

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DAN KINERJA KARYAWAN DALAM MENGEMBANGKAN SISTEM INFORMASI AKADEMIK DI STAIN JURAI SIWO

Yuyun Yunarti.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Email: yuyunyunarti300977@gmail.com

Abstrak

Tercapainya tujuan organisasi pendidikan tidak hanya tergantung pada ketersediaannya sarana dan prasarana yang memadai, akan tetapi tergantung juga pada peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas dan perannya. STAIN Jurai Siwo Metro merupakan satu-satunya perguruan tinggi Islam di Kota Metro. Dalam pengellaan dan peningkatan kualitas kerja tentunya didukung oleh kualitas kinerja yang baik sehingga akan menghasilkan capaian kinerja yang maksimal. Motivasi menjadi salah satu faktor pendukung dalam mencapai kinerja yang maksimal

Pengujian hipotesis terbukti bahwa variabel motivasi kerja dengan dimensi yang terdiri dari keberhasilan pekerjaan (X_1), Pengakuan alas prestasi (X_2), Pekerjaan itu sendiri (X_3), Tanggung jawab (X_4) dan Pengembangan (X_5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Ddan pada kinerja karyawan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam pengembangan sistem informasi akademik di STAIN Jurai Siwo Metro. hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai ($19,35 > 8,56$) dan nilai signifikan F sebesar 0.001 yang lebih kecil pada taraf signifikan 5%. Dengan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,7293 artinya kontribusi variabel independen memberikan kontribusi sebesar 72,93% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel penelitian sebesar 27,07%

Kinerja dosen berdasarkan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat ditunjukkan dengan nilai F_{tabel} lebih besar dibandingkan dengan F_{hitung} yaitu $19,21 > 15,38$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dibandingkan taraf signifikan yaitu sebesar 5% maka model dikatakan signifikan ada pengaruh antara kinerja dosen dalam pengembangan sistem informasi akademik. Begitu juga kinerja karyawan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai F_{hitung} yaitu $26,42 > 18,09$ dan nilai signifikan 0,000 lebih besar dibandingkan taraf signifikan pada 5%

Keywords: *Kinerja, Pengembangan, Motivasi, Akademik, Karyawan, Dosen*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan serta pertumbuhan globalisasi dan era informasi yang semakin pesat disertai terbukanya perdagangan bebas merupakan tantangan dalam pelaksanaan pembangunan Bangsa Indonesia.¹ Menghadapi tantangan tersebut, pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan pembangunan antara lain dengan pendayagunaan aparatur Negara dan meningkatkan sumber daya manusia termasuk pada institusi pendidikan. STAIN Jurai Siwo Metro sebagai penyelenggara Pendidikan Tinggi menjadi bagian yang sangat penting terkait pengelolaan pendidikan dalam keikutsertaannya mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tercapainya tujuan organisasi pendidikan tidak hanya tergantung pada ketersediaannya sarana dan prasarana yang memadai, akan tetapi tergantung juga pada peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas dan perannya.² STAIN Jurai Siwo Metro merupakan satu-satunya Perguruan tinggi Islam di kota Metro. Dalam menghadapi tantangan tersebut Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro berupaya untuk mengarahkan, memotivasi dan memberikan peluang baik dosen dan karyawan untuk meningkatkan kualitas sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga capaian kinerjanya menjadi lebih baik. Oleh karena itu dosen dan karyawan yang berkualitas harus dapat menjalankan tupoksinya (tugas pokok dan fungsi) sesuai dengan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Sebagai profesi yang bertugas meningkatkan kualitas finer daya manusia dengan menghasilkan lulusan yang unggul, intelektual, moral, serta memiliki komitmen yang tinggi berbagai peran sosial, seorang dosen harus mampu mentransformasikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada mahasiswa, menerapkan berbagai strategi, dan model pembelajaran. Sesuai dengan tujuan pendidikan yaitu pendidikan tidak sekedar proses alih budaya dan alih ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) tetapi juga sekaligus sebagai proses alih nilai (*transfer of value*) artinya pendidikan disamping proses peralihan dan transmisi.³

