

LAPORAN PENELITIAN

ANALISIS MOTIVASI KERJA DOSEN
UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PADA
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

OLEH :

Ketua : Fauzia Agustini, SE, MBA

Anggota : T.Teviana, SE, M.Si



Dibiayai oleh Dana PO UNIMED
Nomor : 00552/H33/KEP/KU/2008, tanggal 17 Maret 2008


FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
NOVEMBER, 2008

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN

1. a. Judul : Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen Pada Universitas Negeri Medan
b. Bidang Ilmu Penelitian : MSDM
c. Kategori Penelitian : I (Pengembangan Ilmu Pengetahuan)
2. Ketua Peneliti
a. Nama Lengkap : Fauzia Agustini, SE, MBA
b. Jenis Kelamin : Perempuan
c. NIP : 132303016
d. Pangkat/Golongan : Penata/IIIc
e. Jabatan : Lektor
f. Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
3. Jumlah Tim Peneliti : 1 orang
Nama Anggota Peneliti : T.Teviana, SE, M.Si
4. Lokasi Penelitian : Universitas Negeri Medan
5. Waktu Penelitian : 3 (tiga) bulan
6. Biaya : Rp. 15.000.000,-



Medan, 01 November 2008
Ketua peneliti



(Fauzia Agustini, SE., MBA)
NIP. 132303016

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian UNIMED



(Dr. Ridwan Abd. Sani, M.Si)
NIP.131772614

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap 226 orang dosen tetap UNIMED. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen-dosen UNIMED berdasarkan teori 2 faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja dan mengetahui peranan pihak manajemen UNIMED dalam meningkatkan motivasi kerja dosen-dosen UNIMED. Data diperoleh dengan menggunakan angket dan hasil data tersebut diolah dengan program SPSS menggunakan analisis deskriptif, regresi sederhana dan berganda dan analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan faktor motivasi ekstrinsik. Tanggung jawab atas pekerjaan merupakan faktor motivasi kerja dengan nilai komponen tertinggi sedangkan peluang bagi pengembangan potensi diri setiap dosen merupakan faktor kepuasan yang mempunyai nilai komponen tertinggi berbanding faktor-faktor lainnya. Peningkatan motivasi kerja tidak terlepas dengan peranan pihak manajemen UNIMED yang selama ini sudah memberikan perhatian yang cukup baik terhadap para dosen seperti pemberian penghargaan bagi dosen berprestasi.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada ALLAH SWT Yang Maha Pengasih karena dengan rahmatNya peneliti telah diberikan kesempatan untuk dapat menyiapkan laporan ini.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dari awal penyusunan proposal hingga selesainya laporan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa hasil laporan ini jauh dari kata sempurna, tidak terlepas dari kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, peneliti akan dengan senang hati menerima saran dan kritikan yang bersifat membangun guna penyempurnaan laporan penelitian selanjutnya.

Akhir kata, peneliti berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan para pembaca umumnya.

Medan, 01 November 2008

Ketua Peneliti,

Fauzia Agustini, SE, MBA

DAFTAR ISI

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Hipotesis.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi Kerja.....	6
2.2 Kepuasan Kerja.....	18
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Populasi Dan Sampel.....	27
3.2 Teknik pengumpulan Data.....	27
3.3 Teknik Analisa Data.....	27
BAB VI. HASIL PENELITIAN	
4.1 Universitas Negeri Medan.....	29
4.2 Identifikasi Responden.....	33
4.3 Analisis Deskriptif.....	34
4.4 Regresi Linear Sederhana.....	38
4.5 Regresi Linear Berganda.....	39
4.6 Analisis Faktor.....	41
BAB V. PEMBAHASAN.....	43
BAB VI.PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	47

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No.		Halaman
2.1	Faktor-faktor Pemuas dan Pemeliharaan.....	13
4.1	Identifikasi Responden.....	33
4.2	Hasil Jawaban Tentang Motivasi Kerja.....	35
4.3	Hasil Jawaban Tentang Kepuasan Kerja.....	37
4.4	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	38
4.5	Hasil Perhitungan Uji T.....	38
4.6	Hasil Perhitungan Uji T.....	39
4.7	Hasil Perhitungan Uji T.....	40
4.8	Hasil Perhitungan Analisis Faktor Untuk Kepuasan Kerja.....	41
4.9	Hasil Perhitungan Analisis Faktor Untuk Motivasi Kerja.....	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Dimasa depan tugas dan fungsi seorang dosen semakin komplek, hal ini dikarenakan perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat, dan juga tuntutan untuk menggunakan E-Learning atau Teknologi Informasi (IT) tidak dapat dihindari. Keadaan ini menuntut kemampuan untuk beradaptasi yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan pendidikan tinggi. Untuk itu kesiapan seorang dosen dalam meningkat-kan kualitas dan intensitas kegiatan akademiknya mutlak menjadi kesadaran dan direncanakan secara komprehensif serta integral. Hal ini terutama yang berkaitan dengan implementasi tri darma perguruan tinggi yakni pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Ketiga kegiatan utama tersebut, ditambah dengan aktifitas pembimbingan serta sangat mungkin terjadi diikuti dengan tugas-tugas struktural, merupakan salah satu ukuran kinerja akademik.

Ketiga fungsi kegiatan tersebut diatas haruslah dilaksanakan secara terencana/terprogram dan di-harapkan memberi nilai tambah bagi masyarakat yang menjadi obyek/subyek pengabdian. Kegiatan ini berlangsung formal dengan mengikuti berbagai prosedur termasuk bentuk kerjasama dengan instansi pemerintah maupun swasta. Kegiatan ini seyogianya tidak boleh diabaikan, walaun dalam rangka pengumpulan angka

kegiatan dosen, relatif tidak memberikan pengaruh terhadap kenaikan pangkat fungsional dosen.

Dengan berbagai bentuk tanggung jawab diatas, selayaknyalah seorang dosen mempunyai motivasi yang kuat dan jelas, yakni adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan atau regulasi kepangkatan, penghasilan yang signifikan sebagai bentuk tanggung jawab tenaga kependidikan sekaligus penghargaan yang diterimanya, dan ter-penting merupakan bentuk pertanggungjawaban insaniah terhadap Allah SWT yang telah menjalan-kan amanah dengan baik dan optimal. Rendahnya motivasi untuk melaksanakan tiga tugas pokok dan tugas lainnya akan berdampak tidak hanya pada dosen bersangkutan, tapi juga pada institusi dan mutu lulusan yang saat ini sedang menjadi isu sentral pendidikan tinggi (quality assurance). Lebih jauh akan sangat berdampak pada produktivitas standar yang semestinya dilakukan oleh dosen dan institusi secara keseluruhan.

Dosen sebagai tenaga kependidikan mempunyai posisi yang sangat strategis, dimana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Ini makna-nya adalah bahwa mutu mahasiswa ditentukan bagaimana mutu tenaga dosennya sebagai unsur utama tenaga kependidikan. Bahkan sistem pen-jaminan mutu yang dikembangkan saat ini, dan telah menjadi acuan baku bagi tiap-tiap perguruan tinggi, menetapkan dosen sebagai sumber daya yang ber-korelasi tinggi terhadap kemampuan lulusan untuk competition minded, yakni memiliki keahlian dan keilmuan sesuai dengan disiplin yang ditekuninya (Wardiman Djojonegoro, 2004, 13). Keterlibatan dosen kearah ini pada dasarnya dikarenakan : sifat organisasi perguruan tinggi dan fungsi dosen pada perguruan tinggi.

Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan kualitas akademik dosen, kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan serta kepuasan mahasiswa. Agar kinerja dosen tersebut tercapai maka dosen sebaiknya mendapatkan kepuasan dalam bekerja terlebih dahulu. Ketika dosen merasakan kepuasan dalam bekerja maka dosen akan cenderung melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan seluruh kemampuan yang dimiliki tanpa mengenal waktu dan menghitung pamrih. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja dosen di organisasi perguruan tinggi, antara lain yaitu kepemimpinan transformasional dan sistem kompensasi.

Setiap pihak manajemen akan melakukan berbagai pendekatan yang berlainan untuk memotivasi para pekerjanya agar dapat bekerja lebih giat untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Motivasi kerja penting bagi suatu organisasi untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan pertimbangan utama bagi pihak manajemen sebab mempunyai pengaruh besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja para pekerja. Oleh karena itu pihak manajemen harus memahami faktor-faktor apa yang dapat meningkatkan motivasi kerja para pekerja mereka.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan tentang analisa produktivitas kerja dosen UNIMED berjumlah 210 orang yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian tersebut, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas. Namun pada pernyataan tentang peranan pihak universitas dalam memotivasi kerja para dosen terdapat keragu-raguan para responden dalam menjawab pernyataan tersebut yaitu sejumlah 83 orang (39.5 %) memberikan jawaban tidak pasti dan 10 orang (4.8 %) menyatakan ketidaksetujuan mereka bahwa selama ini pihak universitas sudah memotivasi kerja para dosen (Agustini, 2007). Hal ini membuat peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen UNIMED dengan merujuk pada teori dua faktor dari Herzberg.

Peneliti memilih teori dua faktor menjadi dasar dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen tersebut berdasarkan penemuan dari penelitian Herzberg dan kawan-kawan yang menyatakan manajer perlu memahami faktor-faktor yang dapat digunakan untuk memotivasi para karyawan. Faktor-faktor pemeliharaan (ekstrinsik) sebagai faktor negatif (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknik, hubungan kerja, kondisi kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, kehidupan pribadi, penggajian) dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah, tetapi tidak akan dapat digunakan untuk memotivasi bawahan. Hanya faktor pemuas (intrinsik = prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab, kemajuan dan peningkatan) yang dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan para manajer (Handoko, 2000). Dari penjelasan ini, peneliti ingin mengetahui secara jelas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

kerja dosen UNIMED apakah berdasarkan faktor-faktor ekstrinsik atau intrinsik yang dapat memotivasi kerja dosen UNIMED.

Salah satu visi UNIMED adalah universitas yang unggul dalam bidang pendidikan. Dalam hal mendukung visi ini perlunya pendidikan yang bermutu. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari peranan dosen UNIMED dalam membina para mahasiswa sehingga mereka pada akhirnya akan dapat diterima di masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja.

Kepuasan kerja membantu peningkatan produktivitas kerja. Seseorang yang puas cenderung bekerja dengan kualitas kerja yang lebih tinggi sehingga mereka akan memberikan hasil yang maksimal. Pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang berakhir pada kepuasan akan menimbulkan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan penyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi dalam diri setiap individu. Menurut Lubis (2007) kepuasan kerja akan menjadi tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi terpenuhi.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja dalam peningkatan produktivitas kerja peneliti tertarik untuk mengetahui dengan jelas pengaruh motivasi kerja dosen UNIMED terhadap kepuasan kerja mereka yang pada akhirnya akan berakibat pada mutu pengajaran dosen UNIMED.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dibuat perumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja dosen-dosen UNIMED berdasarkan teori dua faktor ?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen-dosen UNIMED?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja dosen-dosen UNIMED?
4. Bagaimanakah peranan pihak manajemen UNIMED dalam meningkatkan motivasi kerja dosen?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen-dosen UNIMED berdasarkan teori dua faktor
2. Mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen-dosen UNIMED
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja dosen-dosen UNIMED
4. Mengetahui peranan pihak manajemen UNIMED dalam meningkatkan motivasi kerja dosen-dosen UNIMED

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting untuk mendapatkan informasi dari para dosen agar pihak manajemen UNIMED dapat mengetahui secara jelas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen-dosen UNIMED. Dengan demikian pihak manajemen dapat merancang strategi dan program yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dosen-dosen UNIMED.

Setelah pihak manajemen mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja para dosen UNIMED sehingga akan berdampak pada meningkatnya mutu pengajaran. Hal ini sangat penting untuk dapat mencapai salah satu visi UNIMED yaitu universitas yang unggul dalam bidang pendidikan.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja dosen UNIMED terhadap kepuasan kerja dosen UNIMED.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan Siagian (2004) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Danim (2004) menyatakan pula bahwa motivasi kerja diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Pendapat Wahjosumidjo (dalam Saydam, 1996) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar individu (*ekstern*) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya

dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu, 2001 : 140). Abraham Sperling mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (dalam Mangkunegara, 2001 : 93). William J. Stanton mendefinisikan motivasi “Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”.

Sedangkan (Mangkunegara, 2001 : 68), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Nawawi (2001 : 351), bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpuan diantara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai berikut : “kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan” Bernard Berendoom dan Gary A. Stainer (dalam Sedarmayanti, 2001 : 66).

