

**PENGARUH SISTEM PELAYANAN AKADEMIK, INSENTIF
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP
PADA UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

Tesis

Diajukan Kepada Program Pascasarjana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Magister Manajemen



OLEH :

**Nita Komala Dewi, S.I.Kom
NPM 201220151004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2016**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA PROGRAM
PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN SK DIRJEN DIKTI
No. 69/DIKTI/KEP/1999
Dan AKREDITASI No. 393/SK/BAN-PT/Akred/M/X/2014**

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Nama : NITA KOMALA DEWI, S.I.Kom
NPM : 201220151004
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Tesis

**PENGARUH SISTEM PELAYANAN AKADEMIK, INSENTIF DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP
PADA UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

Tesis ini Telah Memenuhi Syarat dan Telah Dipertahankan di depan Para
Penguji Pada Tanggal 15 Agustus 2016

Susunan Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Charles Bohlen Purba, SE., MM
NID. 200910001

Pembimbing II



Dr. Sujiyo Miranto, M.Pd., MM.
NID.0201508001

SURAT PERNYATAAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nita Komala Dewi, S.I.Kom
NPM : 201220151004
Jurusan : Pascasarjana Magister Manajemen
Alamat : Komplek Polri Cipinang Empang RT.001 RW.015 No. 41
Jakarta Timur 13240

MENYATAKAN DENGAN SESUNGGUHNYA

Bahwa Tesis yang berjudul Pengaruh Sistem Pelayanan Akademik, Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya adalah benar hasil karya sendiri di bawah bimbingan dosen:

1. Nama Pembimbing I : Dr. Charles Bohlen Purba, SE., MM
NID : 200910001
2. Nama Pembimbing II : Dr. Sujiyo Miranto, M.Pd., MM.
NID : 201508001

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya siap menerima segala konsekuensi apabila terbukti bahwa Tesis ini bukan hasil karya sendiri dan terbukti hasil dari dari plagiasi.

Jakarta, SEPTEMBER 2016

Yang Menyatakan



Nita Komala Dewi, S.I.Kom

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM PELAYANAN AKADEMIK, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PADA UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Oleh
Nita Komala Dewi

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi terhadap kinerja fakultas. Objek penelitian ini adalah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Ukuran sampel rumus yang digunakan slovin sebanyak 77 responden Fulltime. Pengumpulan data kuesioner dan diolah dengan menggunakan SPSS 16. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa sistem layanan akademik dan motivasi mengindikasikan tidak mempengaruhi insentif kinerja fakultas. sedangkan insentif menunjukkan pengaruh terhadap kinerja fakultas.

Kata Kunci : Sistem Pelayanan Akademik, Insentif, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

IDENTIFICATION ACADEMIC SERVICE SYSTEM, INCENTIVES AND
MOTIVATION TO KEEP THE PERFORMANCE OF LECTURER
BHAYANGKARA JAKARTA RAYA UNIVERSITY

By
Nita Komala Dewi

This study aims to identify and analyze the influence of academic services system, incentives and motivation on the faculties performance. The object of this research is Bhayangkara Jakarta Raya University. The samples size used slovin formula as much as 77 respondents Fulltime. Data gathering questionnaire and processed using SPSS 16. The result of this study, indicated that academic service system and motivation indicate not influence incentives of faculties performance. while the incentives indicate influence to faculties performance.

Keywords: System Academic Services, Incentives, Motivation, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya haturkan kepada Allah Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia serta berkat-Nya sehingga Tesis dapat selesai dengan baik. Adapun Tesis ini berjudul Pengaruh Sistem Pelayanan Akademik, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Dalam penyusunan ini saya sungguh-sungguh menyadari bahwa banyak pihak yang telah turut serta dalam penyelesaian Tesis ini. Sebab tanpa bantuan banyak pihak sayatidak akan dapat berbuat banyak dalam penyelesaian tesis ini. Untuk itu saya mengucapkan rasa terima kasih yang penulis tujukan kepada Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bapak Irjen Pol. (Purn) Drs. Bambang Karsono, SH., MM dan Bapak Dr. Anton Wachidin Widjaja, SE., MM, selaku Direktur Pasca Sarjana Magister Manajemen Ubhara Jaya

