

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN PERGURUAN TINGGI DI MALANG

Sarbini, Sudarto, Sunyoto

Abstrak: Kinerja dosen yang menghasilkan produktifitas dosen sehingga dosen memaksimalkan kemampuannya. Produktivitas dosen dalam melaksanakan tugas Tri Dharma perguruan tinggi sangat diharapkan bagi dunia pendidikan tinggi untuk meningkatkan kualitas proes Pendidikan tinggi yang efektif dan efisien. Produktifitas dosen diukur dari kepatuhan menjalankan tugas Tri Dharma perguruan tinggi. Tidak hanya menghasilkan dosen dengan produktivitas yang berkualitas dan efisien, namun produktifitas dosen berhubungan dengan motivasi kerja secara personal dan kepuasan yang dirasakan dosen. Pada penelitian yang dilaksanakan dengan dosen universitas dan institute di kota Malang dengan metode kuesioner. Hipotesa 1 diduga bahwa Motivasi kerja mempengaruhi produktifitas dosen secara langsung diterima, namun pengaruhnya lemah. Hipotesa 2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas dosen diterima. Hipotesa 3: Secara bersama motivasi mempengaruhi negative atau melemahkan produktifitas dosen sedang kepuasan kerja mempengaruhi produktifitas dosen perguruan tinggi swasta.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas, Dosen

Tingkat Produktivitas kerja adalah wujud kinerja dosen secara personal menggunakan kemampuannya dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Produktivitas dosen pada pendidikan tinggi terkait dengan proses perencanaan, pengorganisasian, dan memaksimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan (Suwena, 2008). Produktifitas dipengaruhi oleh faktor etos kerja pekerja, perilaku disiplin, rasa tanggung jawab akan pekerjaannya dan motivasi pekerja. (Saksono.S, 1997). Etos kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktifitas karyawan (Sarbini, 2016) Produktifitas juga dipengaruhi kualitas dan kemampuan pekerja yang meliputi pendidikan, motivasi, latihan etos kerja, psikologi pada mental kerja dan fisik individu pekerja. Faktor kedua kesiapan saran pendukung lingkungan kerja, kenyamanan kerja dan suasana kerja. (Moekijat, 1999). Penelitian terdahulu menunjukkan motivasi kerja dosen mempengaruhi pada kinerja/produktifitas dosen di pendidikan tinggi swasta di Semarang (Listyarini, 2017).

Motivasi kerja adalah proses usaha yang semangat, mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai (Robin, 2003). Motivasi timbul karena ada pengaktifan perilaku yang menggerakkan dan mengarah ketujuan tertentu, pekerja yang termotivasi adalah pekerja yang mengerti/ memahami tujuan tersebut dan merasa yakin akan mencapai tujuan tersebut . Dorongan yang muncul dari diri disebut motivasi ekstrinsik, sedang motivasi yang menggerakkan berasal dari luar diri seperti produk motivasi oleh manajemen, disebut extrinsic motivasi.(Amstrong, 2007). Dosen sebagai pengajar profesional memiliki motivasi dari dalam diri dosen atau motivasi instrinsik. Dosen terdorong motivasi kerjanya juga dipengaruhi motivasi ekstrinsik karena motivasi kerja yang didorong oleh produk reward yang dibuat oleh Lembaga Pendidikan untuk memacu semangat dosen menuntaskan pekerjaannya. Dosen memiliki tugas sebagai pengajar atau bertugas menyampaikan ilmu pengetahuan berupa materi kuliah yang berkualitas, baik secara materi dan methodologi penyampaian akan menentukan tingkat pemahaman mahasiswa terhadap materi yang disampaikan. Undang undang tentang pendidikan tinggi

menjelaskan bahwa dosen sebagai insan pendidik bekerja secara tanggung jawab secara profesional dan dosen merupakan insan ilmuwan yang telah memiliki tugas utama menyampaikan, mentransformasikan, serta memiliki upaya mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui proses pendidikan, selain itu dosen sebagai ilmuwan berkewajiban dalam penelitian sesuai keilmuannya dan melakukan pengabdian kepada masyarakat untuk menerapkan keilmuannya.

Dalam proses berkerja, pekerja akan merasakan kepuasan kerja yang bersifat pribadi yang ditimbulkan reaksi pribadi pada capaian hasil upaya pada tingkat pencapai tujuan. (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja pekerja perusahaan gula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ferdiane.F.F, 2018). Meningkatkan kepuasan kerja dosen akan mempengaruhi dosen untuk meningkatkan kinerja dosen. Kepuasan kerja dosen memiliki pengaruh pada produktifitas dosen, turn over dosen, dan absensi dosen. Sebaiknya kepuasan dosen akan meningkatkan produktifitas, kualitas ajar dan komunikasi dengan mahasiswa lebih baik. (Lilawati E dan Mashari F, 2017)

Kota Malang adalah satu diantara beberapa kota Pendidikan di Indonesia. Kota Malang memiliki 13 Universitas Swasta, 4 Institut swasta, 29 sekolah tinggi swasta dan 3 politeknik Swasta (Wikipedia). Keterbatasan penelitian mengambil sampel pada universitas dan institute swasta di kota Malang. Dipilih Sampel penelitian pada universitas dan Institut di kota Malang karena universitas swasta dan institut di Malang telah beroperasi lama, masih berkembang dan berjalan dengan baik serta mampu mengisi kebutuhan belajar mahasiswa diluar 3 universitas negeri di Malang.

