

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 dibawah 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 ditempatnya masing-masing. Sistem pengajaran tersebut berjalan terus sehingga masa imperionalisme 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 dibumi 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 diatas, 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 di tindak lanjuti di Amuntai pada April 1948 ketika di bentuknya "*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 di lanjutkan pada tahun 1956 dengan di bentuknya "*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 49 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 diresmikan 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.

B. Karakteristik 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 karakteristik responden jika dilihat 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.

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. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. 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.

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	Cukup Setuju	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 Setuju	2	8%
2	Tidak Setuju	10	40%
3	Cukup Setuju	7	28%
4	Setuju	4	16%
5	Sangat Setuju	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 kerjamasih 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 Setuju	1	4%
2	Tidak Setuju	7	28%
3	Cukup Setuju	10	40%
4	Setuju	7	28%
5	Sangat Setuju	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. Dapat diketahui bahwa gaji yang selama ini diterima oleh dosen kontrak tidak selalu tepat waktu setiap bulannya, ini sesuai dengan observasi awal peneliti dengan salah satu dosen kontrak yang mengatakan bahwa gaji yang diterima terkadang lancar atau tepat waktu, terkadang tidak lancar. Seharusnya setelah dosen kontrak selesai mengerjakan tugasnya mereka bisa menerima gaji sesuai dengan waktu yang disepakati, agar gaji tersebut tidak mempengaruhi kinerja dosen kontrak

dalam bekerja, permasalahan gaji bisa diperbaiki lagi dan disesuaikan dengan waktu pemberian gaji yang sudah disepakati.

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

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	2	8%
2	Tidak Setuju	9	36%
3	Cukup Setuju	8	32%
4	Setuju	4	16%
5	Sangat Setuju	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.

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 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.

d. Indikator kondisi kerja

Tabel 4.9
Lingkungan tempat anda bekerja membuat anda nyaman

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Cukup Setuju	2	8%
4	Setuju	18	72%
5	Sangat Setuju	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 Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Cukup Setuju	6	24%
4	Setuju	13	52%
5	Sangat Setuju	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, autoritas 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	Cukup Setuju	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 Hezrbeg 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. Dengan adanya motivasi dalam bentuk status yang disesuaikan dengan harapan atau keinginan dosen kontrak agar status dosen kontrak mereka mendapat pengakuan sebagai kredit poin, dengan begitu diharapkan dosen kontrak lebih termotivasi dan semangat lagi dalam bekerja. Karena status ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, jangan sampai hal ini mempengaruhi kinerja dosen kontrak dalam bekerja.

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	Cukup Setuju	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 Setuju	1	4%
2	Tidak Setuju	1	4%
3	Cukup Setuju	10	40%
4	Setuju	12	48%
5	Sangat Setuju	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 direalisasikan dalam praktek oleh masing-masing manajer yang bersangkutan.

Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya. Kunci *policy* personalia terletak pada keharusan adanya system 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.

g. Indikator tanggung jawab

Tabel 4.14
Menyelesaikan tugas dengan baik

No	Alternatif jawaban	F	%
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Cukup Setuju	2	8%
4	Setuju	16	64%
5	Sangat Setuju	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 Herzberg 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 menghindari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

i. Indikator penghargaan

Tabel 4.16
Mendapatkan respon positif 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	Cukup Setuju	11	44%
4	Setuju	7	28%
5	Sangat Setuju	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	Cukup Setuju	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	Cukup Setuju	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	Cukup Setuju	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	Cukup Setuju	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 ke jenjang 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	%	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 Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Cukup Setuju	1	4%
4	Setuju	18	72%
5	Sangat Setuju	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 kerjanya 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	Cukup Setuju	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 Setuju	4	16%
2	Tidak Setuju	19	76%
3	Cukup Setuju	2	8%
4	Setuju	0	0%
5	Sangat Setuju	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 mendominasiya 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	Cukup Setuju	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	Cukup Setuju	3	12%
4	Setuju	15	60%
5	Sangat Setuju	7	28%
	Total	25	100%

Sumber: Hasil penelitian 2015 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.26 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 Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Cukup Setuju	1	4%
4	Setuju	14	56%
5	Sangat Setuju	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 Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	4%
3	Cukup Setuju	3	12%
4	Setuju	12	48%
5	Sangat Setuju	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	Cukup Setuju	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 Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Cukup Setuju	5	20%
4	Setuju	16	64%
5	Sangat Setuju	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 Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Cukup Setuju	5	20%
4	Setuju	16	64%
5	Sangat Setuju	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	Cukup Setuju	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 (76%) 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
MOTIVASI KERJA (X)	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

	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

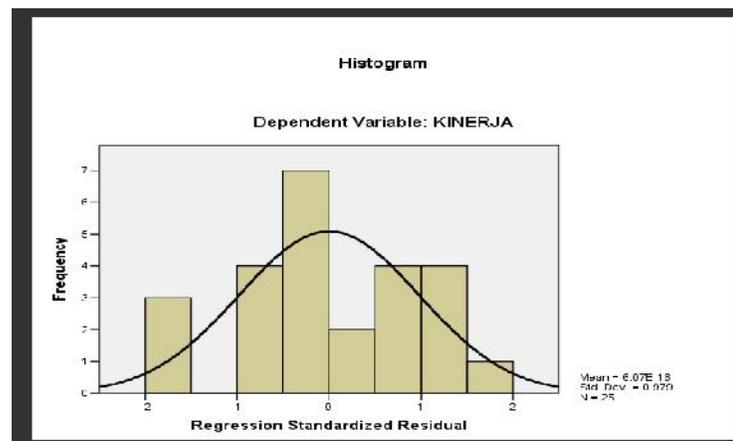
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38,704	7,050		5,490	,000		
	MOTIVASI	,105	,114	,189	,925	,364	1,000	1,000

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.

