

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Analisis Profesionalitas Pejabat-Pejabat Bank Bengkulu Cabang Utama Berdasarkan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG)

*Adhar Arfansyah
Handoko Hadiyanto
M. Rusdi*

Pengaruh Orientasi Layanan Organisasi Terhadap Hasil Luaran Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instansi Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu Dan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu)

*Qoryanti
Lizar Alfansi
Sri warsono*

Faktor Internal, Eksternal dan Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Anak Dan Remaja Provinsi Bengkulu

*Restu Jamila Lesti Suri
Herawan Sauni
Trisna Murni*

Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu

*Romdani Darojah
Slamet Widodo
Syamsul Bachri*

Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bengkulu

*Selfi Kartika Sari
Slamet Widodo
Soengkono*

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Area Muara Bungo

*Sudirman
Effed Dartta Hadi
Sri Warsono*

Studi Kelayakan Penambangan Batubara (Studi Kasus Pada Rencana Penambangan Batubara Oleh PT. Inti Bara Di Perdana Taba Penanjung Bengkulu)

*Ajib Wangkot Santosa
Kamaludin
Paulus Sulluk Kanania*

Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bengkulu

*Erwin Saputra
Kamaludin
Praningrum*

Analisis Implementasi Rencana Strategis pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup

*Oktafian Histori S
Syaiful Anwar
Seprianti Eka Putri*

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Imbalan Terhadap Kinerja Dosen Sertifikasi Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Poltekkes Kemenkes Bengkulu Tahun Akademik 2012/2013

*Endy Syahalam
Sigit Nugroho
Nasution*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggung-jawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M.
5. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
6. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
7. Dr. Effed Darto Hadi, S.E., M.B.A.
8. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

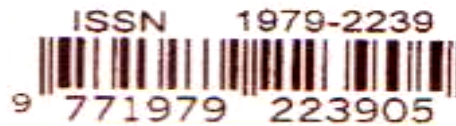
**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

Alamat Redaksi

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 15, Nomor 3, Oktober 2013

DAFTAR ISI

- Analisis Profesionalitas Pejabat-Pejabat Bank Bengkulu Cabang Utama 462 - 474
Berdasarkan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG)
Adhar Arfansyah
Handoko Hadiyanto
M. Rusdi
- Pengaruh Orientasi Layanan Organisasi Terhadap Hasil Luaran Kinerja Pegawai 475 - 483
(Studi Kasus Pada Instansi Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu Dan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu)
Qoryanti
Lizar Alfansi
Sri warsono
- Faktor Internal, Eksternal dan Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Anak Dan 484 - 493
Remaja Provinsi Bengkulu
Restu Jamila Lesti Suri
Herawan Sauni
Trisna Murni
- Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah 494 - 504
Provinsi Bengkulu
Romdani Darojah
Slamet Widodo
Syamsul Bachri
- Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai 505 - 515
pada Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bengkulu
Selfi Kartika Sari
Slamet Widodo
Soengkono
- Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Area 516 - 525
Muara Bungo
Sudirman
Effed Darti Hadi
Sri Warsono

Studi Kelayakan Penambangan Batubara (Studi Kasus Pada Rencana Penambangan Batubara Oleh PT. Inti Bara Di Perdana Taba Penanjung Bengkulu) <i>Ajib Wangkot Santosa</i> <i>Kamaludin</i> <i>Paulus Sulluk Kanania</i>	526 - 539
Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bengkulu <i>Erwin Saputra</i> <i>Kamaludin</i> <i>Praningrum</i>	540 - 548
Analisis Implementasi Rencana Strategis pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup <i>Oktafian Histori S</i> <i>Syaiful Anwar</i> <i>Seprianti Eka Putri</i>	549 - 559
Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Imbalan Terhadap Kinerja Dosen Sertifikasi Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Poltekkes Kemenkes Bengkulu Tahun Akademik 2012/2013 <i>Endy Syahalam</i> <i>Sigit Nugroho</i> <i>Nasution</i>	560 - 570

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, IMBALAN TERHADAP KINERJA DOSEN SERTIFIKASI DALAM MELAKSANAKAN PROSES BELAJAR MENGAJAR DI POLTEKKES KEMENKES BENGKULU TAHUN AKADEMIK 2012/2013

Endy Syahalam, Sigit Nugroho, Nasution

*Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jalan W.R Supratman Kandang Limun, Bengkulu 38371A*