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui analisis ini adalah: Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas dosen, Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas dosen, dan Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja dosen

Produktivitas

Produktifitas dipengaruhi dua faktor pada diri pekerja seperti usia, mental kerja, fisik pekerja, tingkat kelelahan dan motivasi intrinsik. Yang kedua faktor eksternal adalah situasi kerja, rasa aman dalam bekerja, kondisi kerja, tawaran reward akan mempengaruhi pencapaian kinerja pekerja. (Sutrisno dan Edy, 2014). Produktivitas merupakan nilai *output* pencapaian kinerja seseorang yang mencakup kualitas, kuantitas dalam skala waktu tertentu dan memiliki hubungan dari suatu *input*. Produktifitas adalah ukuran hasil kinerja dalam memproses input menjadi output (Sedarmayanti, 2001). Dua dimensi produktifitas adalah : 1) efektifitas yaitu pencapaian hasil kerja secara maksimal sesuai dengan standart kualitas, kuantitas dan schedule waktu. 2) Efisiensi adalah perbandingan input dan output. (Suroyo, 2016). Produktivitas kerja merupakan wujud proses menghasilkan atau proses untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan mengelola secara maksimal sumber daya dengan efektif dan efisien. (Hasibuan, 2008).

Produktivitas Dosen

Dosen sebagai elemen Pendidikan yang menjadi bagian yang penting dalam proses ajar mengajar, perkembangan dan pertumbuhan lembaga pendidikan tinggi. Maka perhatian terhadap pengelolaan dosen yang baik, akan terus mengalami peningkatan kualitas dalam produktivitas dosen dalam bekarya. Ukuran produktifitas dosen dapat diukur dengan pelaksanaan tanggung jawab sebagai dosen dalam menjalankan fungsinya dalam Tri Dharma. Produktivitas kerja diartikan sebagai upaya bagaimana menghasilkan dan meningkatkan hasil kerja baik berupa barang ataupun jasa seoptimal mungkin dengan efisien dan efektif. (Hasibuan, 2008). Pengukuran produktivitas dosen dapat diukur dengan dua metode, yaitu *physical productivity* (penelitian ilmiah, buku) dan *value productivity* (pengabdian masyarakat, nilai moral saat mengajar) (Ilyas,1999).

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Dosen Perguruan Tinggi di Malang

Produktifitas dosen sebagai tenaga pendidik yang dapat diukur secara *physical productivity* seperti hasil karya dosen yang didapatkan melalui sumber daya manusia, unit, dan ukuran. Sedang nilai produktifitas adalah metode pengukuran produktivitas dosen dengan value uang sebagai ukuran seperti nilai hibah penelitian. (Nurlailafa, 2008). Kemampuan dosen dalam melaksanakan tugasnya terstandartisasi dengan melakukan sertifikasi dosen dengan tujuan dapat mendapatkan standart minimal kemampuan dosen sebagai pendidik profesional dan dan meningkatkan kemampuan dosen dalam melakukan transformasi ilmu pengetahuan. Tujuannya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dosen dalam mengajarkan ilmu pengetahuan, mendidik moral, menghasilkan karya ilmiah dari hasil penelitian, serta membagi ilmunya pada masyarakat melalui pengabdian masyarakat. Reward bagi dosen yang menjalankan kewajibannya diberikan tunjangan sertifikasi dosen dengan tujuan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas dosen (Muhardi dan Arinto, 2011). Produktivitas dosen secara fisik dapat diukur dari sisi kuantitatif dan kualitatif, Secara kuantitatif dapat diukur dari beban SKS, tingkat kehadiran, jumlah bimbingan mahasiswa baik bimbingan praktik kerja lapangan (PKL) dan bimbingan tugas akhir (TA) mahasiswa. Sedang ukuran kualitas diukur dari nilai pengabdian masyarakat, publikasi ilmiah, tingkat partisipasi pertemuan ilmiah, aktifitas pada prodi, fakultas dan universitas. Tingkat produktifitas dosen sebagai bentuk kinerja dosen dipengaruhi motivasi kerja dosen (Listyarini.D,2017). Peraturan Pemerintah terhadap dosen mewajibkan dosen memiliki kompetensi profesional, kepribadian, pedagogi, dan sosial, . Kompetensi ini merupakan hal wajib sebagai dosen sebagaimana tugas dosen yang diharapkan menjadi salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan keberhasilan dan kualitas suatu perguruan tinggi (Kemenag, 2011). Sehingga indikator minimum penilaian serdos dipakai sebagai acuan penilaian kinerja, bila terpenuhi 12 sampai dengan 16 sks dapat diterima sebagai baik.