Kepada Bapak Dr. Charles Bohlen Purba, SE., MM selaku Pembimbing I dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Ubhara Jaya, Bapak Dr. Sujiyo Miranto, MPd. selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu membimbing saya dalam menyusun Tesis ini. kepada rekan kerja di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya serta rekan kuliah angkatan 34 MM Kampus Jakarta dan juga seluruh Dosen dan staf Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen Ubhara Jaya yang sudah memberikan bantuan pelayanan saat menyelesaikan tugas ini.

Demikian pula untuk orangtua tercinta, Papa Harry Sulaswadi atas doanya selama ini dan Ibunda Alm. Utju Komariah yang telah beristirahat dengan tenang disisi Allah SWT dan adikku Aris Darmawan beserta istri, serta seluruh keluarga besar Alm. Kolonel Pol.(Purn) Oman Soemantri yang sudah memberikan motivasi.

Semoga Tesis ini dapat pula berguna untuk pihak-pihak lain yang memerlukannya.

Jakarta, Juli 2016

NKD

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL		
KATA PENGANTAR		i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI		ii
PERSETUJUAN SIDANG TESIS		iii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA		iv
ABSTRAK BAHASA INGGRIS		v
DAFTAR ISI		vi
DAFTAR TABEL		viii
DAFTAR GAMBAR		ix
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang	1
	1.2 Identifikasi Masalah.....	5
	1.3 Batasan Masalah.....	6
	1.4 Rumusan Masalah.....	7
	1.5 Tujuan Penelitian	7
	1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	2.1 Deskripsi Teoritik.....	9
	2.1.1 Kinerja	9
	2.1.2 Sistem Pelayanan Akademik	14
	2.1.3 Insentif	17
	2.1.4 Motivasi.....	19
	2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
	2.3 Kerangka Berpikir.....	27
	2.4 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
	3.2 Metode dan Design Penelitian.....	32
	3.3 Populasi dan Sampel.....	33
	3.3.1 Populasi	33
	3.3.2 Sampel	33
	3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
	3.5 Instrumen Penelitian.....	35
	3.6 Teknik Analisis Data	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
	4.2 Data Penelitian	46

