

LAPORAN PENELITIAN

**MOTIVASI BERPRESTASI, KEPUASAN
KERJA DAN PRESTASI KERJA DOSEN
PERGURUAN TINGGI NEGERI DI
KOTAMADYA PADANG**



MILIK PERPUSTAKAAN IKIP PADANG

DI TERIMA TGL	13-12-94
SUMBER/HARGA	hsk
KOLEKSI	KRI
NO INVENTARIS	1805/Ph/94-mil(2)
KLASIFIKASI	378.125 sul m1

Oleh

Dra. Sulastri
(Ketua Tim Peneliti)

Penelitian ini dibiayai oleh
Proyek Operasi dan Perawatan Fasilitas IKIP Padang
Tahun Anggaran 1992/1993
Surat Perjanjian Kerja No : 169/PT37.H9/N.2.2/1992
Tanggal 1 Juli 1992

INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PADANG
1993

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
IKIP PADANG

kin-lo-ou

MOTIVASI BERPRESTASI, KEPUASAN
KERJA DAN PRESTASI KERJA DOSEN
PERGURUAN TINGGI NEGERI
DI KOTAMADYA PADANG

PERSONALIA PENELITIAN

Pembimbing : Dr. Abizar
Ketua : Dra. Sulastri
Anggota : Dra. Syahniar

ABSTRAK

SULASTRI dkk, Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kotamadya Padang, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Padang, 1993.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang. Masalah penelitian adalah apakah terdapat hubungan yang positif berarti antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di kotamadya Padang baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif berarti antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama.

Populasi penelitian adalah dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang. Sampel diambil secara proposional random sampling, masing-masing 10% dari setiap fakultas yang terambil sebagai tempat penelitian. Data dikumpulkan melalui angket dan daftar isian. Analisis data menggunakan korelasi parsial dan ganda.

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja (YX_1) = 0,39 : $p < 0,01$. Koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja (YX_2) = 0,20 : $p < 0,22$. Sedangkan koefisien korelasi

ganda variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja (YX_1X_2) = 0,45 : $p < 0,02$.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini, berdasarkan data yang terkumpul dan analisis yang dilakukan adalah; pertama terdapat hubungan positif berarti antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang, kedua tidak terdapat hubungan positif berarti antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang, ketiga terdapat hubungan positif berarti antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.

Implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan prestasi kerja dosen maka faktor motivasi berprestasi mereka perlu diperhatikan.

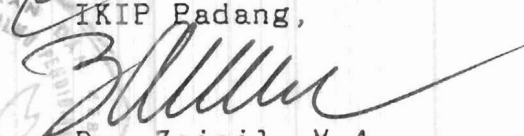
PENGANTAR

Penelitian merupakan salah satu karya ilmiah di perguruan tinggi. Karya ilmiah ini harus dilaksanakan oleh dosen IKIP Padang dalam rangka meningkatkan mutu, baik sebagai dosen maupun sebagai peneliti.

Oleh karena itu, Pusat Penelitian IKIP Padang berusaha mendorong dosen/peneliti untuk melakukan penelitian sebagai bagian dari kegiatan akademiknya. Dengan demikian mutu dosen/peneliti dan hasil penelitiannya dapat ditingkatkan.

Akhirnya saya merasa gembira bahwa penelitian ini telah dapat diselesaikan oleh peneliti dengan melalui proses pemeriksaan dari Tim Penilai Usul dan Laporan Penelitian Puslit IKIP Padang.

Padang, Februari 1993
Kepala Pusat Penelitian
IKIP Padang,


Dr. Zainil, M.A.
NIP 130187088



DAFTAR ISI

	HAL
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Masalah Penelitian	
C. Tujuan Penelitian	
D. Manfaat Penelitian	
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	4
1. Motivasi Berprestasi	5
2. Kepuasan Kerja	6
3. Prestasi Kerja	10
B. Hipotesis	14
C. Kerangka Koseptual	15
BAB III METODOLOGI	16
A. Populasi dan Sampel	16
B. Jenis dan Sumber Data	16
C. Teknik dan Alat Pengumpul Data	17
D. Teknik Analisis Data	17
E. Penjelasan Istilah	18
F. Jadwal Kegiatan Penelitian	19

BAB IV	HASIL PENELITIAN	20
	A. Deskripsi Data	20
	B. Pengujian Hipotesis	35
BAB V	RINGKASAN, KESIMPULAN DAN SARAN	40
	A. Ringkasan	40
	B. Kesimpulan	41
	C. Saran-saran	42
	DAFTAR KEPUSTAKAAN	43
	LAMPIRAN	45

DAFTAR TABEL

		HAL
	Pendidikan	20
2	Golongan	21
3	Sebab Keterlambatan Kenaikan Pangkat	22
4	Mata Kuliah yang Dibina	23
5	Penulisan Diktat/Buku Penuntun Kuliah/Hanhout	24
6	Penasehat Akademis	24
	Membimbing Mahasiswa KKN	25
8	Penelitian Perorangan	26
9	Penelitian Kelompok	27
10	Buku Ilmiah	28
11	Pengabdian kepada Masyarakat atas Biaya Lembaga	29
12	Pegabdian kepada Masyarakat atas Biaya Sendiri	30
13	Penyajian Makalah atas Kemauan Sendiri	31
14	Penyajian Makalah atas Permintaan penyelenggara	32
15	Partisipasi sebagai Moderator	33
16	Jabatan pada Lembaga Sendiri	34
17	Jabatan di luar Lembaga Sendiri	35
18	Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda	39
	Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja dengan	
	Prestasi Kerja	

BAB I PENDAHULUAN

A *Latar Belakang.*

Personalia pendidikan merupakan salah satu sumber utama dalam meningkatkan produktivitas pendidikan. Personalia pendidikan di Perguruan Tinggi adalah staf akademik (dosen) dan staf non akademik (karyawan). Di tangan personalia pendidikan tersebut, terutama dosen terletak keberhasilan belajar mahasiswa, sebab dosenlah yang menyelenggarakan pendidikan, menciptakan iklim belajar serta model belajar. Mengingat pentingnya peranan dosen dalam mensukseskan belajar para mahasiswa, maka dipandang perlu mengetahui secara jelas beberapa hal yang bertalian dengan tugas dosen.

Sebagai lembaga pendidikan tinggi, perguruan tinggi dituntut untuk menjalankan tri darma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Keberhasilan lembaga pendidikan dalam melaksanakan ketiga darma tersebut tidak hanya tergantung kepada struktur organisasinya, tetapi juga pada mutu dan dedikasi stafnya.

Staf akademik diharapkan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tri darma perguruan tinggi yang telah digariskan. Mereka sangat menentukan efektivitas berlangsungnya proses belajar mengajar. Dosen juga harus melaksanakan dan mengelola penelitian serta pengabdian kepada masyarakat.

Perguruan tinggi dengan dosen berkualifikasi tinggi

mempunyai peluang untuk memperoleh keberhasilan dalam melaksanakan fungsinya. Dosen dengan kualifikasi tinggi di antaranya ditandai oleh tingginya produktivitas atau prestasi kerja mereka. Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja dosen, yang dapat berasal dari dalam diri dosen tersebut atau dari luar diri dosen yang bersangkutan. Faktor yang berasal dari dalam diri dosen antara lain adalah motivasi berprestasi, kepuasan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman dalam pekerjaan. Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri dosen antara lain adalah, iklim kerja, hubungan dengan teman sejawat dan kelengkapan sarana dan prasarana pendidikan.

Masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi kerja dosen. Melalui penelitian ini penulis akan melihat prestasi kerja dosen dalam hubungannya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja mereka.

B *Masalah Penelitian*

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1 Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.
- 2 Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.

- 3 Apakah motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.

C Tujuan Penelitian .

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk melihat hubungan :

- 1 Motivasi berprestasi dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.
- 2 Kepuasan kerja dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.
- 3 Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.

D Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

- 1 Pengambil keputusan pendidikan pada umumnya dan pendidikan tinggi khususnya untuk dapat digunakan dalam usaha memperbaiki kondisi-kondisi yang kurang menunjang pencapaian misi pendidikan.
- 2 Pimpinan dan pelaksana pendidikan tinggi untuk dapat memberikan motivasi dan menciptakan kondisi kerja yang dapat menunjang prestasi kerja dosen.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A *Kajian Teori*

1. Motivasi Berprestasi.

Motivasi diartikan sebagai keinginan yang terdapat pada individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan (Terry, 1977). Selanjutnya March dan Simon (1958) mengemukakan dua macam motivasi yaitu motivasi berpartisipasi dan motivasi berproduksi. Lebih lanjut Terry (1977) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: a) kebutuhan-kebutuhan pribadi, 2) tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan c) cara dengan apa kebutuhan dan tujuan tersebut akan direalisasi. Terry juga berpendapat bahwa manusia adalah makhluk yang terus menerus memiliki kebutuhan-kebutuhan, manusia secara kontiniu melakukan usaha-usaha untuk memuaskanya. Kebutuhan setiap individu melalui bermacam cara dan usaha, di antaranya adalah dengan bekerja.

Maslow (1970) mengemukakan bahwa manusia memiliki lima kebutuhan dasar yang tersusun secara hirarki, dimulai dari kebutuhan phisikologis sampai kepada kebutuhan aktualisasi diri. Semua kebutuhan itu menuntut untuk dipenuhi. Kebutuhan yang lebih tinggi akan medo-

minasi tingkah laku individu, apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Lima tingkat kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut;

- a Kebutuhan fisiologi, kebutuhan ini dilukiskan oleh perasaan lapar dan dahaga, kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan titik tolak bagi kebanyakan kebutuhan. Pemuasan kebutuhan demikian diperlukan untuk mempertahankan kehidupan. Apabila sudah terpenuhi maka ia berhenti berfungsi sebagai motivator utama dari kelakuan.
- b Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan perlindungan dari bahaya, kebutuhan akan perlindungan harta dan keamanan keluarga, perlindungan terhadap rasa sakit.
- c Kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan pergaulan dengan orang lain dan kebutuhan untuk diterima sebagai anggota kelompok.
- d Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk dihargai orang lain dan kebutuhan atas pengakuan dari orang lain terhadap dirinya.
- e Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri semaksimal mungkin.

Motivasi berprestasi pertama kali dikemukakan oleh McClelland. Melalui penelitiannya McClelland (1962) mengemukakan tiga kebutuhan yaitu ; 1) kebutuhan akan prestasi, 2) kebutuhan akan afiliasi dan 3) kebutuhan akan kekuasaan. McClelland mengatakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak , maka ke-butuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk ber-usaha.

2 Kepuasan Kerja

Setiap organisasi mempunyai tujuan. Tercapainya tujuan tergantung pada usaha lembaga dan individu yang tergabung dalam organisasi tersebut. Di samping pen- capai tujuan organisasi juga berusaha memberikan kepu- asan kerja kepada individu-individu yang bergabung da- lam organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu kebutuhan dasar seseorang dalam bekerja. Hoppock dalam Hoy dan Miskel (1978) menyatakan kepuasan kerja adalah, any combination of pshycological, psysiological, and environmental circumstance that cause a person to say "I'am satisfied with my job". Kepuasan kerja merupakan pengalaman seseorang dalam kerjanya dan dicapai melalui "pemenuhan kebutuhan" baik kebutuhan psikologis maupun kebutuhan fisiologis.

Davis dan Newstromm (1989) menegaskan, bahwa kepuasan kerja adalah kesesuaian antara harapan sese- orang yang timbul dan imbalan yang disediakan dalam

kerja, kepuasan berkaitan erat dengan unsur psikologis dan fisiologis, kepuasan kerja umumnya terlihat dari sikap para pekerja. Hornby (1974) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi, kondisi kerja itu dapat memenuhi keinginan, harapan, kebutuhan dan ambisi. Dipertegas oleh Smith, Kendal dan Hulin (1969) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap berbagai situasi kerja yang dihadapinya.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat di kemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang ada dalam diri individu, di antaranya perasaan gembira, semangat, gairah, dan puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan sejauhmana kebutuhan telah terpenuhi. Rasa kepuasan itu dapat tercermin dari tindakan-tindakannya.

Dalam bekerja seseorang mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang menuntut untuk dipenuhi. Terpenuhinya kebutuhan menimbulkan rasa kepuasan. Vroom dan Smith dalam Hoy dan Miskel (1978) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja akan timbul apabila kebutuhan individu terpenuhi.

Kepuasan kerja bersifat individual, artinya bahwa kepuasan individu berbeda-beda tergantung pada kebutuhan individual yang ingin dipuaskan. Dessler (1978) berpendapat, bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat

pemenuhan kebutuhan yang diperoleh individu dari pengalamannya dalam bekerja. Kepuasan bersifat perorangan dan tergantung kepada kebutuhan individual. Orang akan mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda tergantung pada besar kecilnya selisih antara harapan dan pekerjaan dengan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Puas atau tidak puasny seseorang tergantung pada selisih antara persepsinya terhadap tugas yang dialaminya secara aktual dengan persepsinya mengenai yang diinginkan (Lock, 1969).

Adams (1964) menegaskan, bahwa bila selisih antara keadaan yang dialaminya itu bernilai positif, maka hal itu akan menjadi sumber ketidakpuasan, sebaliknya bila perbedaan itu bernilai negatif, maka yang melakukan pekerjaan itu akan merasa puas. Menurut Strees (1981) apa yang seharusnya diterima menurut persepsi seseorang sama dengan yang diterimanya akan terlihat kepuasan kerja, sebaliknya apabila karyawan menerima lebih kecil atau kurang dari apa yang dikehendaki, maka timbul rasa ketidakpuasan padanya. Jika ada kesesuaian antara keinginan dengan apa yang didapatkan berdasarkan kenyataan akan menimbulkan perasaan puas tetapi jika tidak ada kesesuaian antara keinginan dan yang diharapkan akan timbul perasaan tidak puas pada orang tersebut.

Herzberg (1959) mengemukakan, bahwa lingkungan kerja yang baik, secara psikologis akan mempengaruhi

serta meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja atau sebaliknya semangat kerja yang rendah akan menimbulkan kepuasan kerja yang rendah. Senada dengan itu Lower dan Parter dalam Wexley dan Yukl (1988) mengemukakan, bahwa pelaksanaan kerja dan kondisi kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja, di antaranya variabel lingkungan kerja, tingkat pekerjaan, supervisi, sifat pekerjaan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perasaan karyawan dalam bekerja, karena pekerjaan dan lingkungan merupakan bagian penting dari kehidupan. Dengan demikian kepuasan kerja akan mempengaruhi kepuasan hidupnya.

Hasil penelitian Pidarta (1991) tentang kepuasan kerja pada karyawan dan dosen pada empat perguruan tinggi di Surabaya (UNAIR, IKIP, ITS, dan IAIN) menyimpulkan bahwa pegawai lebih puas bekerja dari pada dosen, walaupun tingkat kepuasan kedua kelompok itu sama yaitu baru dalam tingkat agak puas. Menurut Pidarta unsur kepuasan kerja yang paling besar adalah kerjasam dengan teman-teman sejawat, sementara itu dukungan yang paling kecil terhadap kepuasan kerja adalah gaji dan kesejahteraan.

3 Prestasi Kerja

Produktivitas organisasi merupakan 'fungsi dari cara pengolahan variabel-variabel (minimal 3) yakni teknologi, dana dan sumber daya manusia. Peningkatan prestasi dalam bidang teknologi dan dana akan dapat diukur dengan cara perhitungan tradisional, seperti output/input, tingkat keuntungan, penurunan ongkos dan sebagainya. Pengukuran tingkat produktivitas manusia tidak dapat hanya diukur dengan cara tersebut di atas, akan tetapi harus juga dengan memperhatikan "apa yang dilakukan dalam kerja"(Pola Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Padang, 1988).

Elizur (1980) mendefinisikan pekerjaan sebagai suatu kelompok jabatan yang identik dalam hal-hal tugas-tugas utama. Oleh karena itu, suatu pekerjaan dapat dianggap sebagai suatu kelompok jabatan yang cukup serupa untuk dapat diliput dan dianalisis. Suatu rangkaian pekerjaan terdiri dari beberapa pekerjaan dengan tugas yang serupa namun berbeda dalam tingkat, yaitu sekelompok pekerjaan dengan tugas-tugas serupa diurutkan tingkatnya sesuai dengan tingkat pekerjaannya.