Motivasi

Motivasi memiliki arti dorongan, rangsangan atau daya mempengaruhi semangat yang ada dalam diri seseorang. Motivasi sebagai pendorong daya dorong untuk meningkatkan semangat kerja seseorang, agar dengan senang mau bekerja sama, sehingga dapat bekerja efektif dan secara mengitergrasikan dengan semangat untuk mencapai kepuasan yang diinginkannya. (Hasibuan, 2014). Motivasi merupakan dorongan awal bagi individu dalam bertindak secara fisik maupun psikis yang menggerakkan dorongan dalam mencapai tujuan tertentu (Lhutan, 2006). Memotivasi seseorang merupakan upaya proses untuk secara sadar mempengaruhi atau berupaya mendorong baik seseorang maupun kelompok orang agar dengan senang mereka mau dan dengan antusias melaksanakan sesuatu untuk mencapai sasaran yang telah diininkannya. Munculnya motivasi kerja seseorang yang dibangkitkan dari luar individu dapat digolongkan motivasi ekstrinsik. Sedang motivasi yang timbul dari diri sendiri karena proses perjalanan hidupnya digolongkan sebagai motivasi intrinsik. Motivasi diperlukan manajemen agar dapat cara mengarahkan daya dan potensi sumber daya, agar dengan senang melakukan pekerjaan serta bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi diperlukan manajemen untuk dapat mendorong, menyalurkan potensi pekerja, dan mendukung perilaku pekerja, supaya dengan senang bekerja semangat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Mahesa, 2010). Motif yang mendorong motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu mendapatkan keinginannya. Motif ingin berprestasi untuk mendorong keinginan kuat seseorang untuk mendapat kepuasan yang diinginkan memiliki ciri : 1) memiliki tujuan yang logis, realistis, layak di capai dan terukur, namun tetap menantang. 2) melakukan pekerjaan dengan senang dan merasa penting untuk mencapai sasaran yang diinginkannya. 3) termotivasi pada

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Dosen Perguruan Tinggi di Malang

pekerjaan yang jelas dan menantang. (Manulang 1981). Penelitian pada guru di surakarta, menunjukkan pengaruh motivasi kerja guru signifikan mempengaruhi kinerja guru (Mukminim.M.I.K, 2014). Penelitian pada dosen di Surakarta, menunjukkan motivasi dosen memiliki pengaruh signifikan pada motivasi kerja dosen,(Suwarni.A, 2008).

Motivasi memiliki 2 faktor yaitu motivasi yang muncul dan berkembang dari pribadi seseorang disebut motivasi instruksi, dan motivasi yang didorong oleh faktor dari lingkungannya disebut motivasi ekstrinsik.. Faktor intrinsik pada dosen adalah faktor yang berpengaruh pada motivasi dosen seperti keinginan mendapat kualitas hidup lebih baik, keinginan untuk memiliki sesuatu yang ingin didapatkan, keinginan mendapat prestasi prestasi serta penghargaan, keinginan untuk mendapat pengakuan dan lingkungannya, dan keinginan yang memuaskan dirinya. Faktor eksternal pada dosen seperti kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan seperti kerjasama antar dosen, keteraturan semua civitas, kompensasi yang memadai, sehingga dosen dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya, Jenjang kepangkatan dosen, program hibah penelitian, hibah penulisan buku ajar, dan program sertifikasi dosen. Pemberian sertifikat dosen , motivasi kerja pribadi dosen dan kerja dengan disiplin mempengaruhi kinerja dosen. (Listyarini.D,2017).