4.3	Hasil Penelitian	49
4.4	Penguji Data	54
4.5	Uji Asumsi Klasik	56
4.6	Uji Hipotesis	62
4.7	Pembahasan	67
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN - LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Beberapa Dimensi Pengajaran	12
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Dosen	36
Tabel 3.2	Kisi – Kisi Instrumen Variabel Sistem Pelayanan Akademik.....	37
Tabel 3.3	Kisi – Kisi Instrumen Variabel Insentif	38
Tabel 3.4	Kisi – Kisi Instrumen Variabel Motivasi	39
Tabel 4.1	Daftar Rekapitulasi Dosen Tetap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya	46
Tabel 4.2	Honor dan Insentif Dosen Tetap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya	47
Tabel 4.3	Responden berdasarkan pada Jenis Kelamin	49
Tabel 4.4	Responden berdasarkan Fakultas	50
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Sistem Pelayanan Akademik, Insentif, Motivasi, dan Kinerja Dosen	51
Tabel 4.6	Statistik Deskripsi Variabel Pelayanan (X1)	52
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Variabel Insentif (X2)	53
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif Variabel (X3)	53
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Variabel Y	54
Tabel 4.10	Hasil Uji Validasi	55
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.12	Rincian Uji Normalitas Variabel Sistem Pelayanan Akademik (X1)	57
Tabel 4.13	Rincian Uji Normalitas Variabel Insentif (X2)	57
Tabel 4.14	Rincian Uji Normalitas Variabel Motivasi (X3)	58
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas X1, X2, X3 terhadap Y	58
Tabel 4.16	Rincian Uji Homogenitas Variabel X1 dengan Y	59
Tabel 4.17	Rincian Uji Homogenitas Variabel X2 dengan Y	59
Tabel 4.18	Rincian Uji Homogenitas Variabel X3 dengan Y	60
Tabel 4.19	Rincian Uji Linearitas Variabel X1 dengan Y.....	61
Tabel 4.20	Rincian Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y	61
Tabel 4.21	Rincian Uji Linearitas Variabel X3 dengan Y	62
Tabel 4.22	Hasil Uji Hipotesis Variabel Sistem Pelayanan Akademik (X1) terhadap Variabel Kinerja Dosen Tetap (Y)	62
Tabel 4.23	Hasil Uji Hipotesis Variabel Sistem Pelayanan Akademik (X1) terhadap Variabel Kinerja Dosen Tetap (Y)	63
Tabel 4.24	Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi (X3) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y)	64
Tabel 4.25	Hasil Uji f-hitung Pengaruh Variabel Sistem Pelayanan Akademik (X1) Insentif (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y)	64
Tabel 4.26	Uji Analisis Regresi	65
Tabel 4.27	Rincian Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya	45
Gambar 4.2	Responden berdasarkan pada Jenis Kelamin	50
Gambar 4.3	Responden berdasarkan Fakultas	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dosen juga merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak dari keseluruhan pelaksana kegiatan proses pendidikan. Selain penjelasan di atas seorang dosen juga memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pengabdian kepada masyarakat dan penelitian. Tugas – tugas dari dosen adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berkaitan dengan penjelasan dosen sebelumnya di atas, bahwa dosen memiliki tugas pokok yang sangat mulia. Untuk itu dalam mengetahui apakah dosen tersebut berkualitas atau tidak dapat dilihat dari kinerjanya. Dimana kinerja dosen dapat dinilai berdasarkan beban kerja yang mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Untuk itu, dikarenakan banyaknya faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, maka peneliti hanya melakukan penelitian pada 3 (tiga) faktor saja mengenai kinerja

seorang dosen yang sudah disebutkan di atas yakni meneliti dari sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi.

Berkaitan dengan penjelasan sebelumnya mengenai penilaian kinerja yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh Dosen Tetap UBJ terdapat pada sistem pelayanan akademik, baik dari segi pelayanan akademik Fakultas maupun Universitas. Sistem pelayanan akademik di UBJ belum memuaskan. Dari segi pelayanan saat akan dimulainya perkuliahan baru pada tiap semesternya, kurangnya dalam memberikan informasi yang akurat, kurang adanya koordinasi antar bagian satu sama lain yang saling berkaitan Begitu juga dengan Dosen Tetap yang akan mengurus Jabatan Fungsional atau juga yang akan melaksanakan penelitian maupun kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dimana untuk pelayanan mengurus hal tersebut masih kurang ditanggapi serius oleh pihak UBJ dikala itu.

Salah satu penghargaan yang didapat dari dosen yang memiliki kinerja yang bagus maka ia akan mendapatkan sebuah penghargaan, baik dari segi finansial maupun non finansial. Dikarenakan ia telah mengabdikan dirinya kepada Perguruan Tinggi baik swasta maupun negeri dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya sebagai seorang dosen. Imbalan finansial yakni Insentif. Insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi. Bagi sebagian tenaga pengajar, harapan untuk mendapatkan gaji/honor/uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja dengan memberikan ilmu yang ada pada dirinya, namun yang lain berpendapat bahwa gaji/honor/uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Sedangkan pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh Perguruan Tinggi. Semangat tidaknya seorang dosen bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila seorang dosen tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka dosen tersebut tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi yang mengakibatkan

menurunnya kinerja dosen tersebut dan kemungkinan juga menjadikan penurunan nilai akan Perguruan Tinggi itu sendiri.