Dosen sebagai staf pengajar diperguruan tinggi mempunyai serangkaian pekerjaan yang mempunyai tingkat dan urutan yang sudah jelas dan tergambar dalam tri darma perguruan tinggi. Prestasi kerja dosen akan

terlihat dari kesuksesannya melaksanakan setiap point dari tri darma tersebut. Jenjang promosi atau kenaikan pangkat dosen di dasarkan pada pencapaian yang diperolehnya dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian pada masyarakat. Untuk memperoleh promosi atau kenaikan pangkat seorang dosen akan melakukan penilaian atas prestasi kerja yang di laksanakan (Keputusan Menpan No.059/U/1988. Tgl. 16 Februari 1988).

Berkenaan dengan penilaian kerja Ranupandojo (1983) mengemukakan bahwa setiap organisasi perlu melakukan penilaian atas prestasi kerja anggotanya. Sistem penilaian prestasi kerja yang jelas akan dapat membantu dalam memberikan umpan balik tentang kondisi prestasi kerja dan tingkat produktivitas anggota organisasi tersebut. Berbagai metoda dapat dipilih untuk melakukan penilaian prestasi kerja. Di antara metoda tersebut (Pola penilaian prestasi kerja Karyawan PT. Semen Padang, 1988) adalah;

- a Teknik perbandingan (Comparative Techniques), dimana penilaian dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan yang satu dengan keryawan yang lainnya dalam departemen atau kelas yang sama. Cara ini mudah dilakukan, tetapi hasilnya kasar, dan tidak teliti karena tidak ada kriteria pengukuran yang jelas dan lebih bersifat subjek-

tif.

- b Indeks langsung (Direct Indices) dimana penilaian hasil kerja karyawan didasarkan kepada tingkat absensi, produktivitas, kelambanan dan sebagainya. Cara ini juga mudah, tetapi hasilnya kasar dan tidak teliti karena tidak mencerminkan kontribusi yang sebenarnya dalam pencapaian tujuan kerja.
- c Berdasarkan watak pribadi (Apraisal Based on Traits) dimana pengukuran hasil didasarkan kepada karakteristik pribadi karyawan seperti daya inisiatif, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan dan sebagainya. Karakteristik pribadi ini harus dijabarkan secara lebih jelas agar tidak menimbulkan kekaburan pengertian. Dalam cara ini setiap karakteristik tersebut ditentukan penilaiannya seperti bagus sekali, rata-rata di bawah rata-rata dan jelek. Cara ini cukup banyak dipakai karena mudah, tetapi hasilnya kasar dan bersifat subjektif.
- d Pencapaian sasaran (Goal Setting) dimana penilaian hasil kerja dilakukan dengan mengaitkan hal tersebut dalam pencapaian sasaran. Teknik yang dipakai dalam metoda ini adalah suatu sistem yang dikenal dengan Management By Objectives (MBO)
- e Standar-standar absolut (Absolut Standards) dimana penilaian dilakukan dengan memperbandingkan hasil

kerja terhadap standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan secara tertulis dalam bentuk tertentu.

- g Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) dimana pengamatan tingkah laku difokuskan kepada 12 besaran Jabatan (Job Dimension) yaitu; absensi, disiplin, tanggung jawab, mutu kerja, volume kerja, kepatuhan, ketekunan, kecekatan/keterampilan, inisiatif/kreatifitas, kejujuran, hubungan serta kerjasama serta kepemimpinan.

Sedangkan Ranupandojo (1983) mengemukakan metoda penilaian karyawan sebagai berikut;

- a Penilaian secara "kebetulan" tidak sistimatis dan sering membahayakan.
- b Metoda tradisional yang sistimatis yang mengukur karakteristik karyawan, sumbangan karyawan pada organisassi atau keduanya.
- c Tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan manajemen berdasarkan sasaran (MBS) atau yang dikenal dengan Management By Objectives

Cukup beragam metoda yang dapat dipilih untuk melakukan penilaian atas prestasi kerja seseorang. Khusus untuk penilain kerja atas seorang staf pengajar perguruan tinggi di atur melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 095/U/1980 Tanggal 16 Februari 1988, Tentang Penilaian

Prestasi Kerja Staf Pengajar Perguruan Tinggi. Pasal 8 surat keputusan dimaksud menyatakan bahwa "Setiap tenaga pengajar Perguruan Tinggi yang akan dinilai melakukan penilaian terhadap prestasi kerjanya sendiri sesuai dengan butir kegiatan tersebut dalam Lampiran II Surat Keputusan Menpan Nomor 59/MENPAN/1987.

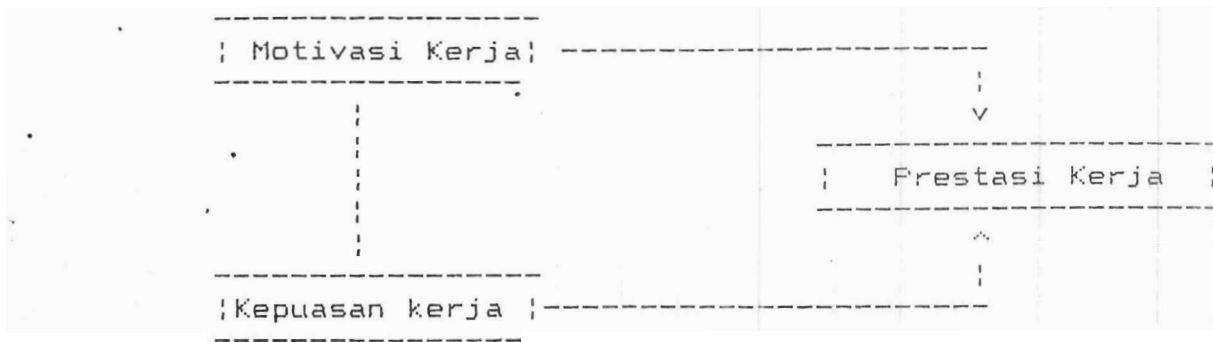
Lampiran Surat Keputusan Menpan Nomor 59 Tahun 1987 menyatakan bahwa untuk mencapai tingkat tertentu maka unsur yang dinilai adalah; a) unsur pendidikan dan pengajaran, b) unsur penelitian, c) unsur pengabdian pada masyarakat dan d) unsur penunjang tri darma perguruan tinggi.

B

Kerangka Konseptual

Seperti telah dikemukakan, para ahli sepakat bahwa motivasi kerja seseorang mempengaruhi prestasi kerjanya. Dalam hal ini, semakin tinggi motivasi kerja yang dimilikinya maka diharapkan prestasi kerja juga akan semakin tinggi dan baik. Selanjutnya rasa puas yang dirasakan seseorang dalam pekerjaannya juga akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Dalam hal ini tingkat kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan seseorang untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Dosen adalah satu dari profesi dimana orang memperlihatkan unjuk kerjanya. Menghubungkan teori yang telah dikemukakan di atas dengan dosen sebagai profesi yang berkiprah dalam lapangan perguruan tinggi, diduga prestasi

kerja mereka juga terkait erat dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hal ini dapat digambarkan dalam skema berikut.



C Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan maka diajukan hipotesis sebagai berikut;

- 1 Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang
- 2 Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang
- 3 Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama dengan prestasi kerja deosen perguruan tinggi negeri di kotamadya Padang.

BAB III

METODOLOGI

A *Populasi dan Sampel*

Populasi penelitian ini adalah dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang. Perguruan Tinggi yang berada di Kotamadya Padang sebanyak 3 yaitu Universitas Andalas, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Padang serta Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol. Mengingat cukup besarnya jumlah dosen pada ketiga perguruan tinggi tersebut maka pengambilan sampel dilakukan sebagai berikut : Terlebih dahulu ditentukan fakultas yang akan mewakili setiap perguruan tinggi melalui random sampling. Dari fakultas yang terpilih sebagai sampel diambil 10 persen dari jumlah dosen secara proposional random sampling. Adapun fakultas yang terpilih sebagai sampel adalah Fakultas Pertanian dengan jumlah dosen 174 orang, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial dengan jumlah dosen 156 orang dan Fakultas Tarbiyah dengan jumlah dosen 47 orang. Dengan demikian maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 38 responden.

B *Jenis dan Sumber Data*

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Sumatera Barat. Sedangkan sumber data adalah dari responden.

C *Teknik dan Alat Pengumpul Data*

Data di kumpulkan melalui angket dan wawancara. Melalui angket khususnya yang berkaitan dengan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dikembangkan melalui skala Likert dengan rentangan 1 sampai dengan 4. Data yang terkait dengan prestasi kerja dijarung dengan menggunakan daftar isian yang dapat mengungkapkan prestasi kerja para dosen tentang keempat unsur yang dinilai seperti yang dimaksudkan dalam Keputusan Menpan 1987 tentang penilaian prestasi kerja staf pengajar perguruan tinggi. Data tentang prestasi kerja setelah ditabulasi ditentukan point tertinggi dan terendah. Berdasarkan angka terendah dan tertinggi tersebut dilakukan penilaian atas empat kelompok dengan nilai 1 sampai dengan 4. Angket disebarakan secara serentak pada semua responden.