Kootz et al. (dalam Ali, 1989 : 115) mendefinisikan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya

mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

2.1.2 Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Menurut Wahjosumidjo (dalam Saydam 1996:385), dalam pemberian motivasi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Memahami perilaku bawahan
- b. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
- c. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
- d. Harus dapat memberikan keteladanan
- e. Mampu menggunakan keahlian
- f. Harus berbuat dan berlaku realistik

Pemberian motivasi agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan harus memperhatikan tingkat kebutuhan setiap orang agar dapat dirasa adil. Perilaku setiap individu yang berbeda, membuat program motivasi sulit dilaksanakan, oleh karena itu pimpinan harus tahu perilaku bawahan agar mampu memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dan karyawan dapat meniru pimpinan karena sifat teladan pimpinan akan menjadi motivator bagi karyawan.

2.1.3 Hambatan Atau Kendala Dalam Pemberian Motivasi

Program motivasi sulit dijalankan perusahaan sebagaimana mestinya, karena dalam pemberian motivasi terdapat beberapa hambatan atau kendala.

Menurut Saydam (1996:406), hambatan atau kendala yang terjadi dalam pemberian motivasi antara lain:

- a. Sukar untuk menentukan alat motivasi yang tepat
- b. Kemampuan perusahaan terbatas dalam memberikan kompensasi yang memadai untuk semua karyawan
- c. Sangat sulit mengetahui tingkat kebutuhan setiap orang
- d. Kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seorang karyawan
- e. Sukar untuk menentukan pemberian motivasi yang pas untuk semua orang

2.1.4 Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Atau Kendala Dalam Pemberian Motivasi

Menurut George R. Terry (dalam Saydam 1996:407), hambatan dan kendala pemberian motivasi dapat diatasi dengan upaya antara lain:

- a. Berusaha untuk menghargai setiap karyawan
- b. Berusaha mengetahui perbedaan-perbedaan individu
- c. Memberikan bimbingan terus menerus
- d. Menerapkan manajemen partisipatif
- e. Berusaha menjadi pendengar yang baik
- f. Mencoba mengetahui perasaan orang lain secara mendalam
- g. Biasakan menggunakan pertanyaan untuk meyakinkan
- h. Mengetahui bahwa kebanyakan manusia itu bersifat rakus dan tidak pernah puas
- i. Melakukan pengawasan yang efektif

Untuk mengatasi hambatan dan kendala dalam pemberian motivasi yang paling penting adalah menyadari arti penting karyawan dan fungsi motivasi, sehingga tujuan motivasi dapat tercapai.

Komunikasi dengan karyawan akan memberikan pengertian yang mendalam bagi pimpinan, sehingga pimpinan tahu apa yang diinginkan, dan bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi yang diinginkan karyawan.

2.1.5 Ciri-ciri Orang Yang Termotivasi

Setelah motivasi diberikan dengan cara yang sesuai dengan keadaan karyawan. Serta meminimalkan masalah/hambatan dalam pemberian motivasi, lebih lanjut kita melakukan penilaian apakah motivasi yang kita lakukan berjalan sesuai dengan tujuan dan mampu merubah karyawan lebih baik dengan cara memperhatikan sikap karyawan dalam bekerja.

Menurut Arep dan Tanjung (2003: 17), ciri-ciri orang yang termotivasi adalah

1. Bekerja sesuai standard

Maksudnya pekerjaan disesuaikan dengan tepat, artinya pekerjaan dilakukan sesuai standard yang benar dan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Pada dasarnya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah pekerjaan yang disesuaikan dengan standard kemampuan karyawan. Standard kemampuan karyawan dapat diukur dari tingkat penguasaan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Oleh sebab itu, pekerjaan yang diberikan diharapkan akan sesuai dengan waktu yang ditargetkan oleh pihak perusahaan

2. Senang bekerja

Yaitu suatu kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, hal ini mungkin terjadi karena pekerjaan yang dilaksanakannya sesuai dengan keahlian dan kemampuannya

3. Merasa berharga

Suatu kondisi atau keadaan dimana karyawan merasa diperlukan, berguna dan berfungsi dalam perusahaan

4. Bekerja keras

Merupakan suatu kondisi dimana karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan ketekunan yang cukup tinggi, sehingga ia tidak pantang menyerah dalam melaksanakan pekerjaannya

5. Sedikit pengawasan

Suatu keadaan dimana pihak perusahaan tidak melakukan pengawasan yang terlalu ketat terhadap karyawannya. Pada dasarnya pengawasan dilakukan untuk menjaga kualitas dan mutu dari produk atau hasil kerja karyawan. Namun, jika pimpinan sudah menanamkan kepercayaan kepada karyawan maka pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan dapat dikurangi

6. Semangat juang tinggi

Sifat karyawan yang memiliki semangat juang tinggi dimana karyawan tersebut tidak memiliki rasa putus asa atau pesimis dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya

7. Disiplin

Yaitu suatu keadaan atau kondisi dimana karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruktur yang diberikan kepadanya. Dengan sifat kedisiplinan karyawan yang tinggi dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang efektif

Jika karyawan menunjukkan ciri-ciri tersebut maka dapat dipastikan bahwa program motivasi yang diberikan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Namun jika karyawan tidak menunjukkan ciri-ciri tersebut, maka kita harus meninjau ulang program motivasi yang dilakukan.

Tujuan motivasi adalah agar karyawan mau bekerja sesuai dengan kewajiban dan tanggungjawabnya dan merasa perusahaan akan memperhatikan kebutuhannya. Jika perusahaan telah memperhatikan kebutuhannya dengan menggunakan fungsi pemeliharaan karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu pemeliharaan dalam hal ini merupakan faktor motivasi bagi karyawan. Dan karyawan akan menunjukkan ciri-ciri orang yang termotivasi.

2.1.6 Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Hal ini dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1994 : 173) sebagai berikut :

- a. Motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
- b. Motivasi sebagai suatu yang sulit (*puzzling subject*), karena motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan. Disamping itu juga disebabkan adanya teori motivasi yang berbeda satu sama lain.

Ditemukan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Ia mendasarkan teorinya pada suatu penelitian pemuasan kebutuhan dan pada dampak terhadap motivasi yang dilaporkan tentang pemuasan ini atas 200 ahli teknik dan akuntan. Teori ini disebut sebagai teori motivasi dua faktor (Gibson, 1997).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Beberapa kondisi dari suatu pekerjaan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai bila kondisi tersebut tidak ada. Namun kondisi ini tidak membentuk motivasi yang kuat. Faktor-faktor ini disebut faktor pemeliharaan.
2. Beberapa kondisi kerja membentuk tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Namun, jika kondisi ini tidak ada, kondisi tersebut tidak membuktikan ketidakpuasan. Faktor-faktor ini disebut faktor pemuas.

Perbedaan faktor-faktor pemuas dan pemeliharaan dalam kerja dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1**Faktor-faktor pemuas dan pemeliharaan**

Faktor- faktor pemuas (intrinsik)	Faktor-faktor pemeliharaan (ekstrinsik)
Prestasi Penghargaan Pekerjaan kreatif dan menantang Tanggung jawab Kemajuan dan peningkatan	Kebijakan dan administrasi perusahaan Kualitas pengendalian teknik Kondisi kerja Hubungan kerja Status pekerjaan Keamanan kerja Kehidupan pribadi Penggajian

Sumber: Handoko (2000: 260)

Faktor-faktor motivasi tersebut akan diuraikan berikut ini :

1. Gaji (Salary)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Menurut Robert W. Braid (dalam Timpe 1999:66) tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Menurut Robert W. Braid program kompensasi yang baik mempunyai tiga ciri penting yaitu bersaing, rasional, berdasarkan performa. Stephen et al. (dalam Timpe, 1999 : 63) menyatakan bahwa uang/gaji tidak dapat memotivasi terkecuali pegawai menyadari keterkaitannya dengan performa. Meier (dalam As'ad, 1998 : 92), bahwa pendistribusian gaji didasarkan pada produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan besarnya kebutuhan hidup. Sedangkan menurut Ec. Alex Nitisenmito (dalam Saydam, 1996 : 174) agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum
- b. Dapat mengikat karyawan agar tidak keluar dari perusahaan
- c. Dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja

- d. Selalu ditinjau kembali
- e. Mencapai sasaran yang diinginkan
- f. Mengangkat harkat kemanusiaan
- g. Berpijak pada peraturan yang berlaku.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungandukungan lainnya (Glueck, 1982 : 143). Tanggungjawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif (Dharma, 2000 : 7). Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu : melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back). Supervisor dalam melaksanakan penilaian kinerja, menurut Stephen C. Harper (dalam Timpe, 1999 : 281) pendekatan pengkajian dan pengembangan kinerja (*performance review and development PR&D*) lebih efektif dari sistem penilaian kinerja karena seorang pimpinan tidak hanya memusatkan perhatian pada pengembangan kemampuan, potensi karier, dan keberhasilan profesional setiap karyawan. Pendekatan PR&D mencakup penciptaan sasaran dan standar kinerja, mengkaji kinerja aktual, membandingkan kinerja aktual dengan sasaran yang telah ditentukan, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana pengembangan, dan menyepakati sasaran dan standar kinerja masa depan.

3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek (Soedjadi, 1997:4). Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan

dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan, melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan (Zainun,1995:2).

4. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1997:187), bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan temantemannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi (Mengginson dalam Handoko, 1998 : 258). Menurut Indrawijaya (1988:125), bahwa kelompok yang mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai “sounding board” terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan. (Feldman dan Arnold, 1986 : 90).

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Menurut Sumarni dkk (1995 : 198), bahwa dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Sementara itu menurut Cumming (1980:319), bahwa lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata

disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan neurosis yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi. (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999 : 13). Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. (Saydam, 1996:245). Melalui teknik pemerdayaan pekerjaan dapat menjadi sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja. (Grensing dalam Timpe, 1996:81).

7. Peluang untuk maju (advance)

Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 1996:246). Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Menurut Pigors dan Myers (1984 : 302) promosi merupakan kemajuan karyawan ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji. Ada beberapa alasan menurut Mosir (1987 : 175) perlunya promosi diprogramkan dengan baik oleh organisasi sebagai berikut :

1. Promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan.
2. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai dan hal tersebut akan merupakan daya dorong bagi pegawai yang lain.
3. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti pegawai (*labor turnover*).
4. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan.
5. Adanya peluang promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
6. Promosi dapat menimbulkan keunggulan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berantai.

8. Pengakuan/penghargaan (*Recognition*)

Seperti dikemukakan oleh Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan *sense of belonging* (rasa ingin dihargai). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. (Saydam, 1996:247). Menurut Simamora (1995:421), pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Soeprihanto (1998:35) : “Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya), sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

9. Keberhasilan (*achievement*)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya (Saydam, 1996:246). Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Menurut David McClelland bahwa tingkat "*needs of Achievement*" (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua merupakan kunci keberhasilan seseorang (dalam Siswanto, 1989:245). Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

10. Tanggung Jawab

Menurut Flipppo (1996:105), bahwa tanggung jawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. (Saydam, 1996:248).

2.2 Kepuasan kerja

2.2.1 Pengertian

Menurut Handoko (2000), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional; yang menyenangkan dengan mana cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Mathis dan Jacson (2001) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan itu tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi cara pegawai mengevaluasi aspek pekerjaan atau lingkungan tempatnya bekerja, seperti kepuasan terhadap gaji, kondisi pekerjaan dan supervisor. Hal-hal ini akan sangat mempengaruhi cara mereka memandang apa yang sudah diberikan perusahaan cukup memuaskan atau tidak. Kepuasan kerja yang meningkat adalah berarti perbaikan kualitas hidup yang lebih baik, secara mental maupun fisik, kestabilan kerja dan kerja sama yang sangat erat (Nusantoro dan Susanto, 2001).

Kepuasan kerja yang ada di dalam diri karyawan akan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional seperti fungsi dan berbagai kebijakan yang dikeluarkan dalam melaksanakan kebijaksanaan dan kegiatan personalia. Di samping itu iklim dalam organisasi juga ikut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan perputaran karyawan, absensi, umur, jenjang pekerjaan, besar organisasi serta kedisiplinan (Handoko, 2000).

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, orang yang memiliki kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Robin, 1996).

Kepuasan kerja merupakan kajian yang telah banyak diulas oleh para peneliti-peneliti selama puluhan tahun, sebagai sebuah gambaran bahwa masalah kepuasan kerja cukup penting dalam lingkungan teoritis dan praktis. Kajian kepuasan kerja memberikan dampak besar dalam kehidupan perusahaan menuju pencapaian kinerja total dari perusahaan (Jewell dan Siegal, 1998).

Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri karyawan, diperlukan faktor-faktor yang secara signifikan berpengaruh yakni, faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja, faktor yang berhubungan dengan teman sekerja,

faktor yang berhubungan dengan pengawasan, faktor yang berhubungan dengan pengembangan karir dan faktor yang berhubungan dengan gaji (Harry Indra, 2001).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negaranegara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini yang dimaksud adalah institusi pendidikan.