Kepuasan Kerja

Rasa Kepuasan kerja seorang pekerja dapat diketahui dari respon dukungan pekerja terhadap program kerja atau rencana kerja perusahaan, reaksi yang ditunjukkan pekerja seberapa besar keantusiasannya merespon , mensupport dan mencapai program perusahaan (Kartika dan Kaihatu, 2010). Kepuasan kerja diartikan sebagai reaksi dengan perasaan emosional pada semua aspek pekerjaan terhadap harapan semula. (Kreitner dan Knicki, 2005). Kepuasan kerja pekerja merupakan reaksi yang biasa sebagai hasil pada sikap tertentu terhadap variable yang ada pada pekerjaan, kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, dan pola individu dalam hubungan sosial. Kepuasan kerja menghasilkan keadaan emosional yang membuat senang atau sebaliknya menimbulkan keadaan tidak senang bagi individu pekerja menilai pekerjaan sendiri terhadap hasil kerjanya. Ekspresi rasa puas atau tidak puas dipengaruhi sebuah cara dalam mengekspresikan kepuasan kerja untuk mencapai sebuah kedewasaan psikologis diri pekerja. Bila kepuasan kerja ini tidak sama atau sesuai keinginannya, maka dapat mengakibatkan resiko pada pekerja bisa mengalami frustrasi. (Strauss dan Sayles dalam Handoko, 1996). Kepuasan kerja adalah reaksi emosional positif, senang atau suka pada hasil penilaian kinerja pekerja. Tiga faktor utama kepuasan kerja sebagai berikut; 1) Kepuasan merupakan respons emosional dari hasil kerja, lingkungan dan kondisi kerja. 2) Kepuasan kerja merupakan hasil yang diperoleh pekerja dan kesesuaian dengan harapan pekerja. 3) Kepuasan kerja akan mempengaruhi pada perilaku pekerja. (Robin,2006).

Pekerja yang memiliki prestasi yang baik memiliki keinginan mendapat *reward* yang sepadan dengan hasil kerja pekerja. Selain itu juga kepuasan kerja mempengaruhi etos kerja pekerja seperti perilaku dan sikap pekerja seperti, situasi kerja setiap harinya, kerja sama sesama pekerja secara vertical dan horizontal. Kepuasan kerja menggambarkan kesesuaian atau kesetaraan antara sebuah harapan pekerja pada pekerjaannya dan *reward* yang diperolehnya. Kepuasan kerja pekerja adalah bentuk refleksi sikap terhadap pekerjaannya. Reaksi yang muncul dari hasil interaksi antara pekerja dengan tanggung jawabnya, dengan situasi lingkungan kerja. (Kartika dan Kaihatu, 2010).

Faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi adanya pengaruh motivasi pekerja dengan kepuasan kerja pekerja. Variabel Motivasi dengan kepuasan kerja dapat berada dalam Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Dosen Perguruan Tinggi di Malang

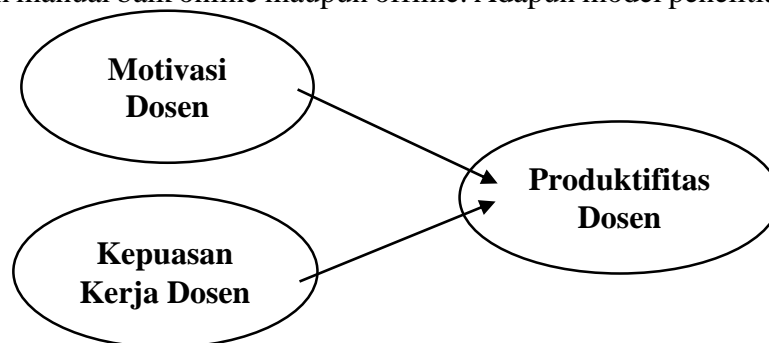
empat situasi yang pertama karyawan termotivasi dan kepuasan kerjanya tinggi sehingga terbentuk sebuah keadaan yang ideal. Kedua, karyawan memiliki motivasi bekerja yang baik, namun pekerja yang merasa tidak puas pada hasil yang diperolehnya, dalam kondisi ini rentan karyawan dibajak pesaing. Ketiga, kinerja yang karyawan yang rendah namun mereka merasa puas dengan hasilnya, pada kondisi ini perusahaan dirugikan. Keempat, karyawan tidak bekerja secara maksimal dan perusahaan tidak memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan, pada kondisi ini karyawan dan perusahaan sama-sama dirugikan yang berakibat perusahaan sulit berkembang. (Gomes, 1995).

METODE

Lokasi Penelitian

Populasi adalah habitat atau kumpulan yang menjadi obyek penelitian. Populasi penelitian adalah dosen di Universitas swasta dan Institut swasta di Malang. Populasi dosen di 11 universitas dan 4 institute swasta di Malang sebanyak 2272 dosen. maka jumlah sample menurut teori sampling Solvin dengan tingkat kesalahan 7,5 % sebesar 164 sample minimal. Dari kuisioner online dan langsung penelitian mendapatkan kuisioner yang terisi lewat online dan kuisioner yang kembali secara acak mendapatkan 203 data sehingga mencukupi untuk sample penelitian dengan tingkat kesalahan 7,5 %

Sampel diambil secara random dan memakai rumus Solvin dengan derajat kesalahan 7,5%. Kuesioner dibuat dengan 5 skala linkert dengan 5 pilihan. Kuesioner bagikan secara random dan manual baik online maupun offline. Adapun model penelitian sebagai berikut



Gambar 1. Model Penelitian

Variabel penelitian

Variabel independent

Y = Produktifitas dosen

Variabel dependent

X 1 = Motivasi kerja dosen

X 2 = Kepuasan dosen

Analisis penelitian dengan menggunakan program *software* SPSS 15 untuk menilai apakah hubungan variable penelitian memiliki hubungan regresi linier. Pola pengaruh motivasi kerja dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap produktifitas dosen diharapkan memiliki hubungan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

dimana:

Y = Produktivitas kerja dosen

X₁ = Motivasi kerja dosen

X₂ = Kepuasan kerja dosen

a = Nilai konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

Uji signifikan konstanta pada variabel independen terhadap variabel terikat, dilakukan dengan uji t dan uji f. *Value* hasil statistic t hitung dan f hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dan f tabel dengan tingkat keyakinan sebesar 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil output pengolahan data dengan *software* SPSS 15 sebagai berikut:

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.048 ^a	.002	-.008	.51258	.002	.232	2	200	.793	1.829

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Dari hasil statistik r square 0,002 dengan Dublin Watson 1.829 maka disimpulkan tidak ada outokorelasi dari model penelitian.

Tabel 2. Analisis Anova
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.122	2	.061	.232	.793 ^a
	Residual	52.548	200	.263		
	Total	52.670	202			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Dari table Anova F hitung 0,232 lebih kecil dari F table 1,70 menunjukkan model penelitian tidak berbentuk linier regresi

Tabel 3. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.465	.309		11.198	.000			
	X1	.009	.075	.008	.118	.907	.008	.008	.008
2	(Constant)	3.454	.310		11.132	.000			
	X1	-.046	.111	-.043	-.415	.678	.008	-.029	-.029
	X2	.061	.091	.070	.670	.503	.038	.047	.047

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja secara sendiri cukup signifikan namun lemah dengan koefisien 0,09 dengan constanta 3,465, dalam bentuk persamaan $y = 3,465 + 0,09 X1$, Maka H1 diterima bahwa Motivasi kerja mempengaruhi produktifitas dosen namun lemah. Hasil (X1) motivasi kerja dosen mempengaruhi produktifitas dosen menguatkan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi kerja dosen mempengaruhi kinerja dosen namun lemah, hal ini sama dengan penelitian oleh Suwarni A, 2008 dan kurang mendukung penelitian Listyarini D, 2017 yang menyatakan motivasi kerja mempengaruhi produktifitas dengan signifikan.

Tabel 4. Excluded Variable

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	X2	.070 ^a	.670	.503	.047	.455

a. Predictors in the Model: (Constant), X1
 b. Dependent Variable: Y

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktifitas cukup signifikan dengan konstanta 0,70 terhadap kinerja. Hasil ini mendukung H2 bahwa kepuasan kerja dosen Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Dosen Perguruan Tinggi di Malang

mempengaruhi produktifitas dosen, sesuai dengan penelitian terdahulu yang mendapatkan hal yang sama oleh Sediarsih (2017), Anwar (2017), dan Lilawati (2017).

Bentuk persamaan Pengaruh motivasi kerja bersama kepuasan kerja menunjukkan signifikan karena t hitung $11.132 >$ dari t table sebesar 1,7 dengan $b = 3,454$ sedang $b_1 = - 0,46$ dan b_2 sebesar 0.61, menunjukkan peningkatan motivasi tidak meningkatkan produktifitas dosen, maka H_1 ditolak karena motivasi kerja dosen tidak mempengaruhi kinerja dosen. Kepuasan kerja meningkatkan produktifitas dosen sebesar 0,61 dari setiap peningkatan kepuasan kerja.. Bentuk regresi $y = 3.454 - 0,046X_1 + 0,61 X_2$ secara signifikan dengan skor signifikan 0,000, namun dengan besarnya nilai konstanta 3,454 menunjukkan ada variable lain diluar motivasi dan kepuasan kerja yang mendorong produktifitas dosen. Maka H_3 dapat diterima bahwa motivasi secara bersama dengan kepuasan kerja mempengaruhi dengan signifikan terhadap produktifitas kerja dosen dengan coefefisien $-0,046$ namun kepuasan bekerja secara bersama mempengaruhi produktifitas kerja dosen.

Motivasi kerja terhadap poduktifitas dosen

Dosen di universitas swasta di Malang dalam mencapai produktifitasnya tidak tergantung dengan motivasi kerjanya, tetapi melaksanakan kerja sesuai tuntutan kerja yang sudah dipahami sebagai kewajibannya. Produktifitas dosen kurang dipengaruhi motivasi dosen tetapi dipengaruhi pada kepuasan dosen dan variable lain. Dari mean kuesioner motivasi kerja dosen cukup tinggi sebesar 4.09 dalam melaksanakan tugasnya. Namun produktifitas dosen dalam melaksanakan Tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi cukup dengan mean 3,5 yang berarti secara rata rata sebagian besar memenuhi dengan baik standart klasifikasi kinerja serdos dengan baik dalam melakukan pengajaran, pembimbingan, penelitian, social dan pengabdian masyarakat. Namun ada sebagian yang belum memenuhi tugasnya dalam Tridharma perguruan tinggi.