D *Teknik Analisis Data*

Data yang terkumpul di tabulasi dan di analisis dengan korelasi ganda dan parsial. Analisis dilakukan dengan bantuan komputer. Analisis korelasi parsial dimaksudkan untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja apabila kepuasan kerja dianggap konstan dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja dosen apabila motivasi kerja dianggap konstan, Sedangkan korelasi ganda dimaksudkan untuk melihat hubungan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

E *Penjelasan Istilah*

Untuk menghindarinya adanya perbedaan interpretasi atas istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka dirasa perlu untuk memberikan penjelasan atas istilah yang digunakan. Istilah yang hendak dijelaskan tersebut adalah sebagai berikut :

- a Perguruan Tinggi Negeri di Kotamadya Padang adalah Perguruan Tinggi Negeri yang menyelenggarakan pendidikan S1, di sini adalah Universitas Andalas. Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Padang dan Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol.
- b Motivasi Berprestasi adalah motivasi yang dimiliki oleh staf pengajar ketiga perguruan tinggi tersebut, untuk berprestasi dalam tugasnya yakni melaksanakan tri darma perguruan tinggi
- c Kepuasan kerja adalah perasaan staf pengajar ketiga perguruan tinggi di atas sejauh mana kebutuhan mereka dapat terpenuhi
- d Prestasi kerja adalah prestasi yang di hasilkan staf pengajar ketiga perguruan tinggi tersebut dalam merealisasi tri darma perguruan tinggi.

I *Jadwal Kegiatan Penelitian*

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan dalam waktu 6 bulan dengan perincian sebagai berikut :

- 1 Penyusunan Proposal dari tanggal 1 September 1992

- sampai 20 Sepetember 1992
- 2 Pengurusan Surat Izin tanggal 21 Sepetember sampai 30 Sepetember 1992
 - 3 Penysunan Instrumen tanggal 1 Oktober sampai 20 Oktober 1992
 - 4 Uji coba instrumen tanggal 21 Oktober 1992
 - 5 Revisi dan Perbanyak Instrumen tanggal 22 Oktober sampai .11 Nopemeber 1992
 - 6 Pengumpulan Data ke lapangan tanggal 12 Nopemeber sampai 26 Nopember 1992
 - 7 Tabulasi data tanggal 27 Nopemeber sampai 10 Desember 1992
 - 8 Analisis Data dan penulisan draf 11 Desember sampai 21 Januari 1993
 - 9 Finalisasi dan pengadan laporan 22 Januari 1993 sampai 31 Januari 1993.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A Deskripsi Data

Responden penelitian ini adalah dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang. Ketiga perguruan tinggi tersebut adalah Universitas Andalas (UNAND), Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Padang dan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol. Responden penelitian adalah 38 responden. Dari 38 responden tersebut dapat digambarkan hal-hal sebagai berikut.

1. Pendidikan

Berkenaan dengan pendidikan yang diperoleh oleh responden maka dari 38 responden 13 responden (34,2%) berpendidikan sarjana (S1), 15 responden (39,5%) berpendidikan magister (S2) dan 10 responden (26,3%) berpendidikan doktor (S3). Secara rinci sebaran pendidikan responden digambarkan pada tabel berikut.

TABEL 1 : Pendidikan Responden

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sarjana (S1)	13	34,2
2	Magister (S2)	15	39,5
3	Doktor (S3)	10	26,3
	Jumlah	38	100

Sumber; Pengolahan Data Primer 1993

2. Golongan

Berdasarkan jawaban yang diberikan responden, dari 38 responden 2 responden (5,3%) bergolongan IIIa, 5 responden (13,2%) bergolongan IIIb, 7 responden (18,4%) bergolongan IIIc, 4 responden (10,4%) bergolongan IIId, 11 responden (29,9%) bergolongan IVa, 5 responden (13,2%) bergolongan IVb, 4 responden (10,5%) bergolongan IVc. Tabel 2 berikut menggambarkan sebaran golongan responden.

TABEL 2 : Golongan

NO.	Golongan	Jumlah	Persentase
1	IIIa	2	5,3
2	IIIb	5	13,2
3	IIIc	7	18,4
4	IIId	4	10,5
5	IVa	11	29,9
6	IVb	5	13,2
7	IVc	4	10,5
Jumlah		38	100

Sumber: Pengolahan Data Primer 1993

3. Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat responden ada yang dapat terlaksana sekali dalam dua tahun dan yang tidak terlaksana dalam masa waktu tersebut. Di antara 38 responden 14 responden (36,8%) dapat naik kejenjang kepangkatan berikutnya dalam masa dua tahun sedangkan 24 responden (63,2%) lainnya tidak dapat naik pangkat dalam waktu dua tahun. Lebih jauh penyebab kenapa mereka tidak dapat naik pangkat dalam waktu juga bervariasi. Dari jawaban responden 2 responden (8,4%) meny-

takan tidak naik pangkat karena tidak terpenuhinya persyaratan yang dibutuhkan, 3 responden (12,5%) menyatakan karena birokrasi yang sulit, 8 responden (33,3%) menyatakan karena malas mengurusnya dan 11 responden (45,8%) menyatakan penyebab tidak naik pangkat dalam dua tahun adalah karena tugas belajar. Rincian penyebab keterlambatan naik pangkat responden digambarkan pada tabel 3 berikut.

TABEL 3 : Sebab Keterlambatan Kenaikan Pangkat

NO.	Sebab Keterlambatan	Jumlah	Persentase
1	Tidak mencukupi persyaratan	2	8,4
2	Birokrasi yang sulit	3	12,5
3	Malas mengurus	8	33,3
4	Tugas belajar	11	45,8
	Jumlah	38	100

Sumber : Pengolahan Data Primer 1993.

4. Mata Kuliah Yang Dibina

Dari jawaban responden jumlah mata kuliah yang mereka bina adalah, 1 responden (2,6%) menyatakan tidak memberikan mata kuliah pada tahun ajaran 1991/1992, 6 responden (15,8%) memberikan kuliah untuk satu mata kuliah, 12 responden (31,6%) memberikan kuliah untuk dua mata kuliah dan 19 responden (50%) memberikan kuliah untuk tiga atau lebih mata kuliah. Sebaran mata kuliah yang dibina responden tertera pada tabel 4 berikut

TABEL 4 : Mata Kuliah Yang Dibina t.a 1991/1993

NO.	Jumlah Mata Kuliah	Jumlah	Persentase
1	Tidak memberi kuliah	1	2,6
2	Satu mata kuliah	6	15,8
3	Dua mata kuliah	12	31,6
4	Tiga mata kulai atau lebih	19	50,0
	J u m l a h	38	100

Sumber: Pengolahan Data Primer 1993

5. Penulisan Diktat/Penuntun Kuliah/Handout

Dalam memberi kuliah ada responden yang memberikan diktat/buku penuntun/handout pada mahasiswa dan ada pula yang tidak menggunakannya. Dari 38 responden 20 responden (52,6%) menyatakan membuat atau menggunakan diktat/buku penuntun/handout dalam perkuliahannya dan 18 responden (47,4%) lainnya tidak menggunakannya. Jumlah diktat/ buku penuntun/handout yang dibuat responden juga bervariasi. Berdasarkan jawaban responden 7 responden (18,4%) membuat diktat/buku penuntun/handout untuk satu mata kuliah 10 responden (26,3%) membuat untuk dua mata kuliah dan 3 responden (7,9%) membuatnya untuk tiga mata kuliah. Dan tidak seorang respondenpun yang membuatnya untuk empat atau lebih mata kuliah. Sebaran lebih lanjut tentang pembuatan diktat /buku penuntun/handout oleh responden terlihat di tabel 5 berikut.

