beberapa pendapat tentang minat, maka minat dalam pada individu menurut Witherington (1999).dapat di bagi 2 yaitu :

1. Minat primitif atau biologis

Minat yang timbul dari kebutuhan - kebutuhan jasmani berkisar pada soal makanan, comfort, dan aktifitas. Ketiga hal ini meliputi kesadaran tentang kebutuhan yang terasa akan sesuatu yang dengan langsung dapat memuaskan dorongan untuk mempertahankan organisme.

2. Minat kultural atau sosial

Minat yang berasal dari perbuatan belajar yang lebih tinggi tarafnya. Orang yang benar-benar terdidik ditandai dengan adanya minat yang benar-benar luas terhadap hal-hal yang bernilai.

2.1.4 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi menurut Greenberg (dalam Djaali, 2008) adalah proses membangkitkan, mengarahkan dan memantapkan perilaku arah suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Dari definisi tersebut di atas dapat dilihat bahwa:

1. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi atau tenaga dalam diri pribadi seseorang;
2. Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan yang mengarah ke tingkah laku seseorang; dan

3. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan

Pentingnya motivasi menurut Hasibuan (2005) adalah karena motivasi yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting dalam upaya untuk mencapai prestasi di sekolah, dan motivasi yang harus dibangun adalah komponen guru dan siswa. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu.

Dalam motivasi tercakup konsep-konsep seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

2.1.4.1 Konsep Motivasi

Menurut Westerman (1997:123) motivasi adalah serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada pencapaian beberapa tujuan, atau secara lebih singkat yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang harus dikerjakan secara suka rela dengan baik. Jadi menurut Westerman semangat untuk mendorong sesuatu itu berasal dari orang lain. Menurut Reksomadipuro (1991:256) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Fungsi motivasi Menurut Hamalik (2008: 161) motivasi mempunyai tiga fungsi, yaitu:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Teori ERG (*Existence, Relatedness, And Growth*) dikembangkan oleh Alerfer (1997: 6), menurut teori ini, komponen *existence* adalah mempertahankan kebutuhan dasar dan pokok manusia. Mempertahankan eksistensi merupakan kebutuhan setiap manusia untuk menjadi terhormat. Kebutuhan dasar manusia selain kebutuhan fisiologis juga terdapat kebutuhan akan keamanan yang merupakan komponen *existence*. *Relatedness* tercermin dari sifat manusia sebagai insan sosial yang ingin berafiliasi, dihargai, dan diterima oleh lingkungan sosial. *Growth* lebih menekankan kepada keinginan seseorang untuk tumbuh dan berkembang, mengalami kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan dan kemampuan serta mengaktualisasi diri (Siagian, 2004).

Dengan demikian bahwa motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang nampak. Jadi menurut Reksohadiprojo bahwa tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

2.1.4.2 Faktor pendorong Motivasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, maka penulis berusaha untuk mengkaji berbagai teori tentang motivasi. Menurut Mangkunegara (2005:145) dinyatakan bahwa didalam diri manusia ada suatu jenjang hierarki kelima kebutuhan sebagai berikut :

1. *Faali* (Fisiologis), rasa lapar, haus, pakaian, rumah, seks, dan kebutuhan ragawi.
2. Keamanan, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup rasa hormat internal, harga diri, otonomi, prestasi dan faktor hormat external misalnya status pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri Kebutuhan

manusia dapat disusun dalam bentuk hirarki.

Tiap kebutuhan tidak akan timbul apabila kebutuhan yang lebih rendah tingkatnya belum terpenuhi. Jadi bila akan memotivasi seseorang, menurut Maslow perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan diatas tingkat itu. Maslow (1998) memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai order tinggi dan rendah yaitu kebutuhan faali dan keamanan sebagai order tinggi dan rendah yaitu kebutuhan faali dan keamanan sebagai order rendah sedangkan kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan order tinggi.

Herzberg (1979) seorang psikolog yang berusaha mengembangkan kebenaran teorinya melakukan penelitian kepada sejumlah pekerja untuk menemukan jawaban dari: “Apa yang sebenarnya diinginkan seseorang dari pekerjaannya ? ”Timbulnya keinginan Herzberg (1979) untuk meneliti adalah karena adanya keyakinan bahwa terdapat hubungan yang mendasar antara seseorang dengan pekerjaannya. Oleh karena itu menurut Siagian (2004), sikap seseorang terhadap pekerjaannya akan sangat menentukan tingkat keberhasilan dan kegagalannya. Dalam teori motivasi terdapat dua faktor yang mendasari motivasi pada kepuasan atau ketidakpuasan kerja dan faktor yang melatar belakangnya. Pertama faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) yang juga disebut *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, dan *extrinsic factors*. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, hubungan dengan subordinate, kualitas pengawasan, upah, kondisi kerja, dan status. Faktor lainnya menurut Mangkunegara (2005) adalah faktor pemotivasi (*motivational factors*) yang disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, atau *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

2.1.5 Pengertian Penghargaan

Menurut Govindarajan (2005) Definisi penghargaan adalah “Suatu hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual”. Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001: 356):

“Sistem penghargaan berbasis kinerja mendorong personel untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi”.

Penghargaan menurut Schuler (1987:9) adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum.

Penghargaan menurut Hasibuan (2007:10), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nitisemito (1982: 10) menyatakan bahwa penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan menurut Dessler (2005), berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan. Menurut Rosidah (2003: 9), juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Penghargaan berbasis kinerja memberi dua manfaat yaitu memberi informasi dan memberikan motivasi. Penghargaan dapat menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan yang lain, penghargaan juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

2.1.5.1 Pembagian Penghargaan

Pembagian Penghargaan Shculer (1987:14) menyatakan bahwa penghargaan dibedakan menjadi penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Penghargaan ekstrinsik dibedakan menjadi penghargaan ekstrinsik langsung (gaji, upah, imbalan berdasarkan kinerja) penghargaan ekstrinsik tidak langsung (program proteks bayaran diluar jam kerja, fasilitas-fasilitas untuk karyawan).

Penghargaan intrinsik menurut Huber (1993:7) adalah penghargaan-penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya yang tidak dalam bentuk uang. Biasanya penghargaan tersebut dapat berupa rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, penghargaan masyarakat dan harga diri). Menurut lebih lanjut Huber (1993: 7), melihat penghargaan ekstrinsik langsung disebut juga penghargaan berupa uang merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jerih payahnya dalam bentuk uang berupa gaji. Imbalan berdasarkan kinerja dapat berupa pembayaran lainnya yang berdasarkan hasil produktivitas yang terdiri dari insentif, bonus dan merit. Penghargaan ekstrinsik tidak langsung (program proteksi, bayaran diluar jam kerja, fasilitas-fasilitas untuk karyawan) didefinisikan di sini sebagai penghargaan yang diberikan oleh organisasi untuk karyawan yang tersebar untuk keanggotaan mereka.

Program proteksi berupa sistem jaminan sosial, tunjangan keamanan sosial pensiun, tunjangan pengangguran kompensasi, kecacatan dan manfaat kompensasi pekerja, medis dan Manfaat rumah sakit, manfaat pensiun, manfaat asuransi. Bayaran diluar jam kerja berupa program kebugaran fisik dan waktu tidak bekerja 20 (cuti/ liburan). Fasilitas-fasilitas untuk karyawan menurut Shculer (1987: 18), dapat terdiri dari biaya jasa makanan atau kerugian, diskon karyawan, pusat penitipan anak, sponsor kinerja, layanan konseling dan konsultasi karyawan, pinjaman murah, perusahaan yang disewa, kendaraan untuk penggunaan pribadi atau bisnis dan jasa atau penghargaan saran.

2.1.5.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi penghargaan

Konsep pemberian penghargaan yang layak serta adil bagi karyawan perusahaan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta

dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan. Pertimbangan pemberian penghargaan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor pada organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya penghargaan menurut Hasibuan (2007), antara lain sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka penghargaan relatif sedikit. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka penghargaan relatif semakin banyak.

b. Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat penghargaan relatif kecil.

c. Organisasi karyawan

Apabila organisasi karyawan kuat dan berpengaruh maka tingkat penghargaan semakin besar. Sebaliknya jika organisasi karyawan tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat penghargaan relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka penghargaan akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka penghargaan kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya penghargaan minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya organisasi tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya penghargaan bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat penghargaan semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah

maka tingkat penghargaan relatif kecil.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/penghargaan lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/penghargaan yang kecil.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka penghargaan akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat penghargaan akan semakin meningkat, karena akan mendekati kondisi full employment.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat penghargaan akan meningkat karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Dalam konteks penelitian pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, peneliti berpendapat bahwa penghargaan dapat terwujud secara optimal. Manakala organisasi kerja yang ada (Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS)) mampu dikelola secara profesional dengan mengedepankan pada kemampuan dan kesediaan organisasi.

2.1.5.3 Tujuan Penghargaan

Tujuan pemberian penghargaan antara lain menurut Hasibuan (2007: 45), adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian penghargaan terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan

baik, sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang disepakati

b. Kepuasan Kerja

Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika penghargaan yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian penghargaan yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat

Buruh Dengan program penghargaan yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program penghargaan sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dalam konteks penelitian pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, melihat bahwa tujuan penghargaan dalam konteks ini adalah, dengan

memberikan motivasi bagi dosen UNARS untuk meningkatkan kinerja dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

2.1.6 Pengertian Profesionalisme

Menurut Santoso (1993), Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang karyawan. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun penguasaan yang khusus dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalan melaksanakan suatu kegiatan kerja. Hal ini perlu ditekankan benar untuk membedakan dengan kerja biasa (occupation) yang semata bertujuan untuk mencari nafkah dan atau kekayaan materil duniawi.

Menurut Shine yang dikutip oleh Parmono Atmadi (1993), sarjana arsitektur pertama yang berhasil meraih gelar doktor di Indonesia, merumuskan pengertian profesionalisme tersebut sebagai berikut ;

1. Bekerja sepenuhnya (*full time*) berbeda dengan amatir yang sambilan.
2. Mempunyai motivasi yang kuat.
3. Mempunyai pengetahuan (*science*) dan keterampilan (*skill*)
4. Membuat keputusan atas nama klien (pemberi tugas)
5. Berorientasi pada pelayanan (*service orientation*)
6. Mempunyai hubungan kepercayaan dengan klien
7. Otonom dalam penilaian karya
8. Berasosiasi profesional dan menetapkan standar pendidikan
9. Mempunyai kekuasaan (*power*) dan status dalam bidangnya.
10. Tidak dibenarkan mengiklankan diri

Sedangkan menurut Djojowadono (1987) merumuskan pengertian profesionalisme tersebut sebagai berikut ;

1. Mempunyai sistem pengetahuan yang isoterik (tidak dimiliki sembarang orang)

2. Ada pendidikannya dan latihannya yang formal dan ketat
3. Membentuk asosiasi perwakilannya.
4. Ada pengembangan kode etik yang mengarahkan perilaku para anggotanya
5. Pelayanan masyarakat/kemanusiaan dijadikan motif yang dominan.
6. Otonomi yang cukup dalam mempraktekkannya
7. Penetapan kriteria dan syarat-syarat bagi yang akan memasuki profesi.

Rujukan berikutnya dapat diambil dari pendapat Wirjanto (1989: 54) dalam seminar Akademika UNDIP 28-29 Nopember 1989, yang mengutip Roscoe Pond, mengartikan istilah profesionalisme sebagai berikut ;

1. Harus ada ilmu yang diolah di dalamnya.
2. Harus ada kebebasan, tidak boleh ada hubungan hirarki.
3. Harus mengabdikan kepada kepentingan umum, yaitu hubungan kepercayaan antara ahli dan klien.
4. Harus ada hubungan klien, yaitu hubungan kepercayaan antara ahli dan klien.
5. Harus ada kewajiban merahasiakan informasi yang diterima dari klien. Akibatnya harus ada perlindungan hukum.
6. Harus ada kebebasan (hak tidak boleh dituntut) terhadap penentuan sikap dan perbuatan dalam menjalankan profesinya.
7. Harus ada kode etik dan peradilan kode etik oleh suatu majelis peradilan kode etik
8. Boleh menerima honorarium yang tidak perlu seimbang dengan hasil pekerjaannya dalam kasus-kasus tertentu (misalnya membantu orang yang tidak mampu).

Soedijarto (1990:57) mendefinisikan profesionalisme sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. Dari pendapat ini, sebutan standar kerja merupakan faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas. Sementara itu Philips (1991:43) memberikan definisi profesionalisme sebagai individu yang bekerja sesuai dengan standar moral dan

etika yang ditentukan oleh pekerjaan tersebut.

Kelompok profesional merupakan kelompok yang berkeahlian dan berkemahiran yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dan berstandar tinggi-yang dalam menerapkan semua keahlian dan kemahirannya yang tinggi itu hanya dapat dikontrol dan dinilai dari dalam oleh rekan sejawat, sesama profesi sendiri. Profesionalisme itu adalah seseorang yang memiliki 3 hal pokok dalam dirinya, *Skill, Knowledge dan Attitude*.

1. *Skill* disini berarti adalah seseorang itu benar-benar ahli di bidangnya.
2. *Knowledge, tak* hanya ahli di bidangnya..tapi ia juga menguasai, minimal tahu dan berwawasan tentang ilmu-ilmu lain yang berhubungan dengan bidangnya.
3. *Attitude*, bukan hanya pintar dan cerdas tapi dia juga punya etika yang diterapkan dalam bidangnya. (Sumber : <http://rovicky.wordpress.com>).

Sikap moral profesi ini sangat dikontrol oleh konsep diri seseorang antara lain:

1. Tidak memaksa

Seorang yang berjiwa atau bermoral profesional tentunya akan memiliki keahlian teknis yang khusus yang mendukung keprofesionalannya. Dengan demikian dia akan mempunyai kekuatan (*power*). Sehingga dengan power yang dia miliki, dia dapat melakukan tindakan untuk menekan pihak lain.

2. Tidak berjanji

Satu sikap moral profesional dalam menghadapi apapun yang telah, sedang dan bakal terjadi juga hal yang harus diperhatikan. Sikap ikhlas dalam menghadapi keberhasilan maupun kegagalan merupakan sikap profesional yang ketiga. Berjanji merupakan tindakan yang mungkin sekali menjadikan kita melanggar dua sikap moral sebelumnya yang disebutkan diatas. Karena kegagalan maka akan muncul pemaksaan atau mengiba dari salah satu pihak, atau bahkan kedua pihak. Sehingga kesiapan menerima apapun yang bakal terjadi merupakan sikap moral profesi yang dibutuhkan.