Pengetahuan juga berkenaan dengan proses perkembangan dan pembentukan kepribadian atau karakter masyarakat dalam rangka internalisasi nilai-nilai budi pekerti kepada peserta didik maka perlu adanya optimalisasi pendidikan. Dosen juga harus dapat menciptakan pembelajaran yang menarik sehingga materi dapat tersampaikan dengan maksimal. Begitu pula bagi karyawan, karyawan harus mampu memberikan layanan informasi yang diperlukan oleh mahasiswa dan dosen demi kelancaran administrasi dan proses perkuliahan. Baik dosen maupun karyawan semestinya memiliki motivasi kerja yang tinggi agar produktivitasnya meningkat dan kinerjanya dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi yang membutuhkannya khususnya bagi mahasiswa. Dosen dan karyawan tidak dapat melepaskan diri kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempat bekerjanya. Hal ini berkaitan erat dengan kualitas hasil kinerja dosen dan karyawan itu sendiri :ag sesungguhnya dipengaruhi oleh motivasi kerja masing-masing individu yang didukung oleh sistem informasi akademik dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja dosen dalam melakukan pembelajaran

¹ Efendi, Rofik, Pengaruh motivasi dan kinerja dosen dalam mengembangkan system informasi akademik, Realita 3-4

² *ibid*

³ Petrus Nyavon, Pengaruh Kinerja Dosen dengan mahasiswa, jurnal Psikobarneo, Vol. 4. No 2. 2016, 184-196

menurut persepsi mahasiswa yang dilakukan oleh Pusat Penjaminan Mutu (P2M) dilihat dari tiga aspek yaitu profesional, personal, dan sosial nampak bahwa masih banyak dosen dari ketiga aspek tersebut yaitu aspek profesionalnya, personal serta sosial masing kurang yaitu dalam gala sedang. Berdasarkan pengamatan tantangan yang dihadapi STAIN Jurai Siwo Metro saat ini adalah banyak dosen yang bekerja hanya atas dasar rutinitas saja, lebih banyak menunggu perintah, dan kurang merasa memiliki STAIN Jurai Siwo Metro hingga mereka bekerja seolah-olah tanpa memperhatikan karir, dosen juga enggan melaksanakan kegiatan Tridarma perguruan Tinggi karena dituntut harus mengerjakan laporan keuangan yang terkadang menjadi kendala dalam melaksanakan tugasnya karyawan juga masih banyak yang bekerja atas dasar perintah saja, masih kurang inovasi, kreatifitas dan kurang rasa memiliki terhadap STAIN, padahal pihak STAIN Jurai Siwo Metro mempunyai tujuan yang harus dapat dicapai melalui dosen yang ada sebagai pelaku proses pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan secara khusus tentang motivasi kerja agar para dosen dan karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik secara individu maupun kelompok, Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dorongan untuk melaksanakan segala sesuatu yang lebih baik dan sebelumnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan, yaitu terselenggaranya pendidikan dan pengajaran yang berkualitas Sebagai titik kajian dalam penelitian ini adalah pendapat Herzberg yang telah mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka perlu dikasi lebih luas dengan tujuan penelitian:

1. Mengetahui sejauh mana pengaruh dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan kinerja karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Jurai Siwo Metro.
2. Mengetahui faktor motivasi yang paling dominan pada kinerja dosen dan kinerja karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Jurai Siwo Metro.

B. KERANGKA TEORI

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan tersembunyi di dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas. Kadang-kadang kekuatan itu berpangkal pada naluri, kadang-kadang berpangkal pada suatu keputusan rasional, tetapi lebih sering hal itu merupakan perpaduan kedua proses tersebut. Motivasi dihadapkan pada pengambilan keputusan mengenai pengorganisasian Serta produktivitas dan suatu organisasi.¹

Motivasi adalah dorongan untuk melaksanakan segala sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan, yaitu terselenggaranya pendidikan dan pengajaran yang berkualitas². menurutormrod motivasi adalah sesuatu yang dapat memberikan energi, arah dan kegigihan tertentu

³ Gomes, Foustino Cardoso, manajemen sumber daya manusia (Yogyakarta. Andi Offset. 1977).h. 25

⁴ Ibid, h.26

yang membuat dapat bergerak, terarah pada tindakan yang sudah dilakukan³. Menurut Donald motivasi adalah suatu perubahan energy seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan dalam diri. Pendapat lain juga mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perubahan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan tercapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan⁴

Berdasarkan pendapat tersebut motivasi adalah suatu usaha atau tindakan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik-baik dalam pendidikan maupun pengajaran sehingga menghasilkan keputusan dan hasil terbaik.

Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As'ad bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Menurut Smith dan Wakeley menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer, bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut. Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dan dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang

⁵ Ormrod, J.E, Educational Psychology, Developing Learner, (New Jersey : Merrill Prentice Hall, 2002), h. 268

dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya

Motivasi Kerja

Motivasi bagi pegawai perlu diketahui oleh pimpinan atau setiap orang yang bekerja melalui orang lain. Motivasi kerja merupakan proses mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Masalah tersebut menjadi tugas bagi pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.⁴Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang.

Menurut Moekijat dalam Atyanto Motivasi kerja adalah dorongan yang bersifat internal/external pada individu yang menimbulkan antusiasisme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik⁵

Salah seorang pelopor yang mendalami teori motivasi adalah Maslow yang berkarya sebagai ilmuwan dan melakukan usahanya pada pertengahan dasawarsa empat puluhan. Telah umum diketahui bahwa hasil-hasil pemikirannya kemudian dituangkan dalam buku yang berjudul "*motivation and personality*" sumbangan maslow mengenai teori motivasi sampai dewasa ini tetap diakui, bukan hanya dikalangan teoritis, akan tetapi juga di kalangan praktisi.

Menurut As'ad bahwa ada 5 kelompok kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri. Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Proses di atas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku, digantikan kebutuhan selanjutnya yang mendominasi tetapi dapat menjadi sangat penting bila seseorang menghadapi situasi khusus seperti disingkirkan, diancam atau dibuang. Meskipun suatu kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku tidak hilang, hanya intensitasnya lebih kecil.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg disebut dengan teori model dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional ialah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan ialah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berakar bersumber dari luar diri seseorang. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg adalah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang berpengaruh kuat dalam kehidupan keprofesionalan seseorang apakah yang bersifat intrinsik atau yang bersifat ekstrinsik.

⁶ Hani Handoko, *Manajemen Manusia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE, 2001), h.

⁷ Atyanto, *Kepemimpinan dan Motivasi Kélfjhd*, (JRBI, Yogyakarta, 2010), 11.204

Motivasi faktor adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurnanya dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misal kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagaimana disebut dalam teori dua faktor, yaitu:

1. Isi (content = *Satisfiers*) pekerjaan
 - a. Prestasi (*achievement*)
 - b. Pengakuan (*recognition*)
 - c. Pekerjaan itu Sendiri (*the work it self*)
 - d. Tanggung Jawab (*responsibility*)
 - e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakan (Job-content) yaitu kandungan kerja pada tugasnya.
2. Faktor Higennis (motivasi=*dissatisfiers*)
 - a. Gaji atau upah (*wages or salaries*)
 - b. Kondisi kerja (*working*)
 - c. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*)
 - d. Hubungan antara pribadi (*interpersonal relation*)
 - e. Kualitas supervise (*quality supervisor*)⁶

Berdasarkan teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus dilaksanakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini dapat terpenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan, mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan adakalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan sesuatu tugas yang menarik untuk dikerjakannya. Ini adalah suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa, sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

a. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow

Maslow mengemukakan bahwa motivasi manusia didorong oleh kebutuhan yang berurutan dalam hierarki, yang dimulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam konteks pekerjaan, hal ini berarti seseorang akan terdorong untuk bekerja jika kebutuhan dasar mereka terpenuhi (seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan). Setelah itu, kebutuhan akan rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan akhirnya aktualisasi diri menjadi motivator yang lebih kuat. Kebutuhan fisiologis: Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar.

- 1) Kebutuhan akan rasa aman: Keamanan pekerjaan dan kondisi kerja yang stabil.
- 2) Kebutuhan sosial: Rasa kebersamaan dan hubungan yang baik dengan rekan kerja.
- 3) Kebutuhan akan penghargaan: Pengakuan atas pencapaian dan keberhasilan.
- 4) Kebutuhan aktualisasi diri: Pencapaian potensi penuh dalam pekerjaan dan pengembangan diri.
- 5) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemenuhan kebutuhan ini terutama

dikaitkan dengan kekayaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

6) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki sense of belonging yang tinggi.
- b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
- d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran. kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*) Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan Seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai symbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi

banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol - simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

e) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional. Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk: 1) mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kerja, 2) sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan dan, 2) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi).⁷