TABEL 5 : Penulisan Diktat/Buku Penuntun Kuliah/Handout

NO.	Jumlah Diktat	Jumlah	Persentase
1	Tidak membuat	18	47,4
2	Untuk Satu Mata Kuliah	7	18,4
3	Untuk dua mata kuliah	10	26,3
4	Untuk tiga mata kuliah	3	7,9
4	Untuk empat mata kuliah	0	0
Jumlah		38	100

Sumber : Pengolahan Data Primer 1993

6. Penasehat Akademis.

Dari 38 responden 21 responden (55,3%), menjadi penasehat akademis mahasiswa untuk tahun ajaran 1991/1992. Jumlah mahasiswa yang dibimbing responden sebagai penasehat akademis adalah 13 responden (34,2%) membimbing satu sampai sepuluh orang mahasiswa, 4 responden (10,5%) membimbing sebelas sampai dua puluh orang mahasiswa. Secara jelas rincian tersebut digambarkan dalam tabel 6 berikut.

TABEL 6 : Penasehat Akademis

NO.	Jumlah Mahasiswa Bimbingan	Jumlah	Persentase
1	Tidak membimbing mahasiswa	21	55,3
2	1 sampai 10 mahasiswa	13	34,2
3	11 sampai 20 mahasiswa	4	10,5
4	21 samapai 30 mahasiswa	0	0
5	Lebih dari 30 mahasswa	0	0
Jumlah		38	38

Sumber: Pengolahan Data Primer 1993

7. Pembimbing Mahasiswa KKN

Dari 38 responden 21 responden (55,3%) menjadi pembimbing mahasiswa KKN pada tahun ajaran 1991/1992 dan 17 responden (44,7%) orang lainnya tidak kebagian tugas dalam membimbing mahasiswa KKN. Selanjutnya sebaran jumlah mahasiswa yang dibimbing oleh responden dalam KKN tersebut adalah, 4 responden (10,5%) membimbing satu sampai tiga orang mahasiswa, 8 responden (21,1%) membimbing empat sampai enam orang mahasiswa, 5 responden (13,2%) membimbing tujuh sampai sepuluh orang mahasiswa dan 4 responden (10,5%) membimbing sebelas orang atau lebih mahasiswa. Rincian jumlah mahasiswa yang dibimbing oleh responden tersebut tertera dalam tabel 7 berikut.

TABEL 7 : Membimbing Mahasiswa KKN

NO.	Jumlah Mahasiswa	Jumlah	Persentase
1	Tidak membimbing mahasiswa	17	44,7
2	1 sampai 3 mahasiswa	4	10,5
3	4 sampai 6 mahasiswa	5	21,1
4	7 samapai 10 mahasiswa	4	10,5
4	11 mahasiswa atau lebih	0	0
Jumlah		38	100

Sumber: Pengolahan Data Primer 1993 .

8. Penelitian Perorangan

Dari 38 responden diperoleh jawaban tentang jumlah penelitian yang telah mereka selesaikan selama mereka bertugas sebagai dosen pada perguruan tinggi dimana mereka bertugas berkisar 0 sampai 14 buah penelitian. Ini berarti

jumlah penelitian terbanyak yang diselesaikan responden selama menjadi dosen adalah 14 buah penelitian dan terendah 0. Untuk ini guna memberikan skor peneliti mengelompokkannya atas empat kelompok. Berdasarkan pengelompokan tersebut 9 responden (23,7%) telah menyelesaikan penelitian 0 sampai dengan 4, 16 responden (42,1%) menyelesaikan 5 sampai dengan 8, & responden (18,4%) menyelesaikan 9 sampai 12 penelitian 6 responden (15,8%) menyelesaikan 13 sampai 16 penelitian. Rincian lebih lanjut tergambar pada tabel 8 berikut.

TABEL 8 : Penelitian Perorangan

Nº.	Jumlah penelitian Perorangan	Jumlah	Persentase
1	1 sampai 4 penelitian	9	23,7
2	5 sampai 8 penelitian	16	42,1
3	9 sampai 12 penelitian	7	18,4
4	12 sampai 16 penelitian	6	15,8
Jumlah		38	100

Sumber : Pengolahan Data Primer 1993

9 Penelitian kelompok

Jumlah penelitian kelompok yang telah diselesaikan oleh ke 38 responden berkisar dari 0 sampai 34 penelitian. Ini berarti penelitian kelompok terbanyak yang diselesaikan oleh seorang responden adalah 34 buah penelitian dan terendah adalah 0. Untuk ini guna memberi skor peneliti mengelompokkannya atas empat kelompok. Berdasarkan pengelompokan tersebut maka 19 responden (50 %) menyelesaikan 0 sampai 9 penelitian kelompok, 12 responden (31,6%) menyelesaikan 10

sampai 18 penelitian kelompok, 5 responden (13,2%) menyelesaikan 19 sampai 27 penelitian dan 2 responden (5,2%) menyelesaikan 28 sampai 36 penelitian kelompok. Rincian lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

TABEL 9 : Penelitian Kelompok

NO.	Jumlah Penelitian Kelompom	Jumlah	Persentase
1	0 sampai 9 penelitian	19	50,0
2	10 sampai 18 penelitian	12	31,6
3	19 sampai 27 penelitian	5	13,2
4	28 sampai 36 penelitian	2	5,2
Jumlah		38	100

Sumber : Pengolahan Data Primer 1993

10. Buku Ilmiah

Jumlah buku ilmiah yang telah ditulis oleh responden berkisar antara 0 sampai 21 buah buku. Untuk tujuan pen- skoran peneliti mengelompokan atas empat kelompok. Ber- dasarkan pengelompokan tersebut maka 12 responden (31,6%) telah membuat buku ilmiah antara 0 samapi dengan 5 buku, 16 responden (42,11%) telah membuat 6 sampai 11 buku, 7 res- ponden (18,4%) membuat 12 sampai 17 buku dan 3 responden (7,9%) membuat 18 samapi 23 buah buku. Rincian pembuatan buku ilmiah oleh responden tergambar pada tabel 10 berikut:

TABEL 10 : Buku Ilmiah

NO.	Jumlah Buku Ilmiah	Jumlah	Persentase
1	0 sampai 5 buku	12	31,6
2	6 sampai 11 buku	16	42,1
3	12 sampai 17 buku	7	18,4
4	18 sampai 23 buku	3	7,9
Jumlah		38	100

Sumber : Pengolahan Data Pimer 1993

11. Penelitian Perorangan Yang Dimuat pada Jurnal Ilmiah

Penelitian perorangan yang telah dimuat dalam jurnal ilmiah memperlihatkan persentase yang sangat kecil sekali. Dari 38 responden yang menyatakan penelitiannya pernah dimuat dalam jurnal ilmiah berjumlah 7 responden atau 18,42 persen. Sedangkan 31 responden atau 81,54 persen menyatakan belum pernah penelitiannya dimuat dalam jurnal ilmiah.

12. Penelitian Kelompok yang dimuat pada Jurnal Ilmiah

Penelitian kelompok yang dimuat dalam jurnal ilmiahpun angka sangat kecil. Berdasarkan jawaban responden dari 38 responden hanya 7 responden atau 13,2 persen yang menyatakan penelitiannya pernah dimuat dalam jurnal ilmiah. Sedangkan 33 responden atau 86,8 persen menyatakan penelitian kelompok mereka belum pernah dimuat dalam jurnal ilmiah.

13. Pengabdian Masyarakat atas Biaya Lembaga

Kegiatan pengabdian masyarakat dengan biaya lembaga di-

mana responden bekerja yang telah dilakukan oleh responden antara 1 sampai dengan 8 kali kegiatan. Untuk memberi skor peneliti mengelompokanya menjadi empat kelompok. Berdasarkan pengelompokan tersebut diperoleh jawaban responden, 5 responden (13,2%) tidak pernah melakukan kegiatan, 13 responden (34,2%) melakukan kegiatan masyarakat antara 1 sampai 2 kali, 11 responden (28,9%) melakukan 5 sampai 6 kali dan 3 responden (7,8%) melakukan 7 sampai 8 kali kegiatan. Rincian kegiatan masyarakat denganh biaya lembaga sendiri yang telah dilakukan responden tergambar pada tabel 11 berikut:

TABEL 11 : Pengabdian Masyarakat atas Biaya Lembaga

NO.	Jumlah Pengabdian	Jumlah	Persentase
1	Tidak pernah	5	13,2
2	1 sampai 2 kali	13	34,2
3	3 sampai 4 kali	11	28,9
4	5 sampai 6 kali	6	15,9
5	7 sampai 8 kali	3	7,8
Jumlah		38	100