3. Tidak mengiba

Pada saat-saat tertentu kesulitan atau hambatan muncul baik dipihak pekerja

maupun perusahaan. Krisis ekonomi saat lalu (soalnya peneliti yakin saat ini sudah mulai tahap penyembuhan) banyak mengakibatkan kesulitan dikedua pihak. (Sumber : <http://rovicky.wordpress.com>)

Adapun pengertian lain profesionalisme adalah sebagai berikut :

1. Mampu menata, mengelolah dan mengendalikan dengan baik.
2. Terampil
3. Berpengalaman dengan pengalaman yang cukup bervariasi
4. Menguasai standar pendidikan minimal
5. Menguasai standar penerapan ilmu dan praktik
6. Kreatif dan berpandangan luas yang sudah dibuktikan dalam praktik
7. Memiliki kecakapan dan keahlian yang cukup tinggi dan berkemampuan memecahkan problem teknis
8. Cukup kreatif, cukup cakap, ahli dan cukup berkemampuan memecahkan problem teknis yang sudah dibuktikan dalam praktik. (Sumber : <http://rovicky.wordpress.com>)

2.2 Tinjauan Empirik

Penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan dalam berpikir dan juga sebagai gambaran untuk melakukan pengembangan penelitian baik pada tempat yang berbeda maupun dalam penyempurnaan metode-metode yang digunakan. Penelitian yang sejenis dengan penelitian ini pernah dilakukan oleh Rudjipto, Maulen, Sinaga, Sumartiningsih, Bilmoneva dan Kusnanto, dan Santoro yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Rudjipto (2002) meneliti tentang pengaruh motivasi, hubungan tata kerja, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Jawa Tengah dengan hasil antara lain: bahwa ada hubungan positif antara motivasi, hubungan tata kerja, komunikasi, kepemimpinan dengan kinerja pegawai sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.
2. Sinaga (2001), tentang Pengaruh Fisik Lingkungan kerja, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah (DPRD) Jawa Tengah, dengan hasil diantaranya: bahwa variable fisik lingkungan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD Provinsi Jawa Tengah.

3. Sumartiningsih (2005) melakukan penelitian tentang: "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Studi Kasus Pada Akademi Keperawatan Budi Luruh dan Ahmad Yani Cimahi)". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi profesional terhadap prestasi kerja dosen sebesar 26,8%, pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja dosen sebesar 48% dan pengaruh kompetensi profesional dan iklim organisasi secara bersamaan terhadap prestasi kerja dosen sebesar 49,7%.
4. Kusnanto (2006) melakukan penelitian dengan judul : "Hubungan Antara Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Prestasi Kerja Dosen Pembelajaran Klinik di AKPER Swasta di Pekanbaru". Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berhubungan signifikan dengan bekerja di tempat lain. Dosen yang tidak bekerja di tempat lain mempunyai komitmen yang lebih kuat dibandingkan dosen yang bekerja di tempat lain.
5. Fitroh (2008) melakukan penelitian tentang: "Pengaruh Budaya tentang analisis faktor-faktor kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.". Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi dosen dalam melakukan Tri Darma Perguruan Tinggi (didalamnya penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dipengaruhi oleh faktor internal dosen (profesionalisme) dan faktor eksternal yakni adanya penghargaan dari pihak atau institusi terkait.
6. Ita Ariyanti (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh minat dan motivasi terhadap prestasi kerja. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa minat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dan prestasi kerja.

2.3 Hubungan antar Variabel

Secara teoritis variabel menurut Faradhy (1998), dapat didefinisikan sebagai

atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel adalah konstruksi-konstruksi yang dipelajari dalam penelitian. Satu variabel adalah satu konsep atau satu konstruksi yang memiliki variasi (dua atau lebih) nilai. Nilai yang melekat pada variabel dapat berupa angka atau kategori. Singkatnya variabel adalah suatu karakteristik yang memiliki dua atau lebih nilai atau sifat yang berdiri sendiri.

Setelah mengetahui pengertian dari variabel, maka hubungan antar variabel adalah penelitian suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2.3.1 Hubungan Minat Dan Prestasi Kerja

Crow (1973: 153) menyatakan bahwa perhatian kepada seseorang, sesuatu maupun aktivitas tertentu, sementara ia kurang atau bahkan tidak menaruh perhatian terhadap seseorang, sesuatu atau aktivitas tertentu sementara ia kurang atau bahkan tidak menaruh perhatian terhadap seseorang, sesuatu atau aktivitas yang lain. Dalam hubungannya terhadap prestasi kerja seorang dosen maka minat seorang dosen dapat mendorong untuk melakukan kegiatan proses belajar mengajar, mengadakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan porsi dan kewenangan yang mereka miliki.

2.3.2 Hubungan Motivasi dan Prestasi Kerja

Menurut Crow (1973: 153) motivasi dalam diri seorang karyawan timbul karena adanya faktor internal dan eksternal. Jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, jumlah tanggungan dalam keluarga termasuk ke dalam faktor internal seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, kemudian motivasi yang timbul dari faktor eksternal seorang karyawan diantaranya ialah hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, kompensasi, penunjang kesehatan. Motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan ini dapat dinilai dari kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, orientasi terhadap konsumen, dan inisiatif karyawan.

Bagi seorang dosen prestasi kerja dinilai dari sejauh mana ia bisa memenuhi kebutuhan ekonomi serta dapat melakukan aktualisasi diri dalam bentuk prestasi kerja berupa keberhasilan dalam proses belajar mengajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

2.3.3 Hubungan Penghargaan dan Prestasi kerja

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005) Definisi penghargaan adalah “*Suatu hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual*”. Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001:356)

“Sistem penghargaan berbasis kinerja mendorong personel untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi”.

Dalam lembaga pendidikan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo semangat memenuhi tujuan organisasi adalah dalam bentuk keberhasilan dalam proses belajar mengajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

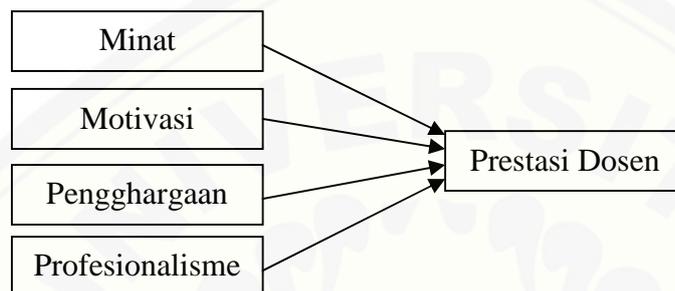
2.3.4 Hubungan Profesionalisme dan Prestasi Kerja

Dosen sebagai sebuah mensyaratkan 3 hal pokok *skill, knowledge, dan attitude*, sehingga dalam konteks praktis seorang dosen harus melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Karena dosen sebagai pekerjaan profesional, maka seorang dosen diuntut untuk memiliki profesionalisme yang tinggi tidak hanya pada keahlian saja, tetapi juga komitmen moral yaitu tanggung jawab, keseriusan, disiplin dan integritas pribadi, sehingga profesionalisme menurut Kalbers dan Forgarty (1995) dapat menjadi motivator yang memberikan kontribusi terhadap kemampuan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan kinerja yang tinggi seorang profesional akan merasakan kepuasan atas prestasi yang dicapainya.

2.4 Kerangka Konseptual

Sebagai bagian akhir, selanjutnya peneliti akan menggambarkan kerangka berfikir dan konseptual penelitian pengaruh minat, motivasi,

penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sebagai berikut:



Keterangan Gambar :



: Variabel



: Pengaruh

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, peneliti berharap dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti menemukan fakta obyektif. Untuk mencapai hal tersebut peneliti akan melakukan pemilahan secara spesifik pada tiap variabel X dan variabel Y, sebagai berikut : 1). Minat (X1), minat seorang dosen melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memiliki pengaruh terhadap prestasi. 2). Motivasi (X2), motivasi seorang dosen melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memiliki pengaruh terhadap prestasi. 3). Penghargaan (X3), Penghargaan terhadap seorang dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memiliki pengaruh terhadap prestasi. 4). Profesionalisme (X4), profesionalisme seorang dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memiliki pengaruh terhadap prestasi. Untuk selanjutnya dilihat apakah prestasi dosen sebagai variabel (Y) dipengaruhi oleh adanya minat, motivasi, penghargaan dan profesionalisme diri seorang dosen terhadap prestasi.

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Mardalis (2002:48), hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Trelease (1960), hipotesis juga merupakan suatu keterangan sementara dari suatu fakta yang dapat diamati. Sedangkan menurut Kerlinger (1973) hipotesis adalah pernyataan yang bersifat terkaan dari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari uraian tersebut, dalam penelitian tentang pengaruh minat, motivasi, penghargaan dan profesionalisme terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka dapat diperoleh hipotesis (dugaan sementara) seperti berikut:

H1: Minat berpengaruh terhadap prestasi.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap prestasi.

H3: Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi.

H4: Profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian diartikan sebagai prosedur atau cara kerja yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif dan akurat dengan tujuan tertentu serta dapat dipertanggung jawabkan keberadaannya. Jenis penelitian yang digunakan turut serta menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini, jenis penelitian yang di gunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini dalam penyajiannya menggunakan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Data- data yang didapat oleh peneliti dalam penelitian ini melalui survei. Di mana penelitian menggunakan metode survei menurut Kerlinger (dalam Sugiyono, 2007:7) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi. Dengan demikian dalam penelitian survei melakukan pengambilan sampel yang digeneralisasikan. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan permasalahan minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme yang mendorong prestasi seorang dosen untuk meningkatkan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian diperlukan dalam suatu penelitian untuk membatasi wilayah penelitian. Lokasi penelitian menurut Bungin (dalam Yuswadi, 2000: 120) merupakan tempat di mana peneliti dan kegiatan penelitian memperoleh data- data yang diperlukan dan menjawab pertanyaan yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS), pada tahun 2015.

3.3 Sumber Data Penelitian

Data pada penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif yang berupa data hasil skoring kuesioner dari jawaban atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner penelitian yang diberikan. Data-data tersebut bersumber dari dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer, menurut Azwar, (2003:91), adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data subyek langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.
2. Data Sekunder, menurut Azwar, (2003:93), adalah data yang diperoleh melalui dua cara, yakni dokumentasi dan studi pustaka.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Singarimbun (2005:6) yang menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Pendapat lain dari Arikunto (2006:130) Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang karakteristiknya hendak diduga. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian berdasarkan beberapa pendapat dapat diketahui bahwa Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam suatu riset khusus. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini sebanyak 183 dosen, yang terdiri dari 74 dosen Luar Biasa (LB) 78 dosen yayasan ber NIDN dan 31 dosen yayasan tidak berNIDN. Populasi awal berdasarkan data dari Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M) UNARS tahun 2015 dan data dari P3M tersebut sudah di olah penulis. Karena di mungkinkan ada beberapa dosen sudah melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat lebih dari sekali.

3.4.2 Teknik Penyajian Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive random sampling*. Menurut Sugiono (2002:51), *purposive random sampling* adalah teknik- teknik penentuan sampel dengan pertimbangan dari si peneliti. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang sudah memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) sebanyak 78 dosen, hal ini berdasar pada UU Nomor 14 Tahun 2005

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006: 175) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian melalui survei dengan menggunakan kuisioner, dengan memberikan angket kepada responden yang sudah di tetapkan, yang berisi pernyataan atau pertanyaan dan tanggapan. Hal tersebut dilakukan karena jumlah sampel pada penelitian ini banyak, yaitu 78 dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS).

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti sesuai apa yang diutarakan oleh Arikunto (2006), bahwa dalam penelitian kuantitatif, penentuan sampel menjadi penting guna menghasilkan data yang akurat dan obyektif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti kali ini adalah pengambilan sampel dengan teknik non probabilitas. Pengambilan sampel non probabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar. Dengan jenis penarikan sampel *purposive sampling* atau *judgmental sampling*, penarikan sampel secara purposif merupakan cara penarikan sampel yang dilakukan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan oleh peneliti. Kriteria sampel ini

adalah yang berNIDN 78 orang dari 183 dosen yang ada di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Sampel ini diambil berdasarkan pada UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Untuk mendapatkan hasil dari sampel ini peneliti melakukannya pada saat rapat dosen, pengambilan gaji atau honor atau dimungkinkan juga mendatangi responden kerumah. Setelah hasil kuisisioner didapat kemudian diskoring tahap selanjutnya dilakukan tabulasi kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Hasil data tersebut baru dimasukkan pada program SPSS.

3.7 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Identifikasi Operasional Variabel

Identifikasi Operasional Variabel terdiri dari Variabel Bebas dan Variabel Terikat. Variabel Bebas (X) yaitu Minat (X1), Motivasi (X2), penghargaan (X3), dan Profesionalisme (X4), Variabel Terikat (Y) yaitu Prestasi.

3.7.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional terhadap variabel dalam penelitian kuantitatif dibagi menjadi dua meliputi variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen menurut Sugiono (2008:59) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independen, sedangkan pengertian dari variabel independen menurut sugiono (2008:58) adalah variabel yang tidak terikat pada variabel lain dan mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya variabel lain.

Untuk memperjelas masalah yang diteliti, maka perlu diberikan batasan operasional terhadap masing- masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi operasional pada masing- masing variabel tersebut adalah, sebagai berikut:

- A. Minat (X1), minat seorang dosen melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memiliki pengaruh terhadap prestasi. Untuk mengukur hal tersebut, maka indikator yang digunakan oleh peneliti terkait dengan minat adalah pendapat yang disampaikan oleh Atmoko (2011: 4). Di mana menurut Atmoko (2011:4), karakteristik minat sebagai berikut: 1). Menimbulkan sikap positif terhadap sesuatu objek. 2). Adanya sesuatu yang

menyenangkan yang timbul dari sesuatu objek itu. 3). Mengandung suatu pengharapan yang menimbulkan keinginan atau gairah untuk mendapatkan sesuatu yang menjadi minatnya. Maka selanjutnya dalam penelitian ini, dari ketiga poin Atmoko (2011:4), tersebut peneliti memilih dua poin saja, hal tersebut peneliti lakukan karena 2 (dua) poin tersebut yang cocok dengan kebutuhan penelitian. Kedua poin tersebut di atas di jabarkan ke dalam kuesioner sebagai berikut:

1. Sikap positif dosen, meliputi:

- a. Sikap positif sebagai dosen dapat memacu dosen dalam melakukan penelitian.
- b. Sikap positif sebagai dosen dapat memacu dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat; dan
- c. Sikap positif sebagai dosen dapat memacu dosen dalam menyelesaikan tugas dosen dalam bidang penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat.