ABSTRACT

This research is obtained to identify and describe performance, motivation of working, satisfaction of working and incentives for certificated lecturer, and its effect to lecturer performance of working and in order to provide studying activities at Health Politechnic Bengkulu 2013. Research metode is descriptive analytic with cross sectional approach. Number of respondent population is 41 and sample 30 respondents with criteria inclusion. The research found that the motivation implicates insignificantly to lecturer's performance, however satisfaction and incentives could implicate significantly to lecturer's performance. F test showed that simultanly motivation, satisfaction and incentives could effect significantly to lecturer's performance (0.000) or < 0.05 . T test parsially showed that motivation effect insignificantly to lecturer's performance (0.101) or > 0.05 . However, satisfaction (0.007) and incentives (0.041) implicate significantly to lecturer's performance. Suggested to director of Health Polytechnic Bengkulu should have to make a plan of training opportunity and give appreciation for honorable lecturers. Director should play his role to accompromise with every program department and build emotional relationship. So that there will be nice relationship between lecturer's and build motivation another to work well. The steps in order to serve lecturer through giving appreciation for them, to support their spirit. Considered that lecturers are important asset, and find the way to face unloyalty lectures.

Key words: Performance, Motivation, Satisfaction, Benefits

PENDAHULUAN

Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistim pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Mulyasa (2003) menyatakan dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas sebagai peneliti, pengabdian masyarakat dan pendidikan.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan. Perilaku individu seorang dosen dalam mencapai prestasi yang dikerjakan dipengaruhi oleh faktor individu, psikologi dan organisasi. Adapun faktor-faktor kinerja tersebut antara lain meliputi pengalaman, keterampilan, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, tanggung jawab, kepuasan

kerja, persepsi, motivasi, kepemimpinan, imbalan, supervisi dan kondisi kerja (Gibson, 2003). Dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang akan diteliti adalah motivasi kerja, kepuasan serta imbalan.

Pendidikan yang berkualitas menuntut adanya keunggulan. Hadis (2006) menyatakan bahwa pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh sarana dan prasarana pendidikan, tenaga pendidik, tenaga administrasi, serta kurikulum pendidikan, apalagi pendidikan saat ini sudah mengarah pada proses industrialisasi yang harus di kelola secara profesional. Karena dengan semakin ketatnya persaingan, lembaga tinggi pendidikan kesehatan akan ditinggalkan jika dikelola seadanya, apalagi lembaga pendidikan adalah lembaga yang menjual jasa untuk mencetak SDM yang profesional.

Poltekkes Kemenkes Bengkulu mempunyai tugas melaksanakan pendidikan profesional program Diploma III dan Diploma IV sesuai peraturan dan program pendidikan, baik jalur umum, jalur khusus, maupun program khusus. Saat ini Poltekkes Kemenkes Bengkulu memiliki 5 (lima) jurusan yaitu : kebidanan, keperawatan, gizi, analis kesehatan, dan kesehatan lingkungan, yang masing-masing telah terakreditasi A. Sementara untuk meningkatkan kualitas pendidikan, Poltekkes Kemenkes Bengkulu saat ini telah memiliki jumlah dosen bersertifikasi sebanyak 41 orang yang terdiri dari tujuh belas (17) orang dari Jurusan bidan, lima belas (15) orang dari Jurusan perawat, 4 orang dari Jurusan Gizi, 4 orang dari Jurusan Analis dan 2 orang dari Jurusan Kesehatan Lingkungan. Dari seluruh jumlah dosen yang ada, semua dosen telah memenuhi kaulifikasi pendidikan akademik yaitu pendidikan magister yang terdiri dari S2 kebidanan, keperawatan, kesehatan, manajemen pendidikan, kedokteran klinik serta psikologi. Jumlah peserta didik yang diampu rata-rata sekitar 688 mahasiswa.