Sumber : Pengolahan Data Fimer 1993

14. Pengabdian Masyarakat atas Biaya Sendiri

Kegiatan pengabdian pada masyarakat juga dilakukan responden dengan biaya sendiri. Dari 38 responden 14 (36,8%) diantaranya belum melakukan kegiatan pada masyarakat dengan menggunakan biaya sendiri. Hasil tabulasi data memperlihatkan bahwa responden telah melakukan kegiatan ini antara 1 sampai 8 kali. Untuk memberi skor pada kegiatan tersebut peneliti mengelompokan atas empat kelompok. Berdasarkan

pengelompokan tersebut diperoleh jawaban responden 12 responden (36,8%) telah melakukan 1 sampai 2 kali, 6 responden atau (31,6%) melakukan 3 sampai 4 kali, 3 responden (7,9%) melakukan 5 sampai 6 kali dan 3 responden lainnya (7,9%) melakukannya antara 7 sampai 8 kali. Tabel 12 berikut menggambarkan kegiatan masyarakat atas biaya sendiri yang dilakukan responde:

TABEL 12 : Pengabdian Masyarakat atas Biaya Sendiri

NO.	Jumlah Pengabdian	Jumlah	Persentase
1	Tidak pernah	14	36,8
2	1 sampai 2 kali	12	31,6
3	3 sampai 4 kali	6	15,8
4	5 sampai 6 kali	3	7,9
5	7 sampai 8 kali	3	7,9
Jumlah		38	100

Sumber : Pengolahan Data Fimer 1993

15. Menyajikan Makalah atas Kemauan Sendiri

Dari data yang terkumpul responden menyajikan makalah pada pertemuan ilmiah atas kemauannya sendiri antara 0 sampai dengan 8 kali. Berdasarkan jawaban responden 8 responden (21,1%) menyatakan belum pernah menyajikan makalah atas kemauan sendiri. Untuk pemberian skor data yang terkumpul dikelompokkan atas empat kelompok. Dengan pengelompokan tersebut 17 responden (44,7%) menyajikan antara 1 sampai 2 kali, 6 responden (15,5%) telah menyajikan makalah antara 3 sampai 4 kali, 4 responden (10,5%) menyajikan antara 5 sampai 6 kali dan 3 responden (7,9%) menyajikannya sebanyak 7 sampai

8 kali. Tabel 13 berikut menggambarkan penyajian makalah pada pertemuan ilmiah atas kemauan sendiri oleh responden.

TABEL 13 : Penyajian Makalah atas Kemauan Sendiri

NO.	Jumlah Penyajian Makalah	Jumlah	Persentase
1	Tidak pernah	8	21,1
2	1 sampai 2 kali	17	44,7
3	3 sampai 4 kali	6	15,8
4	5 sampai 6 kali	4	10,5
5	7 sampai 8 kali	3	7,9
	Jumlah	38	100

Sumber : Pengolahan Data Pimer 1993

16. Penyajian Makalah atas Permintaan Penyelenggara

Responden disamping atas kemauan sendiri juga telah menyajikan makalahnya pada pertemuan ilmiah atas permintaan penyelenggara. Dari 38 responden hanya 4 responden (10,5%) saja yang belum pernah menyajikannya. Hasil tabulasi data memperlihatkan bahwa penyajian makalah oleh responden berkisar antara 1 sampai 13 kali. Untuk pemberian skor data dikelompokkan atas empat kelompok. Berdasarkan pengelompokan tersebut 15 responden (39,5%) telah menyajikan makalahnya antara 1 sampai 3 kali, 9 responden (27,7%) menyajikan antara 4 sampai 6 kali, 7 responden (18,4%) menyajikan sebanyak 7 sampai 9 kali dan 3 responden (7,9%) menyajikan 10 sampai 13 kali. Tabel 14 berikut memperlihatkan penyajian makalah oleh responden pada pertemuan ilmiah atas permintaan penyelenggara.

17. Partisipasi sebagai Moderator/Femandu. Hasil tabulasi data tentang keikutsertaan responden sebagai moderator atau femandu pada pertemuan timiah adalah sebagai berikut: 4 responden (10,5%) menyatakan belum pernah berpartisipasi sebagai moderator. 23 responden (60,5%) telah berpartisipasi antara 1 sampai 4 kali, 8 responden (21,2%) menyatakan berpartisipasi antara 5 sampai 4 kali, 3 responden (7,9%) berpartisipasi antara 9 sampai 12 kali, tidak seorang respondenpun yang telah berpartisipasi di atas 13 kali sebagai moderator. Tabel 15 berikut menggambarkan partisipasi responden sebagai moderator pada pertemuan timiah.

Sumber : Pengolahan Data Primer 1993

NO. : Jumlah penyajian Makalah	Jumlah	Persentase
1 : Tidak pernah	4	10,5
2 : 1 sampai 3 kali	15	39,5
3 : 4 sampai 6 kali	9	27,7
4 : 7 sampai 9 kali	7	18,4
5 : 10 sampai 13 kali	3	7,9
Jumlah	38	100

TABEL 15 : Partisipasi sebagai Moderator

NO.	Jumlah Menjadi Moderator	Jumlah	Persentase
1	Tidak pernah	4	10,5
2	1 sampai 4 kali	23	60,5
3	5 sampai 8 kali	8	21,1
4	9 sampai 12kali	3	7,9
5	lebih dari 13 kali	0	0
Jumlah		38	100

Sumber : Pengolahan Data Pimer 1993

18. Jabatan pada Lembaga Sendiri

Jabatan yang dipegang oleh responden dilembaga sendiri bermacam-macam diantaranya sebagai dekan, ketua jurusan, ketua labor, ketua kelompok studi sekretari jurusan, sekretaris KKN dan lain-lain. Hasil tabulasi data memperlihatkan bahwa 17 responden (44,7%) belum pernah memegang jabatan dilembaga tempat bekerja. Dari 21 responden (45,3%) yang telah pernah memegang jabatan tersebut, memegang antara 1 sampai 7 kali. Untuk kebutuhan skoring data dikelompokkan atas empat kelompok. Berdasarkan pengelompokan tersebut maka 6 responden (15,7%) memegang jabatan antara 1 sampai 2 kali, 8 responden (21,1%) memegang jabatan antara 3 sampai 4 kali, 3 responden (7,9%) telah memegang jabatan antara 5 sampai 6 kali dan 4 responden (10,55) memegang jabatan lebih dari tujuh kali. Jabatan yang dipegang oleh seorang responden bukanlah sama pada setiap kali dipegangnya. Meskipun ada yang sama itu biasanya hanya untuk dua kali jabatan. Tabel 16 berikut memperlihatkan frekwensi jabatan yang

dipegang responden pada lembaga dimana mereka bekerja.

TABEL 16 : Jabatan pada Lembaga Sendiri

NO.	Jumlah Menjabat	Jumlah	Persentase
1	Tidak pernah	17	44,7
2	1 sampai 2 kali	6	15,9
3	3 sampai 4 kali	8	21,1
4	5 sampai 6 kali	3	7,9
5	lebih dari 7 kali	4	10,5
Jumlah		38	100

Sumber : Pengolahan Data Pimer 1993

19. Jabatan Di Luar Lembaga Sendiri

Jabatan yang dipegang oleh responden diluar lembaga dimana mereka yang dimaksudkan adalah jabatan yang menunjang prestasi mereka sebagai dosen. Berbagai jabatan telah dipegang responden diantaranya sebagai pejabat di perguruan tinggi swasta, di lembaga pendidikan non formal, di organisasi kemasyarakatan dan lain sebagainya. Hasil tabulasi data menyatakan bahwa 24 orang responden (63,2%) menyatakan belum pernah memegang jabatan di luar lembaga tempat mereka bekerja. Data yang terkumpul dikelompokkan menjadi empat untuk kepentingan skoring. Berdasarkan pengelompokan tersebut maka 9 responden (23,7%) telah memegang jabatan antara 1 sampai 2 kali, 2 responden (5,3%) telah memegang jabatan antara 3 sampai 4 kali, 3 responden memegang jabatan antara 5 sampai 6 kali, tidak seorang respondenpun yang memegang jabatan diluar lembaganya lebih dari 7 kali. Tabel 17 berikut menggambarkan frekwensi responden memegang jabatan

di luar lembaganya sendiri.