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada institusi pendidikan di Indonesia hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (besarnya hubungan) dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot hubungannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya (Cherington, 1987 : 82). Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 1994:417). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Wether dan Davis, 1982:42).

Adapun salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan). Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai

respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi/institusi/perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat bekerja.

Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa karyawan dengan tingkat nilai balas jasa baik finansial maupun non-finansial. Kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan Menurut Gilmer (1966) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003). Heidjrachman dan Husnan (2000) mengemukakan beberapa faktor kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002), bahwa kepuasan atau ketidak-puasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang

diterima. hubungan dengan teman kerja (Donely, 1985). Enam jenis sasaran yang harus dicapai sebelum kepuasan kerja dapat diperoleh adalah uang, wibawa, kedudukan, keamanan, pengakuan, rasa memiliki, dan kreativitas (dikutip oleh Fraser 1993).

Tiffin (1974) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh guru yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Bahwa positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Untuk mengukur kepuasan kerja seseorang biasanya dilihat dari besaran gaji atau upah yang diberikan, tetapi ini sebenarnya bukan satu-satunya faktor ada faktor lain seperti suasana kerja, hubungan atasan dan bawahan ataupun rekan sekerja, pengembangan karier, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, fasilitas yang ada dan diberikan.

Seperti apa yang dikatakan oleh Schein (1991), bahwa sepanjang sejarah telah banyak diusahakan untuk mendapatkan jawaban yang memadai atas pertanyaan: Apa yang sesungguhnya memotivasi seseorang? Apa yang terdapat dalam sifat manusia sehingga membuat mereka mampu berperilaku tertentu? Untuk menjawab apa yang dikemukakan oleh Schein maka diperlukan komitmen antara anggota organisasi (karyawan) dengan organisasi itu sendiri. Unsur komitmen juga mempunyai nilai dan peranan penting dalam proses operasional suatu organisasi atau perusahaan. Karena komitmen meliputi sikap positif dan negatif terhadap perusahaan dan merupakan hubungan seorang pekerja dengan organisasi tempat bekerja. Komitmen terhadap organisasi ditandai oleh keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai, sikap dan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitasnya rendah, perpindahan karyawan, tingginya tingkat

kerusakan, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Secara umum kepuasan didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 1996). Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dimengerti bila Luthans (2002) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. *Pertama*, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. *Kedua*, kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui. Misalnya, bila anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada yang lainnya dalam suatu departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, maka mereka dapat memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan sekerjanya. Mereka akan menjadi tidak puas. Sebaliknya jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan adil, maka mereka akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. *Ketiga*, kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2002).

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Davis, Keith, 1985). Sementara itu Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Vroom sebagaimana dikutip oleh Ahmad, M.A. Roshidi (1999) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Definisi ini telah mendapat dukungan dari Smith dan Kendall (1963) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang pegawai mengenai pekerjaannya. Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Robin dalam Siahaan, E. E. Edison (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/

lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Indra, Hary (...) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah : faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan kondisi kerja, dengan teman sekerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji. Dari keenam faktor tersebut yang paling dominan adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja, yaitu dengan korelasi 0,6997 atau sebesar 69,97%. Smith, Kendal dan Hulin dalam Bavendam, J. (2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, *supervisornya*, tempat kerjanya dan sebagainya. Porter dan Lawler seperti juga dikutip oleh Bavendam, J. (2000) telah membuat diagram kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai respon emosional orang-orang atas kondisi pekerjaannya.

Kepuasan kerja bersifat multidimensional maka kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh (kepuasan umum) maupun mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Artinya jika secara umum mencerminkan kepuasannya sangat tinggi tetapi dapat saja seseorang akan merasa tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek saja misalnya jadwal liburan (Davis, Keith. 1985). Konsekuensi dari kepuasan kerja dapat berupa meningkat atau menurunnya prestasi kerja pegawai, pergantian pegawai (*turnover*), kemangkiran, atau pencurian (Davis, Keith, 1985).

2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan ; (b) supervisi ; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan (Chruden & Sherman, 1972).

Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah (a) bekerja pada tempat yang tepat, (b) pembayaran yang sesuai, (c) organisasi dan manajemen, (d) supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan (e) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat (Dunn & Stephens, 1981).

Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak

Mekanisme *reward* sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang menganggap bahwa apa yang diperolehnya tidak sebanding dengan apa yang telah diberikannya, akan merasa tidak diperlakukan tidak adil oleh perusahaan

2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian

Setiap karyawan yang masuk ke dalam perusahaan membawa input berupa keahlian yang menjadi modal mereka dalam bekerja. Sistem penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, akan menentukan apakah karyawan tersebut dapat bekerja maksimal atau tidak

3. Berat-ringannya pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki kapasitasnya masing-masing, sesuai dengan tingkat kesulitan, keahlian yang dimiliki oleh si pekerja dan tanggung jawab dari pekerjaan itu sendiri

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan pekerjaan yang nyaman, tentu sangat mendukung semangat kerja. Jika suasana kerja tidak nyaman dan lingkungan pekerjaan juga tidak dapat menjamin keselamatan kerja karyawan dalam bekerja, maka hal ini dapat mengurangi motivasi dan kepuasan dalam diri karyawan

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Selain memotivasi karyawan, peralatan yang baik akan sangat menunjang kepuasan karyawan dalam bekerja sebab mereka akan sangat terbantu dengan peralatan tersebut dan biasanya mereka akan dapat bekerja dengan sangat baik

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Sikap seorang pemimpin, dalam segala aspek pekerjaannya, juga menentukan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kepemimpinan sang pemimpin kurang memadai akan menunjukkan sikap yang tidak mendukung dalam bekerja dan tentu saja akan sangat mempengaruhi suasana kerja di dalam perusahaan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Universitas Negeri Medan ini terdiri dari 7 Fakultas yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Bahasa dan Seni, Fakultas Ilmu Sosial, FMIPA, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Fakultas Ekonomi. Adapun tenaga edukatif berjumlah 869 orang yang terdiri dari pria 586 orang dan wanita 283 orang (bagian kepegawaian biro administrasi umum dan keuangan UNIMED, 2005). Besarnya sampel mengikut Krejcie dan Morgan (1970) dalam Uma Sekaran (1992) berjumlah 270 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive random sampling*.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan survei yang akan dilakukan pada dosen pria dan wanita di Universitas Negeri Medan. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang berisikan pertanyaan sehubungan dengan penelitian. Indikator variabel motivasi kerja diukur berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg (dalam Handoko, 2000) yaitu faktor-faktor pemeliharaan (ekstrinsik) seperti kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknik, hubungan kerja, kondisi kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, kehidupan pribadi, penggajian dan faktor pemuas (intrinsik) yaitu prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab, kemajuan dan peningkatan. Pengukuran variabel motivasi kerja berdasarkan skala interval. Sedangkan indikator variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan pendapat Hasibuan (2006), yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

3.3 Teknik Analisis Data

Untuk melaksanakan penelitian ini dan sekaligus mendapatkan data-data yang diperlukan, maka teknik yang digunakan untuk menganalisa data adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel x terhadap y digunakan regresi linier sederhana (Sugiyono 1999:204)

$$Y = a + bX$$

Dimana Y = motivasi kerja

X = kepuasan kerja

a = nilai intercept (konstan)

b = koefisien arah regresi

Harga a dapat dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum X^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Harga b dapat dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

2. Untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan variabel x terhadap variabel Y digunakan rumus determinasi (Sujana, 1997:370)
3. Untuk menguji hipotesis dan besarnya pengaruh masing-masing faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja digunakan rumus uji t (Sugiyono, 1999: 184)

$$t = \frac{s - \beta}{sb}$$

4. Untuk untuk menentukan faktor-faktor dimensi yang mendukung sebuah definisi yang dalam hal ini faktor-faktor kepuasan dan motivasi kerja dosen digunakan analisis faktor

Untuk mempermudah pengolahan data diatas, peneliti menggunakan bantuan sistem SPSS (statistical Package for the Social Science).

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

A. Sejarah Ringkas Universitas Negeri Medan

Perubahan IKIP Medan menjadi Universitas dimaksudkan sebagai upaya peningkatan mutu penyelenggaraan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK). Perubahan ini pada gilirannya ditempatkan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu lulusan yang dipandang relevan untuk menjawab kebutuhan pembangunan di berbagai bidang.

Perubahan kelembagaan menjadi Universitas Negeri Medan yang peresmiannya dilaksanakan pada bulan Februari 2000 dengan SK Presiden No.124 tahun 1999, tanggal 07 Oktober 1999 menyebabkan terjadinya perubahan fungsi lembaga dari yang sebelumnya hanya mengelola bidang-bidang jurusan/program studi kependidikan (Dik) yaitu Sarjana Pendidikan (S.Pd), setelah menjadi Universitas juga menamatkan Sarjana Sains (S.Si) di bidang jurusan/program studi non kependidikan.

Perubahan kelembagaan ini yang menyebabkan terjadinya perluasan fungsi lembaga yang diperkirakan memiliki nilai lebih ditinjau dari beberapa hal antara lain :

- a. Terjadinya pemanfaatan bersama fasilitas dan sumber-sumber belajar (*resource sharing*) secara optimal. Keberadaan berbagai fasilitas sumber belajar yang ditujukan kepada pendidikan non kependidikan seperti alat-alat laboratorium dan buku dapat digunakan oleh mahasiswa kependidikan. Dengan *resource sharing* ini diharapkan program studi kependidikan akan menjadi bertambah baik.
- b. Memperbesar daya tampung mahasiswa dan akses Universitas Negeri
- c. Diharapkan terjadi persaingan yang sehat antar mahasiswa Dik dan Non dik. Hasil dari persaingan ini pada gilirannya diharapkan akan meningkatkan kualitas tamatan baik dari Dik maupun Non Dik.
- d. Mulai tahun ajaran 2000/2001, penyelenggaraan pendidikan di UNIMED dalam program kependidikan dan non kependidikan dilaksanakan dengan mengacu pada format kurikulum bersama untuk bobot enam semester yang dinamai “Kurikulum Bersama Enam Semester Program Non Kependidikan dan Kependidikan” yang telah

dimulai pada tahun ajaran 2000/2001. dengan format seperti ini diharapkan akan terjadi peningkatan mutu lulusan pada kedua jurusan/program studi terutama pada peserta program kependidikan (Sarjana Pendidikan/S.Pd) karena mempunyai kemampuan bidang ilmu yang sama dengan peserta program non kependidikan (Sarjana Sains/S.Si).

B. Visi, Misi dan Tujuan

Visi

Universitas yang unggul dalam bidang pendidikan, industri dan pariwisata

Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat
2. Mengembangkan UNIMED menjadi *teaching and reserach institution* yang unggul
3. Mengembangkan budaya kewirausahaan
4. Menumbuhkan budaya ilmiah di kalangan warga UNIMED
5. Membina suasana akademik dan iklim organisasi yang sehat

Tujuan

1. Menghasilkan lulusan yang unggul dan profesional
2. Menghasilkan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni
3. Menghasilkan dan mengembangkan karya-karya inovatif dan produktif

C. Organisasi dan Personalia

1. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

Kedudukan

Keppmendikbud No. 271/0/1999 tanggal 14 Oktober 1999 tentang organisasi dan tata kerja Universitas Negeri Medan (menggantikan Keppmendikbud No. 0165/0/1995) dalam pasal 1 menyebutkan :

- a. UNIMED adalah Perguruan Tinggi yang diselenggarakan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI
- b. UNIMED dipimpin oleh seorang Rektor
- c. UNIMED secara fungsional dibina oleh Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdikbud

Tugas Pokok

UNIMED mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau profesional dalam sejumlah disiplin ilmu, teknologi dan atau kesenian tertentu.

Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, UNIMED mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan dan pengembangan pendidikan tinggi
- b. Pelaksanaan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian
- c. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat
- d. Pelaksanaan pembinaan sivitas akademika dan hubungannya dengan lingkungan
- e. Pelaksanaan kegiatan layanan administratif

2. Susunan Organisasi

- a. Rektor dan Pembantu Rektor
- b. Senat Universitas
- c. Fakultas
 1. Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP)
 2. Fakultas Bahasa dan Seni (FBS)
 3. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)
 4. Fakultas Ilmu Sosial (FIS)
 5. Fakultas Teknik (FT)
 6. Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK)
 7. Fakultas Ekonomi (FE)

3. Staf Akademik

Dari 918 dosen UNIMED, 44.12% masih berpendidikan S2 dan 6.54% berpendidikan S3 (Djamin, 2007). Dengan demikian total dosen yang berpendidikan S2 dan S3 adalah 55.89%. Capaian ini masih jauh dari target yang telah ditetapkan pada tahun 2010 yakni 70%. Namun demikian jika sejumlah dosen UNIMED (132 orang = 14.38%) yang saat ini sedang tugas belajar, menyelesaikan studi tepat waktu, maka di tahun 2010, UNIMED akan memenuhi target tersebut yakni 70.27%. Dengan demikian diperlukan upaya untuk memacu dosen yang sedang tugas belajar untuk menyelesaikan studi secara tepat waktu. Ditemukan bahwa 20% dosen UNIMED berpendidikan S1 telah memiliki masa kerja 30-40 tahun (segera akan memasuki masa pensiun).