Pada pengukuran kinerja (*performance measurement*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya, Miner dalam Sainulmenetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam empat kelompok besar yaitu; 1) Berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai (mampu mengeluarkan daya kreatifitas, inovasi dan inisiatif), 2) Kuantitas kerja pegawai (dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu), dan 2) Kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya dan 4) Target dalam bekerja sudah dapat dicapai Keempat indikator pengukuran tersebut yang akan digunakan sebagai acuan dalam mengukur kinerja pegawai di lingkungan instansi STAIN Jurai Siwo Metro. Kinerja pegawai mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di dalam implementasi mereka melayani program sosial, memfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang yang lain lebih pandai daripada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, digambarkan, dan terukur. Aspek dalam kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien
- d. Berhubungan baik dengan staff lain
- e. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- f. Mempunyai sikap yang positif dalam pekerjaan

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kinerja perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya kerja dan kondisi ekonomi) dan

⁷ Ibid. 95

atribut individual antara lain kemampuan dan keterampilan. Kinerja biasanya meningkatkan kepuasan para pegawai dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah

Metode-Metode Motivasi

Metode motivasi adalah cara-cara yang digunakan oleh individu atau organisasi untuk meningkatkan semangat, kinerja, dan produktivitas dalam lingkungan kerja. Berbagai metode dapat digunakan untuk mendorong orang agar lebih termotivasi dalam bekerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Berikut adalah beberapa metode motivasi yang umum diterapkan dalam dunia kerja, berdasarkan teori dan praktik psikologi motivasi:

1. Memberikan Penghargaan (Reward)
2. Pemberian Tanggung Jawab dan Otonomi
3. Peningkatan Keterlibatan Karyawan
4. Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development)
5. Pemberian Umpan Balik (Feedback)
6. Fleksibilitas Kerja

Kinerja Pegawai

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori motivasi Klasik oleh FW Taylor; teori Maslow's Need Hierarchy oleh A.H. Maslow; Herzberg's Two Factor Theory oleh Frederick Herzberg; McClelland's Achievement Motivation Theory oleh McClelland; Alderfer's Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory oleh Alderfer; teori Motivasi Human Relation; teori Motivasi Claude S. George. Namun, dari beberapa teori di atas peneliti mencantumkan dua teori Maslow's Need Hierarchy oleh A.H. Maslow dan Herzberg's Two Factor Theory oleh Frederick Herzberg dalam penelitian ini. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tuas pokok instansi, bahan untuk perencanaan menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Menurut Kustarini dan As'ad, Kinerja pegawai adalah bentuk kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Waktu yang telah

ditentukan, bermutu dan tepat sasaran.⁸ Pendapat lain kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, menurut Mangkunegara kinerja pegawai adalah hasil secara kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Merujuk beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan sarasannya berdasarkan pada Capaiannya.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional. Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk: 1) mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kerja, 2) sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan dan, 3) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.⁹

Pada pengukuran kinerja (*performance measurement*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya, Miner dalam Sainul menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam empat kelompok besar yaitu: 1) Berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai (mampu mengeluarkan daya kreatifitas, inovasi dan inisiatif), 2) Kuantitas kerja pegawai (dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu), dan 3) Kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya dan 4) Target dalam bekerja sudah dapat dicapai Keempat indikator pengukuran tersebut yang akan digunakan sebagai acuan dalam mengukur kinerja pegawai di lingkungan instansi STAIN Jurai Siwo Metro.

Kinerja pegawai mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di dalam implementasi mereka melayani program sosial, memfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang yang lain lebih pandai daripada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, digambarkan, dan terukur. Aspek dalam kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien
- d. Berhubungan baik dengan staff lain
- e. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- f. Mempunyai sikap yang positif dalam pekerjaan

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kinerja perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya kerja dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan keterampilan. Kinerja alasannya meningkatkan kepuasan para pegawai dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah.

⁸Moh As'ad, Psikologi Industri dan Perencanaan Sistem Produksi, LCM, Yogyakarta), p. 89