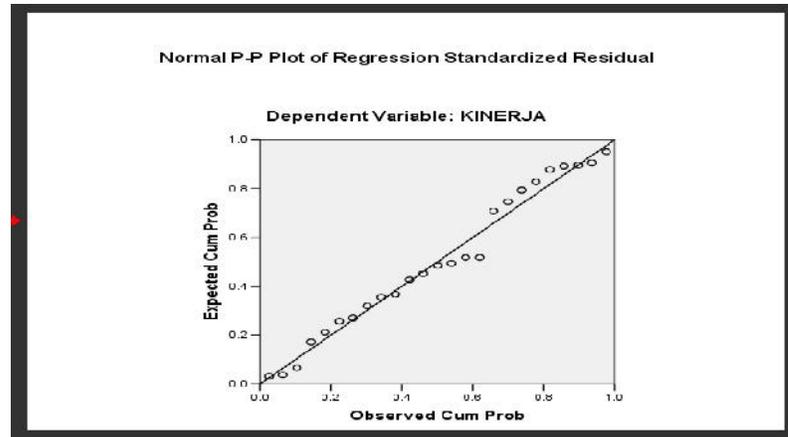
2. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui normal tidaknya suatu data, ditentukan dari nilai signifikan dalam tabel *Test of Normality*. Dengan bantuan SPSS 16for 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	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:

$$d_l = 1,2879 \quad d_u = 1,4537$$

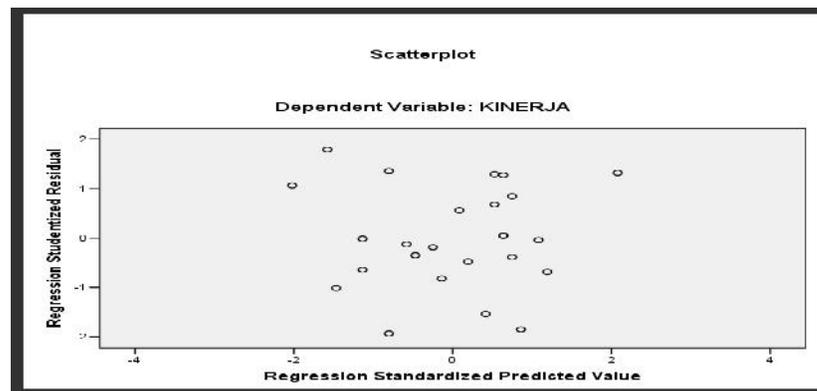
$$DW = 2,118 \quad 4-d_u = 2,5463$$

$$4-d_l = 2,7121$$

Dengan demikian, nilai d/DW berada antara d_u dan $(4-d_u)$, yaitu d_u (1,4537) < DW (2,118) < $4-d_u$ (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 16for 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:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Y = Kinerja

X = Motivasi

a dan b = Konstansta

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.

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 $t_{hitung} < t_{table}$ atau $Sig. > \alpha$

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

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.¹

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

¹ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 194.

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 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.²

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

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, h. 11-12.

kerja atau pendorong semangat kerja.³ Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.⁴

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 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.⁵

³ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 193..

⁴ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, h. 455-466.

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, h. 9.

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.⁶ Islam mendidik pengikutnya agar cinta bekerja sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10 :⁷

فُضِيَّتِ الصَّلَاةُ أ الْأَرْضُ أَتَّبَعُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ أَذْكُرُوا 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.”⁸

⁶ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, h. 70.

⁷ Srijanti, dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, h. 139.

⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 442.

(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).¹¹

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 :

فَ عَرَفَهُ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِدَ

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

¹¹ Hendri Tanjung, *Loc., Cit.*

hukum ijarah yaitu hadis Nabi Saw. seperti yang sudah di sebutkan di atas.¹² Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja ia meminta meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.¹³ 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.¹⁴

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:

(حَدَّثَنَا عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَلَى الْمَنْبَرِ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ أَمْرٍ مَا نَوَى...) رَوَاهُ شَيْخَانِ

¹² M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 227.

¹³ Yusuf Qardhawi, *Peran dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2011), h. 404.

¹⁴ Muhammad, *Tenaga Kerja dan Upah dalam Perspektif Islam*

Artinya: “*Sesungguhnya segala perbuatan tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya seseorang akan memperoleh (pahala) sesuai dengan apa yang diniatkannya.....*”¹⁵

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.¹⁶

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

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

¹⁵ Abu Abdillah Muhammad ibn Isma'il Al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, h. 5.

¹⁶ A. Riawan Amin, *Menggagas Manajemen Syariah Teori dan Praktik The Celestial Management*, h. 86-89.

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.”¹⁷

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

(إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ أَعْمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ) رواه الطبراني

Artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan *itqan*/sempurna (*professional*).¹⁸

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

Kualitas *ihsan* 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.

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

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

¹⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 222.

¹⁸ HR. Thabrani, Bab Musnad ‘Aisyah, Juz 7,

الَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَلْمُحْسِنِينَ

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.”¹⁹

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:

أَلْبِرُّ النَّقْوَىٰ ۖ الْإِثْمُ الْعُدْوَىٰ ۚ أَللَّهُ 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.”²⁰

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

¹⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 69.

²⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemah*, h. 85.

yaitu mencermati nilai waktu. 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. 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-Dz riy t ayat 56 Allah SWT berfirman:²¹

خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “Dan tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku”.²²

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

²¹ Srijanti, dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, h. 96.

²² 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.