Tabel 5. Sebaran Produktifitas

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.20	3	1.5	1.5	1.5
2.40	3	1.5	1.5	3.0
2.60	9	4.4	4.4	7.4
2.80	11	5.4	5.4	12.8
3.00	21	10.3	10.3	23.2
3.20	19	9.4	9.4	32.5
3.40	30	14.8	14.8	47.3
3.60	24	11.8	11.8	59.1
3.80	36	17.7	17.7	76.8
4.00	31	15.3	15.3	92.1
4.20	9	4.4	4.4	96.6
4.40	4	2.0	2.0	98.5
4.60	1	.5	.5	99.0
4.80	1	.5	.5	99.5
5.00	1	.5	.5	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Dosen yang kurang dalam memenuhi tugas tridharma perguruan tinggi dengan mean dibawah 3 sebesar 12,8 %, sedang dosen yang melebihi dari standart tugas tridharma dengan mean diatas 4 sebesar 7,9 persen, sehingga dosen yang memenuhi kinerja tugas

tridharma sebesar 79,3 %. Dosen sadar harus memenuhi syarat kinerja sebagai kewajiban sehingga motivasi kerja dosen kurang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi yang tinggi dapat dilihat sebaran frekwensi sebagai berikut;

Tabel 6. Sebaran Motivasi Kerja
X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid 2.50	2	1.0	1.0	1.0
2.83	1	.5	.5	1.5
3.00	6	3.0	3.0	4.4
3.17	2	1.0	1.0	5.4
3.33	3	1.5	1.5	6.9
3.50	11	5.4	5.4	12.3
3.67	16	7.9	7.9	20.2
3.83	25	12.3	12.3	32.5
4.00	28	13.8	13.8	46.3
4.17	33	16.3	16.3	62.6
4.33	30	14.8	14.8	77.3
4.50	16	7.9	7.9	85.2
4.67	15	7.4	7.4	92.6
4.83	5	2.5	2.5	95.1
5.00	10	4.9	4.9	100.0
Total	203	100.0	100.0	

Motivasi kerja dosen sangat tinggi ditunjukkan dari skor motivasi diatas 4 sebesar 67,4 %, sedang yang memiliki motivasi kerja sedang (skor 3 sampai 4) sebesar 31.1 % , sedang dosen yang sedang bermasalah dalam motivasi kerjanya sebesar 1,5%.

Kepuasan kerja terhadap produktifitas dosen

Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktifitas dosen memiliki pengaruh dengan koefisien kepuasan kerja sebesar 0,061 yang menunjukkan setiap kenaikan kepuasan kerja mempengaruhi 0,061 produktifitas dosen, sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan kepuasan dosen pada produktifitas dosen namun tidak sangat signifikan (Sediarsih,2017). Dengan demikian H2 tentang Kepuasan kerja dosen mempengaruhi produktifitas dosen diterima. Dari kinerja dosen berdasar tridharma perguruan tinggi dari 5 pertanyaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Rata-rata Produktifitas

NO	Pokok pertanyaan	Mean responden
1.	Kewajiban mengajar	4,5
2.	Tingkat pemahaman mahasiswa yang dicapai	4,05
3.	Kewajiban penelitian	3,15
4.	Kewajiban pengabdian masyarakat	2,82
5.	Kesertaan dalam program penelitian dikti	3.13

Pertanyaan 1 dan 2 terkait kewajiban dosen dalam mengajar mendapat mean yang tinggi yaitu 4,5 dan 4,05 , menunjukkan 90 persen dosen memenuhi kewajiban mengajar pada mahasiswa dengan serapan mahasiswa 81 persen dapat memahami materi ajar. Dosen memenuhi kewajiban mengajar dengan baik tidak dipengaruhi motivasi dosen karena dosen merasa sudah kewajiban dan dosen menikmati pekerjaan mengajar. Dosen merasa puas terhadap hasil ajar ke mahasiswa akan mempengaruhi semangat dosen dalam produktifitas mengajar. Pertanyaan 3 dan 5 terkait kewajiban dosen pada penelitian konsisten rata rata no 3 dan 5 yang menunjukkan dosen cukup atau sedang dalam

memenuhi kewajiban penelitian. Sebagian dosen nyaman melakukan penelitian dan sebagian dosen kesulitan melakukan penelitian atau kurang semangat melakukan penelitian. Hambatan dosen dalam melakukan penelitian dapat di kembangkan pada penelitian berikutnya. Yang paling menonjol adalah rata rata pengabdian yang dibawah sedang menunjukkan lebih banyak dosen yang kesulitan melakukan penelitian masyarakat dari pada yang menjalankan kewajiban pengabdian masyarakat. Kurangnya dosen melakukan pengabdian masyarakat bisa disebabkan kurang tanggapnya masyarakat dalam menerima atau memberikan ruang pada dosen melakukan pengabdian masyarakat dan kesulitan mendapatkan ide atau topik dalam pengabdian masyarakat., Alasan lain didalam laporan kinerja dosen pengabdian masyarakat dapat digantikan kesertaan dalam organisasi masyarakat dan seminar.