2. Pengharapan, meliputi:

- a. Sebagai seorang dosen melakukan penelitian memberikan pengharapan pada dosen untuk mendapatkan pengembangan karier sebagai dosen.
- b. Sebagai seorang dosen melakukan pengabdian pada masyarakat memberikan pengharapan kepada dosen untuk mendapatkan pengembangan karier sebagai dosen; dan
- c. Sebagai seorang dosen melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat secara berkala mampu memberikan pengharapan pada dosen untuk mendapatkan pengembangan karier secara periodik dan terukur.

B. Motivasi (X_2), motivasi seorang dosen melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memiliki pengaruh terhadap prestasi. Untuk mengukur hal tersebut, maka indikator yang digunakan oleh peneliti terkait dengan motivasi adalah pendapat yang disampaikan oleh Hamalik (2008: 161). Di mana menurut Hamalik (2008: 161) karakteristik motivasi sebagai

berikut: 1). Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar. 2). Motivasi berfungsi sebagai pengaruh. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.

3). Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan. Maka selanjutnya dalam penelitian ini, masing- masing poin di atas di jabarkan ke dalam kuesioner sebagai berikut:

1. Proses belajar, meliputi:

- a. Penelitian yang dosen lakukan sebagai proses belajar dosen, guna mengukur kemampuan.
- b. Pengabdian kepada masyarakat yang dosen lakukan sebagai proses belajar, guna mengukur kemampuan.
- c. Keberhasilan dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dosen lakukan sebagai keberhasilan dosen dalam meningkatkan kapasitas sebagai seorang dosen.

2. Mencapai tujuan, meliputi:

- a. Melakukan penelitian merupakan tujuan seorang dosen, yang dibebani oleh kewajiban melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- b. Melakukan pengabdian kepada masyarakat merupakan tujuan seorang dosen, yang dibebani oleh kewajiban melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- c. Manakala dosen sudah melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, berarti dosen sudah mencapai tujuan sebagai seorang dosen yang produktif.

3. Penggerak, meliputi:

- a. Melakukan penelitian merupakan cara dosen bergerak untuk maju sebagai seorang dosen yang produktif dan berkualitas.
- b. Melakukan pengabdian kepada masyarakat merupakan cara dosen bergerak untuk maju sebagai seorang dosen yang produktif dan berkualitas.

- c. Melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat merupakan cara dosen bergerak dari kurang mampuan berfikir.

4. Kepuasan batin:

- a. Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi dosen sebagai seorang dosen, apabila penelitian yang dilakukan dapat diterima oleh khalayak.
- b. Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi dosen, apabila pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan bermanfaat bagi khalayak.
- c. Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi sebagai seorang dosen, apabila penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan bermanfaat bagi institusi.

C. Penghargaan (X3), penghargaan terhadap seorang dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memiliki pengaruh terhadap prestasi. Untuk mengukur hal tersebut, maka indikator yang digunakan oleh peneliti terkait dengan penghargaan adalah pendapat yang disampaikan oleh Hasibuan (2007: 45). Di mana menurut Hasibuan (2007: 45), karakteristik penghargaan sebagai berikut: 1). Ikatan Kerja Sama: Dengan pemberian penghargaan terjalinlah ikatan kerja sama formal antara manajer dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan manajer wajib membayar penghargaan sesuai dengan perjanjian yang disepakati. 2). Kepuasan Kerja: Dengan penghargaan, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. 3). Pengadaan Efektif: Jika program penghargaan ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. 4). Motivasi: Jika penghargaan yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. 5). Stabilitas Karyawan: Dengan program atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil. 6). Disiplin: Dengan pemberian penghargaan yang cukup besar

maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. 7). Pengaruh Serikat: Buruh Dengan program penghargaan yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Maka selanjutnya dalam penelitian ini, dari ketujuh poin Hasibuan (2007: 45), tersebut peneliti memilih dua poin saja, hal tersebut peneliti lakukan karena 2 (dua) poin tersebut yang cocok dengan kebutuhan penelitian. Kedua poin tersebut di atas di jabarkan ke dalam kuesioner sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, meliputi:

- a. Penelitian yang dilakukan secara sungguh- sungguh dapat menghasilkan kepuasan bagi seorang dosen.
- b. Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan secara sungguh- sungguh dapat menghasilkan kepuasan bagi seorang dosen, dan
- c. Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan secara sungguh- sungguh oleh seorang dosen dapat menghasilkan kepuasan baik secara keilmuan maupun *financial*.

2. Disiplin, meliputi:

- a. Melakukan penelitian bagi dosen dapat meningkatkan disiplin seorang dosen.
- b. Melakukan pengabdian kepada masyarakat bagi dosen dapat meningkatkan disiplin seorang dosen.
- c. Dengan melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dapat meningkatkan kualitas disiplin dosen.

D. Profesionalisme (X4), profesionalisme seorang dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memiliki pengaruh terhadap prestasi. Untuk mengukur hal tersebut, maka indikator yang digunakan oleh peneliti terkait dengan profesionalisme adalah pendapat yang disampaikan oleh Shine yang dikutip oleh Atmadi (1993). Di mana menurut Shine yang dikutip oleh Atmadi (1993), karakteristik profesionalisme sebagai berikut: 1). Bekerja sepenuhnya (*full time*) berbeda dengan amatir yang sambilan. 2). Mempunyai motivasi yang kuat. 3). Mempunyai pengetahuan

(*science*) dan keterampilan (*skill*). 4). Membuat keputusan atas nama klien (pemberi tugas). 5). Berorientasi pada pelayanan (*service orientation*). 6). Mempunyai hubungan kepercayaan dengan klien. 7). Otonom dalam penilaian karya. Maka selanjutnya dalam penelitian ini, dari ketujuh poin Shine yang dikutip oleh Atmadi (1993) tersebut peneliti memilih dua poin saja, hal tersebut peneliti lakukan karena 2 (dua) poin tersebut yang cocok dengan kebutuhan penelitian. Kedua poin tersebut di atas di jabarkan ke dalam kuesioner sebagai berikut:

1. Otonom dalam berkarya, meliputi:

- a. Dalam melakukan penelitian dosen selalu otonom dalam berkarya sesuai dengan kaedah etik dosen.
- b. Dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat dosen selalu otonom dalam berkarya sesuai dengan kaedah etik dosen.
- c. Otonom dalam berkarya merupakan bentuk sikap profesional dosen.

2. Konsisten berdasarkan pengalaman dan bidang keilmuan, meliputi:

- a. Sebagai seorang dosen, penelitian yang dilakukan selalu konsisten sesuai pengalaman dan bidang keilmuan dosen.
- b. Sebagai seorang dosen pengabdian yang dilakukan selalu konsisten sesuai pengalaman dan bidang keilmuan saya
- c. Pengalaman dan bidang keilmuan merupakan bekal dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat secara profesional.

E. Prestasi dosen sebagai variabel (Y) dipengaruhi oleh adanya poin- poin yang ada pada minat, motivasi, penghargaan, profesionalisme diri seorang dosen terhadap prestasi. Untuk mengukur hal tersebut, maka indikator yang digunakan oleh peneliti terkait dengan penghargaan adalah pendapat yang disampaikan oleh Sutrisno (2010). Di mana menurut Sutrisno (2010), karakteristik penghargaan sebagai berikut: 1). Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2). Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas

dan kualitas dari hasil kerja. 3). Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. 4). Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. 5). Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. 6). Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Maka selanjutnya dalam penelitian ini, dari keenam poin Sutrisno (2010) tersebut peneliti memilih dua poin saja, hal tersebut peneliti lakukan karena 3 (tiga) poin tersebut yang cocok dengan kebutuhan penelitian. Kedua poin tersebut di atas di jabarkan ke dalam kuesioner sebagai berikut:

1. Pengetahuan pekerjaan, meliputi:

- a. Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pengkajian terhadap pengetahuan dosen terhadap profesinya.
- b. Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pengkajian terhadap pemahaman dosen terhadap profesinya.
- c. Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pengkajian terhadap ketertarikan dosen terhadap profesinya.

2. Inisiatif meliputi:

- a. Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap kreatifitas dosen.
- b. Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap inovasi dosen.
- c. Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap keterampilan dosen.

3. Hasil kerja meliputi:

- a. Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap produktifitas dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- b. Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap intensitas dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- c. Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap seberapa sering dosen mendapatkan penghargaan dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

3.8 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiono (2008:114) instrumen termasuk sebagai alat yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena alam sosial yang diamati dan disebut sebagai variabel. Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. skala pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala ordinal berdasarkan skala *likert* dengan 5 (Lima) pilihan jawaban. Sebagai keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor angka 5 (Lima) sampai dengan angka 1 (satu) dengan kriteria jawaban sebagai berikut :

1. Responden yang menjawab a mendapat nilai 1
2. Responden yang menjawab b mendapat nilai 2
3. Responden yang menjawab c mendapat nilai 3
4. Responden yang menjawab d mendapat nilai 4
5. Responden yang menjawab e mendapat nilai 5

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Ancok (2001:13), uji validitas merupakan pengujian terhadap kesahihan alat ukur merupakan indeks dari kegiatan dan latihan, yaitu seberapa jauh alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Sedangkan menurut Sutrisno (2001:23), uji validitas adalah cara untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden digunakan rumus korelasi *product moment*. Pengujian validitas dalam penelitian ini akan menggunakan program komputer *SPSS for Windows Release 20.0*. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS tersebut nantinya dapat diketahui validitas tiap-tiap item pertanyaan yang mewakili indikator penelitian yang ada dalam kuesioner.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Tujuan diadakannya reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang sudah terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Menurut Arikunto (2002:160) mengatakan bahwa “reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut baik”. Dalam pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach, yang rumusnya sebagai berikut: Suharsimi (2002:165).

3.10 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa angka-angka dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menganalisis suatu hipotesis. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

3.10.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini tersiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Riduwan (2006:132), uji normalitas hendaknya menggunakan *chi kuadrat*. *Chi Kuadrat* digunakan untuk mengadakan pendekatan dari beberapa factor atau mengevaluasi frekuensi yang diselidiki atau frekuensi hasil observasi dengan frekuensi yang diharapkan dari sampel apakah terdapat hubungan atau perbedaan yang signifikan atau tidak, sehingga mampu mendapatkan data yang teruji. Dalam statistic, distribusi *chi square* Riduwan (2006:132), termasuk dalam statistic *nonparametric*. Distribusi nonparametric adalah distribusi dimana besaran-besaran populasi tidak diketahui. Distribusi ini sangat bermanfaat dalam melakukan analisis statistic jika kita tidak memiliki informasi tentang populasi atau jika asumsi-asumsi yang dipersyaratkan untuk penggunaan statistik parametrik tidak terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik menurut Ghozali (2006), seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) sebagai berikut: Dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *cut off tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$ (berarti terdapat multikolinieritas).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi menurut Ghozali (2006), yang baik adalah yang terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser sebagai berikut:

1. Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi signifikan statistic, yang berarti data empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas.
2. Apabila probabilitas nilai test tidak signifikan statistik, maka berarti data empiris yang diestimasi tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.10.2 Analisis Regresi Berganda

Teknik yang digunakan dalam menganalisa data yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan analisa linier berganda. Penggunaan teknik Regresi Linier Berganda pada penulisan ini dikarenakan terdapat dua variabel atau lebih yang memiliki hubungan fungsional antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berikut penjelasan mengenai variabel bebas (X) yaitu Minat (X1), Motivasi (X2), Penghargaan (X3), Profesionalisme (X4), dan variabel terikat (Y) yaitu Prestasi.

Persamaan Regresi Linier Berganda menurut Gujarati (2002:125), adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi

a = Konstanta

X₁ = Faktor Minat

X₂ = Faktor Motivasi

X₃ = Faktor Penghargaan

X₄ = Faktor Profesionalisme

e = Residual

3.10.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara statistik yang digunakan adalah dengan pendekatan uji signifikan untuk mengetahui besar tidaknya suatu hipotesa (H₀). Keputusan untuk menerima atau menolak H₀ dibuat berdasarkan Uji t dan Uji F yang diperoleh dari hasil perhitungan dan kemudian dibandingkan dengan nilai

tabel pada derajat bebas tertentu yaitu $n-k-1$ dengan tingkat signifikan Pengujian hipotesa dilakukan terhadap parameter dugaan dalam bentuk sebagai berikut :

a) Uji F (Pengujian Bersama-sama)

Untuk mengetahui secara keseluruhan bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam formulasi terhadap variabel terikat, digunakan analisis statistik uji F , dengan formulasi sebagai berikut (Soelistyo, 1987; 27) Perumusan hipotesis:

$H_0 : b_0 : b_1 : b_2 : b_3$, secara bersama-sama variabel bebas tingkat faktor Minat, Motivasi, Penghargaan, dan Profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

$H_a : b_0 : b_1 : b_2 : b_3$ secara bersama-sama variabel bebas tingkat faktor Minat, Motivasi, Penghargaan, dan Profesionalisme tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan () 5% adalah sebagai berikut:

$F_{hitung} < F_{tabel} (0,05) : H_0$ diterima, artinya secara keseluruhan variable bebas tidak berpengaruh terhadap Prestasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

$F_{hitung} > F_{tabel} (0,05) : H_0$ ditolak, artinya secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh Prestasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

b) Uji t (Pengujian Parsial)

Uji- t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Perumusan hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara masing-masing variable faktor Minat, Motivasi, Penghargaan, dan Profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

$H_a : b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh antara masing-masing variabel bebas faktor Minat, Motivasi, Penghargaan, dan Profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan (α) 5% adalah sebagai berikut:

$t_{hitung} > t_{tabel} (0,05) : H_0$ ditolak, artinya koefisien regresi faktor-faktor tertentu berpengaruh nyata terhadap variabel terikat (Y).

$t_{hitung} < t_{tabel} (0,05) : H_0$ diterima, artinya koefisien regresi faktor-faktor tertentu berpengaruh tidak nyata terhadap variabel terikat (Y).

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji *R square* ini digunakan untuk menghitung seberapa besar variasi dari variabel tergantung (*dependen*) dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya (*independen*). Nilai *R square* berada diantara 0-1, dimana semakin dekat nilai *R square* dengan 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100 % variasi dalam Y , dan sebaliknya kalau nilai *R square* sama dengan 0 atau mendekatinya maka garis regresi tidak menjelaskan sedikitpun variasi dalam Y . Besarnya *R square* dapat diperoleh dengan menggunakan rumus (Agus W, 2005, 38).