Ketentuan pada UBJ (SKEP/040/IX/2011/UBJ) untuk honor dan insentif dilihat dari tempat/lokasi mengajar dan jenjang pendidikannya. Untuk tempat/lokasi kampus I dan II dengan jenjang pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Rp. 30.000,- (Tiga Puluh Ribu Rupiah), jenjang pendidikan Strata Dua (S2) Rp. 40.000,- (Empat Puluh Ribu Rupiah), sedangkan untuk Strata Tiga (S3) Rp. 50.000,- (Lima Puluh Ribu Rupiah).

Adapun untuk tempat/lokasi Kampus III, P2K (Kelas Karyawan), dan Kelas PTIK itu berbeda – beda dalam hal nominal honor atau insentif yakni Kampus III, jenjang pendidikan Strata Satu (S1), Strata Dua (S2) dan Strata Tiga (S3) sama semuanya sebesar Rp. 40.000,- (Empat Puluh Ribu Rupiah). Sedangkan untuk kelas P2K (karyawan) besaran honor atau insentif sebesar Rp.50.000,- (Lima Puluh Ribu Rupiah) untuk Dosen jenjang pendidikan Strata Satu (S1), sedangkan untuk jenjang pendidikan Strata Dua (S2) dan Strata Tiga (S3) hanya berbeda Rp. 2.000,- sampai dengan Rp. 3.000,-. Begitu juga dengan kelas PTIK dimana untuk jenjang pendidikan Strata Satu (S1), Strata Dua (S2), dan Strata Tiga (S3) jumlah honor dan insentif yang didapat sebesar Rp. 70.000,- (Tujuh Puluh Ribu Rupiah).

Berkaitan dengan honor atau insentif selain dilihat dari tempat/lokasi dapat dilihat juga dari jabatan akademik yakni Tenaga Pengajar, Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar. Untuk jenjang pendidikan Strata Satu (S1) dengan jabatan akademik tenaga pengajar Rp. 100.000,- (Seratus Ribu Rupiah), Asisten Ahli Rp. 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah), Lektor Rp. 300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah), Lektor Kepala Rp. 400.000,- (Empat Ratus Ribu Rupiah), dan Guru Besar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah). Untuk jenjang pendidikan Strata Dua (S2) dengan jabatan akademik tenaga pengajar Rp. 150.000,- (Seratus Lima Puluh Ribu Rupiah), Asisten Ahli Rp. 250.000,- (Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), Lektor Rp. 350.000,- (Tiga Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), Lektor Kepala Rp. 450.000,- (Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), dan Guru Besar Rp. 550.000,- (Lima Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Begitu pula dengan jenjang pendidikan Strata Tiga (S3) dengan jabatan akademik

tenaga pengajar Rp. 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah), Asisten Ahli Rp. 300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah), Lektor Rp. 400.000,- (Empat Ratus Ribu Rupiah), Lektor Kepala Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah), dan Guru Besar Rp. 600.000,- (Enam Ratus Ribu Rupiah).

Terkait dengan penjelasan di atas, melihat jumlah honor atau insentif yang diberikan kepada Dosen Tetap UBJ pada Tahun 2013 masih kecil jumlahnya sehingga bisa membuat kinerja dosen terutama dosen tetap cenderung menurun sehingga mengakibatkan dalam hal yang negatif seperti memberi pengajaran masih ada dosen yang datang ke kelas tidak tepat waktu, menyerahkan hasil ujian terlambat, proses pembelajaran didominasi oleh dosen, kurang komunikasi dengan staf administrasi, dan lain – lain. Hal – hal tersebut terjadi kemungkinan karena rendahnya jumlah honor atau insentif serta motivasi dalam mengajar.

Berkaitan dengan hal di atas, menurut Panggabean dalam HP. Sunardi (2009: 56) bahwa Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Dalam Srijono Pudji Santoso dan Erni widajanti, Insentif menurut MT. Effendy Hariandja (2012: 109) adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Dapat disimpulkan dari kedua pendapat para ahli di atas yang menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan (dosen) kepada perusahaan/institusi.