Data juga menunjukkan, bahwa lebih dari separuh dosen UNIMED (63.83%) mengalami keterlambatan kenaikan jabatan fungsional. Hal ini menunjukkan tingkat produktivitas dosen UNIMED bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian rendah. Kemudian lebih dari separuh dosen UNIMED (39.22%) mengalami keterlambatan kenaikan pangkat dan golongan. Hal ini memperlihatkan tingkat produktivitas dosen UNIMED bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian rendah.

Keterlambatan kenaikan pangkat dosen jika dilihat berdasarkan penyebaran jurusan/program studi maka ditemukan jurusan/program studi yang cenderung mengalami keterlambatan adalah : Bahasa Inggris, Kimia, Biologi, Pendidikan Kepelatihan, Elektro, Fisika, Teknik Sipil, Teknik Mesin, PKK dan Seni Rupa; program studi Administrasi Perkantoran, PGSD, Seni Tari. Pada umumnya mereka cenderung bertahan lama di golongan III d.

Berdasarkan sebaran usia, ditemukan 34.20% dosen berusia >50 tahun. Bahkan ada 7 program studi yang jumlah dosen berusia >50 tahun lebih dari 50% yakni : Program Studi Administrasi Perkantoran, Jurusan PPKn, Program Studi Pondasi Pendidikan, Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Program Studi Pendidikan Akuntansi, Program Studi PGSD dan Program Studi Administrasi Pendidikan.

Terkait dengan sebaran usia, ditemukan 24.95% dosen berusia <40 tahun. Bahkan ada 13 jurusan/program studi yang jumlah dosen berusia <40 tahun lebih dari 24.95%

yakni : Jurusan **Manajemen**, Program Studi Bahasa Jerman, Jurusan Akuntansi, Program Studi Bahasa Perancis, Program Studi Pendidikan Kesehatan dan Sekolah, Program Studi Pendidikan Musik dan Tari, Program Studi Olahraga dan Kesehatan, Jurusan Matematika, Jurusan Bahasa Inggris, Jurusan Sejarah, Program Studi Pendidikan Tata Niaga dan Program Studi Pendidikan Tari.

Selanjutnya, masih ditemukan 182 dosen S1 (19.98%) yang masa kerjanya >20 tahun tetapi belum melanjutkan studi ke jenjang S2. Selain itu ditemukan juga 222 dosen S2 (24.37%) yang masa kerjanya di atas >20 tahun namun belum melanjutkan studi ke S3.

4.2 Identifikasi Responden

Pada penelitian ini responden terdiri dari dosen UNIMED berjumlah 226 orang yang terdiri dari dosen-dosen pada Fakultas Ekonomi (37 orang) , Fakultas Ilmu Sosial (40 orang), Fakultas Bahasa dan Seni (35 orang), Fakultas Ilmu Keolahragaan (25 orang), Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (36 orang), Fakultas Pendidikan (13 orang) dan Fakultas Teknik (40 orang). Untuk mengetahui lebih jelas tentang kriteria dosen-dosen UNIMED yang telah menjadi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Identifikasi Responden

Subjek		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	133	58.8
	Perempuan	93	41.2
Umur	Bawah 40 tahun	104	46.0
	Atas 40 tahun	122	54.0
Status	Belum kawin	36	15.9
	Kawin	190	84.1
Lamanya bekerja	Kurang dari 1 tahun	16	7.1
	1 sampai 5 tahun	55	24.3
	5 sampai 10 tahun	32	14.2
	Lebih dari 10 tahun	123	54.4
Pendidikan akhir	S1	72	31.9
	S2	148	65.5
	S3	6	2.7

Golongan	IIIa	40	17.7
	IIIb	53	23.5
	IIIc	31	13.7
	IIId	40	17.7
	IVa	36	15.9
	IVb	17	7.5
	IVc	9	4.0
Jabatan Fungsional	Asisten	12	5.3
	Asisten Ahli	80	35.4
	Lektor	64	28.3
	Lektor Kepala	70	31.0
Jabatan Struktural	Tidak ada	182	80.5
	Sekretaris Jurusan	13	5.8
	Ketua Jurusan	8	3.5
	Ketua Program	12	5.3
	Pembantu Dekan	11	4.9

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Motivasi Kerja

Tabel 4.2 merupakan hasil pengolahan data dari para responden tentang motivasi kerja. Jawaban diolah dengan menggunakan deskriptif berdasarkan frekwensi.

Pernyataan tentang motivasi kerja dosen didasarkan atas 5 faktor-faktor ekstrinsik (nomor 1 – 5) dan lima selebihnya didasarkan atas 5 faktor-faktor intrinsik (nomor 6 – 10).

Para dosen menyatakan bahwa selama ini pihak manajemen UNIMED sudah mengikutsertakan dosen dalam membuat kebijakan (sebesar 69.4% menjawab setuju dan sangat setuju) dan juga sudah mengawasi kegiatan belajar mengajar yang ada di UNIMED (sebesar 82.7%).

Gaji yang diterima dosen selama ini sebagian besar dosen (62.3%) menyatakan sudah menjadi daya dorong dalam melakukan tugas sebagai dosen. Hanya 19.9% yang tidak menganggap bahwa gaji menjadi daya dorong dalam pelaksanaan tugas, sisanya 17.7% menyatakan tidak pasti.

Pada pernyataan tentang kondisi kerja di UNIMED, sebesar 50% yang menyatakan bahwa kondisi kerja di UNIMED nyaman, aman dan tenang serta didukung

oleh peralatan yang memadai. Sedangkan sisanya, 26.5% menyatakan tidak pasti dan 23.4% menyatakan bahwa kondisi kerja di UNIMED tidak nyaman.

Sebesar 62.4% para dosen menyatakan terdapat hubungan kerja yang harmonis antara sesama dosen atau antara dosen dengan dosen. Namun sebesar 30.5% para dosen menjawab tidak pasti terhadap pernyataan tersebut.

Rata-rata (93.4%) para dosen menyatakan bahwa pekerjaan sebagai dosen merupakan pekerjaan yang menarik. Para dosen sebagian besar (72.6%) menyatakan bahwa pihak manajemen UNIMED selama ini sudah memberikan peluang bagi pengembangan potensi diri setiap dosen.

Sebesar 55.8% dosen yang menyatakan bahwa pihak manajemen UNIMED sudah memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi dosen, namun 35.4% menjawab tidak pasti untuk pernyataan ini.

Para dosen menyatakan sudah melakukan pekerjaan mereka dengan baik (88.9%) dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sebagai dosen (95.6%).

Tabel 4.2
Hasil Jawaban Tentang Motivasi Kerja

No	Pernyataan	JAWABAN									
		STS		TS		TP		S		SS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Pihak manajemen UNIMED mengikutsertakan dosen dalam membuat kebijakan	12	5.3	14	6.2	43	19	102	45.1	55	24.3
2	Pihak manajemen UNIMED mengawasi kegiatan belajar mengajar	11	4.9	6	2.7	22	9.7	123	54.4	64	28.3
3	Gaji yang saya terima menjadi daya dorong dalam melakukan tugas sebagai dosen	14	6.2	31	13.7	40	17.7	67	29.6	74	32.7
4	Kondisi kerja di UNIMED nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai	10	4.4	43	19.0	60	26.5	96	42.5	17	7.5
5	Terdapat hubungan kerja yang harmonis antara sesama dosen atau antara dosen dengan atasan	2	0.9	14	6.2	69	30.5	111	49.1	30	13.3
6	Pekerjaan sebagai dosen merupakan pekerjaan yang menarik	5	2.2	1	0.4	9	4.0	108	47.8	103	45.6
7	Pihak manajemen UNIMED memberikan peluang bagi pengembangan potensi diri setiap dosen	9	4.0	4	1.8	49	21.7	99	43.8	65	28.8

8	Pihak manajemen UNIMED memberikan penghargaan & pengakuan terhadap prestasi dosen	7	3.1	13	5.8	80	35.4	77	34.1	49	21.7
9	Saya melakukan pekerjaan dengan baik.	5	2.2	2	0.9	18	8.0	114	50.4	87	38.5
10	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan sebagai dosen	5	2.2	1	0.4	4	1.8	97	42.9	119	52.7

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, TP = Tidak Pasti, S = Setuju

SS = Sangat Setuju

4.3.2 Kepuasan Kerja

Tabel 4.3 merupakan hasil pengolahan data dari jawaban para responden tentang kepuasan kerja berdasarkan frekwensi.

Para dosen menyatakan sudah puas dengan pekerjaan mereka sebagai dosen (93.3%) dan juga rata-rata menyatakan sudah puas dengan kegiatan belajar mengajar yang telah terlaksana selama ini.

Sebesar 51.4% dosen menyatakan tidak puas dengan gaji yang diterima selama ini sedangkan 34.5% dosen lainnya sudah merasa puas. Sementara itu sebesar 55.4% para dosen menyatakan tidak puas dengan tunjangan yang diterima dan sebesar 29.2% dosen yang menyatakan sudah puas.

Pada pernyataan tentang kesempatan untuk maju yang diberikan oleh pihak manajemen UNIMED sebesar 52.7% menyatakan sudah puas, sedangkan sisanya 30.5% dosen menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan ini.

Pernyataan tentang adanya peluang bagi pengembangan potensi diri setiap dosen oleh pihak manajemen UNIMED, sebesar 50.4% menyatakan puas hanya 17.3% yang menyatakan tidak puas dan sisanya 30.5% menjawab ragu-ragu.

Sebesar 64.1% dosen menyatakan puas terhadap hubungan kerja sesama dosen, sedangkan hubungan kerja dengan atasan sebesar 58.4% menyatakan sudah puas hanya 16.8% yang menyatakan tidak puas dan 24.8% dosen menjawab ragu-ragu terhadap pernyataan ini.

Para dosen yang menyatakan puas dengan pengawasan terhadap kegiatan proses belajar mengajar yang telah dilakukan oleh pihak manajemen UNIMED adalah sebesar

54.4% sedangkan dosen yang tidak puas adalah sebesar 18.2%, sisanya 27.4% menjawab ragu-ragu.

Pernyataan tentang perhatian yang diberikan oleh pihak manajemen UNIMED sebesar 41.1% menyatakan sudah puas sedangkan yang tidak puas sebesar 28.3% dan selebihnya (30.5%) menjawab ragu-ragu atas pernyataan ini.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	JAWABAN									
		STP		TP		R		P		SP	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	Saya puas dengan pekerjaan saya sebagai dosen	4	1.8	3	1.3	8	3.5	123	54.4	88	38.9
2	Saya puas dengan kegiatan proses belajar mengajar yang telah terlaksana selama ini	4	1.8	25	11.1	25	11.1	148	65.5	24	10.6
3	Saya puas dengan gaji yang saya terima	13	5.8	103	45.6	32	14.2	73	32.3	5	2.2
4	Saya puas dengan tunjangan yang saya terima	13	5.8	112	49.6	35	15.5	59	26.1	7	3.1
5	Saya puas dengan adanya kesempatan untuk maju yang diberikan oleh pihak manajemen UNIMED	15	6.6	23	10.2	69	30.5	103	45.6	16	7.1
6	Saya puas dengan adanya peluang bagi pengembangan potensi diri setiap dosen oleh pihak manajemen UNIMED	13	5.8	26	11.5	73	32.3	94	41.6	20	8.8
7	Saya puas dengan hubungan kerja sesama dosen	7	3.1	26	11.5	48	21.2	128	56.6	17	7.5
8	Saya puas dengan hubungan kerja dengan atasan	5	2.2	33	14.6	56	24.8	116	51.3	16	7.1
9	Saya puas dengan pengawasan terhadap kegiatan proses belajar mengajar yang telah dilakukan oleh pihak manajemen UNIMED	6	2.7	35	15.5	62	27.4	109	48.2	14	6.2
10	Saya puas dengan perhatian yang diberikan oleh pihak manajemen UNIMED	9	4.0	55	24.3	69	30.5	81	35.8	12	5.3

Keterangan :

STP = Sangat Tidak Puas, TP = Tidak Puas, R = Ragu-ragu, P = Puas
SP = Sangat Puas

4.4 Regresi Linear Sederhana

Model persamaan regresi linier sederhana yang digunakan peneliti adalah :

$$Y = a + bX$$

Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan regresi dengan menggunakan program SPSS 13.0 *for windows*.