⁹ Ibid. 95

Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah bentuk kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran, Seorang dosen kinerjanya terukur melalui tridarma perguruan tinggi yaitu pengajaran dan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Berdasarkan ketiga aspek tersebut maka dalam bidang pengajaran dan pendidikan beban tugas dosen dihitung dengan rincian sebagai berikut: memberikan perkuliahan pada program sarjana, vokasi satu SKS berarti 60 menit tatap muka 1-2 jam kegiatan terstruktur 1-2 jam kegiatan mandiri untuk jumlah mahasiswa 40 atau kurang, asistensi satu SKS sama dengan 2 x 60 menit tatap muka perminggu untuk 25 mahasiswa atau kurang, bimbingan kuliah kerja terprogram satu SKS sama dengan 50 jam kerja per semester untuk 25 mahasiswa atau kurang, bimbingan tugas (skripsi/tugas akhir) satu SKS berarti 6 orang mahasiswa, seminar terjadwal satu SKS berarti 50 menit tatap muka, 1-2 kegiatan terstruktur, dan 1-2 jam kegiatan mandiri perminggu selama satu semester untuk 25 mahasiswa. Bidang penelitian bidang tugas dosen untuk penelitian adalah sebagai berikut keterlibatan dalam satu penelitian kelompok atau penelitian untuk meningkatkan kemampuan meneliti berbeban 2 SKS, pelaksanaan penelitian mandiri berbeban 4 SKS. Penulisan kegiatan penulisan naskah buku, menerjemahkan/menyadur, dan menyunting harus disetujui Ketua STAIN Jurai Siwo Metro, dilaksanakan maksimum 4 semester. Menulis jurnal naskah buku terbebani 2 SKS, menyunting satu judul naskah buku terbebani 2 SKS. Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat: satu SKS untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat berarti 50 jam kerja Selama satu Semester, perhitungan bagi kegiatan yang kurang atau lebih dari 50 jam kerja per semester disesuaikan.¹⁰Berdasarkan uraian di atas yang menjadi indikator kinerja dosen yaitu pengajaran, kajian ilmiah dan pengabdian masyarakat.

Sistem Informasi Akademik

Sistem informasi Akademik (SIA) suatu program yang digunakan untuk memfasilitasi mahasiswa dan dosen dalam mengakses segala informasi yang terkait dengan kegiatan akademik dan kegiatan pembelajaran. Aspek-aspek yang terdapat dalam Sistem informasi akademik yaitu penyusunan KRS, Validasi data, Kartu Hasil Studi (KHS), informasi terkait dengan pembelajaran, nilai dosen dan semua hal terkait dengan pelayanan informasi bagi mahasiswa dan dosen.

Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disiopol” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsure paksaan. Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. Disiplin kerja

¹⁰ Muktar Hadi, dkk, Buku Pedoman Akademik, STAIN Jurai Siwo 2012

menurut Siagian adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut The Liang Gie disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/ sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/ lembaga dan norma sosial yang berlaku. Soejono mengemukakan bahwa "Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat Waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti Cara-Cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik".

Analisis Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data atau residual dalam model regresi memenuhi asumsi distribusi normal. Beberapa metode atau uji yang umum digunakan untuk uji normalitas dalam uji asumsi klasik yaitu Uji Shapiro-Wilk: Merupakan salah satu uji yang paling populer untuk menguji normalitas, terutama untuk sampel kecil ($n < 50$). Uji ini menguji apakah data berasal dari distribusi normal atau tidak. Jika nilai $p > 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai p -value = 0,0053 lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,005 maka data berdistribusi normal

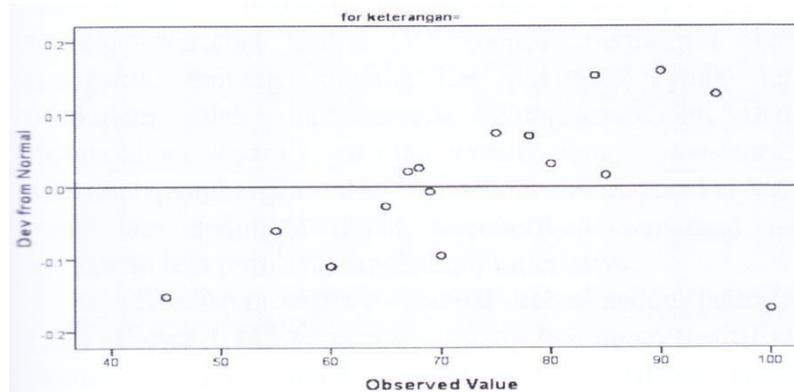
Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam menguji di antaranya dengan menggunakan metode Grafik, Park Gleser, Barlett dan Rank Spearman. Dalam penelitian ini uji yang dilakukan yaitu dengan menggunakan korelasi Rank Spearman, dengan menggunakan metode ini gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya ρ dari masing-masing variabel independen.