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen Universitas Abdurrachman Saleh Situbondo dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, variabel minat dosen Universitas Abdurrachmad Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berpengaruh terhadap prestasi dosen. *Kedua*, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka hipotesis yang menyatakan variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi dosen ditolak. *Ketiga*, variabel penghargaan berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan *keempat*, variabel profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka hipotesis yang menyatakan variabel penghargaan dan profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran, antara lain:

1. Pihak dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo ke depan diharapkan mampu meningkatkan motivasi dalam melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi (penelitian dan pengabdian kepada masyarakat), karena dalam hasil penelitian, motivasi belum berpengaruh dalam meningkatkan prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Pihak Universitas Abdurachman Saleh Situbondo diharapkan memperhatikan dan meningkatkan hal yang dapat mendorong motivasi antaran lain Faali, Penghargaan, dan Aktualisasi diri.

3. Pihak Universitas Abdurachman Saleh Situbondo ke depan diharapkan lebih memperhatikan dosen dengan menumbuhkan minat, memberikan penghargaan, dan mendorong meningkatkan profesionalisme dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi (penelitian dan pengabdian kepada masyarakat), karena dalam hasil penelitian, minat, penghargaan, dan profesionalisme berpengaruh dalam meningkatkan prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Temuan-temuan dalam penelitian ini tentunya tidak hanya bernilai teoritis semata. Namun disisi yang lain, temuan-temuan penelitian ini juga mampu berkontribusi secara praktis dalam proses peningkatan prestasi dosen dalam melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi (penelitian dan pengabdian kepada masyarakat).

DAFTAR PUSTAKA

- Appleby, Robert. 1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Andrews, Mac. 1995. *Peranan Komunikasi massa dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Atmoko, Tjipto. 2011. Partisipasi Publik dan Pembanguna. Jakarta: *Jurnal Sasi*, Vol. 17, No.3 Hal 40-44
- BAAK. 2014. *Biro Administrsi Akademik*. Situbondo: Universitas Abdurrachman Saleh Situbondo.
- Bittel. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Budiarso. 2015. Pengaruh Persepsi Terhadap Minat Melanjutkan Studi. Manado: *Journal Unsrat*. Sasi Vol. 13 No.4
- Cherrington. 1995. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Crow, 1977. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gerry. 1992. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Djaali. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Cipta.
- Djojowadono, Soempomo. 1987. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Efendi. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendy, Uchjana. 1999. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Flippo, Edwin. 1993. *Manajemen Personal (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Fitroh. 2010. Analisis Faktor-Faktor Kinerja Dosen Dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Jakarta: *Jurnal Ilmu Sosial*, Vol 3, No.6 Hal 30-36
- Gomez .2001. *Teknik Pengorganisasian*. Yogyakarta: Liberty.
- Gordon, David. 1995. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi.

- Govindarajan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg. 2008. *Konsep Motivasi*, Jakarta: Erlangga.
- Gaertner, J. P. Hemmeter, and M. Pitman. (1987). " Employee Turnover in Public Accounting: A new perspective ". *The CPA Journal* (Agust): 30-37.
- Hani, Handoko.1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE.
- Hardjito, Dyidet .1995. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: PT raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, 2007. *Definisi Minat*. Yogyakarta: BPFEE.
- Heri. 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- <http://rovicky.wordpress.com>
- James, Gibson. 1990, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Killis, Johny. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ghalia Cipta.
- Kalbers, P., Lawrence and Timothy J. Forgarty. (1995). " Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors
- KBBI. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Liang, Gie The. 1991. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Mangkunegara. 2005. *Faktor Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Martoyo. 1990. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Moekijat. 1976. *Administrasi Kantor*. Bandung: Alumni.
- Moenir. 1998. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. 1999. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: Adutya Media.
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 1982. *Personalia*. Jakarta: Erlangga.

- Pamoedji. 1986. *Tata Kerja Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Parmono Atmadi. 1993. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 *Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi*.
- Philips. 1991. *Tata Kerja Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Philip, Moen. 1994. *Penilaian Karyawan, System yang Efektif Untuk Mendapatkan Kinerja Terbaik*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhanlindo.
- Ruky, Ahmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sardiman. 2008. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Amir. 1993. Analisis Kebijakan Publik: Suatu Pengantar. Jakarta: *Jurnal Ilmu Politik*, Vol 3, No.5 Hal 5-9
- Sukarto, Reksodiprojo. 1991. *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Schuler. 1987. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Soedjadi. 1995. *Metode Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slameto Widodo. 1989. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Slameto. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Soedijarto. 1990. *Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Soemarmo, Wirjanto. 1989. *Manajemen Personalialia*. Semarang: Gajah Mada University press.
- Steers, Richard. 1985, *Efektivitas Organisasi*. Semarang: Diponegoro University press.

- Stonner, James. 1996. *Manajemen*. Jakarta: Prenhalindo .
- Sudarsono. 1980. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsini Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. 1988. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Cipta.
- Surachmad, Winarno. 1980. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Cipta.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Susanto, Atrid. 1976. *Filsafat Komunikasi*. Bandung: Bina Cipta.
- Spencer. 1982. *Personalia*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri abadi.
- Tunggal. 1997. *Kamus Manajemen SDM*. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, Miftah. 1999. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.
- Undang- undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 1985 *Tentang Pendidikan Tinggi*.
- Vandenberg, R. J., and Lance, C.E. (1992). “ Examining the Central Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment “. *Journal of Management*, 18 : 153 – 167.
- Westerman, John. 1997. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Witherington, H.C. 1998. *Manajmen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Dosen.....

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini kami mohon bantuan bapak/ibu/sdr untuk dapatnya mengisi kuesioner penelitian kami dengan judul **"PENGARUH MINAT, MOTIVASI, PENGHARGAAN, DAN PROFESIONALISME TERHADAP PRESTASI DOSEN UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO DALAM MELAKUKAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT"**. Besar harapan kami bapak/ ibu/ sdr dosen mengisi dengan sebenar untuk kelengkapan penelitian kami.

Atas bantuannya kami sampaikan terima kasih.

DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda (X) pada kolom 1, 2, 3, 4 atau 5 yang saudara anggap paling tepat mengenai beberapa hal di bawah ini.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Cukup Setuju (CS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

1. MINAT

No.	FAKTOR-FAKTOR YANG DINILAI	(STS) 1	(TS) 2	(CS) 3	(S) 4	(SS) 5
SIKAP POSITIF DOSEN						
1.	Sikap positif sebagai dosen dapat memacu dosen dalam melakukan penelitian.					
2.	Sikap positif sebagai dosen dapat memacu dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat; dan					
3.	Sikap positif sebagai dosen dapat memacu dosen dalam menyelesaikan tugas dosen dalam bidang penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat.					
PENGHARAPAN						
4.	Sebagai seorang dosen melakukan penelitian memberikan pengharapan pada dosen untuk mendapatkan pengembangan karier dosen.					
5.	Sebagai seorang dosen melakukan pengabdian pada masyarakat memberikan pengharapan kepada dosen untuk mendapatkan pengembangan karier dosen.; dan					
6.	Sebagai seorang dosen melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat secara berkala mampu memberikan pengharapan pada dosen untuk mendapatkan pengembangan karier secara periodik dan terukur.					

2. MOTIVASI

No.	FAKTOR-FAKTOR YANG DINILAI	(STS) 1	(TS) 2	(CS) 3	(S) 4	(SS) 5
PROSES BELAJAR						
1.	Penelitian yang dosen lakukan sebagai proses belajar dosen, guna mengukur kemampuan.					
2.	Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan sebagai proses belajar dosen, guna mengukur kemampuan dosen.					
3.	Keberhasilan dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan sebagai keberhasilan dosen dalam meningkatkan kapasitas dosen.					
MENCAPAI TUJUAN						
4.	Melakukan penelitian merupakan tujuan seorang dosen, yang dibebani oleh kewajiban melaksanakn Tri Dharma Perguruan Tinggi.					
5.	Melakukan pengabdian kepada masyarakat merupakan tujuan seorang dosen, yang dibebani oleh kewajiban melaksanakn Tri Dharma Perguruan Tinggi.					
6.	Manakala dosen sudah melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, berarti dosen sudah mencapai tujuan dosen sebagai seorang dosen yang produktif.					
PENGGERAK						
7.	Melakukan penelitian merupakan cara dosen bergerak untuk maju sebagai seorang dosen yang produktif dan berkualitas.					
8.	Melakukan pengabdian kepada masyarakat merupakan cara dosen bergerak untuk maju sebagai seorang dosen yang produktif dan berkualitas.					
9.	Melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat					

	merupakan cara bergerak dari kekurangan kemampuan berfikir.					
KEPUASAN BATIN						
10.	Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi seorang dosen, apabila penelitian yang dilakukan dapat diterima oleh khalayak.					
11.	Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi dosen, apabila pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan bermanfaat bagi khalayak.					
12.	Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi sebagai seorang dosen, apabila penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang lakukan bermanfaat bagi institusi.					

3. PENGHARGAAN

No.	FAKTOR-FAKTOR YANG DINILAI	(STS) 1	(TS) 2	(CS) 3	(S) 4	(SS) 5
KEPUASAN KERJA						
1	Penelitian yang dilakukan secara sungguh-sungguh dapat menghasilkan kepuasan bagi seorang dosen.					
2	Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan secara sungguh-sungguh dapat menghasilkan kepuasan bagi seorang dosen,					
3.	Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan secara sungguh-sungguh oleh dosen dapat menghasilkan kepuasan baik secara keilmuan maupun <i>financial</i> .					
DISIPLIN						
4.	Melakukan penelitian bagi dosen dapat meningkatkan disiplin seorang dosen.					
5.	Melakukan pengabdian kepada					

	masyarakat bagi dosen dapat meningkatkan disiplin seorang dosen.					
6.	Dengan melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dapat meningkatkan kualitas disiplin dosen.					

4. PROFESIONALISME

No.	FAKTOR-FAKTOR YANG DINILAI	(STS) 1	(TS) 2	(CS) 3	(S) 4	(SS) 5
OTONOM DALAM BERKARYA						
1.	Dalam melakukan penelitian dosen selalu otonom dalam berkarya sesuai dengan kaidah etik dosen.					
2.	Dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat dosen selalu otonom dalam berkarya sesuai dengan kaidah etik etik dosen.					
3.	Otonom dalam berkarya merupakan bentuk sikap profesional seorang dosen.					
KONSISTEN BERDASARKAN PENGALAMAN DAN BIDANG KEILMUAN						
4.	Sebagai seorang dosen penelitian dalam melakukan selalu konsisten sesuai pengalaman dan bidang keilmuan.					
5.	Sebagai seorang dosen pengabdian yang dilakukan selalu konsisten sesuai pengalaman dan bidang keilmuan.					
6.	Pengalaman dan bidang keilmuan merupakan bekal sdalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat secara profesional.					

5. PRESTASI KERJA (Y)

No.	FAKTOR-FAKTOR YANG DINILAI	(STS) 1	(TS) 2	(CS) 3	(S) 4	(SS) 5
PENGETAHUAN PEKERJAAN						
1.	Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pengkajian terhadap pengetahuan dosen terhadap profesinya.					
2.	Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pengkajian terhadap pemahaman dosen terhadap profesinya.					
3.	Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pengkajian terhadap ketertarikan dosen terhadap profesinya.					
INISIATIF						
4.	Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap kreatifitas dosen.					
5.	Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap inovasi dosen.					
6.	Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap keterampilan dosen.					
HASIL KERJA						
7.	Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman					

	terhadap produktifitas dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.					
8.	Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap intensitas dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.					
9.	Untuk mengetahui prestasi seorang dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Maka perlu dilakukan pendalaman terhadap seberapa sering dosen mendapatkan penghargaan dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.					

Lampiran 2

Tabulasi Data Kuesioner

Minat (X1)							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	rata2	X1
4	3	4	3	3	3	3.33333	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	2	3	3
5	5	4	5	4	5	4.66667	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	3	3.83333	4
3	4	3	3	3	3	3.16667	3
4	3	3	3	3	2	3	3
5	4	4	5	3	3	4	4
4	5	4	5	5	4	4.5	5
3	3	3	2	3	5	3.16667	3
4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	5	5	5	4	4.5	5
5	4	3	5	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3.16667	3
3	3	4	3	3	4	3.33333	3
4	5	5	5	4	5	4.66667	5
3	3	4	4	5	4	3.83333	4
3	3	2	2	2	3	2.5	3
5	3	3	3	5	5	4	4
4	4	3	4	3	4	3.66667	4
2	2	4	3	3	3	2.83333	3
2	2	1	2	1	1	1.5	2
5	4	4	5	4	4	4.33333	4
4	5	4	4	2	2	3.5	4
2	1	2	3	1	1	1.66667	2
1	2	2	1	3	1	1.66667	2
4	2	2	3	3	3	2.83333	3

5	4	4	4	5	4	4.33333	4
3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	2	1	1.16667	1
5	5	4	5	4	4	4.5	5
4	4	5	4	4	4	4.16667	4
1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	1	1.5	2
4	5	4	3	5	3	4	4
4	5	4	3	3	5	4	4
5	4	3	4	5	3	4	4
5	4	3	5	3	4	4	4
4	5	4	3	5	3	4	4
4	5	4	3	3	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4.5	5
4	5	4	3	5	3	4	4
5	5	5	5	4	4	4.66667	5
3	4	3	4	3	3	3.33333	3
2	1	2	2	1	1	1.5	2
4	5	4	3	3	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4.5	5
2	1	2	2	1	1	1.5	2
5	4	3	4	5	3	4	4
5	4	3	4	5	3	4	4
5	5	5	5	4	4	4.66667	5
2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	4	4	4.66667	5
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	2	3	3	3
2	1	1	1	1	2	1.33333	1
3	4	3	3	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4.66667	5
3	3	3	3	2	3	2.83333	3
4	3	3	3	3	2	3	3

5	4	4	5	5	5	4.66667	5
4	4	3	3	3	3	3.33333	3
4	5	5	5	5	5	4.83333	5
2	2	3	3	1	2	2.16667	2
4	4	3	4	4	4	3.83333	4
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
5	4	4	4	4	5	4.33333	4
4	4	4	4	3	4	3.83333	4
3	3	3	4	3	5	3.5	4
4	5	4	4	5	5	4.5	5
5	4	4	5	3	5	4.33333	4
2	2	3	2	3	2	2.33333	2



1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.25	1
2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1.25	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1.25	1
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.75	5
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.91667	5
2	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3.75	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4.75	5
1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4.66667	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.83333	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.91667	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4.66667	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4.66667	5
2	3	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3.58333	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4.75	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4.66667	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4.75	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.66667	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.83333	5
2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2.16667	2
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.83333	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.91667	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3.83333	4
3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	5	3.5	4
5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4

4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4.83333	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2.08333	2
5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4
5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4
4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2.83333	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.91667	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4.91667	5



