

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik, sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam. Rasulullah Saw. bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan Imam Thabrani:¹

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ. رواه الطبراني

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas).*”²

Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah Swt. sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hak yang disyariatkan dalam ajaran Islam.³ Allah sangat

¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003). h. 1.

² HR. Thabrani, *Bab Musnad 'Aisyah*, Juz 7, h. 349.

³ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, h. 1.

mencintai perbuatan-perbuatan yang termanaj dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam Q.S As-Saff ayat 4, sebagai berikut:⁴

نَّ اللَّهُ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَتْهُمْ بَيْنَ مَرَّصُوصَ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*”⁵

Kokoh di sini bermakna adanya sinergi yang rapi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Jika hal ini terjadi, maka akan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Pendekatan manajemen merupakan suatu keniscayaan apalagi jika dilakukan dalam suatu organisasi atau lembaga. Dengan organisasi yang rapi, akan dicapai hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan secara individual. Kelembagaan itu akan berjalan dengan baik jika dikelola dengan baik. Organisasi apa pun, senantiasa membutuhkan manajemen yang baik.⁶

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka

⁴ *Ibid.*, h. 3.

⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2005), h. 440.

⁶ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah adalah Praktek*, h. 4.

sebagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.⁷

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat produksi, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.⁸

Sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan keahlian, sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Seperti Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Banjarmasin tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Dosen merupakan salah satu SDM yang perlu diperhatikan oleh IAIN Antasari Banjarmasin karena dosen merupakan faktor manusia yang memegang peranan utama dalam setiap pekerjaan yang dilakukan

⁷ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 1.

⁸ *Ibid.*

sebagai pelaku proses pencapaian tujuan IAIN Antasari Banjarmasin untuk menciptakan lulusan yang baik dan berkualitas. Pencapaian tujuan tidak mudah diukur bagi organisasi yang tidak memproduksi keluaran yang nyata, seperti IAIN Antasari Banjarmasin yang bergerak di bidang usaha jasa pendidikan. Salah satu usaha pencapaian tujuan yang bisa dilakukan dengan memberikan motivasi kepada dosen yang bekerja di IAIN Antasari Banjarmasin. Motivasi kerja yang diberikan diharapkan dapat menghasilkan kinerja dosen yang lebih baik.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.⁹ Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.¹⁰ Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.¹¹

⁹ *Ibid.*, h. 456.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Moh. Pabundo Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 122.

Faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya antara lain faktor intern salah satunya yaitu motivasi. Motivasi perlu sekali diberikan tujuannya agar para dosen lebih giat bekerja dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada dosen dapat memberikan dampak positif untuk dosen dalam bekerja di IAIN Antasari Banjarmasin. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan secara khusus tentang motivasi kerja agar para dosen dapat bekerja dengan baik, baik secara individu maupun kelompok. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Dengan begitu sebuah perusahaan yang dipimpin oleh seorang pemimpin dapat mencapai tujuan perusahaannya, salah satunya memilih calon pegawai yang baik dan diharapkan pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Allah Swt. berfirman pada Q.S. Al-Qashash ayat 26, sebagai berikut:¹²

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”¹³

¹² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontempore*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 68.

¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya*, h. 307.

Menurut Mitchell kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya. Oleh karenanya seseorang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi terhadap kinerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.¹⁴

IAIN Antasari Banjarmasin sebagai institusi di bidang pendidikan, di mana di dalamnya terdiri dari beberapa dosen pengajar, salah satunya yaitu dosen kontrak. Berdasarkan observasi awal peneliti dengan salah satu dosen kontrak, dari hasil observasi awal tersebut diketahui pernah terjadi keterlambatan gaji yang diterima oleh dosen kontrak periode tahun 2013 sampai tahun 2014. Keterlambatan gaji yang pernah terjadi tidak sesuai dengan Surat Perjanjian Kerja Dosen Kontrak IAIN Antasari Banjarmasin Tahun 2013 dan Tahun 2014 Pasal 6 Tentang Gaji Pokok yang berbunyi pihak pertama harus memeberikan gaji pokok kepada pihak kedua sebesar Rp. 2.300.000,00 (dua juta tiga ratus ribu rupiah) setiap bulan yang harus dibayarkan pihak pertama pada setiap bulan setelah dipotong pajak pendapatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan surat perjanjian kerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin yang sudah disebutkan di atas, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini yaitu

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 9.

ketika dosen kontrak bekerja berdasarkan kontrak kerja. Misalnya, dosen kontrak bekerja dari bulan Juni sampai bulan Desember. Seharusnya gaji yang diterima oleh dosen kontrak setiap bulan dibayarkan, tetapi dari hasil observasi diketahui bahwa dosen kontrak baru menerima pembayaran gaji selama 6 (enam) bulan mereka bekerja di bulan Desember. Artinya, dosen kontrak menerima gaji tersebut 6 (enam) bulan sekaligus dibayarkan pada bulan Desember. Keterlambatan gaji ini bukan berarti dosen kontrak tidak digaji setiap bulannya, hanya saja gaji yang diterima oleh dosen kontrak tidak sesuai dengan surat perjanjian kerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.

Berdasarkan realitas di atas peneliti tertarik menjadikan dosen kontrak sebagai subjek pada penelitian ini. Berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu teori motivasi dua faktor, yang mengatakan bahwa gaji merupakan faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasaan. Permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti tidak hanya fokus pada masalah gaji tetapi pada penelitian ini juga akan meneliti faktor motivasi kerja lainnya sesuai dengan teori Frederick Herzberg. Berdasarkan hipotesis awal diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin. Dengan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan akan peneliti tuangkan dalam sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin?
2. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin?

C. Definisi Operasional

Definisi oprasional adalah penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti.¹⁵ Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami penelitian ini maka penulis perlu memberikan batasan istilah sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari seseorang (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹⁶ Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya atau kekuatan dari motivasi kerja yang diberikan kepada dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

¹⁵ Dwi Riyantika, *Metedologi Penelitian*, <http://dwiriyantikasyabaniyah.blogspot.com/p/definisi-oprasional-variable.html>, diakses hari Selasa tsnggal 23 Juni 2015.

¹⁶ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 865.

2. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.¹⁷ Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sesuatu yang dapat mendorong semangat kerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.
3. Kinerja adalah suatu yang dicapai.¹⁸ Maksudnya yaitu suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen kontrak dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Dosen kontrak adalah dosen yang bertugas melaksanakan kegiatan mengajar dalam perkuliahan sesuai dengan jadwal dan ketentuan yang berlaku, dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin pada unit kerja yang telah ditentukan.¹⁹

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.

¹⁷ Manulang dan Marihot Manulang, *Manajemen personalia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001), Cet. Ke-1, *Edisi 3*, h. 166.

¹⁸ Tim redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), Cet. Ke-1, *Edisi 3*, h. 570.

¹⁹ Surat Keputusan Rektor IAIN Antasari Nomor: 54.A Tahun 2014 Tentang Dosen Kontrak IAIN Antasari Banjarmasin Tahun 2014.

E. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian digunakan untuk memperdalam pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi dan evaluasi bagi para pihak (terutama para dosen kontrak di IAIN Antasari Banjarmasin) mengenai kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen kontrak.
- b. Menambah pengetahuan dan wawasan penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya yang ingin mengetahui permasalahan ini secara lebih mendalam.
- c. Sebagai bahan informasi ilmiah bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian selanjutnya dari sudut pandang yang berbeda.
- d. Sebagai sumbangan pemikiran dalam memperkaya khazanah kepustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Banjarmasin pada umumnya dan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam pada khususnya, serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan

diterima jika fakta-fakta membenarkan. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Di dalam penelitian ini penulis mencoba menganalisis dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.

G. Kerangka Pemikiran

Dalam kerangka pemikiran penulis menggambarkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin. Kerangka pemikiran teoritis digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1

(Sumber: data primer, diolah 2014)

1. Variabel Independen (variabel bebas) yaitu motivasi kerja (X)
2. Variabel Dependen (variabel terikat) yaitu kinerja (Y).

H. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelaahan terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah kinerja, maka penulis menemukan penelitian sebelumnya yang juga mengkaji tentang kinerja. Pertama, hasil studi empiris mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Wahyuddin pada tahun 2007 tentang *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Penelitian ini juga membahas tentang kinerja, tetapi lebih menekankan pada faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi IMKA di Surakarta, dengan hasil: gaji, kepemimpinan dan rekan sekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kedua, penelitian oleh Faisal Rahman (NIM 0701157936) tahun 2011 dengan judul *Pengaruh Hubungan Manusiawi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Penggadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin*. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan manusiawi dan gaya kepemimpinan yang terjadi di Penggadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Ketiga, penelitian oleh Basuki (NIM 0801159018) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Amplang Mia Lestari Pemurus Dalam Kecamatan Banjarmasin Selatan*. Dari penelitian ini menunjukkan hasil motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Industri Mia Lestari. Keempat, penelitian Isnaniah (NIM 1001150137) tahun 2013 dengan judul *Korelasi Antara Absensi Elektronik Sidik Jari Terhadap Kinerja PNS di IAIN Antasari*

Banjarmasin. Dari hasil penelitian diketahui tidak adanya hubungan antara absensi elektronik sidik jari dengan kinerja PNS di IAIN Antasari Banjarmasin.

Meskipun penelitian di atas mengkaji tentang kinerja. Namun, ditemukan subtansi yang berbeda dengan persoalan yang akan penulis angkat. Perbedaan itu bisa dilihat dari subjek yang akan diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan subjek penelitian yaitu dosen kontrak yang bekerja di IAIN Antasari Banjarmasin.

I. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut yaitu :

Bab I Pendahuluan, merupakan bab yang akan menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menguraikan alasan untuk memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang sudah tergambarakan dirumuskan dalam rumusan masalah, setelah itu disusun tujuan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan. Manfaat penelitian merupakan kegunaan hasil penelitian. Definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna umum atau luas. Hipotesis penelitian digunakan untuk menentukan dugaan sementara. Kajian pustaka ditampilkan sebagai informasi adanya tulisan atau penelitian dari aspek lain. Adapun sistematika penulisan yaitu susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II merupakan landasan teori yang menjadi acuan untuk menganalisis data yang diperoleh. Pada bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan penggambaran judul meliputi motivasi, kinerja, dan motivasi kerja dalam pandangan Islam.

Bab III merupakan metode penelitian untuk menghubungkan antara teoritis dengan penelitian lapangan, di mana penulis menguraikan tentang bagaimana penelitian ini dilakukan meliputi jenis, sifat dan lokasi penelitian yang digunakan untuk penulisan skripsi, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, skala pengukuran variabel, teknik pengolahan data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, teknik analisis data, pengujian hipotesis dan prosedur penelitian.

Bab IV merupakan laporan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik responden, analisis deskripsi variabel, hasil uji instrumen data, hasil uji asumsi klasik, hasil pengujian hipotesis, dan analisis motivasi kerjadalam pandangan Islam.

Bab V merupakan penutup yang berisi simpulan dan saran. Simpulan merupakan hasil telaah terhadap pembahasan yang disampaikan dengan kalimat yang ringkas sekaligus menjawab rumusan masalah. Adapun saran merupakan gagasan penulis dan kontribusi pemikiran yang diberikan agar hasil penelitian ini berdampak positif bagi semua pihak.

BAB II

MOTIVASI, KINERJA, DAN MOTIVASI KERJA DALAM PANDANGAN ISLAM

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dalam kamus administrasi, Drs. The Liang Gie cs, memberikan perumusan akan *motivating* atau pendorong kegiatan sebagai berikut: “pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.”²⁰

Motivation function in connection with the behavior of mankind, how to make human wanting support and work for a certain or specific idea. Human behavior depends on emotion, stamina, spririt, ambition and customs that give the background of the human mentioned. All in all within managemen to this is called motivation, the strength that urge human to want to act and to do

²⁰ Manulang dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalialia*, h. 165-166.

voluntarily (fungsi motivasi di dalam hubungan manusia adalah bagaimana cara membuat manusia mau mendukung dan bekerja untuk hal tertentu atau ide yang spesifik. Perilaku manusia tergantung pada emosi, tenaga, jiwa, semangat, ambisi, dan adat istiadat yang mempengaruhi latar belakangnya. Semua terangkum dalam manajemen dan hal ini disebut motivasi, kekuatan yang mampu mendorong manusia untuk bertindak dan melakukannya secara suka rela).²¹

Organizations frequently have a variety of mission statemens, goals, vision declarations, and so forth (organisasi seringnya memiliki misi, tujuan, visi dan sebagainya).²²*Although an appropriate vision on important. It cannot increase a firm'm value unless it is implemented* (meskipun kesesuaian pandangan sangat penting itu tidak memberikan perusahaan nilai tambah kecuali hal tersebut di implementasikan).²³

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Berangkat dari sini sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan

²¹ Mochtar Effendy, *Management An Approaching Based on The Teaching of Islam*, (Palembang: Universitas Sriwijaya, 1993), h. 69.

²² John A. Caspari dan Pamela Caspari, *Management Dynamics Marging Constraints Accounting to Drive Improvement*, (New Jersey: John Wiley & Sons, 2004), h. 56.

²³ James A Brickley, Smith, dan Zimmerman, *Managerial Economics and Otganizational Architecture*, (New York: A business unit of the McGraw-Hill companies, 2004), h. 554.

pengarahan.²⁴ Jadi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.²⁵ Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.²⁶

Menurut Stephen Robbins, motivasi adalah: *The willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need.* Motivasi dapat disimpulkan:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai pengarahan tingkah laku, pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

²⁴ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), Cet. Ke-1, Edisi 1, h. 193.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, h. 455-466.

- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memerihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²⁷

2. Motivasi dan Perilaku

Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan, unit dasar perilaku adalah suatu aktivitas. Kenyataan menunjukkan bahwa semua perilaku adalah serangkaian aktivitas, perbedaan individu tidak hanya terletak pada kemampuan saja, tetapi juga terletak pada kemaunnya. Motif seringkali dirumuskan sebagai kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*) atau bisikan hati (*impulse*) dalam diri individu. Tujuan berada di luar diri individu yang sering menunjuk kepada harapan (*hoped for*) mendapat hadiah (*reward*) atas motif yang diarahkan. Tujuan oleh para ahli psikologi dimaksudkan sebagai insentif (*incentive*). Akan tetapi, orientasi kita bahwa motif tidak dimaksudkan sebagai insentif. Manajer yang berhasil dalam memberikan motivasi kepada bawahannya adalah manajer yang sering menyediakan lingkungan yang sesuai dengan tujuan yang ada untuk pemuasan kebutuhan.²⁸

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 120.

3. Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut Sagir biasanya meliputi hal-hal berikut:

a. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

b. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat.

c. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki atau akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

f. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuk kotak saran dari karyawan yang menjadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.²⁹

4. Teori Motivasi

Timocus Hatono mensinyalir bahwa setiap pemimpin organisasi pasti akan mendambakan suatu keadaan pada saat semua anggota organisasi yang dipimpinya memiliki gairah kerja dan produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai keadaan tersebut, berbagai upaya sering telah dilakukan namun dambaan tetap tinggal dambaan, kenyataan yang dihadapi jauh dari yang diharapkan. Teori motivasi yang telah dicetuskan orang dikemukakan berikut ini

²⁹ *Ibid.*, h. 122-124.

dengan maksud untuk dimanfaatkan sebagai acuan dasar dalam upaya memotivasi anggota organisasi yang dipimpin.³⁰

a. Teori Jenjang Kebutuhan

Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang paling tinggi. Jenjang kebutuhan menurut Maslow ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Teori jenjang kebutuhan dari Maslow memiliki implikasi praktis yang berguna bagi manajer atau pemimpin. Teori ini menawarkan suatu pola konsepsi untuk memahami dan menangani masalah motivasi orang ditempat kerja. Pimpinan organisasi yang memahami pola kebutuhan stafnya akan dapat membantu mereka melibatkan diri dalam aktivitas dan menyediakan lingkungan kerja yang dapat memuaskan kebutuhan mereka.

³⁰ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 194.

b. Teori Herzberg

- 1) Frederick Herzberg adalah seorang ahli psikologi dari Universitas Cleveland, Amerika Serikat. Pada tahun 1950 telah mengembangkan teori motivasi “Dua faktor” (*Herzberg’s Two Factors Motivation Theory*). Menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yang terdiri dari: Faktor higienis, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan. Pada hakekatnya faktor ini terdiri atas faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah: supervisi teknik, hubungan antar pribadi, gaji, kondisi kerja, status dan kebijaksanaan. Faktor motivasi, yaitu faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi, dengan perkataan lain bersifat intrinsik. Faktor-faktor tersebut adalah: tanggung jawab, prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, dan kesempatan pengembangan.
- 2) Salah satu hal yang menarik dari teori ini adalah dalih yang dikemukakan Herzberg bahwa kepuasan dan ketidakpuasan bukan merupakan dua hal yang berada dalam satu kontinum. Kontribusi utama dari Herzberg adalah meningkatkan kepekaan manajer atau pimpinan organisasi terhadap fakta bahwa memperlakukan anggota organisasi secara baik semata belum cukup untuk memotivasi mereka. Pimpinan organisasi harus dapat memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan

bakat dari anggota organisasi melalui menantang dan menggairahkan dan mematuhi. “*sense of achievement recognition and growth*”.

c. Teori Harapan

Pencetus teori Harapan ini adalah Victor yang mengungkapkan perihal upaya kerja yang dilakukan orang dalam lingkungan kerjanya. Sesuatu yang mendasar yang ingin dijawab teori ini adalah: Apa yang menentukan seseorang untuk mencurahkan tenaga dan pikiran dalam menjalankan tugas dari organisasi? Teori ini berdalih bahwa motivasi ditentukan oleh paham seorang individu terhadap hubungan antara usaha dengan kinerja dan oleh keinginan atau dambaan terhadap hasil yang dikaitkan dengan berbagai tingkat kinerja. Jadi teori ini melandaskan diri pada logika bahwa: Orang akan melakukan apa yang mampu dilakukan apabila ia mau untuk melakukan.³¹

5. Usaha-Usaha Pemimpin Terhadap Faktor *Hygiene*

Orang belum dapat menerapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan di dalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Agar kekecewaan dapat dihilangkan dari pekerjaan maka pemimpin harus melakukan tindakan sebagai berikut:

a. *Technical Supervision* (supervisi)

Dengan *Technical Supervision* yang menimbulkan kekecewaan dimaksudkan adanya kekurangmampuan di pihak atasan, sebagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau

³¹ *Ibid.*, h. 195-197.

atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti latihan atau pendidikan.

b. *Interpersonal Supervision* (hubungan antarpribadi dengan atasan)

Interpersonal supervision menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, di mana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar kedua faktor tersebut tidak menimbulkan kekecewaan bawahan, maka minimal tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer yakni:

- 1) *Technical skill* (kecakapan teknis)
- 2) *Human skill* (kecakapan kemanusiaan)
- 3) *Conceptual skill* (kecakapan konseptual)

c. *Policy dan Administrasi*

Menjadi sorotan utama di sini ialah kebijaksanaan personalia khususnya, ini memang tidak langsung ditentukan oleh manajer sendiri. Kebijakan umumnya ditentukan oleh pemimpin tertinggi dalam perusahaan, dalam hal ini oleh Dewan Direksi dengan memperhatikan pendapat Serikat Kerja. *Policy* personalia, umumnya dibuat dalam bentuk tertulis, biasanya, yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama ialah bagaimana pelaksanaan dalam praktik. Pelaksanaan kebijakan dilakukan masing-masing manajer. Di sinilah peran masing-masing manajer, apa yang ditulis benar-benar direalisasikan dalam praktik oleh masing-masing manajer yang bersangkutan.

Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya. Kunci *policy* personalia terletak pada keharusan adanya sistem karier dalam organisasi. Bila suatu organisasi, belum mempunyai *policy* personalia yang tertulis berkewajiban masing-masing manajer untuk berusaha mendesak organisasinya supaya disusun suatu *policy* personalia dengan menerapkan sistem karier.³²

d. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.³³

Pada umumnya, masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku di dalam unitnya. Namun demikian, masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di

³² Manulang dan Marihot Manulang, *Manajemen personalia*, h. 181-182.

³³ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, h. 379.

dalam perusahaannya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu. Berdasarkan itu ia harus mengemukakan perubahan kepada atasannya dan bila tidak disetujui, harus menjelaskan kepada bawahannya sehingga mengerti persoalannya. Penjelasannya hendaknya dengan jujur dan jangan menunjuk kepada seorang yang mengerjakan klasifikasi itu.³⁴

e. Keadaan pekerjaan

Masing-masing manajer dapat berperan berbuat berbagai macam hal, agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabot, suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Wewenang untuk itu, memang tidak seluruhnya berada di tangan masing-masing manajer, namun mereka dapat memperjuangkannya. Menurut Herzberg seandainya kondisi-kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

6. Usaha-usaha Pemimpin Terhadap Faktor Motivasi

Agar terdapat sifat kerja yang positif pada para bawahan, maka menurut gagasan Herzberg, para pemimpin harus memberi arahan perhatian yang sungguh-sungguh agar faktor-faktor motivator memberikan motivasi kepada para bawahan sebagai berikut:

³⁴ Manulang dan Marihot Manulang, *Manajemen personalia*, h. 182.

a. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan tersebut harus sedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b. *Recognition* (pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut:

- 1) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- 2) Memberi surat penghargaan
- 3) Memberi hadiah berupa uang tunai
- 4) Memberi mendali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- 5) Memberi kenaikan gaji dan promosi

c. *The Work it Self* (pekerjaan itu sendiri)

Pemimpin membuat usaha-usaha yang *riil* dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d. *Responsibilities* (tanggung jawab)

Agar *responsibilities* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

e. *Advacement* (pengembangan)

Advacement atau pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Agar faktor *advancement* benar-benar berfungsi sebagai motivator maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan, selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang akan siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan lanjutan.³⁵

³⁵ *Ibid.*, h. 179-180.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Lijan Poltak Sinambela, dkk, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, untuk itu ditentukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.³⁶ Menurut Rivai, dan Basri bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³⁷

Menurut Mitchhel kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja

³⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5.

³⁷ *Ibid.*, h. 6.

tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.³⁸

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup hanya efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³⁹ Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

- a. Stoner dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- b. Bernardin dan Russel dalam bukunya Achmad S. Ruby mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

³⁸ *Ibid.*, h. 9.

³⁹ Viethzai Rival, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, h. 309.

- c. Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- d. Prawiro Suntoro dalam bukunya *Merry Dandian Panji* mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari empat definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.⁴⁰

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.

⁴⁰ Moh. Papundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), h. 121.

- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.⁴¹

Menurut A. Dale Timple, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (diposional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.⁴² Menurut Mangkunegara, faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor-faktor individu dan faktor lingkungan.

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

⁴¹ Mangunegara, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 1995), h. 14.

⁴² *Ibid.*, h. 15.

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.⁴³

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab, di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang, para pekerja sangat ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas berbagai hak yang sudah mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penelitian tersebut masih lebih banyak berupa koreksi/kritik.⁴⁴

⁴³ *Ibid.*, h. 16-17.

⁴⁴ Viethzai Rival, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, h. 309.

Dalam praktiknya, istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja yang digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, di samping faktor lain diluar perusahaan.⁴⁵

Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada faktor strategi perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Perlu kita ketahui bahwa sebagai karyawan, mereka menginginkan adanya kesempatan promosi, memperoleh kenaikan gaji, upah, insentif, kompensasi, dan juga menginginkan terciptanya lingkungan kerja yang baik, menginginkan ditempatkan pada posisi yang prestise, ingin mutasi ketempat-tempat pilihan mereka serta menginginkan pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan sebesar-besarnya, dan seterusnya. Oleh karena itu, apabila orang akan memperoleh apa yang

⁴⁵ *Ibid.*

diinginkan, orang tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh atasan mereka atau perusahaan mereka.⁴⁶

Dari beberapa pengertian di atas terdapat perbedaan yang mendasar tentang penilaian kinerja. Ada pengertian yang mengatakan memposisikan karyawan pada pihak subordinat dan dikendalikan, sebaliknya ada pemahaman bahwa karyawan dianggap sebagai faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif. Sedangkan pada pengertian bahwa karyawan diposisikan sebagai asset utama perusahaan, karyawan harus dipelihara dengan baik dan diberi kesempatan berkembang. Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.⁴⁷

4. Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi pihak banyak. Adapun *survey* literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut: John Minar,

⁴⁶ *Ibid.*, h. 310.

⁴⁷ *Ibid.*, h. 311.

mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari empat dimensi kinerja di atas, ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu: penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama. Dari empat dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.⁴⁸

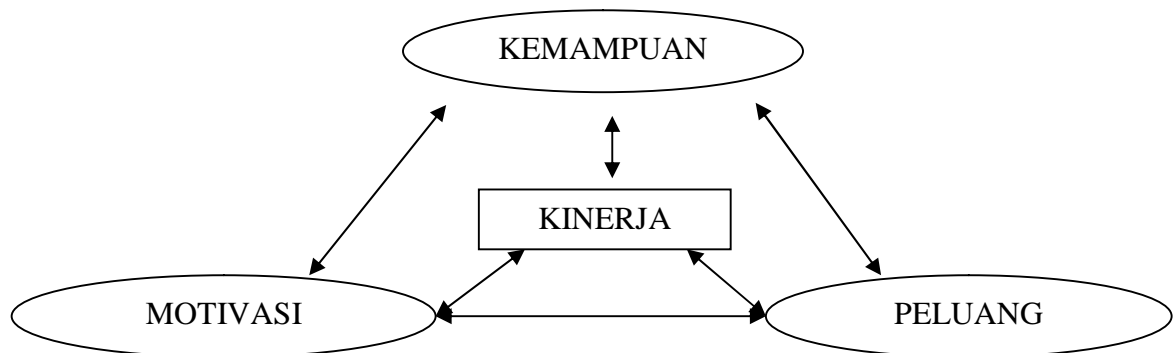
C. Hubungan Motivasi dan Kinerja

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan yang lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik

⁴⁸ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 11-12.

jumlah (kuantitas) maupun kemampuan (kualitasnya), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktivitasnya.⁴⁹

Menurut Stoner kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh: motivasi, kemampuan, faktor persepsi. Stoner berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.⁵⁰ Sementara itu terdapat tiga dimensi kinerja yaitu: kemampuan, motivasi dan peluang yang digambarkan seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 2.1 Hubungan Dimensi-dimensi Kinerja

Gambar tersebut menunjukkan bahwa kinerja memiliki tiga dimensi yaitu kemampuan, motivasi dan peluang. Ketiga dimensi tersebut saling berhubungan

⁴⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 124.

⁵⁰ *Ibid.*, h. 125.

satu dengan yang lain.⁵¹ Motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka mengembangkan organisasi tersebut, antarlain sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 6) Meningkatkan kehadiran kerja karyawan.⁵²

D. Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam

1. Motivasi Kerja dalam Islam

Kehidupan manusia tidak dapat lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan hidup. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis

⁵¹ Lijan Poltak Sinambela, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, h. 11.

⁵² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 124.

maupun sosial. Dengan pekerjaan, manusia akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu karena terpenuhi kebutuhannya.⁵³ Islam mendidik pengikutnya agar cinta bekerja sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10 :⁵⁴

فَإِذَا فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُقْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”⁵⁵

Dari ayat tersebut, terlihat jelas bahwa Allah menghendaki umat Islam untuk bekerja keras dalam mencari karunia/rezeki dari Allah, dan dalam ayat ini, Allah menghendaki supaya umat Islam dalam bekerja mendapat untung dan keberhasilan. Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Allah berfirman dalam Q.S. Al-Kahf ayat 30:⁵⁶

إِنَّا لَنُؤْتِيهِنَّ أََمْْنًا وَعَمَلًا وَالصَّلَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

⁵³ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 70.

⁵⁴ Srijanti, Purwanto dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2007), h. 139

⁵⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 442.

⁵⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, h. 122.

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalannya dengan baik.*”⁵⁷

Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga karyawan (buruh).⁵⁸ Gaji atau upah adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah gaji (upah) pekerjaan ini. Islam memberi pedoman kepada pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian gaji (upah) harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.⁵⁹ Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Saw. bersabda sebagai berikut:⁶⁰

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya: “*Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringnya kering*” (HR. Ibnu Majah).

Seorang pekerja berhak menerima gaji (upah) mereka, ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka jika terjadi penunggakan atau keterlambatan

⁵⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 237.

⁵⁸ Hendri Tanjung, *Pengertian Upah Dalam Konsep Islam*, <http://ilmu.manajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-Islam/>, diakses hari Senin tanggal 18 Mei 2015.

⁵⁹ Muhammad, *Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam*, <http://pengusaha.muslim.com/tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823/>, diakses hari Sabtu tanggal 16 Mei 2015.

⁶⁰ Abu Abdillah Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majjah*, (Kairo: Dar Ihya al-Kutub al-'Arabiyah, tth), Juz 2 Bab Ajrul Ajraai, Hal. 817. Hadis ke- 2434.

gaji pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam.⁶¹

a. Motivasi Kerja Sebagai Ibadah

Kerja diposisikan sebagai ibadah, maka selain keuntungan dunia yang dicari, juga kebahagiaan akhirat. Adanya visi akhirat seseorang bisa mengarahkan tujuannya dengan lebih baik. Nabi Saw. bersabda dalam hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, sebagai berikut:

(حَدَّثَنَا عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَلَى الْمَنْبَرِ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ
إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى...) رواه شيخنا

Artinya: “*Sesungguhnya segala perbuatan tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya seseorang akan memperoleh (pahala) sesuai dengan apa yang diniatkannya.....*”⁶²

Orang yang menjadikan kerjanya adalah ibadah akan mengawalinya dengan niat yang baik, mengusahakan hasil yang baik, dan dia juga meyakini bahwa hasil yang baik hanya diperoleh dengan cara yang baik. Oleh karena kerja adalah ibadah, selain keuntungan dunia, maka keberkahan adalah kata kuncinya. Bisa jadi keuntungan yang diperolehnya tidak besar atau bisa juga besar tapi

⁶¹ Muhammad, *Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam*, [http:// pengusaha muslim. com /tenaga-kerja-dan-upah-dlam-1823/](http://pengusaha.muslim.com/tenaga-kerja-dan-upah-dlam-1823/)

⁶² Abu Abdillah Muhammad ibn Isma' il Al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, (Beirut: Dar al-Kutub 'Ilmiah, 2009), h. 5.

berkah.⁶³ Seseorang yang menetapkan bahwa bekerja adalah beribadah, akan menghasilkan kualitas kerja yang professional tidak asal-asalan. Orang yang memposisikan kerja sebagai ibadah tidak akan mungkin melakukan kecurangan dan korupsi, karena dia yakin bahwa Allah maha melihat.⁶⁴

2. Etos Kerja Muslim

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan.⁶⁵ Ada beberapa ciri etos kerja muslim, antara lain sebagaimana firman Allah dalam Q.S. An-Nahl ayat 97:⁶⁶

a. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepadamereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”⁶⁷

b. *Al-Itqan* atau kemantapan dan *perfectness*.

⁶³ A. Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah Teori dan Praktik The Celestial Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h. 86-87.

⁶⁴ *Ibid.*, h. 89.

⁶⁵ Srijanti, Purwanto dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, h. 139.

⁶⁶ Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, h. 40.

⁶⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 222.

(إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ) رواه الطبراني

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan itqan/sepurna (professional).*”⁶⁸

c. *Al-I san* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

Kualitas *i san* mempunyai dua makna dan dua pesan, yaitu:

- 1) Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan *itqan*.
- 2) Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya.

d. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal.

Islam memerintah kita agar bekerja keras. Maksudnya, bekerja dengan bersungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur dan mencari rezeki yang halal dengan cara-cara yang halal pula, yang demikian itu dapat dikategorikan sebagai perbuatan ibadah (jihad). Orang yang berkerja keras dikelompokkan sebagai *mujahid* di jalan Allah. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-‘Ankabūt ayat 69:⁶⁹

⁶⁸ HR. Thabrani, *Bab Musnad ‘Aisyah, Juz 7*.

⁶⁹ Didin Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, h. 40.

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad (mencari keridhaan) Kami benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”⁷⁰

e. *Tanafis* dan *ta’wun* atau berkompetisi dan tolong-menolong.

Tolong menolong dapat diartikan saling bantu membantu, meminta bantuan dan memberi bantuan. Dalam agama Islam, kerjasama dan tolong-menolong dalam rangka berbuat kebaikan demi kemajuan, dan kesejahteraan masyarakat sangat dianjurkan oleh Allah. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Māidah ayat 2:⁷¹

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “.... Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolongmenolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran dan bertakwalah kamu kepada Allah sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”⁷²

f. Mencermati nilai waktu

⁷⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 69.

⁷¹ *Ibid.*, h. 41.

⁷² Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 85.

Salah satu akhlak Islami yang mendorong sukses pribadi umat Islam adalah menghargai waktu. Waktu terus berjalan dan tidak pernah kembali. Oleh sebab itu, setiap detik waktu harus dimanfaatkan untuk kebaikan dan keberhasilan.⁷³ Islam telah menganjurkan agar umat manusia menghargai waktu, walaupun memiliki perspektif yang berbeda dengan orang barat. Orang barat menghargai waktu dengan sebuah pernyataan: *Time is Money* namun dalam prespektif Islam: *Time is Ibadah*. Dalam Q.S. Adz-Dzāriyāt ayat 56 Allah Swt. berfirman:⁷⁴

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “Dan tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku”.⁷⁵

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Sifat dan Lokasi Penelitian

⁷³ Srijanti, Purwanto dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, h. 96.

⁷⁴ Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori & Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 159.

⁷⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 417.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*)⁷⁶, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif, dengan menyebarkan koesioner (angket) kepada dosen kontrak di IAIN Antasari Banjarmasin yang menjadi responden dalam penelitian ini. Kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik.⁷⁷

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di kampus IAIN Antasari Banjarmasin yang beralamat di Jl. A. Yani Km 4,5 Banjarmasin. IAIN Antasari Banjarmasin adalah perguruan tinggi yang terdiri dari empat fakultas yaitu: Tarbiyah dan Keguruan, Syariah dan Ekonomi Islam, Ushuluddin dan Humaniora serta Dakwah dan Komunikasi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau professional, tersusun atas dasar keseluruhan kesatuan ilmu pengetahuan agama Islam, kedudukannya di bawah naungan Kementrian Agama diresmikan dengan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor: 89 Tahun 1964.

⁷⁶ Jenis penelitian ini juga disebut sebagai penelitian empiris, yaitu penelitian yang data dan informasinya diperoleh dari kegiatan di kenchah (lapangan) kerja penelitian. Lihat Supardi, *Metedologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), h. 34.

⁷⁷ Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: Andi, 2006), h. 12.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa sikap hidup dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.⁷⁸ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin tahun 2014 yang berjumlah 61 dosen kontrak.

2. Sampel

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan digunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* merupakan metode *sampling* yang setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.⁷⁹ Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan peneliti menggunakan teori Gay yang menyatakan bahwa ukuran minimum

⁷⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), h.30.

⁷⁹ *Ibid.*

sampel yang dapat diterima berdasarkan desain penelitian yang digunakan adalah bila populasi relatif kecil, minimum 20% populasi.⁸⁰

Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 61 dosen kontrak di tahun 2014. Maka peneliti mengambil 41% dari jumlah populasi tersebut dengan jumlah sampel sebanyak 25 responden. Hal ini dilakukan karena hanya ada 25 responden yang bersedia dijadikan sampel, ini juga dikarenakan mengingat keterbatasan waktu yang ada, dan alasan sebagian responden yang tidak mau dijadikan sampel mengatakan tidak ada kewajiban diharuskannya dosen kontrak menjadi sampel.

C. Data dan Sumber Data

1. Data

- a. Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.
- 2) Data mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.

- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan. Data sekunder terbagi dua yaitu:

⁸⁰ Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis Pendekatan Filosofi dan Praktis*, (Jakarta: PT Indeks, 2009), h.62.

- 1) *Internal data*, yaitu tersedia pada sumber data sekunder. Dalam penelitian ini berupa dengan studi literatur dan pencarian data yang meneliti topik sejenis maupun laporan hasil riset yang terdahulu.
- 2) *Eksternal data*, yaitu data yang diperoleh dari sumber luar.⁸¹ Data yang diperlukan berupa data yang dikumpulkan atau data keterangan yang relevan yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data yang didapat dari responden, yaitu dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik kuesioner (angket), merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan/ Pernyataan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif jawaban telah disediakan.⁸²

E. Variabel Penelitian

⁸¹ Bungin dan Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 122.

⁸² Husain Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 49-51.

Berdasarkan pokok rumusan hipotesis variabel penelitian yang akan dianalisis dibagi menjadi dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel dependen adalah variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁸³

1. Motivasi Kerja (X)

Indikator dari variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Supervisi Teknik
- b. Hubungan Antar Pribadi
- c. Gaji
- d. Kondisi Kerja
- e. Status
- f. Kebijaksanaan
- g. Tanggung Jawab
- h. Pekerjaan Itu Sendiri
- i. Penghargaan
- j. Kesempatan Berkembang

2. Kinerja Dosen (Y)

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Cet. Ke-16 h. 59.

Adapun indikator dari variabel kinerja dosen adalah sebagai berikut:

- a. Kesalahan
- b. Kerusakan
- c. Kecermatan
- d. Tingkat Ketidakhadiran
- e. Keterlambatan
- f. Waktu Kerja Efektif/Jam Kerja Hilang
- g. Kerja Sama

Tabel 3.1

Tabel Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor item
(1)	(2)	(3)	(4)

Motivasi Kerja (X)	1. Faktor Ekstrinsik	a. Supervisi Teknik b. Hubungan Antar Pribadi c. Gaji d. Kondisi Kerja e. Status f. Kebijakan	1 2 3-5 6-7 8-9 10
	2. Faktor Instrinsik	a. Tanggung Jawab b. Pekerjaan itu Sendiri c. Penghargaan d. Kesempatan Berkembang	11 12 13-15 16-17
Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor item
(1)	(2)	(3)	(4)
Kinerja (Y)	1. Kualitas	a. Kesalahan b. Kerusakan c. Kecermatan	1-2 3 4-7
	2. Penggunaan waktu dalam bekerja	a. Tingkat ketidakhadiran b. Keterlambatan c. Waktu kerja efektif/jam kerja hilang	8 9 10
	4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	a. Kerja sama	11

F. Skala Pengukuran Variabel

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah Skala Likert.⁸⁴ Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban atas instrumen diberi skor sebagai berikut:

Sangat setuju/sangat positif diberi skor	5
Setuju/positif diberi skor	4
Cukup setuju/netral diberi skor	3
Tidak setuju/negatif diberi skor	2
Sangat tidak setuju/sangat negatif diberi skor	1

Untuk menjaga kevalidan dan reliabelnya butir-butir pertanyaan pada kuesioner diuji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dengan melakukan *try out* pada beberapa responden terbatas.

G. Teknik Pengolahan data

Pengolahan data secara kuantitatif yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner responden. Kuesioner inilah yang digunakan peneliti sebagai instrumen penelitian. Setelah data terkumpul, maka selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Editing, yaitu penulis meneliti dan memeriksa kembali kelengkapan, kejelasan dan kesempurnaan pengisian instrumen.

⁸⁴ Skala Likert digunakan karena data yang diukur berupa sikap, pendapat, dan persepsi responden, mengenai motivasi kerja dan kinerja dosen kontrak.

- b. Koding, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti.
- c. Tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian.
- d. Pengujian kualitas data, yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen pengumpulan data.
- e. Mendeskripsikan data, yaitu tabel frekuensi atau diagram, serta berbagai ukuran tendensi sentral, maupun ukuran disperse. Tujuannya memahami karakteristik data sampel penelitian.
- f. Pengujian hipotesis, yaitu tahap pengujian terhadap proporsi-proporsi yang dibuat apakah proporsi tersebut ditolak atau diterima.
- g. Interpretasi data, yaitu memberikan interpretasi dan penjelasan terhadap data yang masih kurang jelas agar mudah dipahami.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bersifat uraian penjelasan tentang karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir.

2. Analisis Statistik

Analisis dengan statistik yaitu menggunakan pendekatan dengan rumus statistik dan mengolah data dari hasil kuesioner yang telah dinyatakan dalam satuan angka dalam skala likert untuk dianalisis dengan perhitungan statistik

terhadap variabel objek yang diteliti dengan menggunakan SPSS 16 *for windows* untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Untuk menjaga kevalidan dan reliabelnya butir-butir pertanyaan pada kuesioner diuji validitas dan reliabilita terlebih dahulu dengan melakukan *try out* pada beberapa responden terbatas yaitu sebanyak 21 responden.

Untuk pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis *statistic* cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan cara pengoperasian yang dibuat cukup sederhana sehingga mudah untuk dipahami pembaca.

a. Uji Validitas

Instrumen dinyatakan menyatakan validitas apabila instrumen tersebut telah dirancang dengan baik dan mengikuti teori serta ketentuan yang ada. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila

- 1) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- 2) Jika koefisien korelasi *product moment* $> r$ -tabel (α ; $n-2$), n = jumlah sampel.
- 3) Nilai sig. $\leq \alpha$.

Untuk menguji validitas ini digunakan teknik koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut.⁸⁵

⁸⁵ Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 164.

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara masing-masing item

X=Nilai/skor variabel dari masing-masing item (jawaban responden)

Y = Nilai/skor total variabel untuk responden n

X^2 = Kuadrat skor instrumen pertama

Y^2 = Kuadrat skor instrumen kedua

n = Jumlah Responden

XY = Perkalian antara masing-masing item

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach's Alpha* > 0,6. Formula yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951), yaitu:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_n = Reliabilitas instrumen/koefisien alfa

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2_i$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

I. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Squares/ OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bisa yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimator/ BLUE*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik.⁸⁶ Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS 16 *for windows*.

Uji asumsi klasik tersebut antara lain:

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel dapat dilihat dari nilai *variable inflation faktor* (VIF) faktor penambahan ragam. Jika VIF <5, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.⁸⁷

⁸⁶ Suliyanto, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h. 63.

⁸⁷ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs Lisrel*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 70.

2. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak digunakan *normal probability plots* dan *Kolmogorov-Smirnov*. Normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Menurut Santoso, deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik.⁸⁸ Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan antara yang satu dengan data yang lainnya dalam satu variabel dan variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi megandung korelasi serial atau tidak diantara variabel pengganggu. Teknik pengujian autokorelasi adalah *Durbin Watson test* dengan ketentuan sebagai berikut:⁸⁹

⁸⁸ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistic Parametric*, (Jakarta: PT. Alex Media Komputendo, 2001), h. 34.

⁸⁹ *Ibid.*, h. 37.

- a. Jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_u)$, maka hipotesis nol ditolak yang berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika d terletak antara d_l dan d_u atau diantara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *scatterplot*. Jika titik-titik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.⁹⁰

Menurut Sarwoko, terdapat beberapa alasan munculnya persoalan Heteroskedastisitas yaitu:⁹¹

⁹⁰ *Ibid.*, h. 66.

⁹¹ Sarwoko, *Dasar-Dasar Ekometrika*, (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 152.

- a. Database dari satu atau lebih variabel mengandung nilai-nilai dengan suatu jarak (*range*) yang lebar antara nilai yang paling kecil dengan nilai yang paling besar.
- b. Perbedaan laju pertumbuhan antara variabel-variabel dependen dan independen adalah signifikan dalam periode pengamatan untuk data runtut waktu.
- c. Di dalam data itu sendiri terdapat heteroskedastisitas, terutama pada data seksi silang.

Apabila kondisi-kondisi tersebut dapat dipenuhi, maka varian pada nilai residu akan berkorelasi dengan suatu variabel independen. Dengan demikian, apabila nilai varian independen berubah naik atau turun, varian nilai residu itu juga akan berubah naik dan turun disebut dengan persoalan heteroskedastisitas.

J. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah data yang diperoleh mendukung atau tidak hipotesis yang diajukan. Berikut adalah pengujian terhadap hipotesis yang diajukan:

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen (tergantung) dan variabel independen (bebas). Dalam praktek, akan dibahas bagaimana hubungan antara motivasi kerja dan kinerja dosen kontrak. Di sini berarti ada variabel dependen yaitu motivasi kerja, sedangkan variabel independennya adalah kinerja dosen kontrak. Regresi

seederhana digunakan jika hanya ada satu variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus regresi sederhana

$$Y = a + bX$$

Di mana: Y= Variabel terikat

X= Variabel bebas

a dan b = Konstansta

2. Uji Signifikan (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau dengan *level of significancy* (α) sebesar 5% dengan *Degree of freedom* (df) = (n-k) di mana k adalah jumlah semua variabel.

a. Motivasi kerja (X)

Pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin (Y).

Kriteria pengujian: Dengan *level of significany* (α) = 0,05

Degree of freedom (df) = (n-k)

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ atau $Sig. > \alpha$

H_a diterima dan H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{table}$ atau $Sig. \leq \alpha$

K. Prosedur Penelitian

1. Tahapan Pendahuluan

Pada tahap ini penulis mempelajari dengan seksama permasalahan yang akan diteliti, yang hasilnya akan dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dan

kemudian disajikan dalam bentuk proposal penelitian. Kemudian akan diajukan kepada Biro Skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam. Setelah penetapan judul dan penetapan dosen pembimbing I dan pembimbing II pada tanggal 18 Agustus 2014, maka akan dikonsultasikan kembali untuk diadakan perbaikan seperlunya dan kemudian akan diadakan seminar pada tanggal 27 Oktober 2014.

2. Tahapan Pengumpulan Data

Pada tahap ini penulis terlebih dahulu mengurus surat riset untuk melakukan penelitian dilapangan dengan menggunakan angket, sehingga didapat data yang diperlukan. Untuk melakukan riset ini maka diperlukan waktu 1 (satu) bulan dari tanggal 12 Januari 2015 -12 Februari 2015 sesuai dengan surat perintah riset dari Rektor IAIN Antasari Banjarmasin.

3. Tahap Pengolahan dan Penganalisisan Data

Pada tahap ini penulis pengolahan data yang diperoleh berdasarkan teknik editing, kodefikasi dan tabulasi data yang kesemuanya dituangkan dalam laporan hasil penelitian. Untuk memperoleh kesimpulan mengenai permasalahan ini maka, dilakukan analisis secara kuantitatif.

4. Tahap Penyusunan

Pada tahap ini penulis menyusun keseluruhan dari hasil penelitian sesuai dengan sistematika penulisan dan kemudian siap untuk dimunaqasahkan dihadapan tim penguji skripsi.

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat IAIN Antasari Banjarmasin

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Banjarmasin adalah perguruan tinggi yang terdiri dari sejumlah fakultas yang terdiri dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora serta Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau professional, tersusun atas dasar keseluruhan dan kesatuan ilmu pengetahuan agama Islam. Berkedudukan di bawah naungan Departemen Agama diresmikan dengan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor: 89 Tahun 1964.

Nama "*Antasari*" diambil dari nama Pangeran Kerajaan Banjar yang gigih melawan penjajah Belanda antara tahun 1859-1862 M. karena jasa-jasanya kemudian oleh pemerintah RI resmi diangkat menjadi pahlawan Nasional dan oleh IAIN nama beliau diabadikan menjadi nama Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Titik awal berdirinya IAIN Antasari Banjarmasin tidak terlepas dari proses pendidikan dan pengajaran agama Islam itu sendiri yang sebenarnya telah berkembang sejak abad ke-16. Dalam pengembangan dan penyampaian agama Islam tersebut, khususnya di Kalimantan Selatan tidak dapat

dilupakan jasa seorang ulama besar yang hidup pada pertengahan abad ke-18, yaitu Syekh Muhammad Arsyad al-Banjari yang terkenal dengan gigih memberikan pengajaran non-klasifikasi yang berpusat di “*Dalam Pagar Martapura*”.

Dari sentuhan pengajaran yang diberikan beliau, lahirlah para ulama dan tuan-tuan guru yang melanjutkan penyampaian ajaran-ajaran agama Islam yang diterimanya kepada masyarakat di tempatnya masing-masing. Sistem pengajaran tersebut berjalan terus sehingga masa imperialisme barat memasuki wilayah Kalimantan. Pada saat itu pula dikenal “*Perang Banjar*” yang dipimpin langsung oleh Pangeran Antasari. Semenjak runtuhnya Kerajaan Banjar pada abad ke-19, sistem kalsikal/sekolah yang ditandai dengan berdirinya beberapa Madrasah Islam di bumi Antasari. Madrasah tersebut antara lain: Masdrasah Darussalam Martapura (14 juli 1914); Sekolah Islam Kandangan (1916); Persatuan Perguruan Islam/PPI Pantai Hambawang (1937); Sekolah Menengah Islam Pertama/SMIP Banjarmasin (1946); Madrasah Mualimin Barabai (1948); Madrasah Islam Hidayatullah Martapura/SMIH (1950); Pesantren Ibnul Amin Pamangkih (23 Agustus 1950) dan lain-lain.

Dengan banyaknya lembaga pendidikan Islam tersebut d iatas, lahirlah gagasan untuk mendirikan pendidikan tinggi Islam sebagai wadah pendidikan agama Islam setingkat Universitas. Sebagai usaha awal pada tanggal 28 Februari 1948, di bentuk “*Badan Persiapan Sekolah Tinggi Islam Kalimantan*” yang berkedudukan di Barabai dan diketuai oleh H. Abdurrahman Ismail, MA. Namun

badan tersebut belum berhasil merealisasikan cita-citanya untuk sebuah perguruan tinggi Islam di daerah ini. Usaha selanjutnya ditindak lanjuti di Amuntai pada April 1948 ketika dibentuknya “*Persiapan Perguruan Tinggi Agama Islam Kalimantan*” yang diketuai oleh H. Ahmad Hasan, namun kembali cita-cita tersebut mentah ditengah jalan. Cita-cita yang tidak pernah padam itu kembali dilanjutkan pada tahun 1956 dengan dibentuknya “*Persiapan Perguruan Tinggi Agama Islam Rasyidiyah (PPTAIR)*” yang diketuai oleh Tuan Guru H. Wahab Sya’rani dan persiapan ini pun kembali mengalami kegagalan.

Ketika Universitas Lambung Mangkurat resmi didirikan pada 21 September 1958, pada saat itulah Fakultas Agama Islam/Fakultas Islamologi, yang pada 20 November 1960 melalui SK Menteri Agama RI No. 28 Tahun 1960 dijadikan Fakultas Syariah IAIN Yogyakarta Cabang Banjarmasin. Pada bulan September 1961 atas keinginan masyarakat, Gubernur KDH Tk. I Kalimantan Selatan (waktu itu dijabat oleh H. Maskid) meresmikan berdirinya Fakultas Ushuludin di Amuntai, Fakultas Tarbiyah di Barabai, Fakultas Adab di Kandangan pada 21 September 1961. Ketiga fakultas tersebut dijadikan sebuah Universitas yang diberi nama “*Universitas Islam Antasari atau UNISAN*”, pada tahun 1962 ditambah pula Fakultas Publistik di Banjarmasin.

Dalam perputaran waktu selanjutnya juga tumbuh beberapa Fakultas Tarbiyah di Banjarmasin (22 September 1965); Fakultas Tarbiyah cabang Martapura (1965); Fakultas Tarbiyah cabang Rantau (1965); Fakultas Tarbiyah

cabang Kandangan (1965); Fakultas Tarbiyah cabang Palangkaraya (16 Februari 1972) dan Fakultas Tarbiyah cabang Samarinda (1962).

Hingga akhirnya dengan melalui beberapa pendekatan dengan pemerintahan pusat di Jakarta, dengan mana yang sudah ada beberapa fakultas yang dimiliki UNISAN dan Fakultas Syariah IAIN Yogyakarta cabang Banjarmasin, melalui keputusan Menteri Agama RI, tertanggal 20 November 1964 diresmikan berdirinya Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Banjarmasin yang berpusat di Banjarmasin dengan sekaligus menetapkan pimpinan masing-masing fakultas yaitu: H. Abdurrahman Ismail, MA. (Dekan Fakultas Syariah Banjarmasin); H. Usman (Dekan Fakultas Syariah Kandangan); H. M. As'ad (Dekan Fakultas Tarbiyah Barabai); H. Abdul Wahab Sya'rani (Dekan Fakultas Ushuluddin Amuntai) serta sebagai Rektor yang pertama IAIN Antasari Banjarmasin ialah Jafri Zam Zam. Fakultas Dakwah dibuka pada 1 Maret 1970 dan tepatnya pada 30 September 1970 Fakultas Dakwah di Negerikan menjadi Fakultas Dakwah IAIN Antasari Banjarmasin, sedangkan pengintegrasian fakultas-fakultas di daerah dalam rangka peningkatan mutu ilmiah dan efisiensi kerja IAIN dimulai tahun 1980. Sejak itulah IAIN Antasari Banjarmasin memiliki 4 buah fakultas yang kesemuanya berkedudukan di Banjarmasin.

Sejak berdirinya hingga sekarang ini, berarti sudah akan memasuki 50 tahun IAIN Antasari Banjarmasin resmi menjalankan fungsi dan tugasnya dengan berbagai liku-liku dan berbagai macam tantangan dan seiring dengan itu

pula IAIN Antasari Banjarmasin sudah memiliki 6 (enam) orang pimpinan (Rektor), yaitu:

- a. Jafri Zam Zam (alm.) rektor pertama IAIN Antasari Banjarmasin (1964-1972)
- b. H. Matur Jahri, MA. (alm.) rektor kedua IAIN Antasari Banjarmasin (1972-1982)
- c. Drs. H. M. Asy'ari rektor ketiga IAIN Antasari Banjarmasin (1982-1989)
- d. Dr. H. Alfiani Daud rektor keempat IAIN Antasari Banjarmasin (1989-1995)
- e. Prof. Drs. KH. M. Asywadi Syukur, LC. rektor kelima IAIN Antasari Banjarmasin (1995-2001)
- f. Prof. Dr. H. Kamrani Buseri, MA. rektor keenam IAIN Antasari Banjarmasin (2001-2005)
- g. Prof. Dr. H. Kamrani Buseri, MA. rektor ketujuh IAIN Antasari Banjarmasin (2005-2009)
- h. Prof. Dr. H. Akhmad Fauzi Aseri, MA. rektor kedelapan IAIN Antasari Banjarmasin (2009-Sekarang).