Pengujian asumsi regresi berganda dengan pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi gejala Heteroskedastisitas atau ketidaksamaan varians dari nilai sisaan atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Maka hal tersebut dikatakan ada gejala Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik yaitu model yang tidak terjadi heteroskedastisitas deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot diagram, dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (Y prediksi sesungguhnya) yang telah distudentized.

Detrended normal Q-Q Plot of nilai



Secara visual terlihat bahwa tidak ditemukan adanya pola tertentu yang teratur, bergelombang, melebar kemudian menyempit sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut Waktu (time series) atau ruang. Hal ini memiliki arti bahwa satu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun sebelumnya dan berikutnya atau dipengaruhi oleh series dan waktu tertentu. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Pendeteksian Autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic Durbin Watson (uji DW).

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai DW sebesar 1,873 sehingga tidak terjadi autokorelasi sebab angka DW termasuk dalam Kriteria 1.55 sampai dengan 2.46 yang, menyatakan bahwa pendeteksian ini tidak ada atau tidak terjadi autokorelasi.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Jurai Siwo Metro, Serta melihat variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dan dosen langkah pertama untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dilakukan dengan analisis regresi Timer berganda yang akan dianalisis dengan menggunakan uji F untuk membuktikan kebenaran hipotesis penama, dan uji t untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS versi 17 diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis dihasilkan persamaan regresi yang dihasilkan yaitu :

$$Y = 32,325 + 2,312(X_1) + 2,326(X_2) + 6,203(X_3) - 5,232(X_4) + 4,527(X_5)$$

Model di atas dapat dijelaskan sebagai berikut dihasilkan konstanta 32,325 artinya jika motivasi kerja tetap maka akan berdampak pada kinerja akan tetap juga. Peningkatan koefisien pada setiap variabel bebas juga akan menyebabkan peningkatan pada variabel y yaitu kinerja Sebesar 2,312 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (terikat), sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,7293 artinya sebesar 72, 93% motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sisanya dijelaskan oleh variabel diluar penelitian. atau menunjukkan bahwa model regresi di atas menunjukkan adanya

pengaruh yang besar dan kuat (karena nilainya di atas 0,500) pada kedua

variabel dan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 68,1%. Selanjutnya dari model di atas menunjukkan adanya hubungan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (yang memiliki nilai konstanta 28,057 dan variabel bebas beberapa item memiliki hubungan yang positif artinya hubungan yang searah seperti pada variabel keberhasilan pekerjaan (X1) dan Pekerjaan itu sendiri (X2).

Sedangkan yang memiliki hubungan terbalik (tidak searah) karena diawali dengan tanda minus) yaitu pada variabel-variabel pengakuan atas tanggung jawab (X4) namun demikian kesemua variabel-variabel memiliki pengaruh. Secara umum pengaruh tersebut ajukan apabila variabel keberhasilan pekerjaan (X1), Pekerjaan itu sendiri (X2) mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan meningkatbegitu juga sebaliknya.

1. Uji Hipotesis

Pengaruh bersama antara variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 terhadap Y_1 akan diuji dengan uji F pada taraf signifikan 5%, apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini benar maka diuji sebagai berikut:

Hasil perhitungan pada tabel 4 terlihat bahwa nilai F_{hitung} (23,423) lebih besar dari F_{tabel} (5,2874) dan signifikan (0,000) lebih kecil dibandingkan probabilitas 0005), ini berarti bahwa hubungan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan STAIN Jurai Siwo Metro atau dengan kata lain bahwa pada taraf nyata 5% hipotesis pertama dapat diterima, artinya variasi dari model regresi telah berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama/keseluruhan terhadap variabel terikat.

Besarnya kontribusi variabel (X) secara bersama-sama telah mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 68,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya.

2. Uji Hipotesis II

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5) terhadap variabel terikat (Y). langkah awal yang harus dilakukan yaitu membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikansi 5%. Apabila nilai t_{hitung} tidak masuk dalam jangkauan nilai t_{tabel} maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang kuat dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan sebagai berikut:

Pengujian dengan uji t pada hipotesis kedua ini seluruhnya menerima H_1 dan menolak H_0 . Artinya semua variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di STAIN Jurai Siwo Metro. Untuk menguji hipotesis kedua ini dapat dilihat dari nilai R^2 masing-masing variabel bebas. Apabila dilihat dari nilai R^2 ,masing-masing variabel bebas, nilai R^2 pada variabel (X4) memiliki nilai terbesar yaitu 0,367 dengan probabilitas 0,000 yang berarti bahwa dari keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam model regresi maka variabel (X4) yaitu pekerjaan itu sendiri/tanggungjawab memiliki pengaruh yang paling dominan. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel kinerja karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Jurai Siwo Metro terjawab, dan pada variabel bebas (X) faktor yang paling dominan mempengaruhi yaitu faktor tanggung jawab terhadap kinerja pegawai telah terbukti kebenarannya.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian pada 5 variabel X terhadap variabel Y, hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). seorang pemimpin memberikan suport kepada karyawan untuk keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahannya. Pengakuan ini dapat disampaikan secara lisan atau tertulis dengan memberikan sertifikat penghargaan atau uang tunai dihadapan karyawan yang lain sehingga dapat memberikan semangat bagi karyawan lain untuk meningkatkankinerjanya.

Koefisien regresi variabel keberhasilan pekerjaan (X1) sebesar 2,312 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan (Y) artinya apabila keberhasilan pekerjaan (X1) meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat begitu pula sebaliknya.

Nilai t_{hitung} untuk faktor keberhasilan pekerjaan sebesar 3,290 dengan nilai probabilitasnya 0,022 lebih kecil dari nilai taraf signifikan sebesar 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan keberhasilan pekerjaan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu signifikan. Artinya sangat lemah yaitu dengan menerangkan bahwa variabel terikat Serta ada pengaruh pada keduanya. Nilai yang untuk faktor keberhasilan pekerjaan sebesar 0, 215 artinya kontribusi variabel keberhasilan pekerjaan adalah 21,5% dengan catatan faktor yang lain konstan.

Seorang pemimpin harus memperhatikan karakter dan spesifikasi pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya dan kemudian memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada bawahannya/karyawan untuk mengembangkannya sehingga mencapai prestasi sesuai dengan tingkat kemampuannya. Koefisien regresi variabel pengakuan terhadap prestasi (X2) sebesar 2,326 yang artinya menunjukkan hubungan negative atau kurang searah dengan kinerja karyawan (Y).artinyamenunjukkan lingkungan negative atau kurang searah dengan kinerja karyawan (Y).

Nilai t_{hitung} untuk X2 sebesar 6,203 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pengakuan atas prestasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan artinya dapat menerangkan variabel terikat serta ada pengaruh antara keduanya.

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengakuan atas prestasi (X2) sebesar 0,232 artinya kontribusi variabel faktor pengakuan din atas prestasi kinerja karyawan sebesar 32,225% dengan catatan faktor lain konstan dan sisanya dipengaruhi olehvariabel yang lainnya.

Pengaruh variabel pekerjaan itu sendiri (X3) terhadap kinerja karyawan.Hams diyakini bahwa pekerjaan itu mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan lembaga secara keseluruhan. Disamping juga harus diupayakan adanya penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan Serta keahlian masing-masing karyawan.. koefisien regresi variabel pekerjaan itu sendiri (X3) adalah sebesar 6,203 berarti menunjukkan hubungan negative atau hubungan tidak searah dengan kinerja karyawan (Y) artinya apabila variabel pekerjaan itu sendiri ditambah, maka dapat juga kinerja karyawan tersebut akan menurun, begitu juga sebaliknya. Nilai t_{hitung} untuk variabel pekerjaan itu sendiri

(X_3) sebesar 6,203 dengan probabilitas sebesar 0,125 lebih besar dari nilai 0,05 menunjukkan adanya hubungan variabel pekerjaan itu sendiri sangat lemah dalam menerangkan variabel terikat Serta adanya pengaruh pada keduanya. Nilai r^2 variabel pekerjaan itu sendiri sebesar 0,446 atau 44,6% artinya bahwa kontribusi faktor tersebut sebesar 44.6% dengan faktor lain konstan.

Pemberian Wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan dirasa sangat perlu dalam rangka mengupayakan timbulnya rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan tugas koefisien regresi variabel tanggung jawab sebesar -5.232 arti menunjukkan hubungan negative atau tidak searah dengan kinerja karyawan artinya apabila tingkat tanggung jawab itu semakin menurun, maka kinerja karyawan itu akan meningkat begitu pula sebaliknya.

Nilai t_{hitung} untuk X_4 sebesar -5.232 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel tanggung jawab (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan artinya dapat menerangkan variabel terikat Serta ada pengaruh antara keduanya.