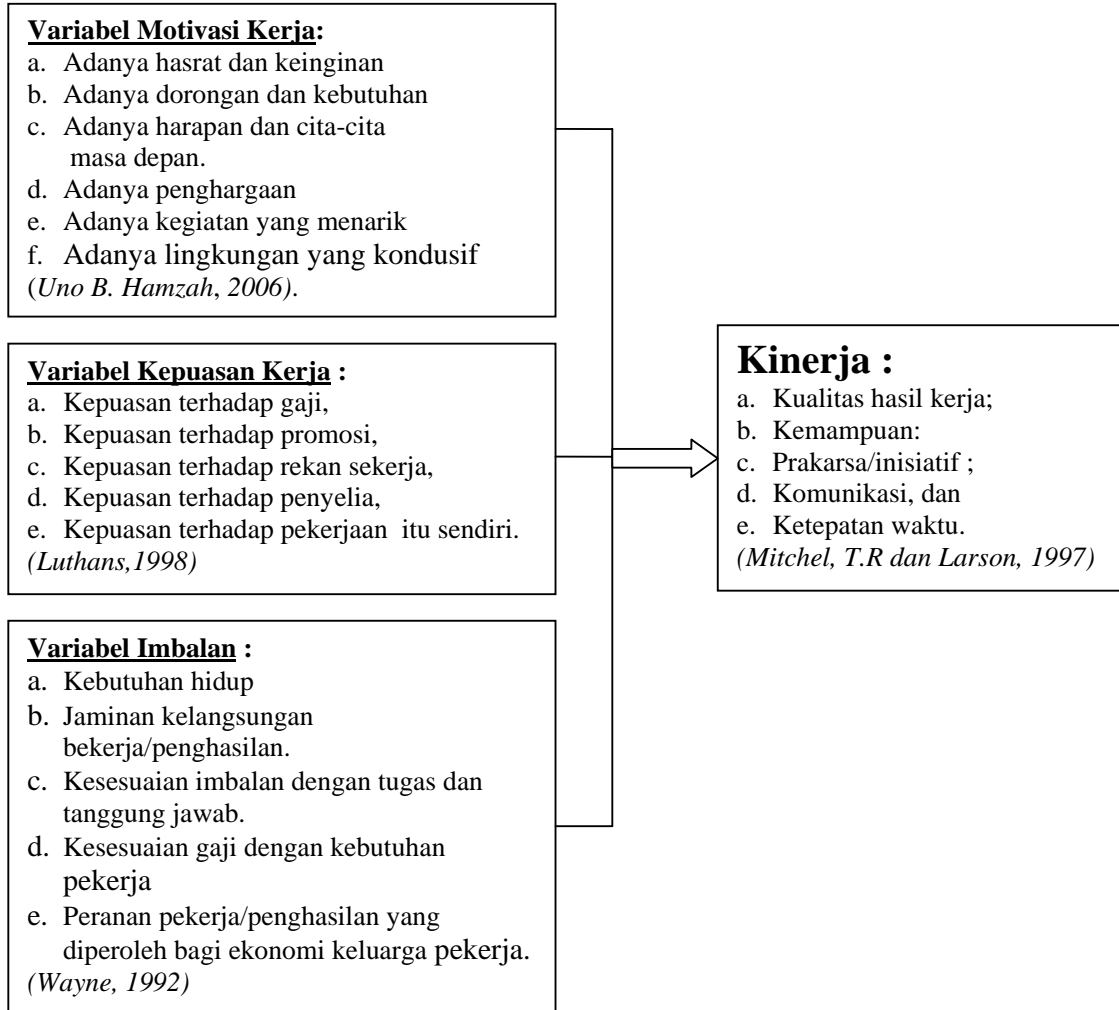
Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Juni 2013, berdasarkan dokumen Unit Penjamin Mutu serta kurikulum bagian Administrasi dan Kemahasiswaan (ADAK) dalam perencanaan proses belajar mengajar di Poltekkes Kemenkes Bengkulu sebanyak 45% dosen bersertifikasi tidak membuat SAP (Satuan Acara Pembelajaran). Pembuatan silabi awal semester mengalami penurunan dari 68 % pada tahun akademik 2011/2012 menjadi 53 % pada tahun akademik 2012/ 2013. Rata-rata jumlah persentase kehadiran dosen bersertifikasi pada kelas reguler dan non reguler mengalami penurunan pada tahun akademik 2011/2012 sampai 2012/2013 serta belum mencapai target tatap muka yaitu dibawah 75 %.

Dari uraian latar belakang tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja dosen bersertifikasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Poltekkes Kemenkes Bengkulu. Berdasarkan alasan tersebut selanjutnya perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, imbalan terhadap kinerja dosen sertifikasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Poltekkes Kemenkes Bengkulu.