TABEL 17 : Jabatan di luar Lembaga Sendiri

NO.	Jumlah Menjabat	Jumlah	Persentase
1	Tidak pernah	24	63,2
2	1 sampai 2 kali	9	13,7
3	3 sampai 4 kali	2	5,3
4	5 sampai 6 kali	3	7,9
5	lebih dari 7 kali	0	0
Jumlah		38	100

Sumber : Pengolahan Data Pimer 1993

B Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji pada penelitian ini menyangkut tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Kedua variabel bebas tersebut adalah motivasi berprestasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Pengujian hipotesis dilakukan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan kedua variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis yang diuji dalam penelitian ini sebanyak tiga hipotesis yaitu :

- 1 Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadaya Padang

Hasil analisis statistik memperlihatkan $r_{x_1y} = 0,39$; $p < 0,01$. (lihat lampiran). Hal ini berarti bahwa hubungan antara motivasi kerja dosen perguruan

tinggi negeri kotamadya Padang dengan prestasi kerjanya adalah positif dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Selanjutnya bila dilihat sumbangan relatif variabel motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja adalah 77,88 %. sedangkan sumbangan efektifnya adalah 15,72%. Ini berarti bahwa dengan hanya memperhitungkan variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dan mengabaikan faktor-faktor lain maka sumbangan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah 77,88 %. Dan bila faktor lain selain kepuasan kerja juga diperhatikan maka sumbangan motivasi berprestasi dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang terhadap prestasi kerja mereka hanya 15,72%.

- 2 Terdapat hubungan yang berarti antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri Kotamadya Padang

Hasil analisis statistik memperlihatkan $r_{xy} = 0,20$; $p < 0,22$. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dosen perguruan tinggi negeri Kotamadya Padang dengan prestasi kerja mereka. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan ditolak. Bila dilihat subangan relatif variabel kepuasan kerja pada prestasi kerja adalah 22,12 % saja. Sedangkan sembangan efektifnya adalah 4,46%. Hal ini berarti

dengan hanya memperhitungkan kepuasan kerja dan motivasi berprestasi maka 4,46 % prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka. Dengan ditolaknya hipotesis yang dikemukakan maka kepuasan kerja tidak berhubungan positif berarti dengan prestasi kerja. Implikasinya adalah prestasi kerja dosen tidak secara berarti dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka. Bila kondisi ini dihubungkan dengan tingkat kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow yakni kebutuhan psikologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri yang pemenuhannya secara hirarki, maka tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap prestasi kerja diduga disebabkan karena pada saat ini dorongan seorang untuk bekerja baru dilandasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan tingkat pertama yaitu kebutuhan psikologis. Kondisi ini mengakibatkan seseorang memacu prestasi kerja mereka bukan karena kepuasan kerja yang mereka peroleh, tetapi bertujuan untuk mengejar tingkat kepangkatan yang lebih tinggi. Dengan pangkat yang lebih tinggi mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan psikologis mereka secara lebih baik. Dugaan ini juga mempunyai relevansi dengan pendapat yang dikemukakan oleh Straus dan Sayles yang dikutip Handoko (1986) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja penting untuk aktualisi-

sasi diri. Aktualisasi diri menurut hirarki kebutuhan Maslow berada pada tingkat yang paling tinggi. Disamping itu instrumen penelitian yang dikembangkan melalui skala Likert dengan memperhitungkan beberapa indikator tidak mencakup semua indikator yang merupakan indikator kepuasan kerja.

- 3 Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.

Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi ganda. Sebelum analisis dilaksanakan dilakukan analisis prasyarat untuk menggunakan analisis korelasi ganda. Analisis dimaksud adalah analisis linearitas dan analisis mutual independen antara kedua variabel bebas. Hasil analisis memperlihatkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linera sedangkan hubungan X_1 dengan X_2 adalah independen yang diperlihatkan oleh $r_{X_1 X_2} = 0,04 : p < 0,82$. Jadi antara kedua variabel bebas hubungannya benar-benar independen. Koefisien korelasi ($r_{YX_1 X_2}$) = 0,45, koefisien diterminasi (R^2) = 0,20. Ini berarti sumbangan efektif sebesar 20% (lihat lampiran).

Hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama dengan uji F dapat dilihat pada tabel 20

berikut.

TABEL 19: Hasil Analisis Regresi Ganda Variansi
Motivasi Berprestasi dan Variansi Kepuasan
Kerja dengan Prestasi Kerja.

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regresi	375,81	2	187,90	4,42	0,02*
Residu	1486,50	35	42,47	--	--
Total	1862,31	37	----	--	--

* = signifikan

Dari tabel 19 di atas terlihat bahwa regresi ganda Y atas X_1 dan X_2 adalah positif dan signifikan pada taraf signifikansi 0.02. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Persamaan regresi ganda yang diperoleh adalah $Y = 62,24 + 0,32 X_1 - 0,23 X_2$ diterima secara meyakinkan.

BAB V

RINGKASAN, KESIMPULAN DAN SARAN

A *Ringkasan*

Dosen sebagai salah satu unsur pelaksana proses belajar mengajar di Perguruan Tinggi diharapkan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tri darma perguruan tinggi. Perguruan tinggi dengan dosen berkualifikasi tinggi mempunyai peluang untuk melaksanakan fungsi dalam merealisasi tri darma tersebut dengan lebih baik. Dosen dengan kualifikasi tinggi antara lain ditandai oleh tingginya produktifitas atau prestasi kerja mereka. Karol dan Murdick (1982) menyatakan bahwa motivasi sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Straus dan Sayles (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja penting untuk untuk aktualisasi diri.

Masalah penelitian adalah apakah terdapat hubungan positif berarti anatar motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan prtestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya padang baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif berarti antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dengan dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama.

Populasi penelitian adalah semua dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang. Sampel ditetapkan dengan cara proposional random sampling. Data dikumpulkan melalui angket yang dikembangkan melalui pola skala Likert dan daftar isian. Analisis data menggunakan regresi ganda dan parsial.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di kotamadya Padang (YX_1) sebesar 0,39 : $p < 0,01$. Sumbangan relatifnya adalah 77,88% dan sumbangan efektifnya sebesar 15,72%. Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang (YX_2) adalah 0,20 : $p < 0,22$. Sumbangan relatifnya sebesar 22,12% dan sumbangan efektifnya adalah 4,46%. Koefisien korelasi ganda antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya padang (YX_1X_2) adalah 0,45 : $p < 0,02$. Sumbangan efektifnya sebesar 20%.

B Kesimpulan

Berdasarkan data yang terkumpul dan analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut,

- 1 Terdapat hubungan positif berarti antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.
- 2 Tidak terdapat hubungan positif berarti antara kepuasan

kerja dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.

- 3 Terdapat hubungan yang positif berarti antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama dengan prestasi kerja dosen perguruan tinggi negeri di Kotamadya Padang.

C Saran-saran

Sehubungan dengan kesimpulan penelitian maka disarankan hal-hal sebagai berikut,

- 1 Untuk meningkatkan prestasi kerja dosen maka faktor motivasi berprestasi perlu dijadikan pertimbangan.
- 2 Perlu dilakukan pengkajian dan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan prestasi kerja baik kaitannya dengan faktor motivasi kerja dan faktor kepuasan kerja ataupun dengan faktor-faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J.S. (1964). Toward an Understanding of Inquiri, Journal of Abnormal Psichology
- Davis, K. (1969). Human Bavior At Work: Organizational Behavior. Tokyo. Mc. Graw-Hill. Inc
- Dessler, Gary. (1978). Orgnization and Management: A Contingency Approach. New-York. Prentice-Hall
- Elizur Dov. (1980). Job Evaluation: A Systematic Approach. (Hamzah Rahmulyati. Alih Bahasa). Evaluasi Pekerjaan. Jakarta. Gramedia
- Gallerman, S>W. (1970). Motivation and Produktivity. India. D>B. Taraporeva Sons & Co, Private Ltd.
- Handoko, T.H. (1986). Manajemen. Yokyakarta. BPFE-LMP2M AMP-YKPN.
- Hersey, P. & K. Blanchard. (1978). Management of Organizational Bahavior: Utilizing Human Resources. New Delhi: Prentice Hall of India Private Limited.
- Lock, E.A. (1969) What's Job Satisfaction?. Organizational Behavior and Human Performance.
- March G. James & Simon A. Herbert. (1958). Organization. John Wiley & Sons, Inc.
- Maslow, A.H. (1970). Motivation and Personality. New-York: Harper & Row
- McClelland, C.D. (1962). Business Drive and National Achievement. Havard Business Review. Juli-August.
- Pidarta Made. (1991). Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Para Dosen Dan Pegawai Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya. (Makalah Disamapaikan pada Temu Ilmiah dan Kongres Nasional I Devisi Administrasi Pendidikan ISPI)
- Ranupandojo Heidjrachman. (1983). Manajemen Personalialia. Yokyakarta. BPFE.
- Steers, R.M., Mowday, R.T. (1981). Employed Turnover and Post-decision Accomodation Processes, dalam L.L Cummings dan B.M. Staw (eds), Research and Organizational Behavior (Vol.3). Greenwich, Com: JAL Press.