Nilai r^2 untuk variabel tanggung jawab (X_4) sebesar 0.462 artinya kontribusi variabel faktor tanggung jawab atas prestasi kinerja karyawan sebesar 46,20% dengan catatan faktor lain konstan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Pengaruh variabel tanggung jawab (X_4) terhadap kinerja karyawan. Harus diyakini bahwa pekerjaan itu mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan lembaga secara keseluruhan. Disamping juga harus diupayakan adanya penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan Serta keahlian masing-masing karyawan. koefisien regresi variabel tanggung jawab (X_4) adalah sebesar -0,462 berarti menunjukkan hubungan positif atau hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y) artinya apabila variabel pekerjaan itu sendiri ditambah, maka dapat juga kinerja karyawan tersebut akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Keberhasilan tugas harus memberikan harapan kepada karyawan khususnya untuk mengembangkan karir dimasa mendatang. Manajer harus mengupayakan kondisi demikian, sehingga akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi.

Koefisien regresi variabel pengembangan sebesar 4,527 yang berarti menunjukkan hubungan positif artinya searah dengan kinerja karyawan, apabila pengembangan dalam pekerjaan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat begitu juga sebaliknya. Jika variabel pengembangan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Nilai t_{hitung} variabel pengembangan sebesar 4,527 dengan probabilitas sebesar 0,003 lebih kecil dari 0.05 ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pengembangan negative atau tidak searah dengan kinerja karyawan dan memiliki pengaruh yang signifikan artinya dapat menerangkan variabel terikat Serta ada pengaruh antara keduanya.

Nilai r^2 sebesar 0,057 artinya 5,7% kontribusi faktor pengembangan terhadap kinerja pegawai adalah 1, 8% dengan catatan faktor lainnya adalah konstan.

KESIMPULAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagai berikut;

1. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa bahwa faktor motivasi kerja yang terdiri dari keberhasilan pekerjaan (X1)_ Pengakuan prestasi (X2), Pekerjaan itu sendiri (X3) Tanggung jawab (X4) dan Pengembangan (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Jurai Siwo Metro, hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{hitung} ($19,35 > 8,526$) dan nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil pada taraf signifikan 5%. Dengan nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,681 artinya variabel bebas terdiri dari keberhasilan pekerjaan, pengakuan atas prestasi, pekerjaan itu sendiri. Tanggung jawab dan pengembangan memiliki kontribusi sebesar 72,93% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel penelitian
2. Faktor motivasi yang pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di STAIN Jurai Siwo Metro. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r^2 yang paling besar dibandingkan dengan variabel yang lainnya. Dengan kata lain variabel tanggung jawab memiliki kontribusi yang paling besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 46,26% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya Kinerja dosen berdasarkan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat ditunjukkan dengan nilai F_{tabel} lebih besar dibandingkan dengan F_{hitung} yaitu $44,26 > 31,26$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dibandingkan taraf signifikan yaitu sebesar 5% maka model dikatakan signifikan artinya ada pengaruh antara kinerja dosen dalam mengembangkan sistem informasi akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad,.Moh, *Psikologi Industri dan Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta, 2001.
- Azwar, S, *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Yogyakarta
- Efendi, Rofiq, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen Dalam Pengembangan Sistem Informasi, *Jurnal Realita*, 2025
- Gomes, Foustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset. 2001.
- Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, 2011
- Hadi, Muktar, dkk, *Baku Pedoman Akademik*, STAIN Jurai Siwo Metro, 2012
- Hasibuan, Malayu SP, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, Buini Aksara, 2001 .
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke III. Yogyakarta. BPFE-UGM. 1996.
- Moon, Philip. *Penilaian Karyawan*. Terjemahan. Edisi I. Jakarta. Pustaka Binaman Pressindo. 1994.
- Santoso Singgih. *Mengolah Data Statistika Secara Profesional*. Versi 18.0. Jakarta. Elekmedia Komputindo. 2001.
- Sihotang, *Manajem Sumber Daya Manusia*, PT Pradana Paratama Jakarta, 2007
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke I. Jakarta : Bumi Aksara. 2005.
- Sudjana, *Metoda Statistika*. Bandung. Tarsito. 2001.
- Suharto dan Cahyono, *Pengaruh Budaya Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Jurnal Siasat Bisnis, 2390.40 Vol. 2, Semarang, 2005
- Sugiono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Sunyoto, D, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta