

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN DAN KARYAWAN  
DALAM MENGEMBANGKAN SISTEM INFORMASI AKADEMIK DI  
STAIN KEDIRI**

**Abstract**

One of the significant factors influential to the accomplishment of teaching-learning process in an educational institution is the role of lecturer and administration staff which is supported by academic information system accordingly organized based on the established standard. Assigned to generate quality human resource having preeminent intellectual, moral and committed to various social role, the lecturer and administration staff should be highly motivated in developing academic information system which, in turn, would improve their performance. The researcher entitled this study "The Effect of Motivation on Performance of Lecturer and Administration Staff in Developing Academic Information System at STAIN Kediri". The focus of this study is mainly based Herzberg's theory of two factors determining motivation, namely *satisfactory* and *continuity* factors. The former consists of Achievement, Recognition, The Work Itself, Responsibility, Advancement, while the latter consists of Technical Supervisor, Inter Personal Relationship, Company Policy Administration. However, only the satisfactory factor which would be elaborated in depth in this research. The objective of this elaboration is to find out whether satisfactory factor has significant effect on the performance of lecturer and employees in developing academic information system and which of the five components of satisfactory factor has the most dominant effect on the performance of lecturer and employees in developing academic information system at STAIN Kediri.

**Kata Kunci :** Motivasi, Sistem Informasi Akademik, Kinerja

**A. Latar Belakang Masalah**

Arus perkembangan globalisasi dan era informasi yang disertai dengan semakin terbukanya perdagangan bebas merupakan tantangan dalam pelaksanaan pembangunan Bangsa Indonesia . Menghadapi tantangan tersebut, pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan pembangunan antara lain dengan pendayagunaan

aparatur negara dan peningkatan sumber daya manusia termasuk pada institusi pendidikan.

Sebagai profesi yang bertugas meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual, moral, serta memiliki komitmen yang tinggi dalam berbagai peran sosial, seorang dosen harus mampu mentransformasikan ilmu pengetahuan yang dia miliki kepada mahasiswa. Begitu pula bagi karyawan harus mampu memberikan layanan informasi yang diperlukan oleh mahasiswa dan dosen demi kelancaran perkuliahan. Baik dosen maupun karyawan semestinya memiliki motivasi kerja yang tinggi agar produktivitasnya meningkat dan kinerjanya dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi yang membutuhkan. Dosen dan karyawan tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempat bekerjanya. Hal ini berkaitan erat dengan kualitas hasil kerja dosen dan karyawan itu sendiri yang sesungguhnya dipengaruhi oleh motivasi kerja masing-masing individu yang didukung oleh system informasi akademik yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran.

Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam tulisan ini adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari belumlah 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.<sup>1</sup> Tetapi hanya pada faktor

---

<sup>1</sup> Gauzali Syadam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1996. Jakarta: Djambatan Indonesia. Hal. 245

pemuasnya saja yang akan dilakukan penelitian. Adapun factor motivasi menurut teori dua factor adalah:

1. Faktor Motivasi atau pemuas, terdiri dari:
  - a. Keberhasilan Pekerjaan (*Achievement*)
  - b. Pengakuan (*Recognition*)
  - c. Pekerjaan itu Sendiri (*The Work Itself*)
  - d. Tanggungjawab (*Responsibility*)
  - e. Pengembangan (*Advancement*)
2. Faktor Pemelihara (*Hygiene*), terdiri dari:
  - a. Teknik Supervisi (*Technical Supervisor*)
  - b. Hubungan antar Pribadi (*Inter Personal Relationship*)
  - c. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administrasi*).
  - d. Gaji dan Insentif (*Wages and Incentive*)
  - e. Kondisi Tempat Kerja (*Working Condition*)

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diurai diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor motivasi yang berupa Keberhasilan Pekerjaan (X1), Pengakuan (X2), Pekerjaan itu sendiri (X3), Tanggung jawab (X4), Pengembangan (X5) mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen

dan karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Kediri ?

2. Diantara kelima faktor motivasi tersebut, faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Kediri ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh dari factor motivasi yang berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan pengembangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Kediri.
2. Untuk mengetahui faktor motivasi yang paling dominan terhadap kinerja dosen dan karyawan dalam mengembangkan sistem informasi akademik di STAIN Kediri.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi Pimpinan STAIN Kediri

Sebagai salah satu masukan bagi pimpinan di segala tingkatan dalam menentukan dan memberikan motivasi yang mengarah kepada kebijakan tentang pengembangan sistem informasi akademik di STAIN Kediri.

2. Bagi Dosen dan Karyawan

Dapat menjadikan masukan dalam mengembangkan potensi dalam diri masing-masing.

3. Peneliti Yang Akan Datang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lebih lanjut.

4. Kepustakaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pustaka untuk pengembangan ilmu mengenai manajemen SDM.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan (bawahan maupun pimpinan) pada unit-unit kerja Jurusan, Program Studi, Bagian Umum, Bagian Administrasi Akademik, Perpustakaan, Laboratorium Komputer, dan unit penunjang lain, sehingga

secara proporsional dapat menumbuhkan sistim informasi akademik pada masa-masing unit kerja dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Data-data yang diperlukan dalam penelitian harus kita cari guna menunjang wawasan kita dalam menyelesaikan masalah. Untuk mendapat data akurat kita langsung membagikan kuesioner kepada karyawan dan pimpinan. Setelah itu baru kita olah dengan regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja.

## **2. Identifikasi Variabel**

a. Variabel bebas (X) = Motivasi yang terdiri dari :

- 1). Keberhasilan Pekerjaan (*Achievement*) (X1)
- 2). Pengakuan (*Recognition*) (X2)
- 3). Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*) (X3)
- 4). Tanggungjawab (*Responsibility*) (X4)
- 5). Pengembangan (*Edvancement*) (X5)

b. Variabel Tergantung (Y) = Kinerja Dosen dan Karyawan dalam mengembangkan Sistim Informasi Akademik di STAIN Kediri.

## **3. Definisi Variabel**

a. Keberhasilan Pekerjaan (*Achievement*)

Kualitas prestasi kerja karyawan setelah selesai melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yang kemudian diberikan kesempatan seluas-luasnya kepada

karyawan untuk mengembangkan, sehingga mencapai prestasi sesuai dengan tingkat kemampuannya.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Ini dapat disampaikan secara lisan dihadapan seluruh karyawan. Dengan menyampaikan surat penghargaan atau pemberian uang tunai. Pengakuan ini akan lebih baik kalau diikuti dengan kenaikan pangkat cepat (promosi jabatan).

c. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

Adalah kegiatan dari karyawan yang mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Disamping itu juga harus diupayakan adanya penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan serta keahlian masing-masing karyawan (*The right man on the right place*).

d. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Pemberian wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan dirasa sangat perlu dalam rangka mengupayakan timbulnya rasa tanggungjawab terhadap keberhasilan tugas.

e. Pengembangan (*Achievement*)

Keberhasilan tugas, harus memberikan harapan kepada karyawan khususnya untuk mengembangkan karir dimasa mendatang. Pimpinan harus mengupayakan kondisi demikian sehingga akan tercipta motivasi kerja.

#### **4. Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan jenisnya maka data yang digunakan atau diperlukan berupa data primer dan data sekunder. Adapun yang dimaksud dengan data primer adalah data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Data ini diperlukan oleh peneliti untuk menjelaskan variabel bebas yang telah diteliti.

Sedangkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia dalam sasaran penelitian, selanjutnya dikumpulkan untuk berbagai tujuan selain penelitian yang dilakukan oleh penulis. Data kinerja karyawan serta gambaran umum tentang obyek dimaksud yaitu bagian yang ada dalam lembaga STAIN Kediri sebagai pengguna informasi.

Untuk data-data jenis primer dikumpulkan melalui angket yang disebarakan pada 45 responden karyawan (pimpinan dan bawahan dilingkungan STAIN Kediri), yaitu untuk memperoleh hasil penilaian tentang fungsi motivasi serta kinerja karyawan dilingkungan STAIN Kediri.

#### **5. Metode Sampling**

Sampel yang ditetapkan berdasarkan sampel secara kuota yakni jumlah sampel yang ditetapkan terlebih dahulu. Sampel ditetapkan sebanyak 45 responden. Besarnya sampel tersebut meliputi jumlah 24 responden untuk pimpinan dan sisanya 21 responden merupakan dosen dan karyawan. Hal ini dimaksud untuk menghindari nilai-nilai subyektifitas dari hasil data tersebut.



## **6. Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini diadakan dengan cara melakukan riset lapangan. Yang dimaksud dengan riset lapangan yaitu mengadakan penelitian langsung di beberapa Jurusan/Program Studi/Bagian/Unit yang ada di STAIN Kediri. Beberapa kegiatan yang dilakukan dalam riset lapangan itu meliputi :

### **a. Survey pendahuluan**

Survey pendahuluan ini bertujuan untuk mengetahui gambaran permasalahan sistem informasi akademik di STAIN Kediri.

### **b. Interview (wawancara)**

Menjelaskan atau menanyakan tentang informasi pentingnya sistem komputerisasi dalam kecepatan serta keberhasilan kerja.

### **c. Observasi**

Mengadakan pengamatan langsung kepada obyek penelitian. Data yang diharapkan dengan teknik ini adalah :

- 1). Kegiatan karyawan dalam melaksanakan kerjanya.
- 2). Kondisi lingkungan kerja dan lain sebagainya.

### **d. Angket (Kuesioner)**

Pengumpulan data dengan menyebar angket tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah tersedia. Data yang akan diperoleh dari teknik ini adalah variabel-variabel motivasi dan yang dapat menimbulkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

e. Dokumenter

Pengumpulan data skunder dilaksanakan dengan menggunakan teknik ini. Data sekunder tersebut antara lain struktur organisasi dan gambaran umum masing-masing Jurusan/Program Studi/Bagian/Unit yang ada. Sedangkan untuk mencari landasan teori dan mengkaji hasil penelitian terdahulu yang dapat membantu memecahkan permasalahan penelitian sebagai dasar penetapan hepotesis, dilakukan dengan studi literatur.

## 7. Metode Analisis Data

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis statistik yang nantinya digunakan menguji hipotesa, pertama adalah dengan cara analisis korelasi untuk menguji validitas butir pertanyaan, uji reliabilitas untuk menguji kendalan variabel selanjutnya menggunakan analisis regresi berganda. Setiap alternatif jawaban kuesioner diberi skor penilaian dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. *Kaeagori sangat baik* dengan skala nilai = 5
- b. *Kategori baik* dengan skala nilai = 4
- c. *Kategori cukup baik* dengan skala nilai = 3
- d. *Kategori kurang baik* dengan skala nilai = 2
- e. *Kategori sangat kurang baik* dengan skala nilai = 1

Selanjutnya dengan memperhatikan pada keakurasian data maka perlu menggunakan instrumen validitas dan instrumen reabilitas.

## **8. Validitas Instrumen**

Sebuah instrumen valid jika instrumen tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah ukuran seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya.<sup>2</sup> Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis butir, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total. Teknik korelasi yang digunakan dalam uji validitas tersebut adalah teknik korelasi product moment dari Pearson.<sup>3</sup>

## **9. Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas juga merupakan kendala suatu alat ukur. Untuk mengetahui keandalan tersebut diperlukan uji reliabilitas, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.<sup>4</sup>

Instrumen yang reliabel berarti jika instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang relatif sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Pengujian secara eksternal dapat dilakukan multi test – retest (*stability*) equivalen, dan gabungan keduanya; sedangkan pengujian internal dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir – butir yang ada dalam instrumen dengan teknik – teknik tertentu. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas item (variabel)

---

<sup>2</sup> Saiffudin Azwar. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. 1997. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal. 67

<sup>3</sup> Ibid., 88.

<sup>4</sup> Ibid., 87.

dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koevisien variasi *Alpha Cronbach*.

Dengan demikian setiap indikator pada variabel X dan variabel Y akan dijabarkan dalam pertanyaan dimana masing-masing indikator atau pernyataan diberi nilai 1 sampai dengan 5 berdasarkan skala *Likert*. Masing masing skor setiap butir pertanyaan dalam satu variabel dijumlahkan.

### **10. Regresi Linier Berganda**

Mengingat jumlah butir pertanyaan dalam setiap variabel tidak sama, maka keseluruhan indikator dalam masing-masing variabel ditimbang untuk memperoleh masukkan tentang kadar kesertaan masing-masing variabel dengan indikatornya dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisanya.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan komputer Program SPSS 10.0 For Windows, maka dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisa untuk mengetahui apakah diterima atau tidaknya hipotesis yang dilakukan. Persamaan regresi berganda natinya secara umum adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi X (Pengaruh Motivasi ) adalah :

$$Y = a + b_1 (X1) + b_2 (X2) + b_3 (X3) + b_4 (X4) + b_5 (X5)$$

Berdasarkan persamaan diatas dinyatakan bahwa :

- a. Y adalah mewakili kinerja karyawan dalam mengembangkan sistem informasi Akademik di STAIN Kediri.
- b. a adalah nilai konstanta perpotongan garis regresi dengan garis horizontal Y.
- c.  $b_1 - b_5$  adalah besarnya koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d. X1-X5 adalah sebutan untuk variabel bebas.

## 11. Pengujian Hipotesis

### a. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk membuktikan kebenaran hopotesis 1 digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_1 : \text{minimal satu variabel bebas} \neq 0 (b_1 \neq 0)^5$$

Uji F ini dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1).  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Artinya variasi dari regresi berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat.

2).  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Secara prinsipil untuk melihat diterima / ditolak dari hipotesis Null maka menggunakan nilai probabilitas (signifikan t) dengan memperhatikan prosentase.

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ), dengan kata lain koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar, hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat .

Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel terikat semakin kecil . Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel terikat. Secara umum dapat diterangkan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 < 1$  .

Apabila dari uji ini diperoleh hasil Sig-F ( $\rho$ )  $\leq 0,05$  berarti variabel bebas secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat, dengan demikian Hipotesis pertama terbukti.

### **b. Pengujian Hipotesis Kedua**

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 2, digunakan uji t yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$$

$$H_1 : b_1 < 0 \text{ (minimal satu } b_1 \neq 0)$$

Pengujian melalui uji t melihat besar taraf signifikansi ( $t_{sig}$ ), apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- 1).  $t_{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya bahwa :
  - a). Variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat.
  - b). Ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.
- 2).  $t_{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya bahwa :
  - a). Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat.
  - b). Tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Langkah selanjutnya adalah mencari koefisien parsial ( $r^2$ ) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien detriminasi parsial ini berguna untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar  $r^2$  suatu variabel

bebas menunjukkan semakin dominan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel bebas yang mempunyai  $r^2$  paling besar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel tergantung pada taraf signifikan 0,05.

Maka secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna jika  $\text{Sig-t} \leq 0,05$ , sedangkan untuk menentukan pengaruh yang dominan dari variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan uji t adalah dengan nilai  $p$  kecil diperoleh nilai  $r^2$  parsial yang terbesar.

## **F. Hasil Penelitian**

### **1. Pengujian Validitas**

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas menunjukkan sejauh mana keakurasian alat ukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Dengan menggunakan instrumen validitasnya, otomatis hasil data penelitian menjadi valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, yang meliputi validitas konstruksi (*Construct Validity*).



Pengujian validitas disini dilakukan pada 45 responden dengan taraf nyata sebesar 0,05. Dimana dari hasil perhitungan dengan menggunakan Program SPSS 10.0 for Windows dapat diketahui nilai dari kuesioner dari tiap variabel dan dari hasil tersebut akan dilihat nilai koefisien korelasi (r-hitung) dengan tingkat probabilitas (Sig 2 tailed) pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ .

Apabila ternyata sig r-hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikan 0.05 atau dengan kata lain Sig r-hitung  $< 0.05$ , maka akan disimpulkan bahwa semua data pada setiap variabel dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis butir dari kelima variabel (lampiran), dapat disimpulkan seperti dalam Tabel 1 sampai dengan Tabel 6 berikut ini :

Tabel : 1  
Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y1	0,883	0,000	0,294	Valid
Y2	0,928	0,000	0,294	Valid
Y3	0,943	0,000	0,294	Valid
Y4	0,961	0,000	0,294	Valid
Y5	0,927	0,000	0,294	Valid
Y6	0,909	0,000	0,294	Valid

Tabel : 2

## Uji Validitas Instrumen Variabel Keberhasilan Pekerjaan (X1)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,525	0,000	0,294	Valid
X1.2	0,476	0,001	0,294	Valid
X1.3	0,360	0,015	0,294	Valid
X1.4	0,461	0,001	0,294	Valid
X1.5	0,642	0,000	0,294	Valid
X1.6	0,649	0,000	0,294	Valid

Tabel : 3

## Uji Validitas Instrumen Variabel Pengakuan Prestasi (X2)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,481	0,001	0,294	Valid
X2.2	0,534	0,000	0,294	Valid
X2.3	0,493	0,001	0,294	Valid
X2.4	0,581	0,000	0,294	Valid

Tabel : 4

## Uji Validitas Instrumen Variabel Pekerjaan itu Sendiri (X3)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0,574	0,000	0,294	Valid
X3.2	0,569	0,000	0,294	Valid
X3.3	0,622	0,000	0,294	Valid
X3.4	0,633	0,000	0,294	Valid
X3.5	0,541	0,001	0,294	Valid

Tabel : 5  
Uji Validitas Instrumen Tanggung jawab (X4)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X4.1	0,607	0,000	0,294	Valid
X4.2	0,640	0,000	0,294	Valid
X4.3	0,567	0,000	0,294	Valid
X4.4	0,622	0,000	0,294	Valid

Tabel : 6  
Uji Validitas Instrumen Variabel Pengembangan (X5)

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Sig r-hitung	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X5.1	0,694	0,000	0,294	Valid
X5.2	0,627	0,000	0,294	Valid
X5.3	0,606	0,000	0,294	Valid
X5.4	0,616	0,000	0,294	Valid

Hasil uji Validitas instrumen variabel tersebut diatas berdasarkan pada taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen di atas adalah valid pada taraf signifikan sebesar 5% untuk dijadikan bahan koesioner .

## 2. Pengujian Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti jika instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang relatif sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Pengujian secara eksternal dapat dilakukan multi test – retest (*stability*) equivalen, dan gabungan keduanya; sedangkan pengujian internal dilakukan dengan

menganalisis konsistensi butir – butir yang ada dalam instrumen dengan teknik – teknik tertentu. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas item (variabel) dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variasi *Alpha Cronbach*.

Dengan menggunakan bantuan *SPSS 10.0 for windows* maka untuk menentukan apakah seluruh item (variabel) telah reliabel maka dapat dilihat dari koefisien variasi (*Alpha*) dan probabilitasnya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari koefisien variasi (*Alpha*), maka dapat dikatakan reliabel (andal). Dari hasil *reliability analysis* (lampiran) diperoleh koefisien varian (*Alpha*) dan nilai probabilitas untuk setiap variabel sebagai berikut :

Tabel : 7  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Instrumen	Koefisien Variansi ( <i>Alpha</i> )	Nilai ProbaBilitas	Nilai r Product Moment	Keterangan
X1	0,6963	0,000	0,294	Reliabel/andal
X2	0,6494	0,000	0,294	Reliabel/andal
X3	0,7255	0,000	0,294	Reliabel/andal
X4	0,7250	0,000	0,294	Reliabel/andal
X5	0,7434	0,000	0,294	Reliabel/andal
Y	0,8182	0.000	0,294	Reliabel/andal

Dengan koefisien variasi (*Alpha*) untuk setiap variabel lebih besar dari nilai hitung Sig/Probability = 0,000 (untuk semua variabel), maka dapat dikatakan seluruh variabel andal/*reliable*.

### 3. Analisa Hasil Penelitian

#### a. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden maka dapat ditentukan nilai masing-masing variabel keberhasilan pekerjaan (X1) sebagai dasar untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dan variasi tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah diajukan untuk semua variabel.

Kecenderungan dan variasi kinerja karyawan (Y) serta pengaruh variabel bebas dari masing-masing karyawan di STAIN Kediri dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi dan terlebih menentukan nilai interval dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Mengingat skor nilai untuk masing-masing alternatif jawaban baik untuk variabel bebas maupun tidak bebas adalah minimal 1 dan maksimal 5, sedangkan variasi indikator untuk tiap variabel juga berbeda, maka dapatlah dihitung interval dengan menggunakan rumus diatas :

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan demikian distribusi frekuensinya dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. 1,00 - 1,80 = Sangat kurang baik
2. 1,81 - 2,60 = Kurang baik
3. 2,61- 3,45 = Cukup baik
4. 3,41- 4,20 = Baik
5. 4,21- 5,00 = Sangat baik

Atas dasar pengelompokan di atas dapatlah disusun tanggapan responden untuk masing – masing variabel sebagai berikut :

Hasil pengumpulan data di lapangan, melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden, maka diperoleh gambaran mengenai kondisi objek dari variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel motivasi yang terdiri dari keberhasilan pekerjaan, pengakuan atas prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan pengembangan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

### **1). Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Didalam definisi operasional telah dijelaskan bahwa kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat dari rata – rata hasil penilaian kinerja pada masing – masing karyawan yang dilakukan oleh para pemimpin. Penilaian ini didasarkan atas tujuh indikator yaitu : kemampuan, disiplin, kualitas kerja, loyalitas, prestasi kerja, produktifitas kerja, efisiensi dan efektifitas kerja.

Dari rata – rata penilaian para pemimpin menunjukkan kinerja masing – masing karyawan dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel : 8  
Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan STAIN Kediri

No	Kategori	Jumlah	Persentase %
1	Sangat Baik	17	37,8
2	Baik	9	20
3	Cukup Baik	10	22,2
4	Kurang Baik	9	20
5	Sangat Kurang Baik	0	0
Jumlah		45	100

Dari Tabel 8 di atas terlihat bahwa kinerja Karyawan STAIN Kediri, sebagian besar menjawab sangat baik sebesar 37,8 %, ini berarti secara umum bahwa indikator-indikator kinerja yang dihasilkan oleh karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Jawaban terbanyak kedua yaitu cukup sebesar 22,2 % ini berarti bahwa karyawan selama ini mempunyai kinerja yang cukup baik. Sedangkan yang kurang baik pada kinerja instansi tersebut sebesar 20 %. Terhadap karyawan yang menjawab sangat kurang baik tidak ada.

## **2). Variabel Keberhasilan Pekerjaan (X1)**

Keberhasilan pekerjaan adalah tingkat keberhasilan karyawan untuk dapat menghasilkan tugas sesuai dengan yang ditetapkan pimpinan. Indikator dari keberhasilan pekerjaan adalah pemberian perintah yang jelas dari pimpinan, dorongan semangat dari pimpinan, banyaknya teguran dari kesalahan yang dilakukan, tantangan

tugas, pengembangan cara yang baik dalam melakukan sesuatu. Tingkat keberhasilan pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 9 berikut.

Tabel : 9  
Penilaian Terhadap Keberhasilan Pekerjaan (X1)

No	Kategori	Jumlah	Persentase %
1	Sangat Baik	4	8,9
2	Baik	39	86,7
3	Cukup Baik	2	4,4
4	Kurang Baik	0	0
5	Sangat Kurang Baik	0	0
Jumlah		45	100

Dari Tabel 9 di atas terlihat bahwa yang menjawab sangat baik sebesar 8,9%, yang menjawab baik sebesar 86,7 % dari total karyawan yang ada, ini berarti hampir semua karyawan sebanyak 45 orang, karyawan yang merasa bahwa keberhasilan pekerjaan mereka sudah baik. Dan yang menjawab cukup baik sebesar 4,4% ini menunjukkan bahwa ada karyawan yang cukup baik dalam keberhasilan pekerjaan. Pada hasil data menunjukkan bahwa tidak terdapat satupun atau 0 % yang menjawab kurang baik dan sangat kurang baik khususnya menyangkut pada keberhasilan kerja.

### 3). Variabel Pengakuan Atas Prestasi (X2)

Pengakuan atas keberhasilan melaksanakan tugas atau prestasi yang dicapai setiap tenaga kerja oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja. Indikator dari Pengakuan atas prestasi adalah tanggapan pimpinan atas keberhasilan tugas karyawan, pemberian penghargaan kepada yang berprestasi, penghargaan yang adil,



kenaikan pangkat. Dari jawaban responden tentang pengakuan atas prestasi dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel :10  
Penilaian Terhadap Pengakuan Atas Prestasi Karyawan (X2)

No	Kategori	Jumlah	Persentase %
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	40	88,9
3	Cukup Baik	5	11,1
4	Kurang Baik	0	0
5	Sangat Kurang Baik	0	0
Jumlah		45	100

Dari Tabel 10 tersebut dapat dijelaskan bahwa yang menjawab baik sebesar 88,9 % ini menunjukkan bahwa pengakuan atas prestasi dari pimpinan terhadap bawahan tersebut baik. Sedangkan yang menyatakan cukup baik sebesar 11,1 %. Sehingga dengan demikian dominasi pada pengakuan atas prestasi secara baik dari karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat.

Sedangkan yang menjawab sangat baik, kurang baik dan sangat kurang baik terhadap pengakuan prestasi yang dilakukan pimpinan terhadap kinerja karyawan tidak ada atau 0%.

#### **4). Variabel Pekerjaan Itu Sendiri (X3)**

Pekerjaan itu sendiri adalah kumpulan tugas yang dibebankan pada pada karyawan. Indikator dari pekerjaan itu sendiri adalah merasa bangga menjadi karyawan., instansi atau birokrasi, hubungan pekerjaan dengan kebutuhan masyarakat, sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan penempatan tugas sesuai

dengan kemampuan. Penilaian karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini :

Tabel : 11  
Penilaian Terhadap Pekerjaan itu Sendiri (X3)

No	Kategori	Jumlah	Persentase %
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	36	80
3	Cukup Baik	8	17,8
4	Kurang Baik	1	2,2
5	Sangat Kurang Baik	0	0
Jumlah		45	100

Dari Tabel 11 dijelaskan bahwa yang menjawab baik sebesar 80 % yang artinya karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini dirasa baik. Yang menjawab cukup baik tentang pekerjaan itu sendiri sebesar 17,8 %. Sedangkan karyawan yang menjawab kurang baik sebesar 2,2 % . Sedangkan yang menjawab sangat baik dan sangat kurang baik dalam hasil penelitian tidak ada atau 0 %.

Hal ini mempunyai arti bahwa kaitannya dengan penilaian kerja dirinya sendiri yang diterapkan pada instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan STAIN Kediri semuanya mempunyai nilai positif, yakni baik dan cukup baik.

#### **5). Variabel Tanggung Jawab (X4)**

Pemberian wewenang kepada setiap karyawan akan diikuti dengan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas masing-masing. Indikator dari tanggung jawab adalah keberhasilan berdasarkan ketepatan waktu, upaya dalam mengatasi masalah,

penyelesaian tugas sesuai dengan standar mutu kerja. Penilaian karyawan terhadap Tanggung Jawab dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini :

Tabel : 12  
Penilaian Terhadap Variabel Tanggung Jawab (X4)

No	Kategori	Jumlah	Persentase %
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	40	88,9
3	Cukup Baik	5	11,1
4	Kurang Baik	0	0
5	Sangat Kurang Baik	0	0
Jumlah		45	100

Dari Tabel 12 diatas dapat dijelaskan bahwa yang paling banyak menjawab baik sebesar 88,9 % artinya bahwa karyawan yang menilai baik terhadap tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan tercapai. Yang menjawab cukup baik terhadap tanggung jawab yang telah dibebankan pada karyawan sebesar 11,1%. Responden yang menilai bahwa tanggung jawab yang diberikan kepadanya sangat baik, kurang baik dan sangat kurang baik tidak ada atau 0%.

#### **6). Variabel Pengembangan (X5)**

Pengembangan adalah tersedianya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karier dalam organisasi. Indikator dari pengembangan adalah kesempatan mengembangkan karier, pendidikan menentukan penempatan tugas, penambahan pekerjaan, pelatihan. Penilaian karyawan terhadap pengembangan dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini :

Tabel : 13  
 Penilaian Terhadap Variabel Pengembangan (X5)

No	Kategori	Jumlah	Persentase %
1	Sangat Baik	1	2,2
2	Baik	41	91,2
3	Cukup Baik	2	4,4
4	Kurang Baik	1	2,2
5	Sangat Kurang Baik	0	0
Jumlah		45	100

Dari Tabel 13 diatas dapat dijelaskan bahwa yang menjawab baik sebesar 91,2 % artinya bahwa sebagian besar karyawan menilai baik tentang pengembangan sehingga upaya peningkatan kinerja karyawan akan tercapai. Responden yang menjawab sangat baik terhadap pengembangan yang telah diterapkan oleh instansi sebesar 2,2 %. Sedangkan yang menjawab cukup baik sebesar 4,4%, selanjutnya yang menjawab kurang baik sebesar 2,2 %. Sedangkan karyawan yang memilih sangat kurang baik tidak ada (0%).

#### **4. Pengujian Hipotesis**

Sebelumnya dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel –variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam mengembangkan sistim informasi akademik STAIN Kediri, serta melihat variabel mana diantara variabel-variabel tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel keberhasilan pekerjaan, pengakuan prestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda.

Dalam analisis regresi linier berganda akan dilakukan dengan uji-F untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama. Dan uji-t untuk membuktikan kebenaran hipotesis kedua. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Program SPSS 10.0 for Windows*, diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 14 berikut ini :

Tabel : 14  
Hasil Analisis Regresi Variabel-Variabel Secara Bersama yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	Koefisien Regresi	Probabilitas (Sig t)
1	Keberhasilan Pekerjaan	1,337	0,000
2	Pengakuan atas Prestasi	-1,624	0,024
3	Pekerjaan itu Sendiri	4,107	0,000
4	Tanggung Jawab	-2,232	0,024
5	Pengembangan	-3,506	0,003
R Squared = 0,681		F Ratio = 16,621	
Multiple R = 0,825		Probabilitas ( $\rho$ ) = 0,000	
Constanta = 28,057		DW = 1,889	

Dari hasil perhitungan dalam Tabel 14 diatas maka persamaan Regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y=28,057+1,337(X1)-1,624(X2)+4,107(X3)-2,232(X4)-3,506(X5)$$

Berdasarkan dari perhitungan diatas koefisien korelasi (R) sebesar 0,825 menunjukkan adanya hubungan keeratan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (terikat), sedangkan koefisien Determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,681 atau 68,1% menunjukkan bahwa model regresi berganda ini memberikan pernyataan adanya pengaruh yang besar/kuat (karena nilainya diatas 0,500) pada kedua variabel

yang dimaksud baik variabel bebas maupun variabel terikat, dengan variabel bebasnya terdiri dari keberhasilan pekerjaan (X1), pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4), pengembangan (X5), secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan STAIN Kediri yaitu sebesar 68,1 %. Selanjutnya dari hasil perhitungan pada Tabel 14, model persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan adanya hubungan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (yang mempunyai nilai konstanta sebesar 28,057) dan variabel bebas beberapa item mempunyai hubungan yang positif artinya hubungan yang searah seperti misalnya pada variabel keberhasilan pekerjaan (X1) , pekerjaan itu sendiri (X3).

Sedangkan yang mempunyai hubungan terbalik (tidak searah, karena diawali dengan simbol minus) yaitu pada variabel-variabel pengakuan atas prestasi (X2), tanggung jawab (X4), pengembangan (X5). Namun demikian kesemuanya mempunyai pengaruh.

Secara umum pengaruh tersebut menunjukkan apabila variabel keberhasilan pekerjaan (X1), pekerjaan itu sendiri (X3), mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Untuk mengetahui apakah variabel keberhasilan pekerjaan (X1), pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4), pengembangan (X5) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan uji F, sedangkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan menggunakan uji-t.

### **a. Uji Hipotesis I**

Pada Uji bersama (Uji F) ini digunakan untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu apakah variabel-variabel keberhasilan pekerjaan (X1), pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan iru sendiri (X3), tanggung jawab (X4), pengembangan (X5) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan STAIN Kediri.

Uji serentak (Uji F) dilakukan dengan membandingkan nilai Sigifikan F dengan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ .

Dari hasil perhitungan pada Tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  (16,621) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (4,3874) dan Signifikan F (0.000) lebih kecil dibanding probabilitas ( $p$ ) sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), ini berarti dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan STAIN Kediri atau dengan kata lain bahwa pada taraf nyata 5%, hipotesis pertama dapat diterima ( $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ ), artinya variasi dari model regresi telah berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama/keseluruhan terhadap variabel terikat.

Besarnya kontribusi seluruh variabel (X) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh angka  $R^2$  (koefisien detrminasi ganda) sebesar 0,681 atau 68,1%. Angka ini menunjukkan arti bahwa seluruh variabel bebas (X1,X2,X3,X4,X5) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama telah mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 68,1%.

## b. Uji Hipotesis II

Uji parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (X1,X2,X3,X4,X5) terhadap variabel tergantung (Y). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan  $t$  (Sig-t) dengan taraf nyata  $\alpha = 0.05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Apabila nilai  $t_{hitung}$  tidak masuk dalam jangkauan nilai  $t_{tabel}$  maka H1 diterima dan Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang kuat dari variabel bebas. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 15 berikut :

Tabel : 15  
Perbandingan Antara Nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$   
Nilai taraf nyata  $\alpha = 0,05$

No	Variabel Bebas	Nilai $t_{hitung}$	Nilai $t_{tabel}$	Keterangan
1	X1	4,218	-1,2987<1,2987	H1 Diterima
2	X2	-2,345	-1,2987<1,2987	H1 Diterima
3	X3	5,362	-1,2987<1,2987	H1 Diterima
4	X4	-2,346	-1,2987<1,2987	H1 Diterima
5	X5	-3,184	-1,2987<1,2987	H1 Diterima

Dalam Uji t, hubungan dapat dikatakan signifikan apabila nilai taraf nyata  $\alpha$  (5%) > dari Sig hitung dari masing-masing variabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima, sebaliknya apabila taraf nyata  $\alpha$  (5%) < dari Sig hitung dari masing-masing variabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak, berarti tidak ada hubungan yang signifikan atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan secara keseluruhan terhadap variabel terikat.



Untuk melihat kekuatan pengaruh masing-masing variabel melalui nilai Sig hitung, maka dapat dilihat pada Tabel 16 berikut ini :

Tabel : 16  
Perbandingan Antara Nilai Sig-hitung dengan  
Nilai taraf nyata  $\alpha = 0,05$

No	Variabel Bebas	Nilai Sig-hitung	Taraf Nyata ( $\alpha$ )	Keterangan
1	X1	0,000	0,05	H1 Diterima
2	X2	0,024	0,05	H1 Diterima
3	X3	0,000	0,05	H1 Diterima
4	X4	0,024	0,05	H1 Diterima
5	X5	0,003	0,05	H1 Diterima

Dari Tabel 16 terlihat bahwa variabel bebas X1, X3, X4 dan X5 ternyata menjelaskan bahwa Hipotesis kerja (H1) diterima dan menolak Hipotesis Null (Ho) dengan melalui perbandingan Sig-hitung dengan nilai taraf nyata  $\alpha$  sebesar 0,05. Sig-hitung masing-masing variabel bebas lebih kecil dari nilai taraf nyata ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian berarti nilai keseluruhan dari variabel bebas mempunyai pengaruh kuat terhadap variabel terikat

Dalam uji-t ini, Hipotesis kedua ini seluruhnya menerima Ha dan menolak Ho. Tegasnya semua variabel variabel seperti keberhasilan pekerjaan (X1), pengakuan atas prestasi (X2), pekerjaan itu sendiri (X3), tanggung jawab (X4), pengembangan (X5), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan STAIN Kediri.

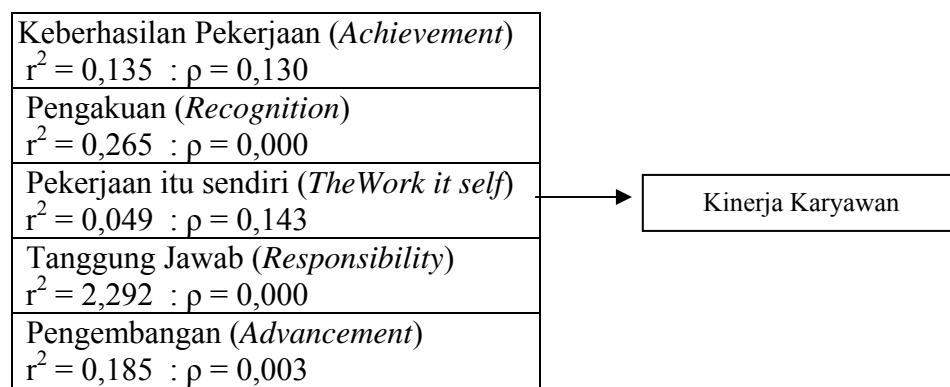
Untuk menguji hipotesis kedua, dapat dilihat dari nilai  $r^2$  masing-masing variabel bebas. Apabila dilihat dari  $r^2$  masing-masing variabel bebas ( $r^2$  parsial) maka variabel pekerjaan itu sendiri (X4) yang mempunyai nilai  $r^2$  sebesar 0,292 yang merupakan  $r^2$  terbesar dengan probabilitas 0,000 yang berarti bahwa dari keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam model, maka variabel pekerjaan itu sendiri (X4) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan STAIN Kediri.

Tabel : 17  
Perbandingan Nilai  $r^2$  masing-masing Variabel Bebas

No	Variabel	$r^2$	Probabilitas ( $\rho$ )
1	Keberhasilan pekerjaa (X1)	0.135	0.130
2	Pengakuan atas Prestasi X2)	0.265	0.000
3	Pekerjaan itu sendiri (X3)	0.049	0.143
4	Tanggung Jawab (X4)	0.292	0.000
5	Pengembangan (X5)	0.185	0.003

Selanjutnya hasil dari Regresi dapat dilihat pada model berikut ini :

**Faktor Motivasi :**



Gambar 1 : Model Konseptual

Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dalam mengembangkan sistim informasi akademik di

STAIN Kediri dan yang kedua adalah bahwa variabel motivasi khususnya faktor tanggung jawab (X4) mempunyai pengaruh yang paling dominan (sebesar 29,2%) terhadap kinerja karyawan telah terbukti kebenarannya.