Penghargaan (X3)							
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	rata2	X3
4	5	5	5	5	5	4.5	5
3	3	3	3	3	3	5	5
2	4	2	4	2	4	4.5	5
4	4	3	3	3	3	4.16667	4
4	3	4	3	3	3	5	5
4	4	4	5	4	3	4.83333	5
4	3	3	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	5	3	3
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
2	2	3	3	1	2	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4	4.66667	5
4	5	5	5	4	5	4	4
4	5	4	3	5	3	3	3
5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4.83333	5
4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	4	3	3	4	3	3
4	5	5	5	4	5	3.33333	3
4	4	4	4	4	4	3.33333	3
2	1	2	3	1	1	1.66667	2
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	2	3	1	1	1.66667	2
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
4	4	3	4	3	4	3.66667	4
1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	3	4	3	4	3.66667	4
2	2	3	2	3	2	2.33333	2
4	2	2	3	3	3	2.83333	3
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
1	1	1	1	2	1	1.16667	1
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
5	3	3	3	5	5	4	4

1	1	1	1	2	1	1.16667	1
2	2	3	3	1	2	2.16667	2
1	2	1	1	1	1	1.16667	1
2	1	1	1	1	1	1.16667	1
5	5	5	5	5	4	4.83333	5
2	3	2	4	3	3	2.83333	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	5	5	5	4	4
3	3	2	3	3	4	3	3
3	5	3	5	3	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
3	3	3	5	5	5	4	4
2	2	2	2	3	1	2	2
4	5	4	4	2	2	3.5	4
5	5	4	5	4	5	4.66667	5
2	1	2	2	1	1	1.5	2
5	5	5	4	5	5	4.83333	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	2	1.16667	1
4	4	4	2	2	2	3	3
5	4	5	4	5	4	4.5	5
5	5	5	4	4	4	4.33333	4
5	5	5	5	5	5	2.16667	2
5	4	5	4	5	4	4.66667	5
4	4	4	4	4	5	4.83333	5
5	5	5	5	5	5	3	3
5	5	5	4	5	5	4	4
3	3	3	5	5	5	3.83333	4
2	2	2	4	4	4	4.5	5
5	5	5	4	5	5	4.83333	5
2	4	2	4	2	4	2.16667	2
5	5	5	5	5	5	4.83333	5
5	5	5	5	4	4	3.33333	3
3	5	3	5	3	5	4.66667	5

2	4	2	4	2	4	4	4
5	3	5	5	3	3	4.66667	5
5	4	4	4	4	5	4.33333	4
2	2	3	3	1	2	3.83333	4
4	5	5	5	4	5	3.33333	3
5	5	4	5	5	5	4.66667	5
3	3	3	3	3	3	4	4



Profesionalisme (X4)							
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	rata2	X4
4	5	5	5	5	5	4.83333	5
5	4	4	4	4	4	4.16667	4
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
5	4	5	5	5	5	4.83333	5
5	5	5	4	5	5	4.83333	5
5	5	5	5	5	4	4.83333	5
3	5	3	5	3	5	4	4
4	4	4	2	2	2	3	3
4	4	5	4	4	4	4.16667	4
2	2	2	4	4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	4.83333	5
5	3	3	3	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	4	4	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	4	4	3	3
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
2	4	2	4	2	4	3	3
3	3	4	3	3	4	3.33333	3
1	1	1	1	2	1	1.16667	1
2	3	2	4	3	3	2.83333	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	3	5	3	4	4
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
1	1	1	1	1	2	1.16667	1
5	4	4	4	4	5	4.33333	4
1	3	1	3	1	3	2	2
5	5	5	3	3	3	4	4
4	2	4	2	4	2	3	3
1	1	1	1	2	1	1.16667	1
4	4	4	4	3	4	3.83333	4
5	5	4	5	5	5	4.83333	5

1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	3	2	3	2	2.33333	2
1	2	1	1	1	1	1.16667	1
2	1	1	1	1	1	1.16667	1
3	4	4	4	4	4	3.83333	4
2	2	2	2	2	3	2.16667	3
4	4	3	4	3	4	3.66667	4
3	3	4	3	3	4	3.33333	3
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
5	4	4	4	4	5	4.33333	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4.83333	5
1	3	2	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	5	4.5	5
5	4	5	4	5	4	4.5	5
1	1	1	1	1	2	1.16667	1
3	3	3	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
5	4	4	4	4	5	4.33333	4
2	3	2	4	3	3	2.83333	3
1	1	1	1	2	1	1.16667	1
2	3	2	4	3	3	2.83333	3
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
4	4	4	5	4	3	4	4
2	1	2	3	1	1	1.66667	2
5	4	4	4	4	5	4.33333	4
4	5	4	4	5	5	4.5	5
4	5	5	5	4	5	4.66667	5
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
4	3	3	4	4	5	3.83333	4
5	4	4	4	4	5	4.33333	4
4	5	4	3	5	3	4	4
2	2	3	3	1	2	2.16667	2
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
4	4	4	4	3	4	3.83333	4
4	2	2	3	3	3	2.83333	3

4	4	4	5	4	3	4	4
5	5	4	5	5	5	4.83333	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	3	3	2.83333	3
3	3	4	3	3	4	3.33333	3
4	4	3	4	3	4	3.66667	4
5	5	5	5	5	5	5	5



Prestasi kerja (Y)										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	rata2	Y
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4.222222	4
2	3	2	3	3	3	2	3	2	2.555556	3
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3.666667	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4.333333	4
5	5	5	2	5	5	5	5	5	4.666667	5
4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4
3	3	3	5	5	3	3	3	3	3.444444	3
4	4	4	2	2	5	4	4	4	3.666667	4
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4.555556	5
2	2	3	2	2	3	2	2	3	2.333333	2
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4.666667	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	5	4	4	3	2	3	5	3.444444	3
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4.444444	4
4	5	3	5	4	5	4	5	3	4.222222	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.666667	5
2	3	3	3	3	2	2	3	3	2.666667	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3.222222	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.888889	3
4	3	2	3	5	3	4	3	2	3.222222	3
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1.111111	1
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4.666667	5
3	5	4	4	4	3	3	5	4	3.888889	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.666667	5
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1.222222	1
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4.666667	5
3	5	4	3	3	3	3	5	4	3.666667	4
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1.444444	1
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.666667	5
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2.333333	2
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4.777778	5
4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4
1	1	1	2	2	3	1	1	1	1.444444	1
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.888889	5
3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4
1	1	1	2	2	2	1	1	2	1.444444	1

1	3	2	2	2	2	1	2	2	1.888889	2
1	1	2	1	3	1	1	1	2	1.444444	1
1	2	2	1	1	1	1	2	1	1.333333	1
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4.333333	5
3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	5	4	4	3	3.777778	4
3	3	3	4	3	3	3	3	5	3.333333	3
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4.444444	4
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.666667	5
2	2	5	4	4	4	2	2	5	3.333333	3
1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3.777778	4
3	4	5	5	5	4	3	4	5	4.222222	4
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1.222222	1
4	4	3	4	3	5	4	4	3	3.777778	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4.777778	5
5	5	5	5	5	3	5	4	5	4.666667	5
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2.111111	2
1	1	2	2	1	1	1	1	2	1.333333	1
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
1	2	3	3	3	3	1	2	3	2.333333	2
4	5	4	4	3	4	3	5	3	3.888889	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.666667	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4.666667	5
4	2	3	3	5	4	4	2	3	3.333333	3
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4.666667	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4.777778	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4.666667	5
3	3	3	3	5	4	3	3	3	3.333333	3
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4.666667	5
2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4.222222	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4.888889	5
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2.777778	3
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4.777778	5

4	4	4	4	4	5	4	4	5	4.222222	4
2	3	5	3	3	2	2	3	5	3.111111	3
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4.666667	5
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2.888889	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3.222222	3



Lampiran 3
Validitas n Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.947	.948	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.79	1.177	78
X1.2	3.65	1.267	78
X1.3	3.47	1.066	78
X1.4	3.65	1.204	78
X1.5	3.45	1.296	78
X1.6	3.44	1.295	78

Inter-Item Correlation Matrix

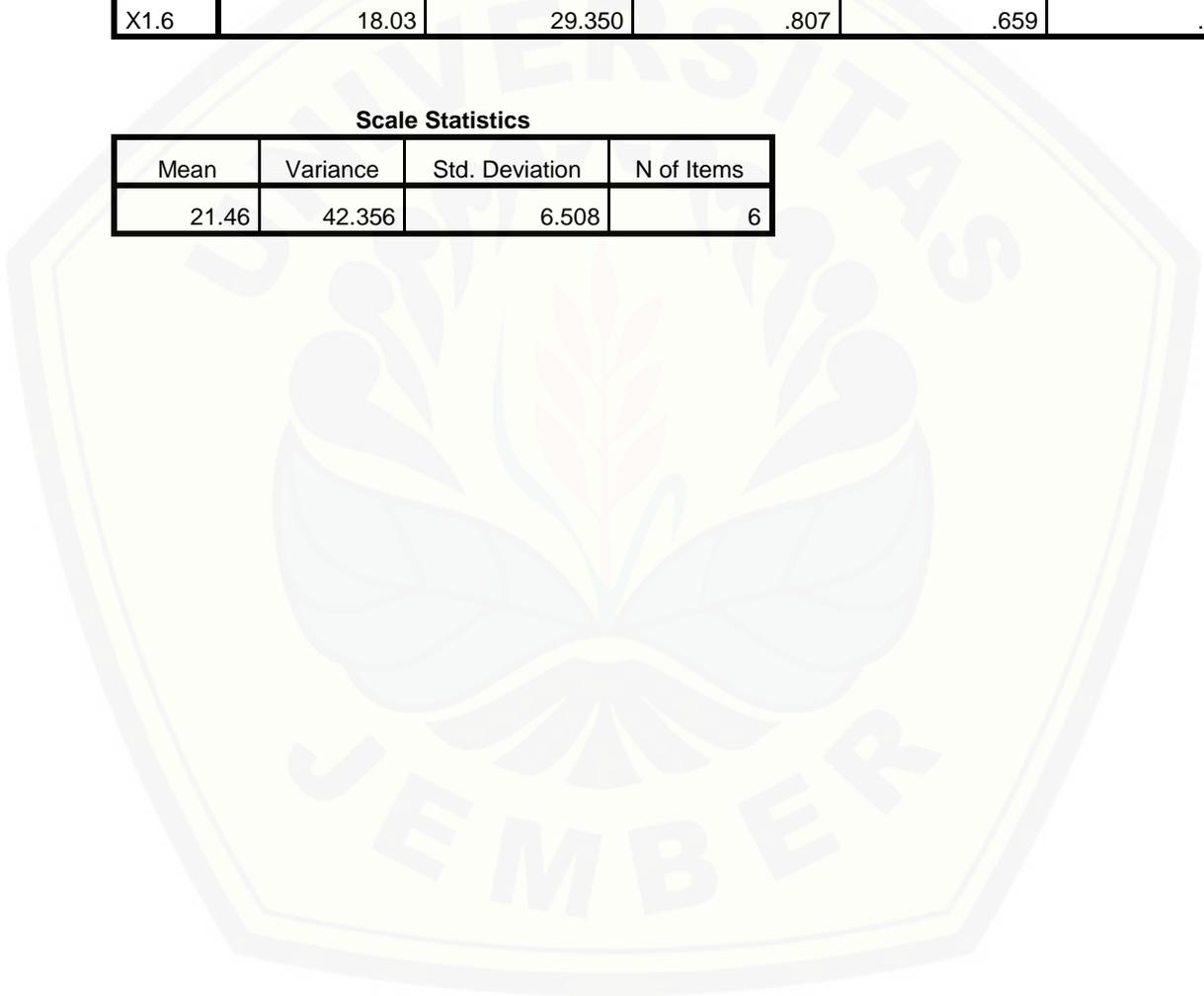
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	1.000	.805	.720	.838	.751	.724
X1.2	.805	1.000	.825	.763	.736	.766
X1.3	.720	.825	1.000	.798	.737	.751
X1.4	.838	.763	.798	1.000	.692	.714
X1.5	.751	.736	.737	.692	1.000	.687
X1.6	.724	.766	.751	.714	.687	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.67	29.887	.861	.800	.934
X1.2	17.81	28.859	.873	.787	.933
X1.3	17.99	31.026	.859	.784	.936
X1.4	17.81	29.768	.848	.782	.936
X1.5	18.01	29.467	.797	.654	.942
X1.6	18.03	29.350	.807	.659	.941

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.46	42.356	6.508	6



**Validitas dan Reliability
Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.986	.986	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.58	1.305	78
X2.2	3.63	1.290	78
X2.3	3.63	1.250	78
X2.4	3.65	1.366	78
X2.5	3.71	1.290	78
X2.6	3.73	1.316	78
X2.7	3.63	1.310	78
X2.8	3.71	1.340	78
X2.9	3.65	1.298	78
X2.10	3.76	1.350	78
X2.11	3.65	1.385	78
X2.12	3.69	1.252	78

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
X2.1	1.000	.808	.811	.857	.797	.773	.887	.812	.802	.848	.845	.770
X2.2	.808	1.000	.904	.884	.822	.820	.839	.957	.892	.864	.836	.813
X2.3	.811	.904	1.000	.844	.817	.799	.842	.903	.937	.862	.863	.765
X2.4	.857	.884	.844	1.000	.803	.836	.856	.894	.855	.947	.828	.826
X2.5	.797	.822	.817	.803	1.000	.840	.856	.850	.846	.801	.931	.820
X2.6	.773	.820	.799	.836	.840	1.000	.845	.875	.835	.884	.868	.895
X2.7	.887	.839	.842	.856	.856	.845	1.000	.891	.893	.873	.859	.816
X2.8	.812	.957	.903	.894	.850	.875	.891	1.000	.942	.907	.868	.844
X2.9	.802	.892	.937	.855	.846	.835	.893	.942	1.000	.885	.865	.797
X2.10	.848	.864	.862	.947	.801	.884	.873	.907	.885	1.000	.864	.839
X2.11	.845	.836	.863	.828	.931	.868	.859	.868	.865	.864	1.000	.852
X2.12	.770	.813	.765	.826	.820	.895	.816	.844	.797	.839	.852	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.44	182.067	.878	.863	.985
X2.2	40.38	180.967	.923	.946	.984
X2.3	40.38	182.292	.913	.921	.985
X2.4	40.36	179.090	.922	.929	.984
X2.5	40.31	181.826	.896	.903	.985
X2.6	40.28	180.906	.905	.885	.985
X2.7	40.38	180.396	.925	.904	.984
X2.8	40.31	178.657	.955	.968	.984
X2.9	40.36	180.415	.934	.945	.984
X2.10	40.26	178.972	.937	.946	.984
X2.11	40.36	178.467	.926	.931	.984
X2.12	40.32	183.260	.880	.841	.985