Dalam meningkatkan kinerja dosen juga harus ada motivasi yang tertanam pada diri dosen itu sendiri. Selain insentif yang membuat seorang dosen termotivasi ada niat dari dirinya untuk meningkatkan kinerja. Motivasi menurut Jae dalam Agung Prihantoro (2012: 80) menunjukkan bahwa motivasi karyawan

sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi juga). Dalam Regina Aditya Reza (2010: 17) Rivai berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Jadi berkaitan dengan penjelasan di atas, bahwa penilaian kinerja seorang dosen itu dipengaruhi oleh sistem pelayanan akademik, motivasi dan insentif. Untuk itu peneliti melakukan penelitian dari ketiga faktor tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja dosen sesuai dengan yang dikemukakan oleh Werther and Davis dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2009:2), menyatakan bahwa : *Human resources management is a system that consists of many interdependent activities. This actimanajemen sumber daya manusia vities do not occur in isolation virtually every one affects another human resources activity.* Sehingga apabila ketiga faktor tersebut tidak bersinergi, maka kemungkinan kinerja dosen akan menurun dan akan mengakibatkan penurunan penilaian kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Begitu juga sebaliknya bahwa penilaian Perguruan Tinggi itu akan bagus apabila kinerja dosen mengalami peningkatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan membahas ketiga faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yakni dari segi sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih mengenai masalah tersebut. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian ini dengan mengambil judul ***“Pengaruh Sistem Pelayanan Akademik, Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul dari pengaruh sistem pelayanan akademik, insentif, motivasi terhadap kinerja dosen di UBJ, antara lain :

1. UBJ belum melakukan evaluasi kinerja dosen, karena data yang ada ditahun 2013 jumlah Dosen Tetap UBJ masih kurang, sehingga belum memenuhi kuota sesuai dengan ketentuan Kopertis dan Dikti,
2. Melalui observasi langsung didapatkan bahwa sistem pelayanan dan pemberian insentif yang belum dapat memotivasi para dosen khususnya dosen tetap.
3. Survey kepada responden khususnya Dosen Tetap mengenai penjelasan dari staf Fakultas yang kurang bisa dimengerti oleh para Dosen Tetap dalam hal mengurus jabatan akademik dan melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Dengan kondisi UBJ yang masih butuh pembenahan yang dilakukan terhadap fasilitas fisik hanya diutamakan secara fungsional dan juga dengan memperhatikan pembenahan sistem pelayanannya.
5. Sistem pelayanan akademik pada Fakultas yang masih dirasakan kurang memberikan kepuasan pada para dosen, khususnya Dosen Tetap.
6. Pemberian insentif yang jumlahnya masih dibawah rata-rata, sehingga mengakibatkan kinerja dosen menurun.
7. Kurangnya tenaga sumber daya manusianya dalam memberikan informasi mengenai akademik dan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sehingga kurang memotivasi dosen untuk mengembangkan potensi dirinya.

1.3 Batasan Masalah

Pada saat ini tahun 2013 jumlah dosen tetap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya rendah, sedangkan Dosen Tetap memiliki peranan yang saat penting di dalam perguruan tinggi. Mutu suatu perguruan tinggi akan terlihat dari jumlah Dosen Tetap dan kinerja Dosen Tetap pada perguruan tinggi tersebut. Dilihat dari kinerja dosen mengalami penurunan, sehingga peneliti akan melakukan penelitian pada kegiatan dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Sedangkan sistem pelayanan akademik untuk saat itu sangat kurang dikarenakan kurangnya SDM. Kurangnya motivasi dari pimpinan agar para dosen dapat melaksanakan tanggung jawabnya, dan kecilnya nilai insentif yang mengakibatkan kinerja dosen

menurun. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian ini yang dimulai pada tahun 2014 dibulan Juni sampai dengan bulan Agustus di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Dalam membatasi permasalahan yang diteliti, maka peneliti melakukan penelitian dari segi sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi apakah bisa mempengaruhi kinerja dosen tetap pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Peneliti juga menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada para Dosen Tetap secara random untuk mengetahui pengaruh dari sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi terhadap kinerja Dosen Tetap pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem pelayanan akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap ?
4. Apakah Sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh sistem pelayanan akademik terhadap kinerja Dosen Tetap.
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja Dosen Tetap.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Dosen Tetap.
4. Untuk menganalisis pengaruh dari sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi terhadap kinerja Dosen Tetap pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun dari uraian penelitian di atas memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan serta pengetahuan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi terhadap kinerja Dosen Tetap pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya serta dapat memberikan masukan-masukan yang bermanfaat untuk mengetahui seberapa besar sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen tetap.

3. Bagi Pihak Lain

Kepada rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sebagai tambahan pengetahuan khususnya tentang sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen dan dapat dijadikan sumbangan pemikiran serta informasi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teoritik

2.1.1 Kinerja

Bahwa istilah kinerja (*performance*) menurut *The Scriber* dalam Kamus Bantam Englis Dictionary yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Ismail Nawawi Uha (2013:211) bahwa kinerja (*performance*) dari akar kata *to perform* sebagai berikut : a). Melakukan, menjalankan, dan melaksanakan. b). Memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar. c). Menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan. d). Menggambarkan dengan suara atau alat musik. e). Melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab. f). Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan. g). Memainkan pertunjukan musik. h). Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegoro dalam Johanna Mudjiati (2008:12) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Demikian pula dengan pendapat Rivai dan Basri dalam Regina Aditya Reza (2010:9) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Stoner dalam Ismail Nawawi Uha (2013:213) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

Menurut Helfert dalam Edwin Radithya (2011:3) pengertian kinerja itu sendiri adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok yang memiliki tanggungjawab atas beban kerjanya sesuai dengan kecakapan, pengalaman dan hasil yang diharapkan sesuai dengan kesungguhan.

2.1.1.1 Kinerja Dosen Dalam Perguruan Tinggi

Sesuai dengan Undang – Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab I pasal 1 ditegaskan tentang tugas, profesi, penyelenggara pendidikan formal, kualifikasi, dan kompetensi Dosen sebagai berikut :

- (1) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- (2) Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi
- (3) Penyelenggara pendidikan adalah pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal.
- (4) Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan
- (5) Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Berkaitan dengan kinerja dosen, ditetapkan dalam Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pemberdayaan Aparatur Negara No.30/KEP/MK-WASPAN/8/1999, tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Dalam Kepmen tersebut dinyatakan bahwa tugas pokok dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya unsur utama kinerja dosen dinyatakan dalam Bab II pasal 4 ayat (2), yaitu: “..b) melaksanakan penelitian dan pengembangan serta menghasilkan karya ilmiah, karya teknologi, karya seni monumental/seni, pertunjukkan dan karya sastra, meliputi:

- a. Menghasilkan karya penelitian;
- b. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
- c. Mengedit/menyunting karya ilmiah;
- d. Membuat rancangan dan karya teknologi;
- e. Membuat rancangan dan karya seni;

Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat, meliputi:

- 1) Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintah/pejabat Negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya;
- 2) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat
- 3) Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat
- 4) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan
- 5) Membuat/menulis karya pengabdian pada masyarakat.

Tipe penilaian dan evaluasi pengajaran di pendidikan tinggi umumnya meliputi empat dimensi, yaitu masukan, proses, keluaran atau produk, dan konteks pengajaran Indrajit & Djokopranoto dalam Indrarini (2006:211) yaitu :