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657(a)	.432	.429	4.886

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square 0,432 yang artinya motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 43,2%, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain (hasil perhitungan regresi selengkapannya dapat dilihat pada lampiran).

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Uji T

Model			Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	4.518	2.263		1.996	.047
Motivasi Kerja	.750	.057	.657	13.049	.000

a. Dependent variabel : Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

1. dari nilai konsanta (a) sebesar 4.518 dan nilai (b) sebesar 0,750 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,518 + 0,750X$.
2. konstanta (a) sebesar 4.518 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi kerja, maka kepuasan kerja adalah sebesar 4.518 satuan

Dalam pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesa dapat menggunakan probabilitas yaitu :

Hi = terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Ho= tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Pengambilan keputusan :

- Jika probabilitas > 0.05 , maka Ho diterima
- Jika probabilitas < 0.05 , maka Ho ditolak

Terlihat pada kolom sig/significance adalah 0.000 atau probabilitas jauh di bawah 0.05. Maka Ho ditolak atau koefisien regresi signifikan atau motivasi kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.5 Regresi Linear Berganda

Penelitian ini mengukur motivasi kerja berdasarkan teori dua faktor yang terdiri atas faktor-faktor ekstrinsik dan faktor-faktor intrinsik. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6.

Hasil perhitungan uji t ditemukan bahwa faktor-faktor intrinsik mempunyai pengaruh yang lebih besar (0.898) dibandingkan dengan faktor-faktor ekstrinsik (0.605) terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients^a

Model			Standardized	t	Sig
	B	Std.Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	4.137	2.278		1.817	.071
Ekstrinsik	.605	.124	.301	4.875	.000
Intrinsik	.898	.126	.439	7.111	.000

a. Dependent variabel : Kepuasan Kerja

Faktor-faktor ekstrinsik dan faktor-faktor intrinsik untuk mengukur motivasi kerja dapat ditemukan pada 10 item pernyataan pada angket. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing faktor motivasi kerja secara parsial (individual) terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.7.

Hasil perhitungan uji t ditemukan bahwa hubungan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar (1.940) dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain.

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Uji T
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.698	2.408		1.536	.126
	Kebijakan manajemen	.272	.352	.044	.774	.440
	Pengawasan	.505	.392	.075	1.288	.199
	Gaji	.273	.302	.053	.903	.368
	Kondisi kerja	1.141	.378	.178	3.018	.003
	Hubungan kerja	1.940	.453	.240	4.284	.000
	Pekerjaan	1.014	.494	.121	2.053	.041
	Pengembangan	1.647	.473	.246	3.479	.001
	Penghargaan	.438	.448	.067	.978	.329
	Keberhasilan	.571	.628	.074	.910	.364
Tanggung Jawab	.049	.730	.006	.067	.946	

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

4.6 Analisis Faktor

Analisis faktor digunakan untuk menentukan faktor-faktor dimensi yang mendukung sebuah definisi yang dalam hal ini faktor-faktor kepuasan kerja dosen. Peluang bagi pengembangan potensi diri setiap dosen oleh pihak manajemen UNIMED merupakan faktor kepuasan yang paling tinggi dengan nilai komponen 77.5% (tabel 4.8).

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan Analisis Faktor Untuk Kepuasan Kerja

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Pekerjaan	.508	.154
Kegiatan	.645	.240
Gaji	.685	.552
Tunjangan	.690	.556
Kesempatan	.688	-.475
Pengembangan	.775	-.402
Hubungan kerja	.687	-.170
Hubungan kerja1	.718	-.032
Pengawasan	.699	-.230
Perhatian	.766	-.072

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Analisis faktor juga digunakan untuk menentukan faktor-faktor dimensi yang mendukung sebuah definisi yang dalam hal ini faktor-faktor motivasi kerja dosen. Tanggung jawab atas pekerjaan merupakan faktor motivasi kerja yang paling tinggi dengan nilai komponen 74.8% (tabel 4.9).

Tabel 4.9

Hasil Perhitungan Analisis Faktor Untuk Motivasi Kerja

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
ekstrinsik1	.513	.492	.444
ekstrinsik2	.484	.530	.447
ekstrinsik3	.607	.074	.298
ekstrinsik4	.600	-.370	.290
ekstrinsik5	.600	-.232	-.257
intrinsik1	.652	.002	-.305
intrinsik2	.698	-.439	.106
intrinsik3	.647	-.503	.204
intrinsik4	.683	.319	-.473
intrinsik5	.748	.294	-.441

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

BAB V

PEMBAHASAN

Tingginya persaingan di dunia pendidikan ditandai dengan tingginya kompetisi para lulusan perguruan tinggi di pasar kerja dan tuntutan bagi para lulusan untuk mampu mengaplikasikan ilmunya kepada masyarakat, hal ini merupakan tantangan bagi perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap bekerja. Bagaimanapun juga, kualitas suatu perguruan tinggi tidak lepas dari kualitas staf perguruan tinggi tersebut terutama kualitas dosen sebagai motor inti dari proses pengajaran dan pendidikan. Yang menjadi ukuran kualitas dosen dalam penelitian ini adalah suasana akademik yang tercermin dalam sikap dosen terhadap pekerjaannya yaitu dengan mengukur kepuasan kerja dosen.

Hasil penelitian tentang tingkat motivasi kerja dosen di UNIMED berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dosen UNIMED sudah menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam usaha meningkatkan motivasi kerja dosen di UNIMED, pihak manajemen sudah menempuh berbagai cara seperti mengikutsertakan dosen dalam membuat kebijakan, mengawasi kegiatan belajar mengajar dan memberikan peluang bagi pengembangan potensi diri setiap dosen serta memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi dosen. Hal ini berbeda dengan penelitian Sulung (2007) yang menurut pernyataan dosen-dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Padang bahwa tidak adanya penghargaan dari atasan, tidak pernah diikutsertakan dalam pembuatan kebijakan serta mengembangkan diri seperti mengikuti pelatihan.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja intrinsik mempunyai nilai pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan ini penelitian Badra (2005) terhadap dosen Akper Sorong menyatakan bahwa sebagian besar dosen Akper Sorong mempunyai motivasi kerja intrinsik yang tinggi. Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat

otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Kopelman (dalam Schuster, 1985) menemukan bahwa tambahan keuangan yang banyak tidak menjamin pekerja akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas. Pekerja akan lebih termotivasi apabila pekerja tersebut merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Penelitian tersebut juga didukung oleh Heckler dan Weiner (1974) yang telah menjalankan penelitian terhadap 80 orang subjek di Western Research University dan menemukan bahwa uang tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja individu. Selain itu pula seseorang yang mempunyai sifat motivasi yang tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi meskipun upah yang diberikan tidak memadai.

Secara parsial (individual) hasil analisa data menunjukkan bahwa hubungan kerja antara sesama dosen atau antara dosen dengan atasan merupakan faktor motivasi yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Marsh dan Mannari (dalam Dewi, 2006) yang menyatakan bahwa hubungan dengan rekan sekerja yang merupakan lingkungan rekan terdekat akan mempengaruhi situasi kerja serta berpengaruh pada motivasi dan prestasi. Rekan sekerja yang menciptakan situasi yang bersahabat dan mendukung akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian Amriyati (2003) terhadap Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Banyumas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja perawat. Hasil penelitian Agustini (2006) pada PT Palmindo Mabar Medan juga menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara rekan kerja dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan kerja. Faktor ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi perusahaan apabila ditingkatkan. Hubungan antara rekan kerja adalah penting untuk mendorong pekerja agar bekerja lebih giat. Dengan demikian para pekerja perlu menjalin hubungan yang sehat antara sesama pekerja yaitu dengan memupuk sifat saling tolong dan saling memberikan perhatian antara rekan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Luthans (1995) yang menyatakan bahwa semangat setia kawan, kerja sama antara rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian menemukan bahwa dari faktor-faktor kepuasan kerja ditemukan bahwa perhatian dari pihak manajemen UNIMED dalam memberikan peluang bagi

pengembangan potensi diri setiap dosen, merupakan daya dorong yang paling besar bagi dosen-dosen UNIMED untuk peningkatan kepuasan kerja dosen UNIMED. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pihak UNIMED ingin meningkatkan kepuasan kerja para dosen sebaiknya lebih memperhatikan potensi diri setiap dosen tersebut dan berusaha untuk mengembangkannya. Hasil penelitian Agustini (2006) juga menunjukkan bahwa perhatian dan dukungan atasan mempunyai hubungan positif dan signifikan serta mempunyai pengaruh yang besar jika dapat ditingkatkan. Hubungan antara atasan dengan bawahan memainkan peranan yang besar dalam peningkatan motivasi kerja. Hubungan yang terjalin dengan baik sangat diperlukan dalam meningkatkan motivasi kerja para pekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Payne dan Pugh (1976) yang menyatakan bahwa dukungan atasan dapat mendatangkan kesan pada bawahan. Atasan yang baik adalah yang mengerti keinginan bawahan mereka sehingga terjalin hubungan yang baik antara mereka. Tetapi sebaliknya bila bawahan tidak menyukai atasan mereka ini akan berpengaruh terhadap pemberian motivasi kepada bawahan dan atasan tidak akan berhasil mendorong bawahan bekerja seperti yang diharapkan. Hal ini tentu saja dapat menurunkan prestasi dan motivasi kerja para bawahan mereka.

Di samping itu, Dawes dan Hark (1977) menyatakan bahwa kepemimpinan, pengawasan, hubungan interpersonal antara sesama pekerja atau dengan majikan, mempunyai peranan dalam menentukan motivasi dan prestasi kerja. Schwarz (1989) telah mengumpulkan 664 data dari lima organisasi yang berlainan. Dari lima organisasi tersebut dua organisasi mempunyai program yang melibatkan pekerja dalam pembuatan keputusan sedangkan tiga organisasi lainnya tidak mempunyai program demikian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang dilibatkan bersama dalam pembuatan keputusan akan lebih bisa bekerja sama apabila menghadapi masalah serta lebih mempunyai motivasi dan kepuasan kerja.

Para dosen UNIMED sebagian besar menyatakan tidak puas dengan gaji dan tunjangan yang diperoleh selama ini. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dewi (2006) terhadap dosen-dosen STIKES Harapan Bangsa yang menemukan bahwa hanya 20% responden yang menyatakan kepuasannya terhadap faktor kompensasi.

Menurut penelitian Hikmah (2007) ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan

CV. Era Cipta Karya Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berperan sebagai salah satu faktor motivasi. Sejalan dengan itu pendapat Hariandja (2002) menyatakan bahwa seorang karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bilamana pelaksanaan pekerjaan tidak memenuhi kebutuhannya. Gaji, upah atau uang merupakan sarana yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan fisik. Oleh karena itu, memberikan gaji yang layak kepada karyawan menjadi faktor motivasional yang penting untuk memenuhi kebutuhan tingkat pertama, meskipun gaji dapat juga menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Pendapat ini pula didukung oleh Frederick W. Taylor (dalam Hasibuan, 2000) yang menyatakan bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya dengan diterimanya uang/imbalan dari hasil pekerjaannya.

Tanggung jawab atas pekerjaan merupakan faktor motivasi kerja yang mempunyai nilai komponen paling tinggi. Hal ini jelas menunjukkan bahwa apabila pihak manajemen UNIMED ingin meningkatkan motivasi kerja para dosen sebaiknya memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada dosen-dosen tersebut. Tanggung jawab atas pekerjaan disini dimaksudkan bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor intrinsik merupakan faktor-faktor motivasi yang memberikan dorongan bagi dosen-dosen untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Herzberg (dalam Cushway & Lodge, 1995) yang menyatakan bahwa *hygienis/extrinsic* factor tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Sedangkan *motivation/intrinsic* factor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*) (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauzia. 2006. *Hubungan Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Motivasi Kerja Pada PT Pasifik Medan Industri (Palmino) Mabar Medan*. Laporan Penelitian
- Amriyati. 2003. *Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu (Studi pada Instalasi Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Banyumas Unit Swadaya Daerah)*. Jurnal MPK Volume 06/Nomor 01/2003
- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo
- Arikunto Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Badra Wayan I. 2005. *Hubungan Antara Stres dan Motivasi dengan Kinerja Dosen Tetap pada Akper Sorong*. Working Paper Series No.8
- Danim Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dewi Pramesti. 2006. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan untuk keluar di STIKES Harapan Bangsa Purwokerto*. Distant Learning Resource Center Magister KMPK UGM
- Gibson L. James. 1997. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja Efendi Tua Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Heckler and Weiner. 1974. *Chronic Self Esteem as Moderator of Performance Consequences of Expected Pay*. *Journal of Organizational Behaviour and Human Performance*
- Hikmah Salmi. 2007. *Analisis Pemberian Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Motivasi kerja Karyawan pada CV. Era Cipta karya Medan*. Skripsi

- Kuswadi. 2006. *Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Payne and Pugh. 1976. *Organizational Structure and Climate*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally
- Reksohadiprodjo Sukanto, Dr, Prof. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Saydam Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Djambatan
- Siagian Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Stoner F. James . 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Sule Tisnawati Ernie. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Sulung Neila. 2006. *Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja Dosen Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Padang*. Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan, Universitas Gajah Mada
- Suprihanto John.1988. *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta:BPFE
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : Amara Books
- Wardiman Djojonegoro, 2004, *Visi Pendidikan Indonesia Masa Depan*, Univ. Pelita Harapan Jakarta.
- Wulandar Dian. 2006. *Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap intensi untuk mengajar (studi kasus Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia)*. Master Theses from JKPTMMUI.