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.01	214.662	14.651	12

Validitas dan Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.953	.953	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.63	1.300	78
X3.2	3.67	1.355	78
X3.3	3.50	1.235	78
X3.4	3.79	1.210	78
X3.5	3.51	1.375	78
X3.6	3.73	1.383	78

Inter-Item Correlation Matrix

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
X3.1	1.000	.813	.869	.719	.806	.731
X3.2	.813	1.000	.807	.805	.742	.804
X3.3	.869	.807	1.000	.721	.727	.665
X3.4	.719	.805	.721	1.000	.728	.836
X3.5	.806	.742	.727	.728	1.000	.832
X3.6	.731	.804	.665	.836	.832	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	18.21	35.022	.872	.830	.942
X3.2	18.17	34.323	.881	.801	.941
X3.3	18.33	36.225	.833	.799	.947
X3.4	18.04	36.401	.841	.762	.946
X3.5	18.32	34.558	.847	.780	.945
X3.6	18.10	34.353	.856	.829	.944

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.83	50.141	7.081	6

**Validitas dan Reliability
Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.960	.960	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	3.56	1.429	78
X4.2	3.62	1.370	78
X4.3	3.41	1.304	78
X4.4	3.67	1.326	78
X4.5	3.62	1.351	78
X4.6	3.73	1.364	78

Inter-Item Correlation Matrix

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6
X4.1	1.000	.802	.843	.745	.821	.792
X4.2	.802	1.000	.817	.822	.797	.826
X4.3	.843	.817	1.000	.749	.799	.720
X4.4	.745	.822	.749	1.000	.791	.847
X4.5	.821	.797	.799	.791	1.000	.810
X4.6	.792	.826	.720	.847	.810	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	18.04	37.804	.874	.798	.952
X4.2	17.99	38.247	.890	.802	.950
X4.3	18.19	39.482	.856	.787	.954
X4.4	17.94	39.152	.862	.780	.953
X4.5	17.99	38.636	.878	.776	.951
X4.6	17.87	38.555	.873	.808	.952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.60	55.204	7.430	6

Validitas dan Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.855	.855	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.37	1.387	78
Y.2	3.59	1.333	78
Y.3	3.72	1.237	78

Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3
Y.1	1.000	.758	.569
Y.2	.758	1.000	.661
Y.3	.569	.661	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	7.31	5.489	.731	.582	.795
Y.2	7.09	5.407	.804	.652	.722
Y.3	6.96	6.505	.655	.448	.862

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.68	12.169	3.488	3



Lampiran 4 Data Regresi

Minat	Motivasi	Penghargaan	Profesionalisme	Prestasi Kerja
3	5	5	5	4
5	5	5	4	3
5	3	5	5	4
3	5	4	5	4
5	3	5	5	5
5	3	5	5	4
3	5	4	4	3
4	4	3	3	4
3	3	5	4	5
3	5	3	3	2
4	4	5	5	5
5	3	5	4	4
3	3	4	5	3
4	3	3	3	4
5	3	4	5	4
4	4	5	4	5
3	4	3	3	3
3	4	3	5	3
5	5	3	3	3
4	5	3	3	3
3	2	2	1	1
4	5	5	3	5
4	3	3	5	4
3	5	5	4	5
2	1	2	1	1
4	5	5	4	5
4	4	4	5	4
2	2	1	1	1
2	5	4	4	5
3	2	2	2	2
4	5	3	4	5
3	5	5	3	4
1	1	1	1	1
5	4	5	4	5
4	2	4	5	4
1	1	1	1	1

2	2	2	2	2
4	1	1	1	1
4	1	1	1	1
4	5	5	4	5
4	3	3	3	3
4	5	3	4	4
4	4	4	3	3
5	5	3	5	4
4	3	4	4	4
5	4	5	5	5
3	5	4	5	3
2	2	2	2	2
4	5	4	5	4
5	5	5	5	4
2	1	2	1	1
4	5	5	4	4
4	4	4	5	5
5	3	5	4	5
2	4	3	3	2
5	1	1	1	1
5	5	3	3	3
2	5	5	5	2
5	4	4	4	4
3	5	2	2	5
1	5	5	4	5
3	5	5	5	3
5	5	3	5	5
5	5	4	5	5
3	2	4	4	5
3	5	5	4	3
5	5	5	4	5
3	5	2	2	3
5	4	5	5	4
2	4	3	4	5
4	4	5	3	4
5	5	4	4	3
4	2	5	5	5
4	4	4	3	4
4	4	4	3	3

5	3	3	3	5
4	4	5	4	3
2	5	4	5	3



Lampiran 5

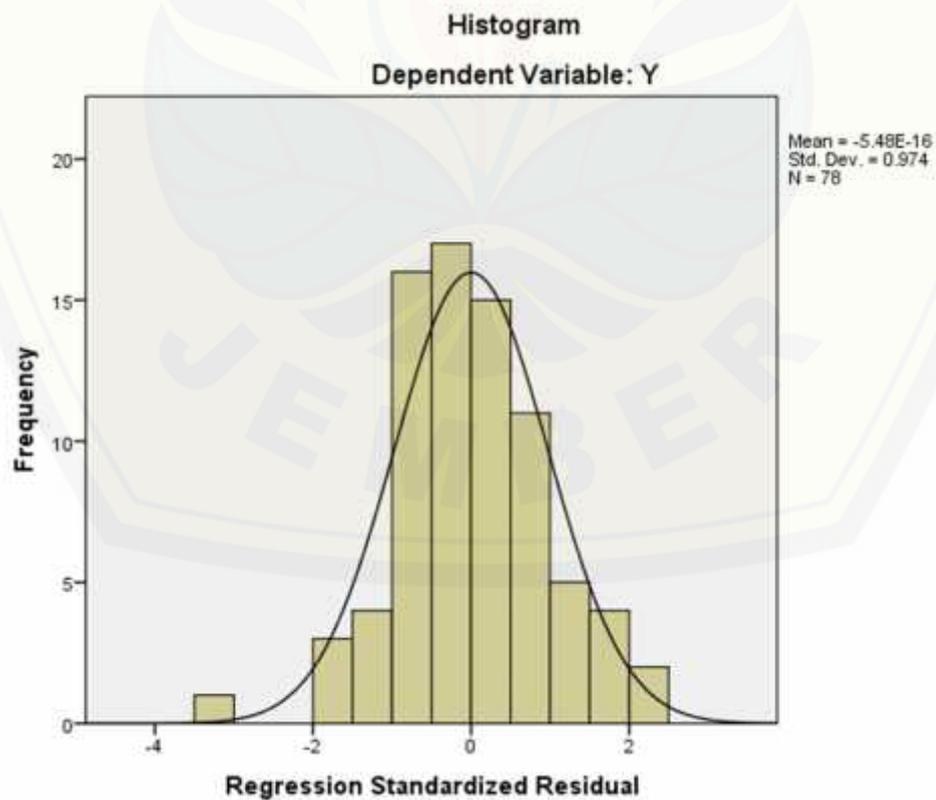
Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.67770044
	Absolute	.070
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.621
Asymp. Sig. (2-tailed)		.835

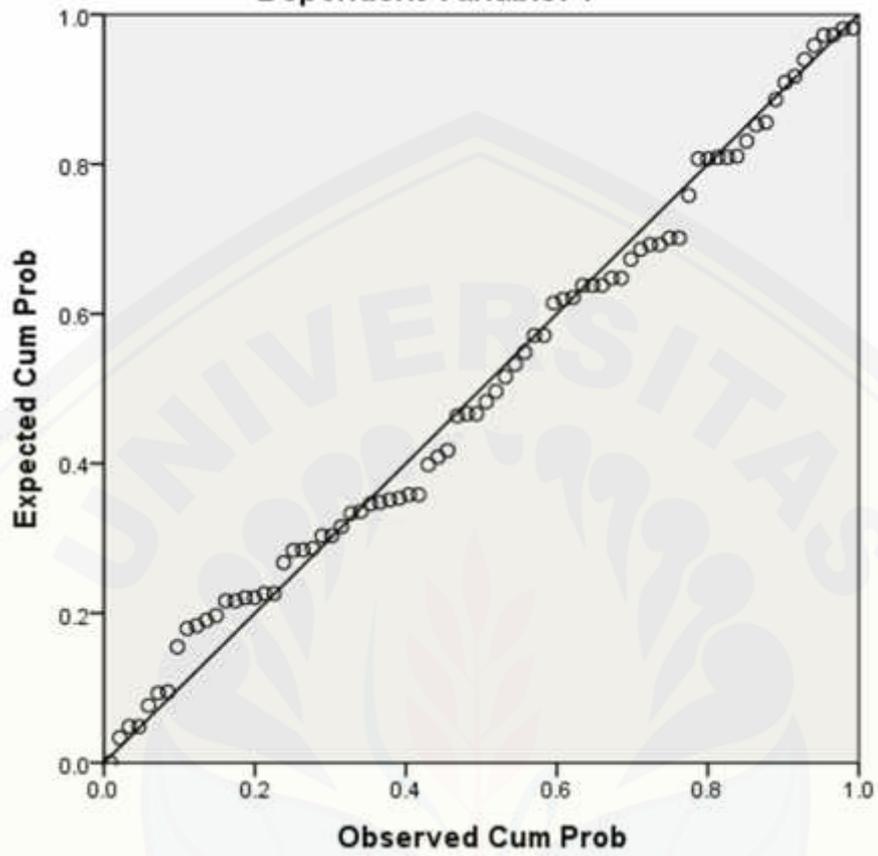
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Lampiran 6

Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.437	.330		-1.324	.190		
1 X1	.236	.077	.203	3.076	.003	.845	1.184
X2	.121	.074	.123	1.628	.108	.650	1.538
X3	.367	.100	.357	3.660	.000	.388	2.579
X4	.363	.098	.364	3.684	.000	.379	2.641

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X4	X1	X2	X3	
1	Correlations	X4	1.000	-.176	-.255	-.621
		X1	-.176	1.000	.042	-.124
		X2	-.255	.042	1.000	-.240
		X3	-.621	-.124	-.240	1.000
	Covariances	X4	.010	-.001	-.002	-.006
		X1	-.001	.006	.000	-.001
		X2	-.002	.000	.005	-.002
	X3	-.006	-.001	-.002	.010	

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7

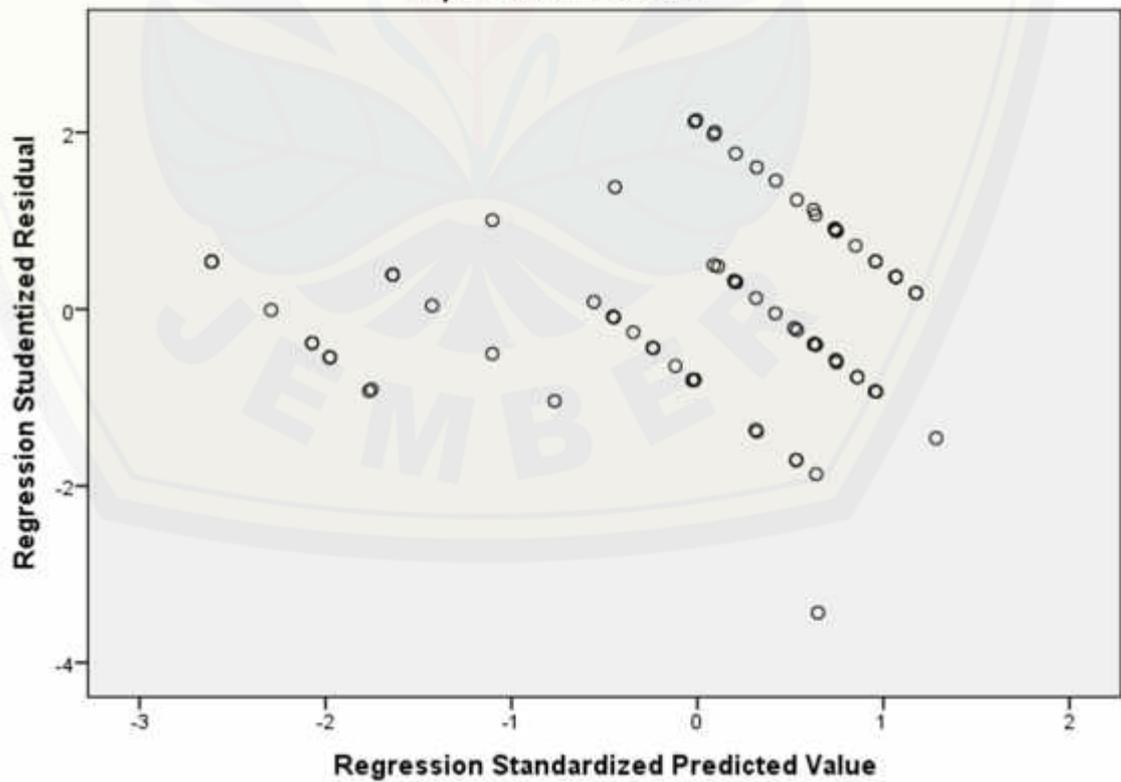
Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.331	.184		1.802	.076
1 X1	.103	.043	.276	2.404	.099
X2	.093	.041	.295	2.254	.027
X3	.025	.056	.075	.442	.660
X4	.036	.055	.114	.664	.509

a. Dependent Variable: res_2

Scatterplot
Dependent Variable: Y



Lampiran 8

Regresi linier berganda

Regression

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X2, X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.730	.716	.696