Sedangkan kondisi fisik IAIN Antasari Banjarmasin pada waktu belum tersedia kantor untuk sekretariat, sehingga rektor sampai berkantor bersama dengan Dekan Fakultas Syariah Banjarmasin Universitas Lambung Mangkurat. Setelah itu sempat pula berkantor pada PGAN Mulawarman dan Balai Wartawan

Banjarmasin. Kemudian pindah ke sekolah persiapan IAIN Jl. Sungai Mesa Darat, tidak berapa lama kemudian pada tahun 1966 pindah ke Jl. Veteran Banjarmasin sehingga akhirnya menetap di Jl. A. Yani KM. 4,5 Banjarmasin sejak hari Kamis, 30 Maret 1972.⁹²

B. Identitas Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin. Hasil kuesioner yang dibagikan adalah 25 responden. Adapun identitas responden jika di lihat berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Jenis kelamin Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-Laki	14	56%
2	Perempuan	11	44%
Total		25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui jumlah responden laki-laki sebanyak 14 orang (56%), sedangkan jumlah responden perempuan adalah sebanyak 11 orang (44%) dari total responden. Jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan.

⁹² Humas, IAIN Antasari Banjarmasin.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	F	%
1	25-30 tahun	20	80%
2	31-35 tahun	3	12%
3	>35 tahun	2	8%
Total		100	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui jumlah responden yang berusia 25-30 tahun ada 20 responden (80%), sedangkan responden yang berusia 31-35 tahun ada 3 responden (12%) dan yang berusia lebih dari 35 tahun ada 2 responden (8%).

3. Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	F	%
1	S2	25	25%
2	S3	0	0%
Total		25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh data bahwa jumlah responden yang pendidikan terakhirnya S2 ada 25 responden (100%), sehingga tidak ada responden yang pendidikan terakhirnya S3.

C. Analisis Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil pengumpulan data jawaban responden, maka gambaran yang berkaitan dengan dua variabel penelitian yang terdiri dari motivasi (X), dan kinerja (Y) mendapat beragam respon. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penjelasan responden terhadap variabel motivasi (X)

- a. Indikator supervisi teknik

Tabel 4.4
Diberi arahan oleh atasan untuk melaksanakan tugas

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Cukup Setuju	3	12%
4	Setuju	15	60%
5	Sangat Setuju	7	28%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa ada 15 responden (60%) menyatakan setuju bahwa mereka diberi arahan oleh atasan untuk melaksanakan tugas. Selain itu sebanyak 7 responden (28%) menyatakan sangat setuju, dan 3 responden (12%) menyatakan cukup setuju. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa atasan memberikan arahan kepada dosen kontrak untuk melaksanakan tugas dengan baik, itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan setuju.

Dalam kamus administrasi, Drs. The Liang Gie cs, memberikan perumusan akan *motivating* atau pendorong kegiatan sebagai berikut:

“pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Jadi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

b. Indikator hubungan antar pribadi

Tabel 4.5
Mempunyai pertemanan yang baik di antara sesama karyawan, pegawai, dosen, dan mahasiswa

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	0	0%
4	Setuju	14	56%
5	Sangat Setuju	11	44%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa 14 responden (56%) setuju pada pernyataan mempunyai pertemanan yang baik di antara sesama karyawan, pegawai, dosen, dan mahasiswa. Sedangkan 11 responden (44%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa mereka mempunyai pertemanan yang baik, itu terbukti dengan mendominasinya pernyataan setuju dan sangat setuju dari responden.

Menurut teori motivasi Frederick Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yang terdiri dari:

Faktor Higienis, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan. Pada hakekatnya faktor ini terdiri atas faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Salah satu faktor tersebut adalah: hubungan antar pribadi. Adanya hubungan yang baik dalam bekerja dapat memotivasi dosen kontrak untuk menghasilkan kinerja yang baik.

c. Indikator gaji

Tabel 4.6
Gaji yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam kerja

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Sesuai	2	8%
2	Tidak Sesuai	10	40%
3	Cukup Sesuai	7	28%
4	Sesuai	4	16%
5	Sangat Sesuai	2	8%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa, sebanyak 4 responden (16%) dari total responden menyatakan setuju bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam kerja. Sebanyak 2 responden menyatakan sangat setuju, sedangkan 7 responden (28%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (40%) responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam kerja masih belum maksimal. Terbukti dari jawaban responden yang mendominasi tidak setuju.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Dalam teori Frederick Herzberg gaji merupakan faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. Untuk mendorong semangat kerja dosen kontrak, mengenai pemberian gaji yang diberikan harus menyesuaikan frekuensi jam kerja dosen kontrak. Diharapkan gaji yang diberikan dapat memotivasi dosen kontrak agar bekerja lebih baik dan tidak menyebabkan ketidakpuasan bekerja bagi dosen kontrak.

Tabel 4.7
Menerima gaji tepat waktu setiap bulannya

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	1	4%
2	Tidak Tepat Waktu	7	28%
3	Netral	10	40%
4	Tepat Waktu	7	28%
5	Sangat Tepat Waktu	0	0%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa, sebanyak 7 responden (28%) menyatakan setuju bahwa menerima gaji tepat waktu setiap bulannya. Sebanyak 10 responden (40%) cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan ada 7 responden (28%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (4%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan jawaban responden pemberian gaji tepat waktu setiap bulannya

belum maksimal namun cukup baik, terbukti dari jawaban responden yang mendominasi cukup setuju.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/pengusaha wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Tabel 4.8
Pemberian gaji sesuai dengan standar mutu hidup (UMR)

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Sesuai	2	8%
2	Tidak Sesuai	9	36%
3	Netral	8	32%
4	Sesuai	4	16%
5	Sangat Sesuai	2	8%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa, sebanyak 16% menyatakan setuju bahwa pemberian gaji sesuai dengan standar mutu hidup (UMR) sebanyak 2 responden (8%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan 8 responden (32%) menyatakan cukup setuju, 9 responden (36%) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (8%) menyatakan sangat tidak

setuju dengan pernyataan tersebut. Dari tabel di atas bisa disimpulkan bahwa pemberian gaji sesuai UMR yang diberikan kepada dosen kontrak masih belum maksimal namun cukup baik, itu terbukti dengan 76% dari total responden menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Perlu kita ketahui bahwa sebagai karyawan, mereka menginginkan adanya kesempatan promosi, memperoleh kenaikan gaji, upah, insentif, kompensasi, dan juga menginginkan terciptanya lingkungan kerja yang baik, menginginkan ditempatkan pada posisi yang prestise, ingin mutasi ketempat-tempat pilihan mereka serta menginginkan pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan sebesar-besarnya, dan seterusnya. Oleh karena itu, apabila orang akan memperoleh apa yang diinginkan, orang tersebut harus memberikan apa yang diinginkan oleh atasan mereka atau perusahaan mereka.

d. Indikator kondisi kerja

Tabel 4.9
Lingkungan tempat anda bekerja membuat anda nyaman

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Nyaman	0	0%
2	Tidak Nyaman	0	0%
3	Cukup Nyaman	2	8%
4	Nyaman	18	72%
5	Sangat Nyaman	5	20%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa 72% dari seluruh responden menyatakan setuju bahwa lingkungan tempat mereka bekerja membuat mereka nyaman. Selain itu sebanyak 5 responden (20%) menyatakan sangat

setuju, dan 2 responden (8%) menyatakan cukup setuju. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa lingkungan tempat mereka bekerja membuat mereka nyaman, itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan setuju.

Menurut Mitchhel kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah. Menurut Stephen Robbins motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memerihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Manajer yang berhasil dalam memberikan motivasi kepada bawahannya adalah manajer yang sering menyediakan lingkungan yang sesuai dengan tujuan yang ada untuk pemuasan kebutuhan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Dengan lingkungan tempat kerja yang nyaman bagi dosen kontrak, dapat memotivasi dosen kontrak menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 4.10
Fasilitas tempat anda bekerja membantu anda dalam bekerja

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Membantu	0	0%
2	Tidak Membantu	0	0%
3	Cukup Membantu	6	24%
4	Membantu	13	52%
5	Sangat Membantu	6	24%

	Total	25	100%
--	-------	----	------

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa 13 responden (52%) setuju bahwa fasilitas tempat mereka bekerja dapat membantu mereka dalam bekerja. Sedangkan 6 responden (24%) menyatakan cukup setuju dan 6 responden (24%) menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa bahwa fasilitas tempat mereka bekerja dapat membantu mereka dalam bekerja, itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan setuju.

Menurut A. Dale Timple, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (diposional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

e. Indikator status

Tabel 4.11
Status dosen kontrak anda mendapat pengakuan sebagai kredit poin
pengajuan jabatan fungsional

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	6	24%
2	Tidak Setuju	8	32%
3	Netral	4	16%
4	Setuju	4	16%
5	Sangat Setuju	3	12%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa, sebanyak 4 responden (16%) menyatakan cukup setuju bahwa status dosen kontrak mereka mendapat pengakuan sebagai kredit poin pengajuan jabatan fungsional. Sebanyak 4 responden (16%) setuju, 3 responden (12%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan 8 responden (32%) menyatakan tidak setuju, dan 6 responden (24%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa status dosen kontrak mereka mendapat pengakuan sebagai kredit poin pengajuan jabatan fungsional belum maksimal karena sebagian besar 52% dari jumlah responden menjawab tidak setuju. Menurut Fedrick Herzberg status merupakan salah satu faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. Menurut Stephen Robbins motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Tabel 4.12
Status dosen kontrak anda, mendapat pengakuan oleh DIKTI

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	6	24%
2	Tidak Setuju	10	40%
3	Netral	4	16%
4	Setuju	3	12%
5	Sangat Setuju	2	8%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa 12% setuju dengan pernyataan status dosen kontrak mereka mendapat pengakuan oleh DIKTI. Sedangkan 4 responden (16%) menyatakan cukup setuju, 2 responden sangat setuju. Ada 10 responden (40%) tidak setuju dan 6 responden (24%) menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa status dosen kontrak mereka mendapat pengakuan sebagai kredit poin pengajuan jabatan fungsional belum maksimal, ini terbukti yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 64% dari jumlah responden.

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut Sagir biasanya meliputi kinerja yaitu seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran. Dosen kontrak dalam bekerja mempunyai

sasaran kerja dengan adanya pengakuan dikti dengan status dosen kontrak mereka, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

f. Indikator kebijaksanaan

Tabel 4.13
Kebijaksanaan yang dijalankan oleh pemimpin adil bagi anda

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Adil	1	4%
2	Tidak Adil	1	4%
3	Cukup Adil	10	40%
4	Adil	12	48%
5	Sangat Adil	1	4%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa 12 responden (48%) setuju. Sedangkan 10 responden (40%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (4%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (4%) yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan kebijaksanaan yang dijalankan oleh pemimpin adil bagi mereka. Berdasarkan jawaban responden dari table di atas dapat disimpulkan kebijaksanaan yang dijalankan oleh pemimpin sudah baik, dapat dibuktikan dengan jawaban responden yang mendominasi setuju.

Menjadi sorotan utama di sini ialah kebijaksanaan personalia khususnya. Ini memang tidak langsung ditentukan oleh manajer sendiri. Kebijaksanaan umumnya ditentukan oleh pemimpin tertinggi dalam

perusahaan, dalam hal ini oleh Dewan Direksi dengan memperhatikan pendapat Serikat Kerja. *Policy* personalia, umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya, yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama ialah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijakan dilakukan masing-masing manajer. Di sinilah peran masing-masing manajer, apa yang ditulis benar-benar direalisasi dalam praktek oleh masing-masing manajer yang bersangkutan.

g. Indikator tanggung jawab

Tabel 4.14
Menyelesaikan tugas dengan baik

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Baik	0	0%
2	Tidak Baik	0	0%
3	Cukup Baik	2	8%
4	Baik	16	64%
5	Sangat Baik	7	28%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 16 responden (64%) setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas dengan baik. Sedangkan 7 responden (28%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (8%) menyatakan cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan table di atas, dapat disimpulkan bahwa mereka mengerjakan tugas dengan baik, terbukti dengan jawaban responden yang mendominasi setuju.

Menurut Federick Herzbeg faktor motivasi, yaitu faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi, dengan perkataan lain bersifat intrinsik. Faktor-faktor tersebut salah satunya tanggung jawab. Motivasi seseorang menurut Sagir biasanya meliputi tanggung jawab yaitu adanya rasa ikut serta memiliki atau akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab. Agar *responsibilities* (tanggung jawab) benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

h. Indikator pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.15
Mencintai pekerjaan

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Cukup Setuju	1	4%
4	Setuju	17	68%
5	Sangat Setuju	7	28%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 17 responden (68%) setuju bahwa mereka mencintai pekerjaan mereka. Sedangkan 7 responden (28%)

menyatakan sangat setuju, 2 responden (8%) menyatakan cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan jawaban responden bahwa mereka mencintai pekerjaan mereka dengan jawaban yang mendominasi setuju.