LAMPIRAN

ANGKET

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Dosen Para Responden,

Saya salah seorang tenaga pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan memohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia mengisi angket ini. Tujuan pengisian angket ini hanya sebagai data penelitian yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Dosen Berdasarkan Teori Dua Faktor Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Universitas Negeri Medan”. Atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini sebelumnya saya ucapkan terima kasih.

Beri tanda () informasi yang sesuai dengan diri anda :

Nomor responden : (kosongkan)

A. Jenis kelamin : () lelaki () perempuan

B. Umur : () bawah 40 tahun () atas 40 tahun

C. Status : () belum kawin () kawin

D. Lamanya bekerja :

() kurang dari 1 tahun () 5 sampai 10 tahun

() 1 sampai 5 tahun () lebih dari 10 tahun

E. Pendidikan akhir:

() S1 () S3

() S2

F. Golongan :

() IIIa () IIIb () IIIc () IIId

() IVa () IVb () IVc () IVd

G. Jabatan fungsional :

() Asisten () Lektor () Lainnya

() Asisten ahli () Lektor Kepala

H. Jabatan struktural :

() Tidak ada

() Sekretaris jurusan () Lainnya, sebutkan

() Ketua jurusan

() Ketua Program

() Pembantu dekan

I. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju 1	Tidak Setuju 2	Tidak Pasti 3	Setuju 4	Sangat Setuju 5
1.	Pihak manajemen UNIMED mengikutsertakan dosen dalam membuat kebijakan					
2.	Pihak manajemen UNIMED mengawasi kegiatan belajar mengajar					
3.	Gaji yang saya terima menjadi daya dorong dalam melakukan tugas sebagai dosen					
4.	Kondisi kerja di UNIMED nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai					
5.	Terdapat hubungan kerja yang harmonis antara sesama dosen atau antara dosen dengan atasan					
6.	Pekerjaan sebagai dosen merupakan pekerjaan yang menarik					
7.	Pihak manajemen UNIMED memberikan peluang bagi pengembangan potensi diri setiap dosen					
8.	Pihak manajemen UNIMED memberikan penghargaan & pengakuan terhadap prestasi dosen					
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
10.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan sebagai dosen					

III. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Puas 1	Tidak Puas 2	Ragu-ragu 3	Puas 4	Sangat Puas 5
1.	Pekerjaan saya sebagai dosen					
2.	Kegiatan proses belajar mengajar yang telah terlaksana selama ini					
3.	Gaji yang saya terima					
4.	Tunjangan yang saya terima					
5.	Kesempatan untuk maju yang diberikan oleh pihak manajemen UNIMED					
6.	Peluang bagi pengembangan potensi diri setiap dosen oleh pihak manajemen UNIMED					
7.	Hubungan kerja sesama dosen					
8.	Hubungan kerja dengan atasan					
9.	Pengawasan terhadap kegiatan proses belajar mengajar yang telah dilakukan oleh pihak manajemen UNIMED					
10.	Perhatian yang diberikan oleh pihak manajemen UNIMED					

Terima kasih,

**Fauzia Agustini, SE, MBA
NIP : 132303016
Dosen Jurusan Manajemen
FE-UNIMED**

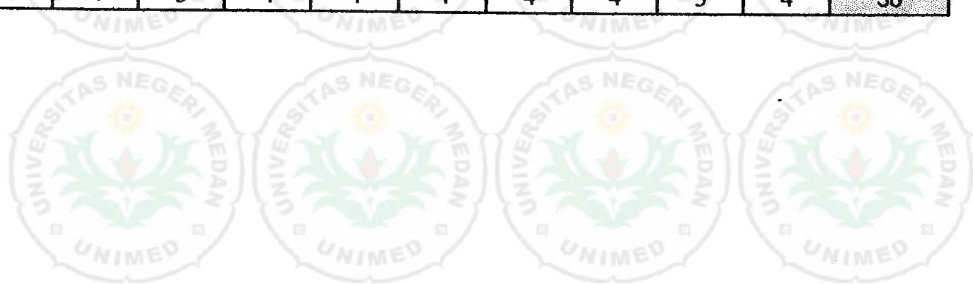
Motivasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	3	5	5	2	4	5	5	2	5	5	41
2	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	40
3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	32
4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	34
5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	40
6	5	4	2	3	4	4	5	5	4	4	40
7	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	37
8	2	1	2	2	3	4	1	2	1	1	19
9	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	33
10	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	37
11	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
12	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	39
13	1	4	3	4	4	5	5	5	4	5	40
14	2	4	3	4	4	5	5	4	5	5	41
15	1	4	3	2	2	4	4	3	4	4	31
16	1	1	2	4	4	5	2	4	5	5	33
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
18	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	38
19	4	3	5	2	2	3	1	2	4	5	31
20	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	39
21	1	4	5	2	4	5	5	4	5	5	40
22	5	3	5	2	3	4	4	1	3	5	35
23	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	15
24	3	4	2	1	3	5	3	2	4	4	31
25	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	42
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	3	2	5	5	4	2	4	5	38
28	5	5	4	3	4	4	5	2	4	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	3	3	5	5	5	2	2	37
31	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36
32	4	4	3	2	5	5	3	4	4	5	39
33	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	43
34	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	43
35	4	4	4	2	4	4	4	2	5	5	38
36	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	42
37	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	44
38	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	42
39	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	42
40	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	18
41	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
42	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	38
43	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	36
44	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	43
45	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	41

46	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
47	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41
48	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	41
49	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
50	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	38
51	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
52	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
53	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	43
54	3	1	2	5	4	5	5	4	5	5	39
55	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4	32
56	3	3	1	3	3	5	4	3	4	4	33
57	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	45
58	4	4	2	4	3	4	5	5	4	4	39
59	4	4	1	2	3	4	4	5	5	5	37
60	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
61	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	31
62	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
63	4	4	4	2	4	5	2	3	4	4	36
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
67	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	38
68	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
69	3	4	3	2	3	4	4	4	4	5	36
70	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
71	2	4	5	2	2	4	5	5	5	5	39
72	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
73	1	1	1	3	4	4	3	3	4	4	28
74	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	47
75	3	4	3	2	2	5	3	3	4	4	33
76	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	35
77	3	4	2	2	4	5	4	3	4	4	35
78	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	40
81	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	37
82	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
83	3	3	3	3	4	5	4	3	5	5	38
84	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	43
85	4	5	2	4	2	4	4	3	4	4	36
86	4	4	5	3	3	4	3	3	5	5	39
87	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
88	3	4	2	2	3	5	4	4	3	4	34
89	3	4	2	2	3	5	4	4	3	4	34
90	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
91	2	4	2	2	4	4	3	3	4	4	32
92	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	42

140	5	5	2	1	2	3	1	1	3	3	26
141	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	34
142	2	4	1	3	3	1	3	3	5	5	30
143	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
144	5	5	2	2	5	5	1	1	5	5	36
145	2	2	1	1	3	3	1	1	4	4	22
146	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	41
147	5	5	1	3	3	5	2	3	5	5	37
148	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	37
149	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	45
150	5	5	3	3	2	1	1	3	2	3	28
151	5	5	1	3	5	5	3	3	4	5	39
152	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	42
153	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
154	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	42
155	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	40
156	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	38
157	3	4	5	3	4	4	4	5	3	5	40
158	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	40
159	5	5	2	1	4	4	3	3	5	5	37
160	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	43
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
162	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	43
163	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
164	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
165	5	5	5	2	2	5	3	2	4	4	37
166	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	38
167	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
168	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
169	5	5	5	3	3	5	4	3	4	4	41
170	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	40
171	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	42
172	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	42
173	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	42
174	5	5	5	2	2	4	3	3	5	5	39
175	3	4	5	3	3	4	3	3	5	5	38
176	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	39
177	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	44
178	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	40
179	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
180	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	39
181	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
182	3	3	5	3	3	4	3	3	5	4	36
183	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	44
184	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
185	3	5	3	3	3	4	3	3	5	5	37
186	1	2	2	3	3	4	2	2	4	4	27

187	4	5	4	3	3	5	3	3	5	5	40
188	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	40
189	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	42
190	5	5	3	3	4	5	4	3	4	5	41
191	4	4	5	2	3	4	4	5	5	5	41
192	3	5	1	4	3	4	4	3	4	5	36
193	3	4	5	3	4	5	5	4	5	5	43
194	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47
195	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	41
196	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	38
197	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	35
198	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	36
199	1	4	1	1	3	4	1	1	4	4	24
200	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
201	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	35
202	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
203	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
204	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
205	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	41
206	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
207	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	41
208	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
209	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
210	2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	44
211	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	44
212	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
213	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
214	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	42
215	5	5	1	2	3	5	4	5	3	5	38
216	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	36
217	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
218	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
219	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
220	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	44
221	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	36
222	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
223	5	1	2	4	4	5	5	5	3	3	37
224	5	4	4	1	4	4	3	3	4	4	36
225	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
226	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38



Kepuasan Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	5	5	2	2	4	4	4	4	2	2	34
2	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	43
3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	3	31
4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	28
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
6	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
7	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	32
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
9	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	30
10	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
11	5	4	2	3	3	3	4	4	3	3	34
12	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
14	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	35
15	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	26
16	4	4	1	3	1	4	4	4	2	5	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	21
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
20	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	32
21	5	4	2	2	5	5	5	4	4	3	39
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	4	4	2	2	1	1	2	2	2	2	22
24	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	32
25	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	31
26	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
28	4	5	2	5	4	3	4	4	5	5	41
29	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	34
30	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	44
31	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
33	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	34
34	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	34
35	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	39
36	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	40
37	5	4	2	1	5	5	3	3	4	4	36
38	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
39	5	4	4	1	3	4	3	4	4	4	36
40	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	14
41	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
42	4	3	3	2	3	3	4	4	4	5	35
43	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	31
44	5	5	2	3	3	3	4	5	3	3	36
45	5	5	2	3	3	3	4	5	3	3	36

46	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	39
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
48	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	37
49	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
50	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
51	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
52	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	40
53	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	34
54	5	5	4	4	2	2	4	4	2	2	34
55	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	35
56	4	4	1	2	5	5	4	4	3	3	35
57	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	46
58	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	34
59	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15
60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
61	4	4	2	2	1	2	1	2	3	1	22
62	4	4	2	2	1	2	1	2	3	1	22
63	5	4	5	5	2	4	2	4	4	4	39
64	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
66	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	35
67	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	39
68	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
69	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
70	5	4	2	2	3	3	4	4	4	4	35
71	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	25
72	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	30
73	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	36
74	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
75	4	3	1	1	2	2	1	2	2	2	20
76	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	30
77	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	28
78	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
79	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
80	4	2	4	3	5	4	4	4	3	2	35
81	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	34
82	5	2	2	2	2	2	4	2	4	2	27
83	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	33
84	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	44
85	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	28
86	5	4	3	3	2	2	3	3	4	3	32
87	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	42
88	5	4	4	4	3	3	2	2	3	3	33
89	5	4	4	4	3	3	2	2	3	3	33
90	5	4	2	2	3	4	4	1	4	2	31
91	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	30
92	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40

140	4	2	2	2	1	1	4	3	1	1	21
141	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
142	4	3	2	2	1	1	4	4	2	1	24
143	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
144	5	4	2	2	1	1	4	4	3	4	30
145	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	16
146	4	2	2	2	4	3	4	4	2	3	30
147	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30
148	4	2	2	2	4	4	3	4	4	2	31
149	5	4	4	2	2	2	2	2	4	2	29
150	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	18
151	1	2	2	2	5	5	3	5	3	3	31
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
153	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	34
154	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
155	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
156	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	31
157	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	28
158	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	34
159	4	4	2	2	1	2	3	4	2	2	26
160	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	34
161	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	34
162	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
164	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	34
165	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	31
166	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	30
167	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
168	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
169	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	31
170	5	4	2	2	3	3	3	3	4	3	32
171	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	31
172	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	30
173	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	24
174	5	4	2	2	3	3	3	3	2	2	29
175	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	31
176	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	38
177	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	44
178	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
179	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	27
180	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	30
181	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	30
182	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	29
183	5	3	2	2	3	4	3	3	3	3	31
184	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	34
185	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	30
186	4	2	2	2	1	1	2	2	1	2	19