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.815	4	23.954	49.446	.000 ^b
	Residual	35.364	73	.484		
	Total	131.179	77			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.437	.330		-1.324	.190
	X1	.236	.077	.203	3.076	.003
	X2	.121	.074	.123	1.628	.108
	X3	.367	.100	.357	3.660	.000
	X4	.363	.098	.364	3.684	.000

a. Dependent Variable: Y

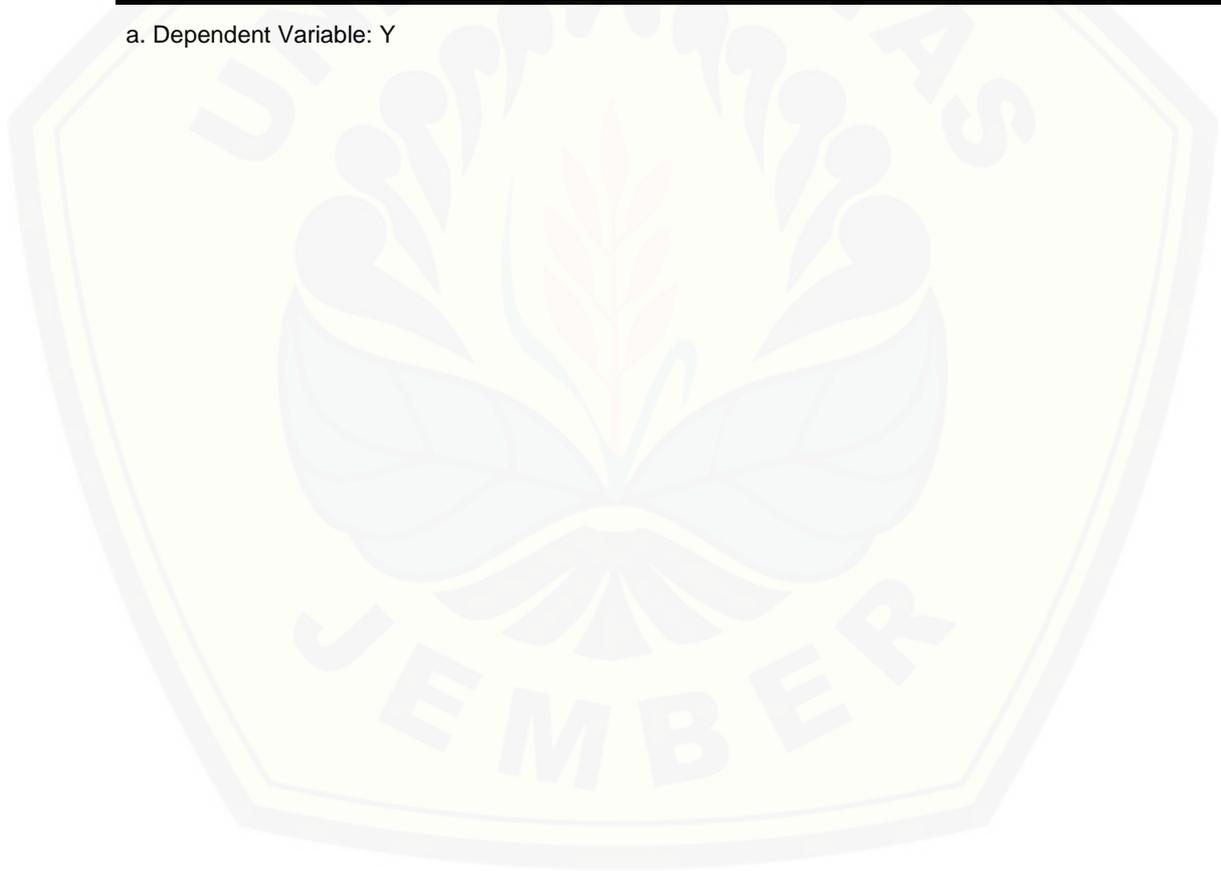
Lampiran 9

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.437	.330		-1.324	.190
1 X1	.236	.077	.203	3.076	.003
X2	.121	.074	.123	1.628	.108
X3	.367	.100	.357	3.660	.000
X4	.363	.098	.364	3.684	.000

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 10

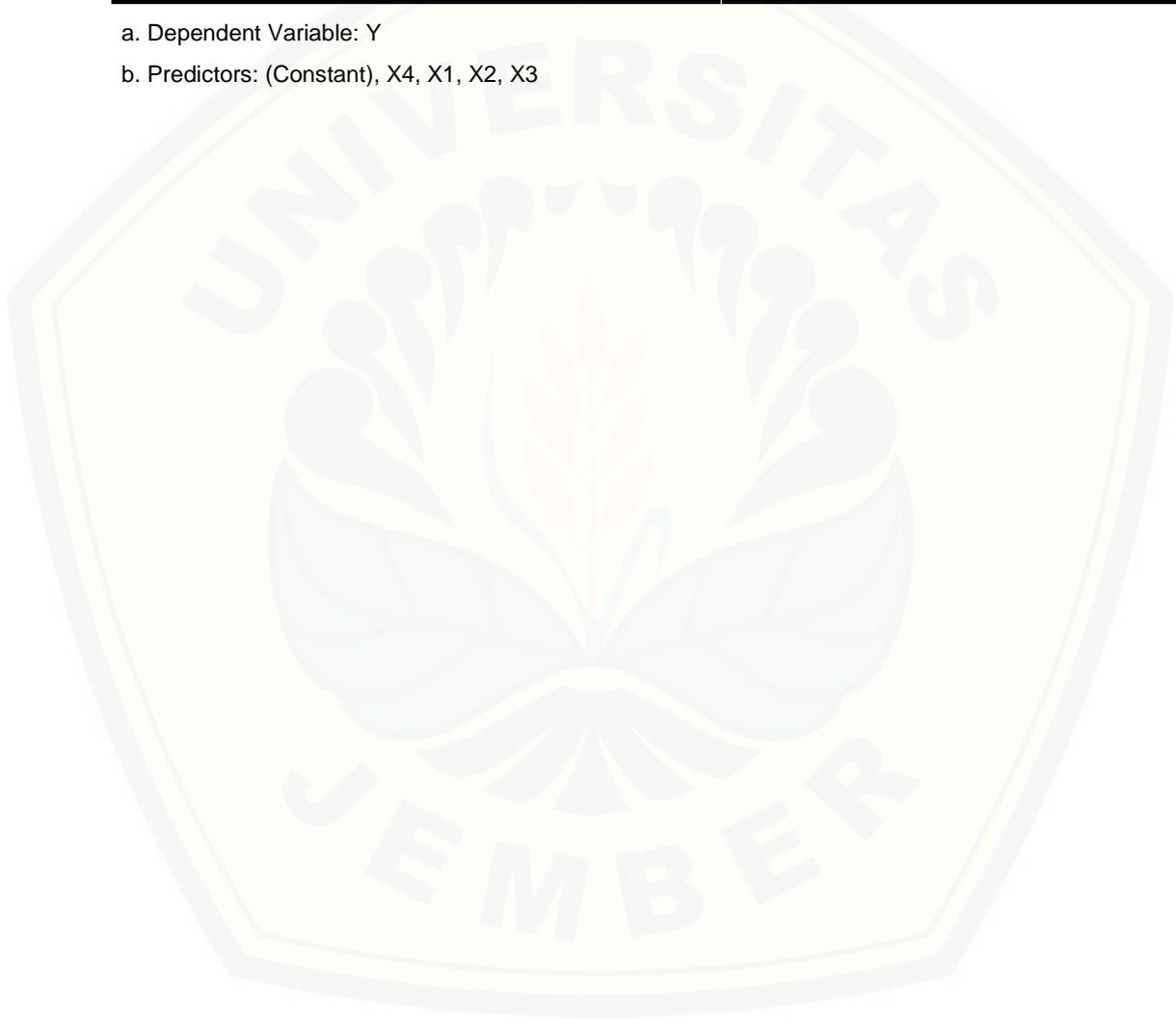
Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.815	4	23.954	49.446	.000 ^b
Residual	35.364	73	.484		
Total	131.179	77			

a. Dependent Variable: Y

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



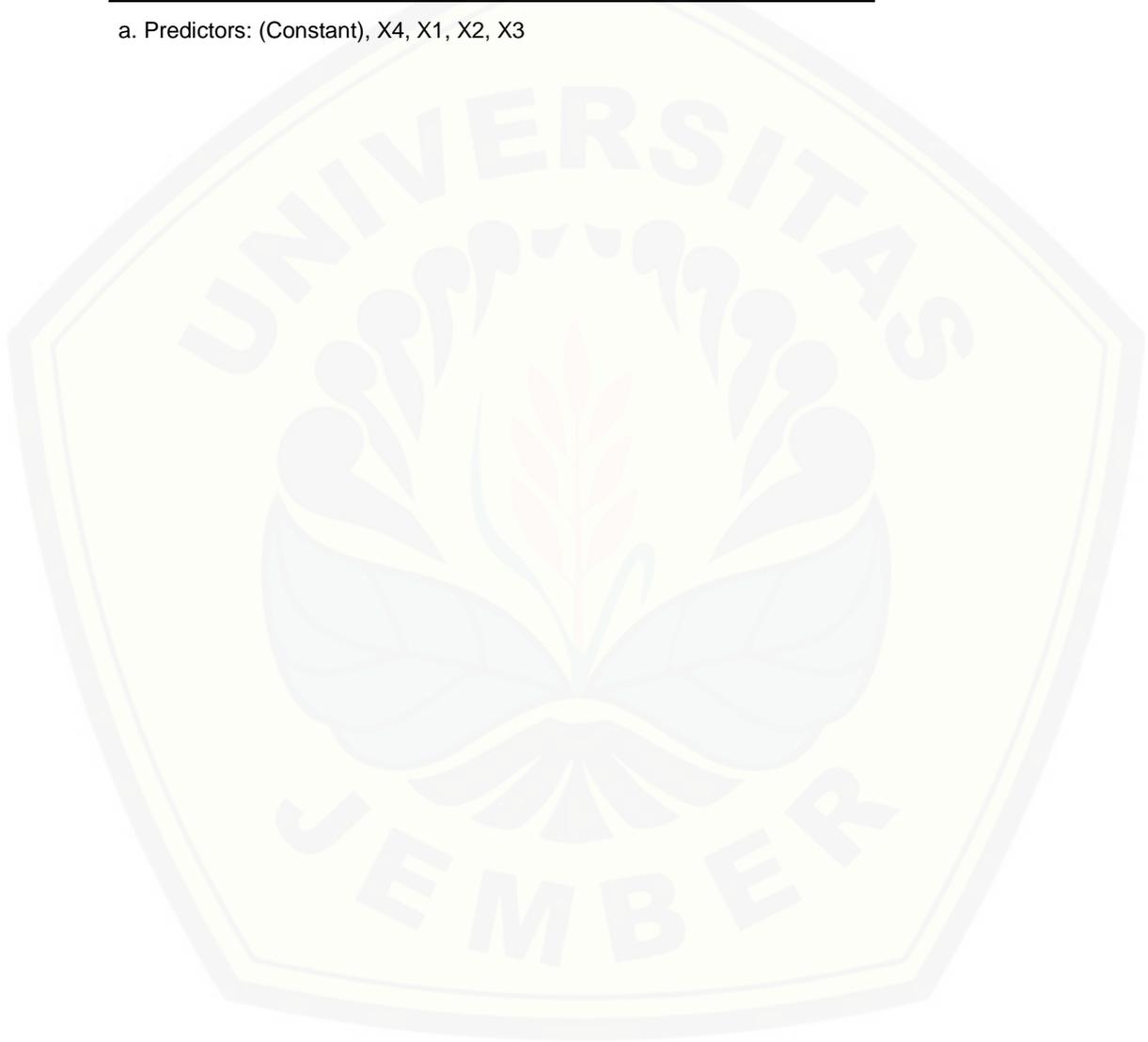
Lampiran 11

Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.730	.716	.696

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



Lampiran 12

Data Dosen NIDN dan YAYASAN Semua Fakultas TA. 2014/2015

NO	FAKULTAS	JUMLAH DOSEN NIDN	JUMLAH DOSEN YAYASAN
1	FAKULTAS PERTANIAN	10	21
2	FAK.ILMU SOSIAL DAN POLITIK	12	17
3	FAKULTAS HUKUM	13	7
4	FAKULTAS EKONOMI	18	26
5	FAKULTAS SASTRA INGGRIS	9	10
6	FKIP / PRODI PGSD	16	28
JUMLAH		78	109

Data Dosen FISIP UNARS 2014/2015

NO	FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK			
	NAMA DOSEN	Status	Tingkat Pendidikan	JABATAN FUNGSIONAL/ AKADEMIK
1	2	3	4	5
1	Drs. DJOKO SUHARTONO, MM	Yayasan	S 2	Lektor Kepala
2	Dra. FARIDA HANUM, M.Si	Yayasan	S 2	Lektor
3	Dra. SYEMIM ACHTER, M.Si	DPK	S 2	Lektor Kepala
4	Drs. HADI WIJONO, ST, MM	Yayasan	S 2	Lektor Kepala
5	Drs. SENAIN, M.Si	Yayasan	S 2	Lektor
6	Drs. ARI SUPRIYANTO, MM	Yayasan	S 2	Lektor Kepala
7	Drs. HARI SUSANTO, M.Si	Yayasan	S 2	Asisten Ahli
8	Drs. SALEHUDDIN	Yayasan	S 1	
9	DINI NOOR AINI, S.Sos, M.Si	Yayasan	S 2	Asisten Ahli
10	RATNA Koba SUSANTI, S.SOS, M.Si	Yayasan	S 2	-
11	Drs. IMAM SARKAWI, M.Si	Yayasan	S 2	-
12	Drs. M. HANAFI, MM	Yayasan	S 2	-
13	INDAH RESPATI, M.Si	Yayasan	S 2	-
14	RAHMAD, SH, M.Hum	LB	S 2	-
15	SIDAWI, S.Pd, M.Pd	LB	S 2	-
16	USROTUL HASANAH, S.Sos	Yayasan	S 1	-
17	Dr. NURUL AZIZA, M.Pd.I, MA	LB	S 3	-
18	Drs. FATHORRAHMAN, MM	LB	S 2	-
19	EDI SUPRIYONO, S.Sos.I	Yayasan	S 1	-

20	MUH. HAMDI ZAIN, S.Sos, M.Si	Yayasan	S 2	-
21	GIYANTO, S.AP, M.Si	Yayasan	S 2	
22	NUGROHO, M.Si	LB	S 2	
23	Drs. H. ZAINI DAHLAN,MM	LB	S 2	
24	SITI MERIAH LAMSYAH, S.Sos	LB	S 1	
25	ARIFIA RETNA, SE.i.,M.Pd.I	LB	S 2	
26	VITA NOVIANTI, SP,MAP	LB	S2	
27	MAHBUB JUNAIDI, M.Si	LB	S2	
28	FAIQOH NURUL H, S.Sos	LB	S1	
29	Drs. Eddy Basuki, M.Si	LB	S2	