## **5. Evaluasi Ekonometri**

Secara statistik model persamaan regresi yang diajukan beserta hasil pengujian hipotesisnya sudah dapat dikatakan memenuhi syarat, dalam arti eratnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas (terikat).

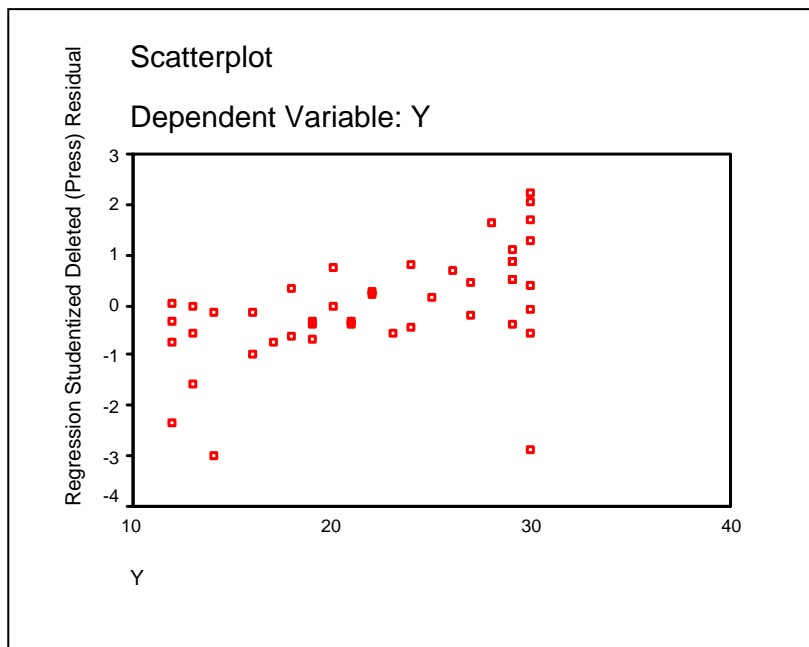
Akan tetapi agar model persamaan tersebut dapat diterima secara Ekonometrika dan estimator-estimator yang diperoleh dengan metode kuadrat terkecil, sudah memenuhi syarat *Best Linier Unbiased Estimation (BLUE)*, maka harus juga memenuhi asumsi antara lain bebas dari Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

### **a. Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas terdapat beberapa metode yang dapat digunakan seperti metode Grafik, Park, Gleyser, Barlett dan Rank Spearman. Dalam penelitian ini digunakan Rank Spearman, dengan menggunakan metode ini gejala Heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya  $r_{ex}$  masing-masing variabel independensi.

Uji asumsi regresi berganda heteroskedastisita bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot diagram, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*.



Gambar 3 : Grafik Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3 dapat dijelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan berdasarkan scatterplot, dari diagram diatas adalah tidak ditemukan adanya pola tertentu, seperti titik - titik (poin-poin) yang membentuk satu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dimana pada scatterplot diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### **b. Uji Autokorelasi**

Pengujian Autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross sectional*). Hal ini mempunyai arti bahwa satu tahun tertentu dipengaruhi oleh tahun berikutnya atau dipengaruhi oleh series dan cross sectional menyebabkan uji - F dan uji-t menjadi tidak akurat. Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Pendeteksian Autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik dari Durbin Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut (Algifar 1977 :79) :

- Pertama : Nilai DW < 1,10 : ada otokorelasi
- Kedua : Nilai DW antara 1,10 dan 1,54 : tanpa kesimpulan
- Ketiga : Nilai DW antara 1,55 dan 2,46 : tidak ada otokorelasi
- Keempat : Nilai DW antara 2,46 dan 2,90 : tidak ada kesimpulan
- Kelima : Nilai DW > 2,91 : ada otokorelasi

Dari hasil perhitungan SPSS didapat angka Durbin Watson sebesar 1,889 (lihat Tabel 14) sehingga tidak terjadi autokorelasi sebab angka Durbin Watson sebesar 1,889 termasuk kriteria angka 1,55 sampai dengan 2,46 yang menyatakan bahwa pendeteksian ini tidak ada atau tidak terjadi autokorelasi.

## **6. Pembahasan Hasil Penelitian Tiap-tiap Variabel X terhadap Variabel Y**

Berikut akan diuraikan hasil pengujian mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### **a. Pengaruh Variabel Keberhasilan Pekerjaan (X1) terhadap Kinerja Karyawan**

Seorang pimpinan harus menyatakan pengakuan tentang keberhasilan bawahannya. Pengakuan ini dapat disampaikan secara lisan dihadapan seluruh karyawan. Dengan menyampaikan surat penghargaan atau pemberian uang tunai. Pengakuan ini akan lebih baik kalau diikuti dengan kenaikan pangkat (promosi).

Koefisien regresi variabel keberhasilan pekerjaan (X1) adalah sebesar 1,265 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila keberhasilan pekerjaan (X1) meningkat, maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Nilai t-hitung untuk faktor keberhasilan pekerjaan sebesar 2,590 dengan probabilitas sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa hubungan keberhasilan pekerjaan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan, artinya sangat lemah dalam menerangkan variabel terikat serta ada pengaruh pada keduanya.

Angka  $r^2$  untuk faktor keberhasilan pekerjaan adalah 0,135 artinya bahwa kontribusi faktor keberhasilan pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah 0,135 atau 13,5 % dengan catatan faktor lain konstan.

**b. Pengaruh Variabel Pengakuan atas Prestasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan**

Pimpinan harus mempelajari karakter dan spesifikasi pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya dan kemudian memberikan kesempatan seluas luasnya kepada karyawan untuk mengembangkannya, sehingga mencapai prestasi sesuai dengan tingkat kemampuannya. Koefisien regresi variabel pengakuan atas prestasi (X2) adalah sebesar -2,792 yang berarti menunjukkan hubungan negatif atau kurang searah dengan kinerja karyawan (Y).

Artinya apabila pengakuan atas prestasi berkurang maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Nilai t-hitung untuk X2 sebesar -3,936 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, 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.

Angka  $r^2$  untuk variabel pengakuan atas prestasi (X2) sebesar 0,265 artinya bahwa kontribusi faktor pengakuan atas prestasi terhadap kinerja karyawan adalah 26,5 % dengan catatan faktor lain konstan.

**c. Pengaruh Variabel Pekerjaan itu sendiri (X3) terhadap Kinerja Karyawan**

Harus diyakinkan 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 (*Right man on the right place*).