Menurut Stephen Robbins, motivasi adalah sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Dengan mencintai pekerjaan responden sebagai dosen kontrak dapat memotivasi dosen kontrak untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pemimpin membuat usaha-usaha yang riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

i. Indikator penghargaan

Tabel 4.16
Mendapatkan repon positif dari atasan anda secara langsung ketika melaksanakan pekerjaan dengan baik

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Direspon	0	0%
2	Tidak Direspon	1	4%
3	Cukup Direspon	11	44%
4	Direspon	7	28%
5	Sangat Direspon	6	24%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 7 responden (28%) menyatakan setuju, 6 responden (24%) menyatakan sangat setuju, dan dapat dilihat bahwa 11 responden (44%) menyatakan cukup setuju, 1

responden (1%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa mereka mendapatkan respon positif dari atasan langsung ketika mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan jawaban responden bahwa mereka mendapatkan respon positif dari atasan langsung ketika mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik belum maksimal dan cukup baik, itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan cukup setuju.

Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yang dapat dilakukan atasan ketika dosen kontrak selesai melaksanakan pekerjaannya dengan baik yaitu langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain. Dengan adanya respon yang positif dapat memberikan semangat untuk dosen kontrak dalam bekerja, karena penghargaan dalam bentuk respon positif yang diberikan oleh atasan merupakan faktor yang dapat memotivasi dosen kontrak dalam bekerja.

Tabel 4.17
Mendapatkan penghargaan dari atasan anda secara langsung ketika Melaksanakan pekerjaan dengan baik

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	4%
3	Netral	9	36%
4	Setuju	11	44%
5	Sangat Setuju	4	16%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 11 responden (44%) menyatakan setuju bahwa mereka mendapatkan penghargaan langsung dari atasan ketika mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, 4 responden (16%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (36%) cukup setuju, 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa mereka mendapatkan penghargaan langsung dari atasan ketika mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik sudah dilaksanakan atasan dengan cukup baik, itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan cukup setuju dan setuju.

Menurut Sagir penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara antarlain, atasan dapat memberi surat penghargaan dan memberi mendali kepada dosen kontrak sebagai bentuk penghargaan karena dosen kontrak sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya penghargaan yang diberikan diharapkan dosen kontrak yang bekerja dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar hasil kerja dan target yang diharapkan.

Tabel 4.18
Mendapatkan insentif dari atasan anda secara langsung ketika melaksanakan pekerjaan anda dengan baik

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	1	4%
2	Tidak Setuju	3	12%
3	Netral	9	36%

4	Setuju	9	36%
5	Sangat Setuju	3	12%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diketahui bahwa sebanyak 9 responden (36%) menyatakan setuju dengan pernyataan yang menyatakan bahwa mereka mendapatkan insentif dari atasan secara langsung ketika melaksanakan pekerjaan dengan baik, 9 responden (36%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (12%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (12%) menyatakan tidak setuju, dan ada 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan indikator penghargaan dalam bentuk insentif tersebut. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa mereka mendapatkan insentif langsung dari atasan ketika mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik sudah dilaksanakan atasan dengan cukup baik, itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan cukup setuju dan setuju.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya yaitu faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi. Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Pengakuan atasan terhadap keberhasilan bawahannya dapat dilakukan dengan berbagai cara antarlain, memberi hadiah berupa uang tunai dan atasan juga dapat memberi

kenaikan gaji dan promosi sebagai bentuk penghargaan untuk dosen kontrak yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena menurut Federick Herzberg penghargaan merupakan faktor motivasi yang dapat menyebabkan kepuasan, sehingga dosen kontrak yang bekerja dapat menghasilkan kinerjanya lebih baik.

- j. Indikator kesempatan berkembang

Tabel 4.19
Diberikan kesempatan yang sama dengan dosen lain untuk mengikuti program pengembangan keilmuan sesuai dengan bidang anda

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	5	20%
4	Setuju	12	48%
5	Sangat Setuju	8	32%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas diketahui bahwa sebanyak 12 responden (48%) menyatakan setuju dengan pernyataan yang menyatakan bahwa mereka diberikan kesempatan yang sama dengan dosen lain untuk mengikuti program pengembangan keilmuan sesuai dengan bidang mereka, 5 responden (20%) menyatakan cukup setuju, dan ada 8 responden (32%) yang menyatakan sangat setuju. Berdasarkan jawaban dari responden bahwa mereka diberikan kesempatan yang sama dengan dosen lain untuk mengikuti program pengembangan keilmuan sesuai dengan bidang mereka,

dapat disimpulkan sudah baik. Itu terbukti dengan mendominasinya jawaban responden setuju.

Menurut Sagir kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

Tabel 4.20
Diberikan kesempatan yang sama dengan dosen lain untuk mengikuti kuliah ke jenjang yang lebih tinggi

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	1	4%
2	Tidak Setuju	1	4%
3	Netral	6	24%
4	Setuju	10	40%
5	Sangat Setuju	7	28%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diketahui bahwa, sebanyak 10 responden (40%) menyatakan setuju, 6 responden (24%) menyatakan cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Sedangkan 7 responden (28%) menyatakan sangat setuju, dan 1 responden yang menyatakan tidak setuju serta 1 responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan jawaban dari responden bahwa mereka diberikan kesempatan yang sama dengan dosen lain untuk mengikuti kuliah kejenjang

yang lebih tinggi, dapat disimpulkan sudah baik. Itu terbukti dengan mendominasinya jawaban responden setuju.

Usaha-usaha terhadap faktor motivasi berhubungan dengan *Advancement* atau pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Agar faktor *advancement* benar-benar berfungsi sebagai motivator maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan, selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang akan siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan lanjutan.

Dari penjelasan di atas, berikut tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi (X):

Tabel 4.21
Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X)

No	Indikator	Alternatif Jawaban											
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Cukup Setuju		Setuju		Sangat setuju		Total	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Supervisi Teknik	-	-	-	-	3	12%	15	60%	7	28%	25	100%
2	Hubungan Antar Pribadi	-	-	-	-	-	-	14	56%	11	44%	25	100%
3	Gaji	2	8%	10	40%	7	28%	4	16%	2	8%	25	100%
		1	4%	7	28%	10	40%	7	28%	-	-	25	100%
		2	8%	9	36%	8	32%	4	16%	2	8%	25	100%
4	Kondisi Kerja	-	-	-	-	2	8%	18	72%	5	20%	25	100%
		-	-	-	-	6	24%	13	52%	6	24%	25	100%
5	Status	6	24%	8	32%	4	16%	4	16%	3	12%	25	100%
		6	24%	10	40%	4	16%	3	12%	2	8%	25	100%
6	Kebijaksanaan	1	4%	1	4%	10	40%	12	48%	1	4%	25	100%

7	Tanggung Jawab	-	-	-	-	2	8%	16	64%	7	28%	25	100%
8	Pekerjaan itu Sendiri	-	-	-	-	1	4%	17	68%	7	28%	25	100%
9	Penghargaan	-	-	1	4%	11	44%	7	28%	6	24%	25	100%
		-	-	1	4%	9	36%	11	44%	4	16%	25	100%
		1	4%	3	12%	9	36%	9	36%	3	12%	25	100%
10	Kesempatan Berkembang	-	-	-	-	5	20%	12	48%	8	32%	25	100%
		1	4%	1	4%	6	24%	10	40%	7	28%	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

2. Penjelasan responden terhadap variabel kinerja (Y)

a. Indikator tingkat kesalahan

Tabel 4.22
Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan baik

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Baik	0	0%
2	Tidak Baik	0	0%
3	Cukup Baik	1	4%
4	Baik	18	72%
5	Sangat Baik	6	24%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dijelaskan bahwa 18 responden (72%) setuju, 1 responden cukup setuju (4%), 6 responden (4%) sangat setuju, dan 0% atau tidak ada responden yang menyatakan setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh atasan diselesaikan responden dengan baik.

Menurut Mitchhel Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan

seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.

b. Indikator tingkat kesalahan

Tabel 4.23
Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tanpa kesalahan

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	4%
3	Netral	7	28%
4	Setuju	16	64%
5	Sangat Setuju	1	4%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa 16 responden (64%) setuju, 1 responden (4%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tanpa kesalahan. Namun, ada 7 responden menyatakan (28%) cukup setuju, 1 responden (4%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dapat disimpulkan dari jawaban responden bahwa mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tanpa kesalahan. itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan setuju.

Sebagian besar responden setuju dengan pernyataan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tanpa kesalahan. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup hanya efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

c. Indikator kerusakan

Tabel 4.24
Sering tidak masuk sesuai jadwal tanpa alasan

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Sering	4	16%
2	Tidak Sering	19	76%
3	Cukup Sering	2	8%
4	Sering	0	0%
5	Sangat Sering	0	0%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa 19 responden (76%) tidak setuju, kemudian 4 responden (16%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak setuju dan sangat tidak

setuju bahwa mereka sering tidak masuk sesuai jadwal tanpa alasan. Tetapi, ada juga 2 responden (8%) yang menjawab cukup setuju. Berdasarkan jawaban responden dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mereka sering masuk sesuai jadwal dengan mendominasi responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa mereka sering tidak masuk sesuai jadwal tanpa alasan.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada faktor strategi perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.

d. Indikator kecermatan

Tabel 4.25
Mempersiapkan materi perkuliahan sebelum perkuliahan dimulai

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	1	4%
4	Setuju	13	52%
5	Sangat Setuju	11	44%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa 13 responden (52%) setuju, 11 responden (44%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka mempersiapkan materi perkuliahan sebelum perkuliahan dimulai. Sedangkan 1 responden (4%) yang masih menyatakan cukup setuju.

Dari beberapa jawaban responden dapat dikatakan bahwa kinerja mereka dalam bekerja sudah baik, dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka mempersiapkan materi perkuliahan sebelum perkuliahan dimulai. Untuk responden yang masih cukup setuju dengan pernyataan tersebut dapat memperbaiki kinerjanya lebih baik lagi.

Tabel 4.26
Mempersiapkan alat-alat untuk menunjang perkuliahan sebelum perkuliahan dimulai

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	3	12%
4	Setuju	15	60%
5	Sangat Setuju	7	28%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat diketahui bahwa responden paling banyak 15 responden (60%) menyatakan setuju, dan yang ada 7 responden (28%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka mempersiapkan alat-alat untuk menunjang perkuliahan sebelum perkuliahan dimulai, dan sisanya 3 responden (12%) yang masih menyatakan cukup setuju.

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja mereka baik, dengan adanya penilaian kinerja dapat meningkatkan hasil kerja dosen kontrak lebih baik lagi, khususnya untuk responden yang merasa kinerjanya selama ini masih belum baik atau belum maksimal

Tabel 4.27
Melakukan penilaian secara objektif

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Objektif	0	0%
2	Tidak Objektif	0	0%
3	Cukup Objektif	1	4%
4	Objektif	14	56%
5	Sangat Objektif	10	40%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas diketahui bahwa, sebanyak 14 responden (56%) menyatakan setuju, 10 responden (40%) menyatakan sangat setuju dan sisanya 1 responden menyatakan cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Dosen kontrak dalam bekerja diharapkan dapat melakukan penilaian secara objektif berdasarkan jawaban responden di atas dapat dikatakan penilaian yang dosen kontrak lakukan selama ini objektif, meskipun masih ada 1 responden yang menyatakan cukup setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28
Menyampaikan nilai, SAP, absensi kepada pihak fakultas tepat waktu

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	0	0%
2	Tidak Tepat Waktu	1	4%
3	Netral	3	12%
4	Tepat Waktu	12	48%

5	Sangat Tepat Waktu	9	36%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, dapat kita lihat bahwa 12 responden (48%) dari total responden menyatakan setuju, 9 responden (36%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka menyampaikan nilai, SAP, absensi kepada pihak fakultas tepat waktu. Sedangkan masih ada 3 responden (12%) menyatakan cukup setuju dan 1 responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan jawaban responden di atas masih ada responden yang menyampaikan nilai, SAP, absensi kepada pihak fakultas tidak tepat waktu. Tanggal untuk penyampaian nilai dan sebagainya itu sudah ada pengumuman di setiap fakultas, apabila masih ada keterlambatan penyampaian nilai pasti menyusahkan mahasiswa waktu ingin melakukan pengisian KRS, berdasarkan observasi peneliti pada kenyataannya keterlambatan ini memang sering terjadi tidak hanya pada dosen kontrak saja, itu semua bisa terjadi mungkin karena berbagai faktor, tetapi diharapkan jangan sampai waktu menyampaikan nilai, SAP, absensi kepada pihak fakultas tidak tepat waktu.

e. Indikator tingkat ketidakhadiran

Tabel 4.29
Mengutamakan tingkat kehadiran anda pada saat bekerja

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%

2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	4	16%
4	Setuju	14	56%
5	Sangat Setuju	7	28%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.29 dari data di atas, diketahui bahwa 14 responden (56%) menyatakan setuju, 7 responden (28%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka mengutamakan tingkat kehadiran mereka pada saat bekerja. dan 4 responden (16%) dari total responden menyatakan cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa mereka mengutamakan tingkat kehadiran mereka pada saat bekerja dengan baik, itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan setuju.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab, di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi.

f. Indikator keterlambatan

Tabel 4.30
Bekerja tepat waktu

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Tepat Waktu	0	0%
2	Tidak Tepat Waktu	0	0%
3	Netral	5	20%

4	Tepat Waktu	16	64%
5	Sangat Tepat Waktu	4	16%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.30 dari data di atas, diketahui bahwa 16 responden (64%) menyatakan setuju, 4 responden (16%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka bekerja tepat waktu, dan 5 responden (20%) menyatakan cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa mereka bekerja tepat waktu, itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan setuju.