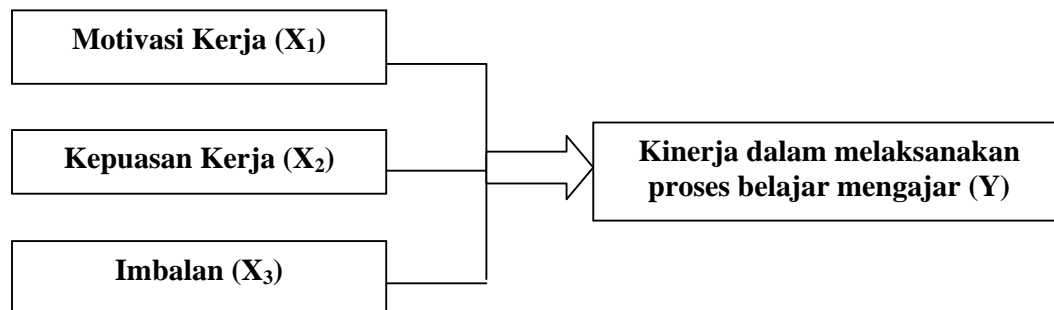
KERANGKA ANALISIS

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka dan telaah studi sebelumnya, maka kerangka analisis/kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat pada bagan dibawah ini:

Bagan Kerangka Teori:



Bagan Kerangka Konsep:



Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian dari Ana Diana, SE. (2012) melalui Jurnal Manajemen Vol.09. No.2 Januari 2012 yang judul nya PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA KARAWANG didapatkan hasil yaitu Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa:

1. Kepuasan kerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang dari 20 indikator yang diteliti menunjukkan hasil responden yang merasa Puas ada pada 11 indikator sedangkan interval Cukup puas ada pada 9 indikator. Hal ini menunjukkan bahwa dosen merasa puas dengan pekerjaannya saat ini yaitu menjadi pengajar di Unsika.
2. Kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang dari 29 indikator yang diteliti diperoleh 6 indikator menunjukkan Kinerja Dosen Baik, 21 indikator menunjukkan Kinerja Dosen Cukup Baik dan 2 indikator menunjukkan Kinerja Dosen Tidak Baik. Hal ini menunjukkan kinerja dosen yang Cukup Baik.
3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sedang & signifikan ($\alpha=5\%$ $r=0,451$). Sumbangan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 20,3%, sehingga masih terdapat 79,7% sumbangan faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian berikutnya dari Nurul Astuty tentang PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 ARGAMAKMUR BENGKULU UTARA, yang hasilnya sebagai berikut :

- a. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara (5% , $r = 0,488$).
- b. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara
- c. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara ($R^2 = 45\%$)

Kemudian penelitian dari Ayu Warmi (2012) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 RAMBAH KABUPATEN ROKAN HULU yang hasilnya sbb:

- a. Dari data kompensasi mayoritas guru di SMA Negeri 1 Rambah adalah 38,1% masuk kategori mendapat kompensasi sedang, dan guru yang mendapat kompensasi sangat rendah adalah sebesar 35,7%
- b. Sedangkan guru yang mendapat kompensasi yang sangat tinggi yaitu sebanyak 5 orang atau 11,9% , kategori tinggi yaitu sebanyak 5 orang atau 11,9% , rendah sebanyak 1 orang atau 2,4%.
- c. Daftar frekuensi kinerja guru mayoritas kinerja guru di SMA Negeri 1 Rambah Kabupaten Rokan Hul u adalah 72,8% masuk kategori baik, sedangkan guru yang kurang melaksanakan kinerja dengan baik adalah 14,7%. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,234 atau 23,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi mampu menjelaskan dan memberikan sumbangan terhadap variabel kinerja sebesar 23,4%, sedangkan sisanya 76,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Dari NUR'AENI (2011) tentang PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOPERTIS WILAYAH II PALEMBANG. dari Jurnal Manajemen Dan Bisnis dengan hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat motivasi dalam katagori tinggi ; tingkat kompetensi dalam katagori kompeten ; tingkat komitmen dalam katagori tinggi dan tingkat kinerja dalam katagori tinggi. Motivasi, kompetensi dan komitmen mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen.

Selanjutnya penelitian dari Usman, Mohammad (2011) yang berjudul “Pengaruh kemampuan, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMKN di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (6) variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (7) variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (8) variabel iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, (9) variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian bersifat diskriptif analitik dan untuk mengetahui karakteristik variabel motivasi, kepuasan, imbalan yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Poltekkes Kemenkes Tahun Akademik 2012/2013. Pendekatan yang digunakan adalah dengan pendekatan potong lintang (*cross sectional*) yang menggambarkan keadaan sesaat melalui analisa data.

Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner/angket yang digunakan untuk menilai kinerja dosen dalam proses belajar mengajar, motivasi kerja, kepuasan kerja, persepsi imbalan.

Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Sumber Referensi	Skala Pengukuran
1	Kinerja	a. Kualitas hasil kerja a) kepuasan mahasiswa b) Pemahaman mahasiswa c) Prestasi mahasiswa b. Kemampuan a) penguasaan materi b) penguasaan metode pengajaran c. Prakarsa a) Berpikir positif yang baik b) Mewujudkan kreativitas c) Pencapaian prestasi d. Komunikasi a) Mutu pelayanan materi b) Penguasaan keadaan kelas e. Ketepatan waktu a) Waktu kedatangan b) Waktu pulang	Mitchel, T.R dan Larson, 1997	Ordinal

2	Motivasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya hasrat dan keinginan atas hasil yang dicapai b. Adanya dorongan dan kebutuhan c. Adanya harapan dan cita-cita masa depan d. Adanya penghargaan e. Adanya kegiatan yang menarik f. Adanya lingkungan yang kondusif sehingga memungkinkan seorang bekerja dengan baik 	Uno B. Hamzah, 2006	Ordinal
3	Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. kepuasan terhadap gaji, b. kepuasan terhadap promosi, c. kepuasan terhadap rekan sekerja, d. kepuasan terhadap penyelia, e. kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. 	Luthans, 1998	Ordinal
4	Sistem imbalan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan hidup b. Jaminan kelangsungan bekerja/penghasilan c. Kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab d. Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja e. Peranan pekerja/penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja 	Wayne, 1992	Ordinal

Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 1998). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dosen yang telah mendapatkan sertifikasi di Poltekkes Kemenkes Bengkulu.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2001). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 dosen yang telah mendapatkan sertifikasi yang bertugas di 5 jurusan di Poltekkes Kemenkes Bengkulu dengan kriteria inklusi sebagai berikut :

- a. Bersedia menjadi responden
- b. Responden adalah dosen sertifikasi
- c. Tidak sedang dalam tugas belajar
- d. Tidak menjabat sebagai Ketua Jurusan, Direktur dan Pembantu Direktur pada semester ganjil dan genap tahun akademik 2011/2012 sampai dengan tahun akademik 2012/2013.

Metode Analisis

1. Tehnik deskriptif

Metode analisis deskriptif yaitu metode analisis berupa uraian dan tabel-tabel. Tehnik analisis deskriptif merupakan cara menganalisis distribusi frekuensi dari variabel yang diteliti.

2. Tehnik kuantitatif

Teknik analisis kuantitatif, yaitu teknik analisis yang menggunakan perhitungan statistik. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *program spss*. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Regresi linier berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), imbalan (X_3) terhadap kinerja (Y), dengan rumus : $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, dimana:
 - 1) b_1 = Koefisien variabel X_1
 - 2) b_2 = Koefisien variabel X_2
 - 3) b_3 = Koefisien variabel X_3
 - 4) X_1 = Variabel pengaruh motivasi kerja
 - 5) X_2 = Variabel pengaruh kepuasan kerja
 - 6) X_3 = Variabel pengaruh imbalan

Pembahasan

Variabel Kinerja

Penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja mendapatkan nilai sebesar 4.31 yang berada pada rentang skor sangat tinggi (4.21-5.00). Dalam hal ini menandakan bahwa secara keseluruhan untuk sub-sub variabel mulai dari kualitas hasil kerja, kemampuan, komunikasi, prakarsa, dan ketepatan waktu telah mengindikasikan bahwa kinerja dosen sertifikasi sudah tinggi. Untuk itu pimpinan dapat mempertahankan kinerja dosen, tentunya didukung oleh komitmen organisasi.

Variabel Motivasi kerja

Motivasi pengaruhnya tidak signifikan dilihat dari data uji t secara parsial/sendiri-sendiri, namun hal ini tidak mempengaruhi kinerja dosen karena termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil yang didapat untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruhnya signifikan (0.007) terhadap kinerja dosen sertifikasi. Hal ini menandakan bahwa tingkat kepuasan dosen terhadap kinerja yang dicapai sudah tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 30 responden, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Gambaran kinerja menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan skor 4.31 masuk kedalam rentang 4.21-5.00. Motivasi mendapat nilai rata-rata 3.23 masuk kedalam rentang 2.61-3.40 menunjukkan kriteria cukup tinggi, kepuasan mendapat nilai sebesar 3.77 yang termasuk kedalam rentang 3.41-4.20 3.85 masuk kedalam rentang 3.41-4.20 menunjukkan kriteria tinggi. menunjukkan kriteria tinggi, kemudian imbalan dengan nilai sebesar
2. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi, kepuasan serta imbalan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja dosen sertifikasi Poltekkes Kemenkes Bengkulu. Ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0.000 <$ dari 0.05. Hasil uji t juga menunjukkan secara parsial hanya variabel motivasi yang pengaruhnya tidak signifikan (0.101) sedangkan kepuasan (0.007) dan imbalan (0.041) pengaruhnya signifikan terhadap kinerja dosen sertifikasi (Y).

3. Variabel yang paling berpengaruh secara parsial adalah variabel kepuasan yang mendapatkan nilai sebesar 0.007. Hal ini menunjukkan bahwa dosen puas dengan tugasnya sebagai tenaga pendidik sesuai tupoksi serta tanggung jawabnya.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi pengaruhnya tidak signifikan (0.101). Implikasi hasil penelitian ini yang harus dilakukan pimpinan dalam upaya mencari cara memotivasi dosen melalui:

1. Seorang pimpinan selalu menyapa dosen dengan senyuman ketika bertemu, cara ini untuk menciptakan ikatan emosional sehingga dosen senang mengerjakan tugas yang diembankan kepadanya.
2. Pimpinan jangan segan-segan memberikan pujian baik secara lisan ataupun gerak tubuh bisa dengan gesture acungan jempol karena cara ini merupakan kode yang mengisyaratkan sanjungan.
3. Dosen dapat termotivasi jika setiap pekerjaan yang dilakukannya mendapat apresiasi dari pimpinan, untuk itu Direktur sebaiknya memberi apresiasi atau penghargaan terhadap kinerja yang telah dilakukan dosen.
4. Direktur dapat dijadikan motivator jika menerima umpan balik dari dosen ketika terjadi rapat atau perdebatan.
5. Direktur dapat menanggapi dengan jujur terhadap stimulus yang berasal dari dosen. Stimulus ini merupakan jembatan untuk melakukan komunikasi yang intensif dengan demikian dosen merasa senang untuk melakukan tugasnya.
6. Direktur dalam mengambil kebijakan netral dan tidak memihak.
7. Memberikan pengakuan artinya memberikan penghargaan, pujian atas prestasi yang telah dicapai dosen, sekecil apapun keberhasilan yang telah diperolehnya dengan member pengakuan membuat orang merasa dihargai dan merasa penting serta berguna.
8. Meyakinkan dosen bahwa tempat bekerja dosen dapat mendukung kerja yang maksimal. Dalam hal ini perlu diciptakan lingkungan tempat kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja dosen yang efektif dan efisien.

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa tanggapan dosen sertifikasi terhadap variabel motivasi pengaruhnya tidak signifikan. Memotivasi dosen adalah tugas unsur pimpinan selain dosen itu sendiri dan didukung secara penuh oleh organisasi, sehingga dosen menjadi semangat dalam menyelesaikan Tupoksi dan tanggung jawab yang dibebankan. Sedangkan kepuasan, imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Implikasi teoritis penelitian ini berkaitan dengan teori kinerja dosen, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

“Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja dosen berpengaruh dengan beberapa faktor internal dan eksternal. Peningkatan kinerja dosen akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang berkaitan. Faktor yang pengaruhnya signifikan dengan kinerja dosen dalam penelitian ini adalah kepuasan, imbalan. Kepuasan merupakan variabel psikologis, dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh para dosen diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik bahkan organisasi mempunyai prestise dimata publik. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual pula. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda pula sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu”.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto. 2008. *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi dengan Metode Analytical Hierarchy Process* di PT ISS Indonesia Cabang Medan. USU.
- Ahmad, Rohani. 200). *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Amzah., Uno. 2008. *Teori Motivasi dan pengukurannya : Analisis Bidang Pendidikan*. Jakarta. Salemba Empat.
- Ana, Diana. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang*. Jurnal Manajemen Vol. 09. No. 02 Januari 2012.
- Anonim. Kep.Men.Diknas. 2001. *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen*. Jakarta.
- _____. 2004. *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen*. Jakarta.
- Anonim. Kep.Men.Kes RI. 2005. *Organisasi Dan Tata Laksana Politeknik Kesehatan*. Jakarta.
- Anonim. Sisdiknas. 2005. *Himpunan Peraturan Per Undang – Undangan Guru dan Dosen*. Bandung. Fokusmedia.
- Anonim.Dirjen Dikti. 2001. *Pendidikan Sebagai Sistem*. Jakarta.
- _____. 2001. Dirjen Dikti. *Teori Belajar dan Motivasi*. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Anonim. 2005. *UU Guru Dan Dosen No.14* Bandung. Fokusmedia
- Arikunto. 2004. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____.1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta Rineka Cipta.
- As'ad Moh. (2004). *Psikologi Industri*. Yoyakarta. Liberty.
- Ayu, Warmi. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri I Rambah Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Manajemen Unri 2012.
- Ayu Dan Suprayitno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 10 No. 2 Surabaya.
- Azwar. 2001. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta Binarupa Aksara.

- Budijanto. 2006. *Pengolahan Data : Analisis Dengan SPSS*. Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sistem Dan Kebijakan Kesehatan.
- Burhanudin. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta. Binarupa Aksara.
- Clelland Mc C. David, 2001. *Achievement Motivation Theori*. Global Virtual Univercity
- Daryanto. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Davis., Gordon. 1993. *Reading In Management Information System*. Mc Graw-Hill. New York
- Djuwita. 2004. *Pengaruh Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi dan Motif Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerjanya*. Jawa Barat [http:www.pages.yourfavorite.com/ppsupi/disertasi.html](http://www.pages.yourfavorite.com/ppsupi/disertasi.html).
- Gybson. 1996. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, jilid 2, Bandung. Erlangga,
- _____. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I. Bandung. Erlangga.
- Gibson, James L, John, M. Ivancevich dan James, H. Donnelly. 1999. *Organization Behavior, Structure, Processes*. New York USA : McGraw-Hill.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1997 *Organisasi: Struktur, Perilaku dan Proses* Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenberg dan Baron. 2008. *Behavior In Organization*. Eight Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Hadis, Abdul. 2006. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta. Alfabeta.
- Handoko. 1993. *Manajemen*. Edisi II. Yogyakarta. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- _____. 1995. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko, Martin. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius.
- Hani Handoko, T. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hastono. 2008. *Basic Data Analysis for Health Research*. Jakarta. FKMUI
- Hoppeck. 1999.. *Kepuasan Kerja*. Jakarta. Liberty.
- Husin. 2006. *Pendidikan Dan Pembinaannya*. Yoyakarta. CV. Gravika Indah.

- Irfan. 2003. *Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Dosen Keperawatan Dalam Melaksanakan Pendidikan Dan Pengajaran Pada Poltekkes Nusa Tenggara Timur* (Thesis)
- Ivan, Cevich. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Jaeludin. 2005. *Kontribusi Persepsi Guru Tentang Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerjanya*. Bandung. Rosda Karya.
- Karjantoro, Handoko, 2004. *Mengelola Kinerja: Suatu Tinjauan Praktis*. Jakarta : Majalah Usahawan Indonesia No. 07 th. XXXIII.
- Kinicky dan Robert. 2006. *Organizational Behavior*. Fith Edition Irwin Mc.Graw-Hill
- Koesmono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Subsektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Tengah*. Desertasi. Universitas Airlangga. Surabaya
- Kountur. 2003. *Metode Penelitian untuk Pwenuhisan Skripsi dan Tesis*. PPM. Jakarta.
- Locke, Edwin.2002. *Esensi Kepemimpinan : 4 Kunci Untuk Memimpin Dengan Penuh Keberhasilan*. Jakarta. Rhineka Cipta.