Koefisien regresi variabel pekerjaan itu sendiri (X3) adalah sebesar -0,762 yang berarti menunjukkan hubungan negatif atau hubungan tidak searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila variabel pekerjaan ini sendiri ditambah, maka dapat juga kinerja karyawan tersebut akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Nilai t-hitung untuk variabel pekerjaan itu sendiri (X3) sebesar -1,493 dengan probabilitas sebesar 0,143 lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pekerjaan itu sendiri sangat lemah dalam menerangkan variabel terikat serta adanya pengaruh pada keduanya.

Angka  $r^2$  untuk variabel (X3) sebesar 0,049 atau 4,9 %, artinya bahwa kontribusi faktor pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja karyawan adalah 4,9% dengan catatan faktor lain konstan.

**d. Pengaruh Variabel Tanggung Jawab (X4) terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan dirasa sangat perlu dalam rangka mengupayakan timbulnya rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan tugas. Koefisien regresi variabel Tanggung jawab (X4) adalah sebesar -2,349 yang berarti menunjukkan hubungan negatif atau tidak searah dengan kinerja karyawan



(Y). Artinya apabila tingkat tanggung jawab itu semakin menurun, maka kinerja karyawan itu akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Nilai t-hitung untuk variabel tanggung jawab (X4) sebesar -4,211 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa hubungan variabel tanggung jawab (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan artinya dapat menerangkan variabel terikat serta ada pengaruh pada keduanya.

Angka  $r^2$  untuk variabel tanggung jawab (X4) sebesar 0,292 atau 29,2% artinya bahwa kontribusi faktor tanggung jawab terhadap kinerja karyawan adalah 29,2 % dengan catatan faktor lain konstan.

#### **e. Pengaruh Variabel Pengembangan (X5) terhadap Kinerja Karyawan**

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

Koefisien regresi variabel pengembangan (X5) adalah sebesar -1,744 yang berarti menunjukkan hubungan negatif atau tidak searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila pengembangan dalam pekerjaan meningkat maka kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan (X5) sebesar -3,216 dengan probabilitas sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pengembangan (X5) dengan kinerja karyawan (Y) adalah signifikan artinya dapat menerangkan variabel terikat serta ada pengaruh pada keduanya.

Angka  $r^2$  untuk variabel (X5) sebesar 0,185 atau 18,5 % artinya bahwa kontribusi faktor pengembangan terhadap kinerja karyawan adalah 18,5% dengan catatan faktor lain konstan.

## **F. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada BAB sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama ( $H_0$ ) di tolak dan hipotesis kedua ( $H_1$ ) diterima, karena telah terbukti bahwa variabel motivasi kerja yang terdiri dari Keberhasilan Pekerjaan (X1), Pengakuan Atas Prestasi (X2), Pekerjaan itu Sendiri (X3), Tanggung Jawab (X4), Pengembangan (X5), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mengembangkan sistim informasi akademik di STAIN Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $16,621 > 4,3874$ ) dan nilai Signifikan F sebesar 0.000 yang lebih kecil dari pada taraf nyata 0,05. Dengan koefisien determinasi berganda (R Square) sebesar 0,681 artinya variabel bebas yang terdiri dari Keberhasilan Pekerjaan, Pengakuan atas Prestasi, Pekerjaan itu Sendiri, Tanggung Jawab, Pengembangan mempunyai kontribusi sebesar 68,1% .
2. Dari berbagai faktor motifasi, variabel tanggung jawab (X4) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di STAIN Kediri. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $r^2$  yang paling tinggi dibanding variabel bebas lain

yaitu sebesar 0.292 atau 29,2%, atau dengan kata lain factor tanggung jawab (X4) memberikan kontribusi sebesar 29,2% terhadap kinerja karyawan.

### **G. Saran-saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan maka selanjutnya penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan akan memberikan manfaat bagi meningkatkan kinerja karyawan dalam mengembangkan sistim informasi akademik di STAIN Kediri, yaitu :

1. Dengan telah diketahui bahwa variabel tanggung jawab mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, maka STAIN Kediri sebagai organisasi atau instansi dimana karyawan bekerja, hendaknya lebih memberikan perhatian pada pemberian tanggung jawab pada masing-masing karyawan sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Tanggung jawab merupakan faktor dominan dalam penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut perlu memperhatikan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas, mendapatkan ketersediaan waktu yang memadai dalam menyelesaikan tugas, memberikan dorongan semangat untuk menyelesaikan tugas walaupun terjadi kerusakan pada sarana pekerjaan serta menanamkan semangat untuk selalu siap melakukan tugas dengan segala resiko yang ada.

- Affandi,, Zaenal. 2000. *Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, (studi Pada Industri Kecil Logam di Kabupaten Sidoarjo)*. Tesis tidak diterbitkan. Malang : Program Pascasarjana Mgister Manajemen Unibraw Malang.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*, Edisi ke IV. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Saiffudin. 1997. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Edisi ke II. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Baird, Liyold. 1986. *Managing Performace*, Toronto. John Wiley and Sons, Inc.
- Gomes, Foustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,\_Yogyakarta. Andi Offset.
- Manullang, M. 1981. *Manajemen Personalialia*,\_ Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,\_ Edisi ke III. Yogyakarta. BPFE-UGM.
- Mashitoh, Nurul. 1998. *Pengaruh Unsur-unsur Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Operasional Pada Perusahaan Sepatu Yang Go Public di Jawa Timur*. Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Narotama Surabaya.
- Molen. 1984. *Efektifitas Organisasi*,\_ Terjemahan. Jakarta. LPPM. Penerbit Erlangga.
- Moon, Philip. 1994. *Penilaian Karyawan*. Terjemahan. Edisi I. Jakarta. Pustaka Binaman Pressindo.
- Purwanto, Eko. 2003. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Kota Kediri*. Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Universitas Putra Bangsa Surabaya.
- Purwo Priyanto, Sugeng. 2003. *Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pengeolahan Data Elektronika & Arsip Daerah Kabupaten Situbondo*. Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Universitas Putra Bangsa Surabaya.

- Santoso, Gatoot A.D. 1996. *Pengaruh Beberapa Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit dan Balai Kesehatan Muhammadiyah di Wilayah Jawa Timur.* Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Narotama Surabaya.
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional.* Versi 10.0. Jakarta . Elekmedia Komputindo.
- Sarwoto, 1997. *Dasar Dasar Organisasi Manajemen,* Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Syadam, Ghauzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Djambatan Indonesia.