John Minar, mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, salah satunya keterlambatan yang berkaitan dengan aspek perilaku individu, yaitu: penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin). Berdasarkan jawaban responden dapat dikatakan sebagian besar responden bekerja tepat waktu dan sebagian lainnya menyatakan cukup setuju, hal ini menunjukkan bahwa kinerja mereka baik, bagi yang sering terlambat agar dapat memperbaiki kinerjanya.

g. Indikator waktu kerja efektif/jam kerja hilang

Tabel 4.31
Menggunakan waktu kerja dengan efektif

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Efektif	0	0%
2	Tidak Efektif	0	0%
3	Cukup Efektif	5	20%

4	Efektif	16	64%
5	Sangat Efektif	4	16%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat diketahui bahwa 16 responden (64%) menyatakan setuju, 4 responden (16%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka menggunakan waktu kerja dengan efektif, dan 5 responden (20%) menyatakan cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa mereka menggunakan waktu kerja dengan efektif, itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan setuju.

Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh John Miner bahwa waktu kerja efektif/jam kerja hilang merupakan aspek perilaku individu yang berhubungan penggunaan waktu dalam bekerja. Apabila waktu bekerja yang digunakan efektif akan menghasilkan kinerja yang baik.

h. Kerja sama

Tabel 4.32
Berusaha menjaga hubungan kerja sama dengan dosen lain untuk pekerjaan tertentu

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Netral	1	4%
4	Setuju	19	76%
5	Sangat Setuju	5	20%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.32 diketahui bahwa 19 responden (79%) dari total responden menyatakan setuju, 1 responden (4%) menyatakan cukup setuju, dan 5 responden (20%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka menjaga hubungan kerja sama dengan dosen lain untuk pekerjaan tertentu. Berdasarkan tabel di atas bisa dikatakan bahwa mereka menjaga hubungan kerja sama dengan dosen lain untuk pekerjaan tertentu dengan baik, itu terbukti dengan mendominasinya responden yang menyatakan setuju.

Berdasarkan dimensi kerja yang dikemukakan oleh John Miner bahwa yang terkait dengan aspek perilaku individu salah satunya kerja sama. Menurut Mangkunegara, faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi salah satunya adalah faktor lingkungan. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari penjelasan di atas, berikut tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja (Y):

Tabel 4.33
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	Alternatif Jawaban											
		Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Cukup Setuju		Setuju		Sangat setuju		Total	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Tingkat Kerusakan	-	-	-	-	1	4%	18	72%	6	24%	25	100%
		-	-	1	4%	7	28%	16	64%	1	4%	25	100%
2	Kesalahan	4	16%	19	76%	2	8%	-	-	-	-	25	100%
3	Kecermatan	-	-	-	-	1	4%	13	52%	11	44%	25	100%
		-	-	-	-	3	12%	15	60%	7	28%	25	100%
		-	-	-	-	1	4%	14	56%	10	40%	25	100%
		-	-	1	4%	3	12%	12	48%	9	36%	25	100%
4	Tingkat Ketidakhadiran	-	-	-	-	4	16%	14	56%	7	28%	25	100%
5	Keterlambatan	-	-	-	-	5	20%	16	64%	4	16%	25	100%
6	Waktu Kerja Efektif/Jam Kerja Hilang	-	-	-	-	5	20%	16	64%	4	16%	25	100%
7	Kerja sama	-	-	-	-	1	4%	19	76%	5	20%	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

D. Hasil Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor indikator dengan skor total. Dalam buku yang berjudul “Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi”, yang ditulis oleh Yvonne Augustine dan Robert Kristaung, halaman 70, menyatakan sebagai berikut. “Nilai patokan untuk uji

validitas adalah koefisien korelasi yang mendapat nilai lebih besar dari 0,30 (Sekaran, 2000).”

Tabel 4.34
Hasil Uji Validitas Instrumen Data

Variabel	Item	r _{-hitung}	r _{-valid}	Keterangan
	1	0.348	0,30	Valid
	2	0.395	0,30	Valid
	3	0.692	0,30	Valid
	4	0.800	0,30	Valid
	5	0.732	0,30	Valid
	6	0.542	0,30	Valid
	7	0.581	0,30	Valid
MOTIVASI KERJA (X)	8	0.810	0,30	Valid
	9	0.778	0,30	Valid
	10	0.775	0,30	Valid
	11	0.438	0,30	Valid
	12	0.367	0,30	Valid
	13	0.718	0,30	Valid
	14	0.561	0,30	Valid
	15	0.441	0,30	Valid
	16	0.654	0,30	Valid
	17	0,633	0,30	Valid
KINERJA (Y)	1	0.667	0,30	Valid
	2	0.678	0,30	Valid
	3	0.566	0,30	Valid
	4	0.825	0,30	Valid
	5	0.841	0,30	Valid
	6	0.883	0,30	Valid
	7	0.647	0,30	Valid
	8	0,816	0,30	Valid
	9	0,871	0,30	Valid
	10	0,871	0,30	Valid
	11	0,568	0,30	Valid

Sumber: Data diolah 2015

Dari hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua angka r hitung berada di atas r valid yaitu 0,30 yang menunjukkan bahwa semua butir item valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas pada masing-masing variabel diperoleh dengan mengkonsultasikan nilai r alpha > r tabel, maka dikatakan reliabel dan sebaliknya jika r alpha < r tabel, maka dikatakan tidak reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach's Alpha* > 0,6. Berikut hasil uji reabilitas penelitian ini dengan bantuan SPSS 13 *for windows* pada tabel di bawah ini: (dapat dilihat pada lampiran IV).

Tabel. 4.35
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Data

No	Variabel	Apha Cronbach	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X)	0,894	Reliabel
2	Kinerja (Y)	0,921	Reliabel

Sumber: Data diolah 2015

Dari uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa semua angka r *alpha cronbach* berada di atas 0,6 yang menunjukkan bahwa semua reliabel.

E. Hasil UjiAsumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antara variabel, salah satu caranya adalah dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5, maka model tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini

menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas.

Setelah melalui perhitungan SPSS 16 *for windows*, nilai VIF dapat dilihat dari tabel sebagai berikut: (dapat dilihat pada lampiran V)

Tabel 4.36
Hasil Uji Multikolinearitas

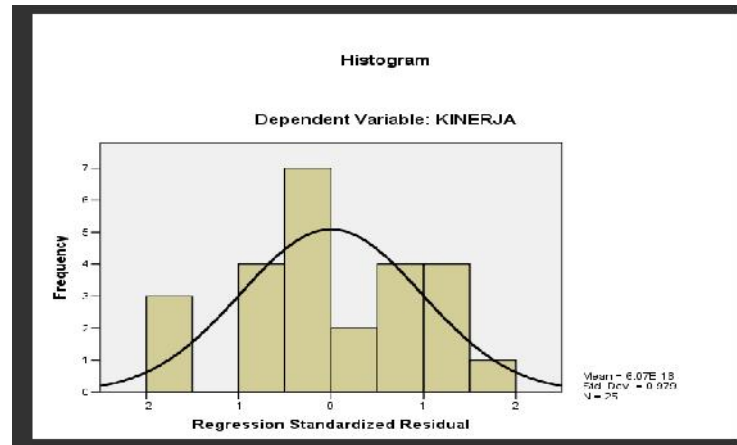
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,704	7,050		5,490	,000		
	MOTIVASI	,105	,114	,189	,925	,364	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 4.36 di atas, terlihat pada bagian *coefficient* untuk kedua variabel bebas menunjukkan angka VIF < 5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas.

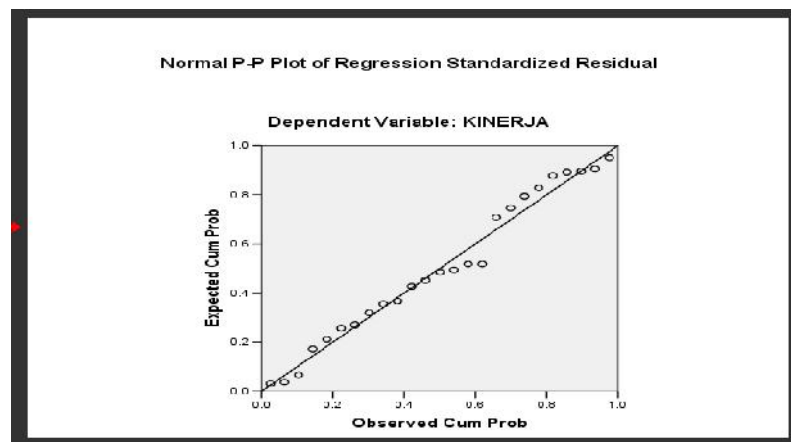
2. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui normal tidaknya suatu data, ditentukan dari nilai signifikan dalam tabel *Test of Normality*. Dengan bantuan SPSS 16 *for window* hasilnya sebagai berikut: (dapat dilihat pada lampiran V).



Gambar 4.1

Berdasarkan tampilan grafik histogram pada gambar 4.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2

Dari gambar 4.2 terlihat sebaran data yang berkumpul disekitar garis uji yang mengarah kekanan atas. Oleh karena itu data tersebut berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi pada penelitian ini dengan metode Durbin Watson melalui perhitungan SPSS 16 *for windows* berikut ini: (dapat dilihat pada lampiran V).

Tabel 4.37

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,189 ^a	,036	-,006	5,037	2,118

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA

a. Menentukan Hipotesis

Ha : Ada autokorelasi

Ho : Tidak ada autokorelasi

b. Menentukan nilai d_l dan $4-d_u$ dengan nilai d tabel

Dilihat dari tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$ diketahui d_l ($n=25$, $k=1$) = 1,2879 , d_u ($n=25$, $k=1$) = 1,4537. (dapat dilihat pada lampiran tabel Durbin Watson)

c. Hasil

Dari perhitungan di atas diketahui:

$$d_l = 1,2879$$

$$d_u = 1,4537$$

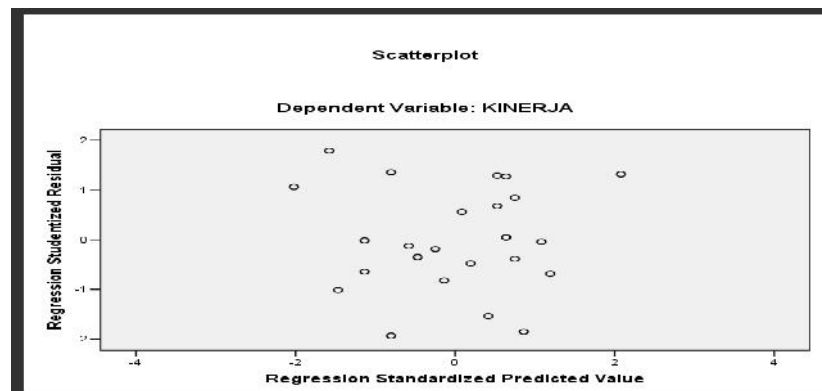
$$DW = 2,118 \quad 4-du = 2,5463$$

$$4-dl = 2,7121$$

Dengan demikian, nilai d/DW berada antara du dan $(4-du)$, yaitu du $(1,4537) < DW (2,118) < 4-du (2,5463)$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*. Berikut tabel dari hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS 16 *for windows*: (dapat dilihat pada lampiran V)



Gambar 4.3

Dilihat dari gambar di atas nampak bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

F. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah data yang diperoleh mendukung atau tidak hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini ada dua hipotesis yang telah diajukan dan di uji dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis.

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X), terhadap kinerja (Y) digunakan uji regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X$$

Di mana:

Y = Kinerja

X = Motivasi

a dan b = Konstanta

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat dilakukan perhitungan regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 16 *for windows* (dapat dilihat pada lampiran VI). Berikut hasil perhitungan uji regresi linear sederhana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.38
Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.704	7.050		5.490	.000
	Motivasi	.105	.114	.189	.925	.364

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.38 dapat disusun persamaan regresi linear sederhana antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependentvariable*) dengan memasukkan koefisien regresi linear sederhana ke dalam bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 38,704 + 0,105X$$

a. Konstan

Nilai konstan sebesar 38,704 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja (X) bernilai nol, maka nilai kinerja dosen kontrak (Y) secara konstan akan bernilai sebesar 38,704.

b. Motivasi (X)

Koefisien regresi X sebesar 0,105 memberikan arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan nilai variabel motivasi kerja maka akan terjadi kenaikan kinerja dosen kontrak sebesar 0,105.

Tabel 4.39

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,189 ^a	,036	-,006	5,037	2,118

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 4.39 di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,189 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,036, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 3,6% , sisanya 96,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain, seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

2. Uji signifikan (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Uji t yang dihasilkan SPSS 16 *for windows* dapat dilihat dari tabel sebagai berikut: (dapat dilihat pada lampiran VII)

Tabel 4.40
Hasil Uji Signifikan (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.704	7.050		5.490	.000
Motivasi	.105	.114	.189	.925	.364

a. Dependent Variable: Kinerja

Dalam uji hipotesis ini digunakan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%,

Dengan *level of significany* (α) = 0,05

Degree of freedom (df) = (n-k)

Maka diperoleh t tabel adalah = 2,060 (dapat dilihat pada lampiran t tabel)

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig. > \alpha$

H_a diterima dan H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. \leq \alpha$

Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara parsial, sebagai berikut:

a. Pengujian hipotesis variabel motivasi kerja (X)

Hipotesis ini menyatakan bahwa:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t hitung = $(0,925) < t$ tabel $(2,060)$ dengan Sig. $(0,364) > (0,05)$ maka H_0 diterima. Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin”. Berdasarkan uji hipotesis, hipotesis penelitian tersebut tidak terbukti bahwa ternyata tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin dengan tingkat signifikan yakni sebesar 0,364.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin, karena pertanyaan pada angket yang diajukan oleh peneliti kepada responden lebih banyak positif, sehingga hasil jawaban responden lebih banyak positif. Pertanyaan pada angket yang dibuat oleh peneliti sudah disesuaikan dengan instrumen penelitian berdasarkan teori motivasi Federick Herzberg yaitu menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yang terdiri dari: Faktor higienis, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan. Pada hakekatnya faktor ini terdiri atas faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah: supervisi teknik, hubungan antar pribadi, gaji, kondisi kerja, status dan kebijaksanaan. Faktor motivasi, yaitu faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan merupakan pendorong pribadi, dengan perkataan lain bersifat intrinsik. Faktor-faktor tersebut adalah:

tanggung jawab, prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, dan kesempatan pengembangan.⁹³

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pernah terjadi keterlambatan gaji yang di terima oleh dosen kontrak, pada penelitian ini dapat diketahui bahwa indikator gaji merupakan salah satu faktor ketidakpuasan responden. Dari hasil jawaban responden untuk motivasi kerja dalam bentuk status juga dapat dikatakan belum maksimal. Gaji dan status dalam teori motivasi kerja oleh Frederick Herzberg merupakan faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan, teori tersebut terbukti dengan jawaban responden di bawah ini.

Indikator Gaji dan Status	Alternatif Jawaban											
	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Cukup Setuju		Setuju		Sangat setuju		Tot al	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji yang diberikan sesuai frekuensi jam kerja	2	8%	10	40%	7	28%	4	16%	2	8%	25	100%
Gaji yang diberikan tepat waktu setiap bulannya	1	4%	7	28%	10	40%	7	28%	-	-	25	100%
Gaji yang diberikan sesuai UMR	2	8%	9	36%	8	32%	4	16%	2	8%	25	100%
Status dosen kontrak mendapat pengakuan sebagai kredit pon pengajuan jabatan fungsional	6	24%	8	32%	4	16%	4	16%	3	12%	25	100%
Status dosen kontrak mendapat pengakuan oleh DIKTI	6	24%	10	40%	4	16%	3	12%	2	8%	25	100%

Dari jawaban responden mengenai motivasi kerja dalam bentuk gaji dan status, dapat diketahui bahwa sebagian responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pertanyaan pada indikator gaji dan status. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dalam bentuk gaji dan status yang diberikan

⁹³ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 194.

kepada dosen kontrak belum maksimal. Meskipun pada hasil hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin terbukti tidak berpengaruh.

Tidak terdapatnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin disebabkan karena pertanyaan pada dimensi kinerja yang diajukan peneliti lebih kepada pertanyaan individu sehingga lebih banyak responden menjawab kinerja mereka baik. Pada instrumen pertanyaan yang digunakan oleh peneliti berdasarkan dimensi kinerja yang dikemukakan oleh John Miner. John Miner mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari empat dimensi kinerja di atas, ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu: penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama. Dari empat dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.⁹⁴

⁹⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, h. 11-12.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Berangkat dari sini sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Jadi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.⁹⁵ Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.⁹⁶

Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin. Meskipun tidak terbukti berpengaruh tetapi kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Mitchhel kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya

⁹⁵ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 193..

⁹⁶ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, h. 455-466.

seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.⁹⁷

G. Analisis Pandang Ekonomi Islam Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen Kontrak IAIN Antasari Banjarmasin

Pekerjaan dosen kontrak adalah mengajar dengan tujuan bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya dan bagi yang sudah berkeluarga tidak hanya kebutuhannya saja yang harus dipenuhi tetapi kebutuhan keluarga juga harus dipenuhinya, terutama bagi laki-laki sebagai kepala rumah tangga. Tujuan dalam bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saja, sebagai dosen pengajar tujuan baik mereka adalah berbagi ilmu dengan mengajarkan ilmu yang didapat mereka kepada mahasiswa.

Dosen kontrak yang bekerja sudah sesuai dengan kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fatsabiqul khairat* (berlomba-lomba dalam kebaikan) untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Dengan pekerjaan, manusia akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu karena terpenuhi kebutuhannya.⁹⁸ Islam mendidik pengikutnya agar cinta bekerja sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10 :⁹⁹

⁹⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, h. 9.

⁹⁸ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, h. 70.

⁹⁹ Srijanti, dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, h. 139.

فَإِذَا فُضِيَتْ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”¹⁰⁰

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.¹⁰¹ Allah berfirman dalam Q.S. Al-Kahf ayat 30:

إِنَّا لَنَنْصُرُ الْمُؤْمِنِينَ أَتَمًّا وَمَنْ يَكْفُرْ أَتَمًّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalannya dengan baik.”¹⁰²

Berdasarkan ayat di atas sesuai dengan hasil penelitian, bahwa atasan memberikan motivasi kepada dosen kontrak, motivasi yang diberikan salah satunya dalam bentuk penghargaan yaitu insentif yang sudah diberikan atasan kepada bawahannya, dengan tujuan agar dosen kontrak menghasilkan kinerja yang baik. Adanya insentif yang diberikan sebagai bentuk penghargaan dari kerja keras dosen

¹⁰⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 442.

¹⁰¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, h. 122.

¹⁰² Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 237.

kontrak yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berarti motivasi kerja yang diberikan atasan sudah sesuai dengan pandangan Islam.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, pernah terjadi keterlambatan gaji yang diterima oleh dosen kontrak, gaji yang seharusnya diterima setiap bulan. Pada hasil observasi diketahui bahwa gaji dosen kontrak selama 6 (enam) bulan mereka bekerja misalnya dari bulan Juni sampai bulan Desember baru dibayarkan di bulan Desember. Keterlambatan gaji ini bukan berarti dosen kontrak tidak di gaji setiap bulan, hanya saja gaji tersebut baru di terima dosen kontrak 6 (enam) bulan sekaligus yang dibayarkan di bulan Desember. Berdasarkan realitas tersebut, pemberian gaji yang dibayarkan kepada dosen kontrak tidak sesuai surat perjanjian kerja dosen kontrak. Gaji dalam penelitian ini merupakan salah satu indikator motivasi kerja yang diberikan kepada dosen kontrak. Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga karyawan (buruh).¹⁰³

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh di abaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerjaan ini. Islam memberi pedoman kepada pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Saw. bersabda sebagai berikut :

يَرِ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ أُعْطُوا الْأَجْرَ

¹⁰³ Hendri Tanjung, *Pengertian Upah Dalam Konsep Islam*.

Artinya:“*Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*” (HR. Ibnu Majah).

Dalam Islam upah atau gaji disebut dengan ijarah, berdasarkan pengertian ijarah artinya upah, sewa, jasa atau imbalan. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam muamalah adalah sewa-menyewa, kontrak, menjual jasa dan lain-lain. Dasar hukum ijarah yaitu hadis Nabi Saw. seperti yang sudah di sebutkan di atas.¹⁰⁴ Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja ia meminta meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.¹⁰⁵ Seorang pekerja berhak menerima upahnya ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka jika terjadi penunggakan atau keterlambatan gaji pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam.¹⁰⁶

Status responden yang bekerja sebagai dosen yang mengajar memberikan ilmu kepada mahasiswa merupakan niat yang baik, dengan tujuan niat yang baik tersebut dapat dijadikan sebagai ibadah. Kerja diposisikan sebagai ibadah, maka selain keuntungan dunia yang dicari, juga kebahagiaan akhirat. Adanya visi akhirat seseorang bisa mengarahkan tujuannya dengan lebih baik. Nabi Saw. bersabda dalam hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, sebagai berikut:

¹⁰⁴ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 227.

¹⁰⁵ Yusuf Qardhawi, *Peran dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2011), h. 404.

¹⁰⁶ Muhammad, *Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam*.

(حَدَّثَنَا عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَلَى الْمِنْبَرِ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ أَمْرٍ مَا نَوَى...) رَوَاهُ شَيْخَانِ

Artinya: “*Sesungguhnya segala perbuatan tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya seseorang akan memperoleh (pahala) sesuai dengan apa yang diniatkannya.....*”¹⁰⁷

Karena disadari dan diyakini bahwa bekerja adalah ibadah, maka bekerja tidak lagi sebatas karena dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi semata. Akan tetapi, yang jauh lebih penting dari itu adalah meningkatkan kualitas pekerjaannya. Seseorang yang menetapkan bahwa bekerja adalah beribadah, akan menghasilkan kualitas kerja yang profesional tidak asal-asalan.¹⁰⁸

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel kinerja sebagian besar dari jumlah responden menjawab bahwa mereka menghasilkan kinerja dengan baik. Antaralain, hasil pekerjaan yang mereka kerjakan baik dan tanpa kesalahan, masuk sesuai jadwal, mempersiapkan materi dan alat perkuliahan sebelum perkuliahan dimulai, melakukan penilaian objektif, mengutamakan tingkat kehadiran, dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Berarti jawaban responden telah sesuai dengan ciri etos kerja muslim, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. An-Nahl ayat 97:

1. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat

¹⁰⁷ Abu Abdillah Muhammad ibn Isma'il Al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, h. 5.

¹⁰⁸ A. Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah Teori dan Praktik The Celestial Management*, h. 86-89.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepadamereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”¹⁰⁹

2. *Al-Itqan* atau kemantapan dan *perfectness*.

(إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ) رواه الطبراني

Artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan *itqan*/sempurna (*professional*).¹¹⁰

3. *Al-I san* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi.

Kualitas *i san* mempunyai dua makna dan dua pesan, yaitu:

- a. Melakukan yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Dengan makna ini pengertiannya sama dengan *itqan*.
- b. Mempunyai makna lebih baik dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberikan pesan peningkatan terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Hal ini termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas dakwah.

4. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal.

¹⁰⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 222.

¹¹⁰ HR. Thabrani, Bab Musnad ‘Aisyah, Juz 7,

Orang yang berkerja keras dikelompokkan sebagai *mujahid* di jalan Allah.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-‘Ankabūt ayat 69:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad (mencari keridhaan) Kami benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”¹¹¹

5. *Tanafis* dan *ta’wun* atau berkompetisi dan tolong-menolong.

Dalam agama Islam, kerjasama dan tolong-menolong dalam rangka berbuat kebaikan demi kemajuan, dan kesejahteraan masyarakat sangat dianjurkan oleh Allah. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Maa’dah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “... Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolongmenolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran Dan bertakwalah kamu kepada Allah sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”¹¹²

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja diketahui bahwa sebagian besar responden melakukan penyampaian nilai, SAP dan absensi tepat waktu, bekerja tepat waktu, dan menggunakan waktu kerja dengan efektif, yang dilakukan responden telah sesuai dengan salah satu ciri etos kerja muslim yaitu mencermati nilai waktu. Akhlak Islami yang mendorong sukses pribadi umat

¹¹¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 69.

¹¹² Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 85.

Islam adalah menghargai waktu. Waktu terus berjalan dan tidak pernah kembali. Oleh sebab itu, setiap detik waktu harus dimanfaatkan untuk kebaikan dan keberhasilan. Selain itu, Rasul juga sangat sayang kepada umat Islam dan Rasul menganjurkan agar umat Islam menggunakan waktu dalam ketaatan dan bergegas berlomba-lomba dalam kebaikan.

Islam telah menganjurkan agar umat manusia menghargai waktu, walaupun memiliki perspektif yang berbeda dengan orang barat. Orang barat menghargai waktu dengan sebuah pernyataan: *Time is Money* namun dalam prespektif Islam: *Time is Ibadah*. Dalam Q.S. Adz-Dzāriyāt ayat 56 Allah SWT berfirman:¹¹³

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “Dan tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku”.¹¹⁴

Berdasarkan hasil analisis pandangan ekonomi Islam dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan selain motivasi kerja dalam bentuk gaji sudah sesuai dengan motivasi kerja dalam Islam. Berdasarkan hasil observasi yang pernah peneliti lakukan pernah terjadi keterlambatan gaji yang diterima oleh dosen kontrak. Dalam Islam keterlambatan gaji tersebut, selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Oleh karena itu motivasi yang diberikan dalam bentuk gaji harus diberikan tepat

¹¹³ Srijanti, Purwanto dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, h. 96.

¹¹⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 417.

waktu setiap bulan sesuai surat perjanjian kerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Meskipun pernah terjadi keterlambatan pembayaran gaji yang diterima oleh dosen kontrak, keterlambatan gaji tersebut tidak mempengaruhi kinerja dosen kontrak. Kinerja yang dihasilkan oleh dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin sudah sesuai dengan etos kerja Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,364 > (0,05)$. Berdasarkan hasil jawaban responden, dapat membuktikan teori Frederick Herzberg yang mengatakan bahwa gaji dan status merupakan faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. Karena, sebagian responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pertanyaan pada indikator gaji dan status yang diajukan oleh peneliti. Berdasarkan jawaban responden tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dalam bentuk gaji dan status yang diberikan kepada dosen kontrak belum maksimal.
2. Menurut pandangan Ekonomi Islam terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin, menunjukkan bahwa motivasi kerja selain gaji yang diberikan kepada dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin telah sesuai dengan motivasi kerja dalam pandangan Islam. Hal ini dikarenakan pernah terjadi keterlambatan gaji yang diterima oleh dosen kontrak. Dalam Islam keterlambatan gaji tersebut, selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Meskipun pernah terjadi keterlambatan gaji

tidak mempengaruhi kinerja dosen kontrak, dan dapat dikatakan bahwa kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin telah sesuai dengan etos kerja Islam.

B. Saran

1. Bagi dosen kontrak yang bekerja dengan adanya motivasi yang diberikan tersebut dapat meningkat dan menghasilkan kinerja yang baik. Meskipun pada hasil analisis diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen kontrak IAIN Antasari Banjarmasin.
2. Bagi atasan maupun pihak IAIN Antasari Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja dosen kontrak yang bekerja, agar dapat lebih menitikberatkan pada motivasi kerja yang diberikan, karena dilihat dari kuesioner yang dijawab oleh responden sebagian responden masih merasakan tidak puas dengan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan motivasi kerja yang sudah diberikan, khususnya motivasi kerja dalam bentuk gaji, dan status.