187	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	27
188	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	31
189	4	4	2	2	4	1	3	3	2	2	27
190	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	39
191	5	4	2	2	3	3	2	3	4	3	31
192	4	5	4	2	3	4	3	4	4	2	35
193	5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	25
194	5	4	4	2	3	4	3	4	4	3	36
195	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	31
196	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	29
197	5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	27
198	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	29
199	4	2	1	1	1	1	2	2	2	1	17
200	5	3	2	2	3	3	4	4	4	4	34
201	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	29
202	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	42
203	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
204	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	30
205	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	37
206	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	32
207	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	31
208	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
209	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	40
210	5	4	2	2	2	2	4	3	1	1	26
211	5	5	2	2	4	4	2	2	2	2	30
212	4	3	4	4	5	2	2	1	2	2	29
213	5	4	2	2	4	4	4	4	3	2	34
214	5	4	2	2	3	3	4	4	4	4	35
215	5	2	1	1	5	3	4	2	3	2	28
216	4	4	1	1	4	4	4	2	4	2	30
217	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
218	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
219	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
220	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	36
221	3	4	4	3	4	1	3	4	2	4	32
222	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
223	5	2	2	2	4	4	3	4	2	2	30
224	4	4	2	2	1	1	3	3	3	3	26
225	4	4	1	1	4	3	4	4	4	2	31
226	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	36



Frequencies

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	133	58.8	58.8	58.8
	Perempuan	93	41.2	41.2	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bawah 40 tahun	104	46.0	46.0	46.0
	atas 40 tahun	122	54.0	54.0	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum kawin	36	15.9	15.9	15.9
	kawin	190	84.1	84.1	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Lamanya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang dari 1 tahun	16	7.1	7.1	7.1
	1 sampai 5 tahun	55	24.3	24.3	31.4
	5 sampai 10 tahun	32	14.2	14.2	45.6
	lebih dari 10 tahun	123	54.4	54.4	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Pendidikan akhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	72	31.9	31.9	31.9
	S2	148	65.5	65.5	97.3
	S3	6	2.7	2.7	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Golongan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IIIa	40	17.7	17.7
	IIIb	53	23.5	41.2
	IIIc	31	13.7	54.9
	IIId	40	17.7	72.6
	IVa	36	15.9	88.5
	IVb	17	7.5	96.0
	IVc	9	4.0	100.0
	Total	226	100.0	100.0

Jabatan Struktural

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak ada	182	80.5	80.5
	Sekretaris Jurusan	13	5.8	86.3
	Ketua Jurusan	8	3.5	89.8
	Ketua Program	12	5.3	95.1
	Pembantu Dekan	11	4.9	100.0
	Total	226	100.0	100.0

Jabatan Fungsional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Asisten	12	5.3	5.3
	Asisten ahli	80	35.4	40.7
	Lektor	64	28.3	69.0
	Lektor kepala	70	31.0	100.0
	Total	226	100.0	100.0

Frequencies (Motivasi Kerja)

Kebijakan Manajemen (eksrsnik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	12	5.3	5.3	5.3
	tidak setuju	14	6.2	6.2	11.5
	tidak pasti	43	19.0	19.0	30.5
	setuju	102	45.1	45.1	75.7
	sangat setuju	55	24.3	24.3	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Pengawasan (ekstrinsik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	11	4.9	4.9	4.9
	tidak setuju	6	2.7	2.7	7.5
	tidak pasti	22	9.7	9.7	17.3
	setuju	123	54.4	54.4	71.7
	sangat setuju	64	28.3	28.3	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Gaji (ekstrinsik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	14	6.2	6.2	6.2
	tidak setuju	31	13.7	13.7	19.9
	tidak pasti	40	17.7	17.7	37.6
	setuju	67	29.6	29.6	67.3
	sangat setuju	74	32.7	32.7	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Kondisi Kerja (ekstrinsik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	10	4.4	4.4	4.4
	tidak setuju	43	19.0	19.0	23.5
	tidak pasti	60	26.5	26.5	50.0
	setuju	96	42.5	42.5	92.5
	sangat setuju	17	7.5	7.5	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Hubungan Kerja (ektrinsik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	.9	.9	.9
	tidak setuju	14	6.2	6.2	7.1
	tidak pasti	69	30.5	30.5	37.6
	setuju	111	49.1	49.1	86.7
	sangat setuju	30	13.3	13.3	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Pekerjaan (intrinsik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	2.2	2.2	2.2
	tidak setuju	1	.4	.4	2.7
	tidak pasti	9	4.0	4.0	6.6
	setuju	108	47.8	47.8	54.4
	sangat setuju	103	45.6	45.6	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Kemajuan & Peningkatan (intrinsik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	9	4.0	4.0	4.0
	tidak setuju	4	1.8	1.8	5.8
	tidak pasti	49	21.7	21.7	27.4
	setuju	99	43.8	43.8	71.2
	sangat setuju	65	28.8	28.8	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Penghargaan (intrinsik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	7	3.1	3.1	3.1
	tidak setuju	13	5.8	5.8	8.8
	tidak pasti	80	35.4	35.4	44.2
	setuju	77	34.1	34.1	78.3
	sangat setuju	49	21.7	21.7	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Keberhasilan (intrinsik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	2.2	2.2	2.2
	tidak setuju	2	.9	.9	3.1
	tidak pasti	18	8.0	8.0	11.1
	setuju	114	50.4	50.4	61.5
	sangat setuju	87	38.5	38.5	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Tanggung Jawab (intrinsik)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	2.2	2.2	2.2
	tidak setuju	1	.4	.4	2.7
	tidak pasti	4	1.8	1.8	4.4
	setuju	97	42.9	42.9	47.3
	sangat setuju	119	52.7	52.7	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Frequencies

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak puas	4	1.8	1.8	1.8
	tidak puas	3	1.3	1.3	3.1
	ragu-ragu	8	3.5	3.5	6.6
	puas	123	54.4	54.4	61.1
	sangat puas	88	38.9	38.9	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Kegiatan proses belajar mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak puas	4	1.8	1.8	1.8
	tidak puas	25	11.1	11.1	12.8
	ragu-ragu	25	11.1	11.1	23.9
	puas	148	65.5	65.5	89.4
	sangat puas	24	10.6	10.6	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak puas	13	5.8	5.8	5.8
	tidak puas	103	45.6	45.6	51.3
	ragu-ragu	32	14.2	14.2	65.5
	puas	73	32.3	32.3	97.8
	sangat puas	5	2.2	2.2	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Tunjangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak puas	13	5.8	5.8	5.8
	tidak puas	112	49.6	49.6	55.3
	ragu-ragu	35	15.5	15.5	70.8
	puas	59	26.1	26.1	96.9
	sangat puas	7	3.1	3.1	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Kesempatan untuk maju

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak puas	15	6.6	6.6	6.6
	tidak puas	23	10.2	10.2	16.8
	ragu-ragu	69	30.5	30.5	47.3
	puas	103	45.6	45.6	92.9
	sangat puas	16	7.1	7.1	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Pengembangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak puas	13	5.8	5.8	5.8
	tidak puas	26	11.5	11.5	17.3
	ragu-ragu	73	32.3	32.3	49.6
	puas	94	41.6	41.6	91.2
	sangat puas	20	8.8	8.8	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Hubungan dengan rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak puas	7	3.1	3.1	3.1
	tidak puas	26	11.5	11.5	14.6
	ragu-ragu	48	21.2	21.2	35.8
	puas	128	56.6	56.6	92.5
	sangat puas	17	7.5	7.5	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Hubungan dengan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak puas	5	2.2	2.2	2.2
	tidak puas	33	14.6	14.6	16.8
	ragu-ragu	56	24.8	24.8	41.6
	puas	116	51.3	51.3	92.9
	sangat puas	16	7.1	7.1	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Pengawasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak puas	6	2.7	2.7	2.7
	tidak puas	35	15.5	15.5	18.1
	ragu-ragu	62	27.4	27.4	45.6
	puas	109	48.2	48.2	93.8
	sangat puas	14	6.2	6.2	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Perhatian pihak manajemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak puas	9	4.0	4.0	4.0
	tidak puas	55	24.3	24.3	28.3
	ragu-ragu	69	30.5	30.5	58.8
	puas	81	35.8	35.8	94.7
	sangat puas	12	5.3	5.3	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	33.74	6.468	226
Motivasi Kerja	38.98	5.669	226

Correlations

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.657
	Motivasi Kerja	.657	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja		.000
	Motivasi Kerja	.000	
N	Kepuasan Kerja	226	226
	Motivasi Kerja	226	226

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.432	.429	4.886	1.743

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4065.200	1	4065.200	170.273	.000 ^a
	Residual	5347.915	224	23.875		
	Total	9413.115	225			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.518	2.263		1.996	.047		
	Motivasi Kerja	.750	.057	.657	13.049	.000	1.000	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Motivasi Kerja
1	1	1.990	1.000	.01	.01
	2	.010	13.854	.99	.99

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Kepuasan Kerja
59	-3.532	15

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.02	42.01	33.74	4.251	226
Residual	-17.26	11.74	.00	4.875	226
Std. Predicted Value	-5.112	1.944	.000	1.000	226
Std. Residual	-3.532	2.403	.000	.998	226

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	33.74	6.468	226
Ekstrinsik	18.42	3.219	226
Intrinsik	20.55	3.159	226

Correlations

		Kepuasan Kerja	Ekstrinsik	Intrinsik
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.555	.613
	Ekstrinsik	.555	1.000	.580
	Intrinsik	.613	.580	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja		.000	.000
	Ekstrinsik	.000		.000
	Intrinsik	.000	.000	
N	Kepuasan Kerja	226	226	226
	Ekstrinsik	226	226	226
	Intrinsik	226	226	226

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Intrinsik, Ekstrinsik (a)		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.661(a)	.436	.431	4.878	.436	86.291	2	223	.000	1.769

a Predictors: (Constant), Intrinsik, Ekstrinsik

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	4106.700	2	2053.350	86.291	.000(a)
	5306.415	223	23.796		
Total	9413.115	225			

a Predictors: (Constant), Intrinsik, Ekstrinsik

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					B	Beta
1	4.137	2.278	1.817	.071		
(Constant)	.605	.124	4.875	.000	.664	1.507
Ekstrinsik	.898	.439	7.111	.000	.664	1.507
Intrinsik						

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Ekstrinsik	Intrinsik
1	1	2.975	1.000	.00	.00	.00
	2	.015	14.146	.72	.62	.00
	3	.010	17.103	.28	.38	1.00

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Casewise Diagnostics(a)

Case Number	Std. Residual	Kepuasan Kerja
59	-3.745	15

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.65	41.71	33.74	4.272	226
Residual	-18.27	11.91	.00	4.856	226
Std. Predicted Value	-5.171	1.866	.000	1.000	226
Std. Residual	-3.745	2.441	.000	.996	226

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tanggung Jawab	.397	.212	.306	.342	.237	.322	.466	.354	.297	.789	1.000
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Kebijakan manajemen	.000	.000	.000	.000	.005	.004	.011	.061	.006	.005	.001
Pengawasan	.000	.000	.000	.000	.016	.244	.001	.000	.014	.000	.000
Gaji	.000	.000	.000	.000	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.000
Kondisi kerja	.000	.005	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Hubungan kerja	.000	.004	.244	.032	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
Pekerjaan	.000	.011	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Pengembangan	.000	.061	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Penghargaan	.000	.006	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Keberhasilan	.000	.005	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
Tanggung Jawab	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Kepuasan Kerja	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226
Kebijakan manajemen	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226
Pengawasan	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226
Gaji	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226
Kondisi kerja	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226
Hubungan kerja	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226
Pekerjaan	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226
Pengembangan	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226
Penghargaan	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226
Keberhasilan	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226
Tanggung Jawab	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226	.226

Sig. (1-tailed)

N



Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.704(a)	.495	.472	4.701	.495	21.087	10	215	.000	1.887

a Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Kebijakan manajemen, Kondisi kerja, Hubungan kerja, Gaji, Pekerjaan, Pengawasan, Penghargaan, Pengembangan, Keberhasilan

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	4660.913	10	466.091	21.087	.000(a)
Residual	4752.202	215	22.103		
Total	9413.115	225			

a Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Kebijakan manajemen, Kondisi kerja, Hubungan kerja, Gaji, Pekerjaan, Pengawasan, Penghargaan, Pengembangan, Keberhasilan