KESIMPULAN

Dari hasil kuesioner penelitian pengaruh motivasi dan kepuasan dosen perguruan tinggi di Malang didapati :

1. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Malang, namun lemah. Namun secara bersama sama dengan kepuasan kerja dosen motivasi kerja sedikit melemahkan produktifitas dosen. Sedang kinerja dosen cukup tinggi dikarenakan dosen memenuhi kewajiban produktifitasnya timbul dari kesadaran akan kewajiban dan dosen menikmati proses mengajar dengan didasar rata rata kewajiban tridharma yang dipenuhi dengan mean rata rata yang paling tinggi di antara kewajiban tridharma lain seperti penelitian dan pengabdian masyarakat. Dari data distriktif motivasi kerja instrinsik dosen lebih tinggi dengan rata rata 4,49 dibanding dengan motivasi ekstrinsik sebesar 3,28. Motivasi instrik dosen lebih tinggi dari motivasi kerja ekstrinsik, profesi dosen dapat disebut profesi unik karena motivasi instrinsik dan kepuasan batin lebih kuat dari pada motivasi material yang disediakan Lembaga dan yang mendorong dosen tetap nyaman mengajar walaupun dengan penghasilan kurang memadai.
2. Kepuasan kerja dosen mempengaruhi produktifitas dosen perguruan tinggi swasta di Malang dengan cukup signifikan. Kepuasan dosen terhadap hasil pemahaman mahasiswa terhadap materi mempengaruhi semangat kinerja produktifitas dosen. Kepuasan dosen tertinggi pada rasa senang dengan profesi dosen, kepuasan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dosen dan merasa senang ikut serta mencerdaskan anak bangsa. Hasil penelitian menguatkan penelitian sebelumnya yang menyatakan kepuasan kerja dosen secara positif mempengaruhi kinerja individu dosen, yang diteliti oleh Anwar.M, dkk. (2017), Lilawati.E dan Mashari.F (2017). Kepuasan terendah dosen swasta di Malang pada penghasilan (gaji dan insentif), dengan rincian 5,9 % merasa sangat kurang puas pada penghasilan, 22,7 % menyatakan kurang, 36,5 % menyatakan cukup, 28,6 % merasa penghasilannya baik dan 6,4 % menyatakan puas akan penghasilan yang didapat. Resiko yang pada dosen yang merasa tidak puas dan kurang puas sebesar 29,6 % akan berpindah profesi bila mendapatkan kesempatan kerja di bidang lain.
3. Secara bersama motivasi kerja dan kepuasan kerja dosen mempengaruhi produktifitas namun motivasi kerja sedikit melemahkan atau tidak mempengaruhi produktifitas dosen, tetapi kepuasan kerja dosen dan faktor lain diluar penelitian mempengaruhi produktifitas dosen. Faktor lain yang cukup besar menarik untuk diteliti pada penelitian berikutnya. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian bahwa motivasi kerja menguatkan produktifitas kerja dosen yang diteliti oleh Sediarsih.W, 2017,Rahmawati.D (2013), Pamungkas.G.K. (2013), Suwarni (2008), Listyarini

(2017). Tetapi kepuasan kerja dosen mempengaruhi produktifitas dosen, sesuai penelitian sebelumnya yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif ke kinerja.(Sediarsih, 2017), Kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja individu dosen (Anwar.M, dkk, 2017), (Lilawati.E dan Mashari.F, (2017).

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, 2007, Reward management, Hay Group
- Anwar.M, dkk, 2013, Lecture Job Performance Study : motivation, Emotional Intellegence, Organizational Culture and Transformational Leadhrship as Antecedent with job Satisfaction as an Intervining, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)issn 2278-487x, ISSN 2319-7668, vol 19, issue 6 . ver II pp 01-09
- As'ad, Moh. 1995, Psikologi Industri, edisi IV, Liberty, Yogyakarta.
- Ferdiane.F.F dkk, 2018, Penerapan Sistem Penilaian Kinerja dengan Intervening Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, jurnal manajemen dan Kewirausahaan, vol6.no 3.
- Gomes, Faustino C. 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit ANDI, Yogyakarta. Indonesia
- Handoko, T. Hani. 1992, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, BPFE, Yogyakarta. Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, BumiAksara, Jakarta. Indonesia
- Ilyas, Y. 1999, Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian, FKM UI, IQ, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Indonesia.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam jaringan. 2012, KBBI Online Versi 2.3, [online] tersedia di: < <https://kbbi.web.id/dosen>> [diakses tanggal 30 September 2018].
- Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas S. 2010, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), 12: 100-112, tersedia di <<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17993>> [diakses 30 September 2018]
- Kementerian Agama. 2011, Peningkatan Kompetensi Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam, [online] tersedia di: <<http://diktis.kemenag.go.id/NEW/file/dokumen/251371-452952354N.pdf>> [diakses tanggal 1 Oktober 2018]
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005, Perilaku Organisasi, Jilid 1, Edisi Lima, Terjemahan oleh Erly Suandy, Salemba Empat, Jakarta. Indonesia
- Lilawati E dan Mashari F, 2017, Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambak Beras Jombang, Jurnal Manajemen dan Pendidikan island, issn 2503 – 3506.
- Listyarini, 2017, Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta kota Semarang, prosiding Pasca STIE Dharmaputra Semarang.
- Luthans, F. 2006, Perilaku Organisasi, 10th Edition, Penerbit ANDI, Yogyakarta. Indonesia.
- Mas`ud, Fuad. 2004, Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- M. Manullang. 1981, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta. Indonesia.
- Mahesa, Deewar. 2010, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating, [online] tersedia di: < <http://eprints.undip.ac.id/23448/1/> ANALISIS-PENGARUH-

- MOTIVASI-DAN_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA-KARYAWAN DENGAN_LAMA_KERJA_SEBAGAI.pdf> [diakses tanggal 30 September 2018].
- Muhardi dan Arinto Nurcahyono. 2011, Pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap Produktivitas Dosen dalam Menghasilkan Karya Ilmiah dan Penelitian. [online] tersedia di: <<http://proceeding.unisba.ac.id/index.php/sosial/article/viewFile/108/-pdf>> [diakses 30 September 2018]
- Mukijat, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mukminim.M.I.K, 2014, Hubungan antara Motivasi Kerja guru dan Sikap Terhadap Profesi Guru dengan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Sidoharjo, Kab Wonogiri. Pasca Sarjana IAIN Surakarta.
- Nurfalaila. 2008. Academia edu. Produktivitas Kerja, [online] tersedia di: <<http://www.jtptunimus.com>> [di akses 30 September 2018]
- Pamungkas.G.K, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya organisasi dan kompensasi terhadap Kinerja Dosen Tetap pada Stikes Dharma Husada Bandung, jurnal ekonomi, bisnis dan entrepreneurship, vol 7, No1,issn 2443-0633
- Prayudi. 2007. Produktivitas Dosen, [online] tersedia di: <<http://prayudi.wordpress.com>> [diakses 30 September 2018]
- Rahmawati.D, Pengaruh Motivasi terhadap produktifitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung, Jurnal Universitas tulungagung Bonoworo, voll, no 1
- Robbin, S. 1996, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta. Indonesia.
- Robbins, S.P. 2003. Perilaku Organisasi, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Roza, Media. 2013. Produktivitas Dosen dalam Melaksanakan Tri Dharma, [online] tersedia di: <<http://journal.tarbiyahainib.ac.id/index.php/attalim>> [diakses 30 September 2018]
- Sarbini, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Ethos Kerja Pemimpin mempengaruhi Produktifitas Kerja Pekerja, Jurnal Sistem Unidha
- Saksono.S, 1997, Administrasi kepegawaian, Kanisius Jakarta
- Sedarmayanti, 2007, manajemn Sumber daya manusia, Reformasi Birokrasi dan management pegawai Sipil, PT Refika Aditama.
- Sediarsih.W, 2017. Analisis kinerja berbasis kepuasan Kerja dan Kopensasi dengan Variabel Intervining Motivasi kerja, Upajiwa dewantara voll. No 2.
- Suharto dan Cahyono, Budi. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi,Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. 1: 13-30.
- Suroyo. 2016. Kedisiplinan yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan, [online] tersedia di: <<http://www.stie-tribuana.ac.id/wp-content/uploads/2017/09/-JURNAL-EDISI-DESEMBER-2016.pdf>> [diakses 30 September 2018]
- Sutrisno, Edy. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan ke-6, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Indonesia
- Suwarni.A, 2008, Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja Dosen, Tesis Pasca Sarjana Universitas sebelas Maret.
- Suwena, K. R. 2013, The Administrator's Production Function sebagai Sebuah Pendekatan Penilaian Produktivitas Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar Dosen pada Perguruan Tinggi, Media Komunikasi FIS, 12:70-78.
- Undang Undang Republik Indonesia. 2016, No. 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi, [online] tersedia di: <[---

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Dosen Perguruan Tinggi di Malang](http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wpcontent/uploads-</p>
</div>
<div data-bbox=)

/2016/02/uu-nomor-12-tahun-2012-ttg-pendidikan-tinggi.pdf> [diakses tanggal 30 September 2018].

Wibowo, 2014, Perilaku dalam Organisasi, Raja Grafindo , Jakarta