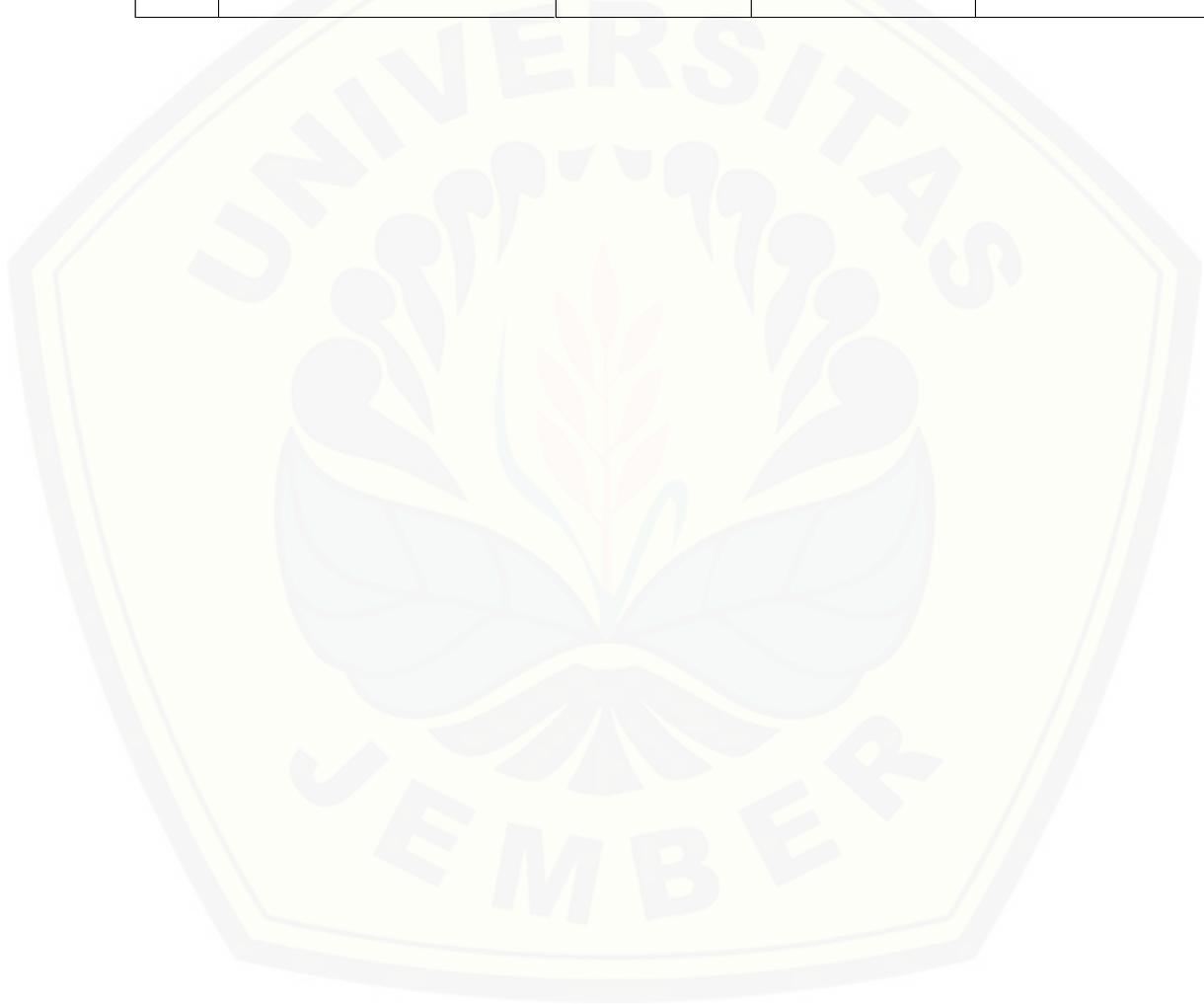
Data Dosen FH UNARS 2014/2015

NO	FAKULTAS HUKUM			
	NAMA DOSEN	STATUS	TINGKAT PENDIDIKAN	JABATAN FUNGSIONAL/ AKADEMIK
1	Drs. H.RBM.Rofik Kusunodilogo,SH,MM	Yas	S2	Lektor Kepala
2	Sudiyono, SH., MHum	Yas	S2	Lektor
3	Irwan Yulianto, SH.,MH	Yas	S2	Lektor
4	Moh. Nurman, SH.M.Hum	Yas	S2	Lektor
5	Bambang Hariyantonno, SH.,M.Hum	Yas	S2	Lektor Kepala
6	Winasis Yulianto, SH., MHum.	DPK	S2	Lektor Kepala
7	Lukman R Bafadal, SH., MH.	DPK	S2	Lektor Kepala
8	Tedjo Asmo Sugeng, SH.	Yas	S1	Lektor Kepala
9	Drs. Ali Uraidy, MH.	Yas	S2	Asisten Ahli
10	Djoko Harsono, SH.	Yas	S1	Lektor
11	Muhammad Yusuf Ibrahim, SH.,MH	Yas	S1	Asisten Ahli
12	Dyah Silvana Amalia, SH.MH	Yas	S1	Asisten Ahli
13	Ika Indrawati, SH., MH.	Yas	S2	-
14	Supriyono, SH., MHum.	Yas	S2	-
15	Ide Prima, SH,MH	Yayasan	S1	-
16	Dra. Hj. Sunarti	LB	S1	-
17	Usman, SH, MH.	Yayasan	S2	-
18	Akmal Kodra, SH.	LB	S1	-
19	Lukman H. Gusti, SH.	LB	S1	-
20	Sugiono, SH.	LB	S1	-

Data Dosen FAPERTA UNARS 2014/2015

NO	FAKULTAS PERTANIAN			
	NAMA DOSEN	STATUS	TINGKAT PENDIDIKAN	JABATAN FUNGSIONAL/ AKADEMIK
1	Dinar RA,MP	Yayasan	S2	-
2	Ir. Supandi HS	Yayasan	S1	Lektor
3	Ir. Sulistyaningsih, MM	Yayasan	S2	Lektor
4	Ir. Sutrisno, MP	Yayasan	S2	Lektor
5	Sasmita Sari, MP	Yayasan	S2	-
6	Miftahul Huda, M.Si	Yayasan	S 2	-
7	Ir. Martono Achmar, MM	DPK	S2	Lektor Kepala
8	Ir. Sumarno, MP	DPK	S2	Lektor Kepala
9	Ir. Yohanes Nangameka, MP	DPK	S2	Lektor Kepala
10	Ir. Ismudjiati, MM	Yayasan	S2	Asisten Ahli
11	Ir. Ratna Sari Dewi, MM	Yayasan	S2	Asisten Ahli
12	Ir. Endang Suhesti, MP	Yayasan	S2	Asisten Ahli
13	Ir. Andina Mayang Sari, MP	DPK	S1	Asisten Ahli
14	Gema Iftitah AY, MP	Yayasan	S2	-
15	Wiwik Sri Untari, MP	Yayasan	S2	-
16	Ir. Hari Purnomo	Yayasan	S1	-
17	Ir. Muji Kuswarsidi, MP	Yayasan	S2	-
18	Ir. Achmad Fauzan, MM	LB	S2	-

19	Drs. Hanafi, MM	LB	S2	-
20	Yasmini Suryaningsih, M.AP	Yayasan	S2	-
21	Siswati, SP	LB	S1	-
22	Ir. Herlis Widjanarko	DPK	S2	-
23	Ir. Rentjanahadi, MM	Yayasan	S2	Lektor
24	Yayuk Rahmatillah, SP	Yayasan	S1	-



Data Dosen FE UNARS 2014/2015

NO	FAKULTAS EKONOMI			
	NAMA DOSEN	STATUS	TINGKAT PENDIDIKAN	JABATAN FUNGSIONAL/ AKADEMIK
1	Dra. Hj. Anik Sudarismiati, MM	DPK	S2	Lektor kepala
2	Drs. Hardjono, MM	DPK	S2	Lector kepala
3	Drs. Eka Wahyudianto, M.Kes	DPK	S2	Lektor
4	Drs. Kamarudin, MSi	Yayasan	S2	Lektor
5	Drs. H. Edy Kusandi, M.Si	Yayasan	S2	Lektor
6	Achmad Wasis, SE, M.Ak	Yayasan	S2	Asisten Ahli
7	Drs. Moh. Suseno, MM	Yayasan	S2	Lektor
8	Drs. Karnadi, M.Si	Yayasan	S2	Asisten Ahli
9	Ika Wahyuni, SE, M.Ak	Yayasan	S2	Asisten Ahli
10	Imam Sarjono, SE, MM	Yayasan	S2	-
11	Nurul Huda, SE, MBA	LB	S2	-
12	Yeni Nurdiana, SE	Yayasan	S1	-
13	Febri Ariyanti, SE, MM	Yayasan	S2	-
14	Reza Rahman, SE, MM	LB	S2	-
15	M. Wahid WSDH, SE, MM	LB	S2	-
16	Lusiana Thulhusnah, SE,MM	Yayasan	S2	-
17	Melly Yuni Trisno Utami, SE,MM	Yayasan	S2	-
18	Drs. Koespratomo	LB	S1	-

	Warso			
19	M. Yahya Arief, SE, MM	Yayasan	S2	-
20	Drs. Sukandi, MM	LB	S2	-
21	Drs. Udik Mashudi	LB	S1	-
22	M. Iqbal Imrony, S.Kom	Yayasan	S1	-
23	Yudha Praja, M.Si	LB	S2	-
24	Minullah, MM	LB	S2	-
25	Lukman Ashary, MM	Yayasan	S2	-
26	Dwi Perwitasari, MM	Yayasan	S2	-
27	Denni Ruhjatin, MM	Yayasan	S2	-
28	Nursaidah, MM	Yayasan	S2	-
29	Ratna Ningtyas , SE	LB	S1	-
30	Rini Kartika Sari, SE	LB	S1	-
31	Triska Dewi P, SE	LB	S1	-
32	Hendra Syahputra, MM	LB	S2	-
33	Mohammad Nur Hidayatullah, M.Pd.I	LB	S2	-
34	Riska Ayu Pramethi, SE.,MM	LB	S2	-
35	Yudhistira Harisandi, SE.,ST.,M.Si	LB	S2	-
36	Siti Soeliha, SE	Yayasan	S1	Asisten Ahli
37	Bagus Hardiyansyah, S.Kom	Yayasan	S1	-
38	Ediyanto, M.Si	Yayasan	S2	-

Data Dosen FAKULTAS SASTRA INGGRIS UNARS 2014/2015

NO	FAKULTAS SASTRA INGGRIS			
	NAMA DOSEN	STATUS	TINGKAT PENDIDIKAN	JABATAN FUNGSIONAL/ AKADEMIK
1	Drs. Supatra, M.Pd	Yayasan	S2	-
2	Syaiful Bahri, M.Pd	LB	S2	-
3	Yopi Thahara, SS, M.Hum	Yayasan	S2	-
4	Nine Febri N, S.Pd	LB	S1	-
5	Dian Maya Kurnia, M.Pd	Yayasan	S2	Asisten Ahli
6	Sri Widiastutik, M.Hum	Yayasan	S2	-
7	Eko A Hariyanto, S.Pd	LB	S1	-
8	Jeni Indri Astutik, SS	Yayasan	S1	-
9	Ahmad Yusuf, SS	Yayasan	S1	-
10	Firqoh Amelia, SS	Yayasan	S1	-
11	Hardi Budiono, S.Pd	LB	S1	-
12	Panaka Jaya, SS	LB	S1	-
13	Sufil Lailiyah, M.Pd	Yayasan	S2	-
14	Dwi Taurina, M.Pd	Yayasan	S2	-

Data Dosen FKIP Prodi PGSD UNARS 2014/2015

NO	FKIP			
	NAMA DOSEN	STATUS	TINGKAT PENDIDIKAN	JABATAN FUNGSIONAL/ AKADEMIK
1	Indah Lestari S,S.Pd,MM	Yayasan	S2	-
2	Heldie Bramantha,S.Pd	Yayasan	S1	-
3	Awal Ismo Wahid, S.Pd	LB	S1	-
4	Novi Koesbudianto,S.Pd	LB	S1	-
5	Eko Hadi Purwanto,S.Pd,	Yayasan	S1	-
6	Nur Holifatus Zahro,S.Pd	Yayasan	S1	-
7	Nurjannah, S.Pd	LB	S1	-
8	Maghfiroh,S.Sos	LB	S1	-
9	Moh. Nuril Huda,S.Pd	Yayasan	S1	-
10	Dra.Hj.Sri Rahayu,MP.d	LB	S2	-
11	Syarif Ibnu Rusdi,S.Pd	Yayasan	S1	-
12	Ainor Rofik,S.Pd	Yayasan	S1	-
13	Afif Amroellah,S.Pd	Yayasan	S1	-
14	Drs Ibnu Suko	LB	S1	-
15	Mory Viktor,S.PdI, M.Pd.I	Yayasan	S2	-
16	Rini S.Pd	LB	S1	-
17	Siti Wulandari,S.Psi,M.Pd	LB	S2	-

18	Amalia Puspita Ningtyas,S.Psi	Yayasan	S2	-
19	Hasan Muchtar Fauzi,S.Sos,Msi	Yayasan	S2	Asisten Ahli
20	Drs.Agus Triono.M.Pd	LB	S2	-
21	Sugiharto,S.Pd	LB	S1	-
22	Reky Lidyawati,S.Pdi,MPdI	Yayasan	S2	Asisten Ahli
23	Vidya Pratiwi,S.Pd	Yayasan	S2	-
24	Gustilas Ade S.S.Pd	Yayasan	S1	-
25	Sutipyo,S.Pd	LB	S1	-
26	Dodik S.Pd	Yayasan	S1	-
27	Desi Maria,S.Pd	-	S1	-
28	Jiefri Gunawan,S.Pd	LB	S1	-
29	Tri Wahyu Martiningsih,S.Pd	LB	S1	-
30	Erfin Wartianingsih,S.Pd,SD	LB	S1	-
31	Indah Novita Sari, S.Pd	LB	S1	-
32	Agung Prasetyo, S.Pd	LB	S1	-
33	Santoso	LB	S1	-
34	Hasan Basri	LB	S1	-
35	Bagus Indrajit	LB	S1	-
36	Putu Eka S, MM	Yayasan	S2	-
37	Suharsono, SH	LB	S1	-
38	Putra Johan Bahagia	LB	S1	-
39	Suci Rahmawati	LB	S1	-
40	Novita Retnowati	LB	S1	-
41	Nining,	LB	S1	-

42	Dra. Hartik Sri wahyuni,	LB	S1	-
43	Mufarrahatus Syarifa, M.Pd	LB	S1	-
44	Sumarso, M.Pd	LB	S2	-
45	Testa Adi Nugraha	Yayasan	S1	-
46	Zainal Arif	LB	S1	-
47	Weni Kurnia	LB	S1	-
48	Nuris Hidayat, S.Pd	LB	S1	-
49	Rival Hanip	LB	S1	-
50	Erlita Sumardayanti, S.Pd	LB	S1	-
51	Winditiya Yuliana, S.Pd	LB	S1	-
52	Reninda, M.Pd	LB	S2	-
53	Rommy Hidayatullah, M.Pd	LB	S2	-
54	Iis Dabiati Fatimah, M.Pd	LB	S2	-
55	Noor Hendraswari, M.Pd	LB	S2	-
56	Muh. Mufshi Eq Bali, M.Pd	LB	S2	-
57	Munawi Husein, M.Pd	LB	S2	-
58	Ratih, M.Pd	LB	S2	-