Terry, G.R. (1986) Principle of Management. (Winardi. Alih Bahasa). Azas-Azas Manajemen. Bandung. Alumni

Van Dersal. N.R. (1968). The Successful Supervisor in Government and Business. London: Sir Isaac Pitman & Son. Ltd.

----- (1988) Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Nomor 095/U/1988 Tanggal 16 Februari 1988. Tentang Tata Kerja Panitia Penilai dan Tata Cara Penilaian Angka Kredit Jabatan Tenaga Pengajar Perguruan Tinggi. Depdikbud Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.

----- (1988) Pola Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Semen Padang.

DATA PENELITIAN

** NAMA FILE: nian

#####

Resp.	X1	X2	Y
#####	#####	#####	#####

1	122	79	69
2	102	82	81
3	100	87	80
4	114	84	86
5	106	90	72

6	107	72	70
7	111	76	78
8	114	73	86
9	132	93	84
10	120	96	84

11	114	86	81
12	109	79	82
13	112	86	83
14	111	80	86
15	116	91	68

16	129	93	70
17	111	91	72
18	122	84	86
19	124	62	88
20	121	78	82

21	108	88	84
22	114	88	81
23	108	79	84
24	116	90	81
25	121	69	84

26	113	74	68
27	108	80	70
28	111	91	70
29	98	78	71
30	104	79	84

31	96	92	68
32	94	96	70
33	103	93	70
34	112	87	69
35	106	87	72

36	109	77	72
37	94	86	82
38	103	83	68

#####

PAKET ANALISIS STATISTIK PENDIDIKAN
Distribusi Frekuensi Data
Menas Versi 3.0 (c) 1990: Dr. Nasrullah Aziz
Laboratorium Komputer FPM IKIP Padang
#####

Nama Peneliti : SULASTRI
Nama Lembaga : IKIP PADANG
Tgl. Analisis : 9 DESEMBER 1992
Nama File : NIAN

Nama Var. X : MOTIVASI KERJA

Var. X = Rekaman X Nomor : 1

Banyak resp. semua : 38
Banyak data kosong : 0
Banyak resp. hit. : 38

#####

Klas Interval	fo	fk	%fk
134 - 141	0	38	100.00
126 - 133	2	38	100.00
118 - 125	6	36	94.74
110 - 117	13	30	78.95
102 - 109	12	17	44.74
94 - 101	5	5	13.16

Total 38

Rata-rata = 110.921
 Simp. Baku = 9.006
 Median = 110.730
 Modus = 110.500

#####

PAKET ANALISIS STATISTIK PENDIDIKAN

Distribusi Frekuensi Data

Monas Versi 3.0 (c) 1990: Dr. Nasrullah Aziz

Laboratorium Komputer FPTK IKIP Padang

#####

Nama Peneliti : SULASTRI
 Nama Lembaga : IKIP PADANG
 Tgl. Analisis : 9 DESEMBER 1992
 Nama File : NIAN

Nama Var. X : KEPUASAN KERJA

Var. X = Rekaman X Nomor : 2

Banyak resp. semua : 38

Banyak data kosong : 0

Banyak resp. hit. : 38

** TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI - VARIABEL: X 2

#####

Klas Interval	fo	fk	%fk
97 - 101	1	38	100.00
92 - 96	5	37	97.37
87 - 91	11	32	84.21
80 - 86	8	21	55.26
77 - 81	9	13	34.21
72 - 76	4	4	10.53

Total 38
 #####

Rata-rata = 84.695
 Simp. Baku = 6.782
 Median = 85.250
 Modus = 83.170

#####

** KORELASI ANTAR VARIABEL

```
#####
```

X	1	2	Y
1	1.000	0.038	0.392
p	0.000	0.816	0.014
2	0.038	1.000	-0.204
p	0.816	0.000	0.217
Y1	0.392	-0.204	1.000
p	0.014	0.217	0.000

```
#####
```

p = probabilitas keliru

KORELASI PARSIAL

```
#####
```

Korelasi	kcoef. r	p
r 1,y-2	0.409	0.012
r 2,y-1	-0.238	0.153

```
#####
```

p = probabilitas keliru

PAKET ANALISIS STATISTIK PENDIDIKAN

Analisis Regresi Berganda

McNas Versi 3.0 (c) 1990: Dr. Nasrullah Aziz

Laboratorium Komputer FFK IKIP Padang

#####

Nama Peneliti : SLASTRI
 Nama Lembaga : IKIP PADANG
 Tgl. Analisis : 9 DESEMBER 1992
 Nama File : NIAN

Nama Variabel Bebas X 1 : MOTIVASI KERJA
 Nama Variabel Bebas X 2 : KEFLASAN KERJA
 Nama Variabel Terikat Y : PRESTASI KERJA

Variabel Bebas X 1 = Rekaman Nomor : 1
 Variabel Bebas X 2 = Rekaman Nomor : 2
 Variabel Terikat Y = Rekaman Nomor : 3

Banyak resp. semua : 38
 Banyak data kosong : 0
 Banyak resp. hit. : 38

** STATISTIK INDUK :

#####

X	0	1	2	Y
0	38	4215	3226	2956
1	4215	470533	357917	328310
2	3226	357917	275572	250586
Y	2956	328310	250586	231808

#####

** Matriks Jumlah Produk :

#####

X	1	2	Y
1	3,000.78	85.69	927.38
2	85.69	1,701.56	-362.84
Y	927.38	-362.84	1,862.31

#####

** Matriks Interkorelasi

#####

X	1	2	Y
1	1.00	0.04	0.39
p	0.00	0.82	0.01
2	0.04	1.00	-0.20
p	0.82	0.00	0.22
Y	0.39	-0.20	1.00
p	0.01	0.22	0.00

=====
p = probabilitas keliru .

** Koefisien Regresi:
 ~~~~~

Beta 0 = - 62.24  
 Beta 1 = 0.32  
 Beta 2 = -0.23

Galat Baku Estimasi = 6.52  
 R ganda = 0.45  
 Kcoef. Determ. (R<sup>2</sup>) = 0.20

\*\* TABEL RANGKUMAN ANALISIS REGRESI

~~~~~

Sumber	JK	db	RK	F	p
Regresi	375.81	2	187.90	4.42	0.02
Residu	1,486.50	35	42.47	—	—
Total	1,862.31	37	—	—	—

~~~~~

\*\* BOBOT SUMBERAN VARIABEL BEBAS

~~~~~

Variabel X	Korelasi r _{xy}	Sumbangan Relatif SR%	Sumbangan Efektif
1	0.39	77.68	15.72
2	-0.20	22.12	4.46
Total	—	100.000	20.18

~~~~~

# PAKET ANALISIS STATISTIK PENDIDIKAN

Analisis t test & F test

Monas Versi 3.0 (c) 1990: Dr. Nasrullah Aziz

Laboratorium Komputer FPTK IKIP Padang

#####

Nama Peneliti : SLLASTRI

Nama Lembaga : IKIP PADANG

Tgl. Analisis : 9 DESEMBER 1992

Nama File : NIAN

Nama Variabel X : MOTIVASI KERJA

Nama Variabel Y : PRESTASI KERJA

Variabel X = Rekaman Nomor : 1

Variabel Y = Rekaman Nomor : 3

Banyak resp. semua : 38

Banyak data kosong : 0

Banyak resp. hit. : 38

## \*\* STATISTIK INDUK \*\*

#####

| X | 0    | 1      | Y      |
|---|------|--------|--------|
| 0 | 38   | 4215   | 2956   |
| 1 | 4215 | 470533 | 328810 |
| Y | 2956 | 328810 | 231808 |

#####

## \*\* Matriks Jumlah Produk :

#####

|   | 1         | Y         |
|---|-----------|-----------|
| 1 | 3,000.781 | 927.375   |
| Y | 927.375   | 1,862.313 |

#####

## \*\* KESIMPULAN ANALISIS \*\*

Rata-rata x = 110.921  
 Sbd Deviasi x = 9.006  
 Rata-rata y = 77.789  
 Sbd Deviasi y = 7.095

r xy = 0.392  
 t xy = 17.815  
 F xy = 1.611