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error				
1	(Constant)	3.698	2.408			1.536	.126
	Kebijakan manajemen Pengawasan	.272	.352	.392	.044	.774	.440
	Gaji	.505	.302	.302	.075	1.288	.199
	Kondisi kerja	.273	.378	.378	.053	.903	.368
	Hubungan kerja	1.141	.453	.453	.178	3.018	.003
	Pekerjaan	1.940	.494	.494	.240	4.284	.000
	Pengembangan	1.014	.473	.473	.121	2.053	.041
	Penghargaan	1.647	.448	.448	.246	3.479	.001
	Keberhasilan	.438	.628	.628	.067	.978	.329
	Tanggung Jawab	.571	.730	.730	.074	.910	.364
		.049			.006	.067	.946

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Casewise Diagnostics(a)

Case Number	Std. Residual	Kepuasan Kerja
59	-3.429	15
82	-3.286	27

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Pekerjaan	1.000	.282
Kegiatan	1.000	.474
Gaji	1.000	.773
Tunjangan	1.000	.785
Kesempatan	1.000	.700
Pengembangan	1.000	.763
Hubungan kerja	1.000	.501
Hubungan kerja1	1.000	.517
Pengawasan	1.000	.541
Perhatian	1.000	.592

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Pekerjaan	.508	.154
Kegiatan	.645	.240
Gaji	.685	.552
Tunjangan	.690	.556
Kesempatan	.688	-.475
Pengembangan	.775	-.402
Hubungan kerja	.687	-.170
Hubungan kerja1	.718	-.032
Pengawasan	.699	-.230
Perhatian	.766	-.072

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
Pekerjaan	.286	.447
Kegiatan	.335	.602
Gaji	.162	.864
Tunjangan	.163	.871
Kesempatan	.832	.086
Pengembangan	.851	.198
Hubungan kerja	.633	.317
Hubungan kerja1	.567	.442
Pengawasan	.681	.279
Perhatian	.629	.443

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	.760	.650
2	-.650	.760

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
ekstrinsik1	1.000	.703
ekstrinsik2	1.000	.715
ekstrinsik3	1.000	.463
ekstrinsik4	1.000	.581
ekstrinsik5	1.000	.480
intrinsik1	1.000	.518
intrinsik2	1.000	.691
intrinsik3	1.000	.713
intrinsik4	1.000	.792
intrinsik5	1.000	.840

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.941	39.413	39.413	3.941	39.413	39.413
2	1.353	13.530	52.943	1.353	13.530	52.943
3	1.201	12.006	64.949	1.201	12.006	64.949
4	.830	8.303	73.252			
5	.672	6.715	79.967			
6	.597	5.971	85.939			
7	.477	4.765	90.704			
8	.452	4.516	95.220			
9	.301	3.010	98.230			
10	.177	1.770	100.000			

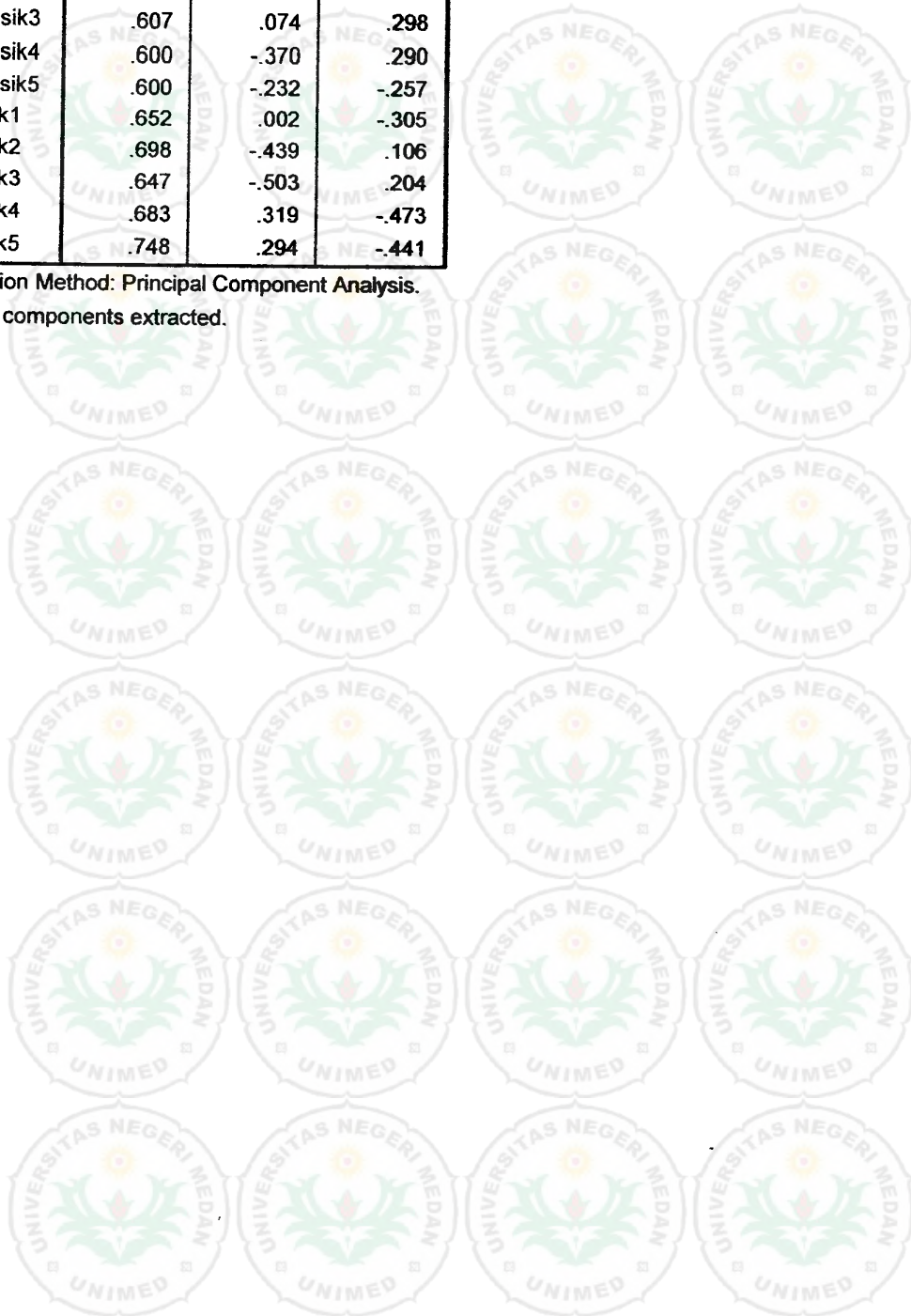
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
ekstrinsik1	.513	.492	.444
ekstrinsik2	.484	.530	.447
ekstrinsik3	.607	.074	.298
ekstrinsik4	.600	-.370	.290
ekstrinsik5	.600	-.232	-.257
intrinsik1	.652	.002	-.305
intrinsik2	.698	-.439	.106
intrinsik3	.647	-.503	.204
intrinsik4	.683	.319	-.473
intrinsik5	.748	.294	-.441

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
(STATE UNIVERSITY OF MEDAN)
LEMBAGA PENELITIAN
(RESEARCH INSTITUTE)

Jl. W. Iskandar Psr. V-kotak Pos No.1589 – Medan 20221 Telp. (061) 6636757, 6614002, 6613319.e-mail:lpunimed@
Indo.net.Id

SURAT PERJANJIAN KERJA
No. 212A./H33.8/KEP/PL/2008

Pada hari ini Jum'at tanggal dua puluh tiga bulan Mei tahun dua ribu delapan, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Dr. Ridwan Abd. Sani, M.Si :Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Medan, dan atas nama Rektor Unimed, dan dalam perjanjian ini disebut PIHAK PERTAMA.
2. Fauziah Agustini, SE.,MBA : FE bertindak sebagai Peneliti/Ketua pelaksana penelitian, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

Kedua belah pihak secara bersama-sama telah sepakat mengadakan Surat Perjanjian Kerja (SPK) untuk melakukan penelitian sebagai berikut :

Pasal 1

Berdasarkan PO Unimed Nomor :00552/H33/KEP/KU/2008, tanggal 17 Maret 2008, tentang kegiatan Research Grant, PIHAK PERTAMA memberi tugas kepada PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima tugas tersebut untuk melaksanakan/mengkoordinasi pelaksanaan penelitian Research Grant berjudul :

"Analisis Motivasi Kerja Dosen Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Universitas Negeri Medan."

Yang berada di bawah tanggung jawab yang diketahui oleh : PIHAK KEDUA dengan masa kerja 6 (enam) bulan, terhitung sejak SPK ini ditanda tangani .

Pasal 2

1. PIHAK PERTAMA memberikan dana penelitian tersebut pada pasal 1 sebesar Rp. 15.000.000,- (Lima belas juta rupiah), secara bertahap.
2. Tahap pertama sebesar 70% yaitu Rp. 10.500.000,- (Sepuluh juta lima ratus ribu rupiah) dibayarkan sewaktu Surat Perjanjian Kerja ini ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Tahap kedua sebesar 30% yaitu Rp. 4.500.000,- (Empat juta lima ratus ribu rupiah) dibayarkan setelah PIHAK KEDUA menyerahkan laporan hasil penelitian kepada PIHAK PERTAMA.
4. PIHAK KEDUA dikenakan pajak (PPH) sebesar 15% dari jumlah dana penelitian yang diterima dan akan Di setorkan ke kas negara.

Pasal 3

1. PIHAK KEDUA mengajukan/menyerahkan rincian anggaran biaya (RAB) pelaksanaan penelitian sesuai dengan besarnya dana penelitian yang telah disetujui sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Semua kewajiban yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan aset Negara termasuk kewajiban memungut dan menyetorkan pajak dibebankan kepada PIHAK KEDUA.

Pasal 4

1. PIHAK KEDUA harus menyelesaikan penelitian serta menyerahkan laporan hasil penelitian Research Grant kepada PIHAK PERTAMA sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 1 (selambat-lambatnya 1 Nopember 2008) sebanyak 4 (empat) eksamplar, dalam bentuk "Hard Copy" disertai dan naskah artikel ilmiah hasil penelitian 2 (dua) file elektronik "Soft Copy" yang berisi keduanya.

Pasal 5

1. Apabila PIHAK KEDUA tidak dapat menyelesaikan pelaksanaan penelitian Rsearch Grant sesuai dengan pasal 1 diatas, maka PIHAK KEDUA wajib menyerahkan pelaksanaan penelitian tersebut kepada pengganti yang dianggap mampu menyelesaikannya.
2. Apabila sampai batas waktu masa penelitian ini berakhir PIHAK KEDUA belum menyerahkan hasil penelitian kepada PIHAK PERTAMA, maka PIHAK KEDUA dikenakan denda sebesar 1% perhari dan setinggi-tingginya 5% dari seluruh jumlah dana penelitian yang diterima sesuai dengan pasal 2.
3. Bagi peneliti yang tidak dapat menyelesaikan kewajibannya dalam tahun anggaran berjalan dan proses pencairan biaya telah berakhir, maka seluruh dana yang belum cair yang belum sempat dicairkan dinyatakan hangus dan PIHAK KEDUA harus membayar denda sebagaimana tersebut diatas kepada Kas Negara.
4. Dalam hal PIHAK KEDUA tidak dapat memenuhi perjanjian pelaksanaan penelitian Research Grant PIHAK KEDUA wajib mengembalikan dana penelitian yang telah diterima kepada PIHAK PERTAMA untuk selanjutnya disetorkan kembali ke Kas Negara.

Pasal 6

Laporan hasil penelitian yang tersebut dalam pasal 4 harus memenuhi ketentuan sbb:

- a. Bentuk kuarto
- b. Warna cover Biru Muda
- c. Dibawah bagian kulit/cover depan ditulis : Dibiayai oleh Dana PO Unimed No.00552/H33/KEP/KU/2009, 17 Maret 2008.
- d. Dibagian akhir dari laporan hasil penelitian dilampirkan Surat Perjanjian Kerja (SPK).

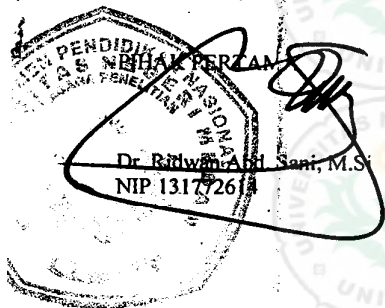
Pasal 7

Hak Cipta penelitian tersebut ada pada PIHAK KEDUA, sedangkan untuk penggandaan dan penyebaran laporan hasil penelitian berada dalam PIHAK PERTAMA.

Pasal 8

Surat perjanjian kerja ini dibuat rangkap 5 (lima) dibubuhi materai sesuai dengan ketentuan yang berlaku dibebankan kepada PIHAK KEDUA, satu rangkap untuk PIHAK PERTAMA satu rangkap untuk PIHAK KEDUA, dan selainnya bagi pihak yang berkepentingan untuk diketahui.

Hal-hal yang belum diatur dalam Surat Perjanjian Kerja ini akan ditentukan kemudian oleh kedua belah pihak.



PIHAK KEDUA

Fauziah Agustini SE., MBA
NIP. 132306740