- (1) Masukan: dalam dimensi masukan, aspek spesifik yang perlu dievaluasi adalah karakteristik mahasiswa maupun dosen, masing-masing mahasiswa sangat berbeda dalam hal pengetahuan, nilai, dan kepercayaan yang mereka bawa dalam suasana perkuliahan, perbedaan ini akan mempengaruhi keberhasilan pembelajaran atau perkuliahan. Sejalan dengan itu, demikian pula dosen memiliki pengetahuan, pengalaman mengajar, pengalaman meneliti, dan motivasi yang berbeda-beda pula..
- 2) Dimensi kedua adalah proses, yang terdiri atas keputusan mata kuliah dan tingkah laku kelas. Apabila seorang dosen mengajar, maka ia sebetulnya mengambil keputusan atas isi mata kuliah yang diberikan, buku referensi yang digunakan, kedalaman pembahasan, cara pengajaran, cara tes atau ujian, serta penilaian. Tingkah laku kelas diwarnai oleh tingkah laku mahasiswa, yang menyangkut suasana kuliah, komunikasi dan interaksi, cara mengajukan

pertanyaan dan cara menjawab, cara diskusi, pemberian motivasi pada mahasiswa.

- 3) Produk: dimensi ini menyangkut produk dari pengajaran sendiri, yang meliputi jumlah dan tipe pengajaran untuk tiap-tiap mata kuliah. Dalam pemberian kuliah yang baik, mahasiswa akan memperoleh tambahan pengetahuan yang berguna dan berminat untuk belajar sendiri menambah pengetahuan sendiri.
- 4) Konteks: adalah hal lain yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran antara lain ruang kuliah (fisik), kelengkapan kuliah (institusional), sikap mahasiswa (sosial), dan gairah dosen (personal).

Keempat hal uraian di atas merupakan penjelasan yang berasal dari beberapa dimensi pengajaran yang disampaikan oleh Dee Fink yang dikutip oleh Indrajit dan Djokopranoto dalam Indrarini (2009:31) yang dapat kita lihat dalam bentuk skema pada halaman berikut ini

Tabel 2.1
Beberapa Dimensi Pengajaran

Dimensi Umum Penilaian	Aspek Khusus Pengajaran Pendidikan Tinggi	
Masukan	Karakteristik mahasiswa	Karakteristik Dosen
Proses	Keputusan Mata Kuliah	Tingkah Laku Kelas
Produk	Jumlah dan Tipe Pembelajaran	
Konteks	Berbagai Konteks : <ul style="list-style-type: none"> • Fisik • Sosial • Institusional • Personal 	

Sumber : L. Dee Fink, dalam *Improving the Evaluation of college teacher, A Guide to Faculty Development* dalam Indrajit & Djokopranoto (2006:213)

Untuk melihat kinerja dosen juga dapat dilihat dari berbagai usaha yang dilakukan dosen dalam meningkatkan kemampuan akademik dan profesionalnya melalui kegiatan-kegiatan dosen yang berkesinambungan dengan maksud untuk

meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas, antara lain: melanjutkan studi pada tingkat pascasarjana, mengikuti berbagai kegiatan ilmiah, pelatihan dan pengembangan pribadinya lainnya. Dengan demikian pengukuran kinerja dosen disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi akademik dan pengembangan profesionalnya yang dilakukan oleh dosen tersebut.

2.1.1.2 Kriteria untuk Mengukur Kinerja

Menurut Wirawan (2009:69) bahwa dalam setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitatif (seberapa banyak) merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung beberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitatif (seberapa baik) dengan melukiskan beberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.
- c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk.
- d. Efektivitas penggunaan sumber organisasi
- e. Cara melakukan pekerjaan.
- f. Efek atas suatu upaya.
- g. Metode melaksanakan tugas.
- h. Standar sejarah yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang.
- i. Standar nol atau absolut yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

Jadi kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok yang memiliki tanggungjawab atas beban kerjanya sesuai dengan kecakapan, pengalaman dan hasil yang diharapkan sesuai dengan kesungguhan. Sedangkan kinerja dosen perguruan tinggi dapat dilihat dari berbagai usaha yang dilakukan dosen dalam meningkatkan kemampuan akademik dan profesionalnya melalui kegiatan-kegiatan dosen yang berkesinambungan dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas dan untuk pengukurannya dapat menggunakan indikator – indikator kinerja.

2.1.2 Sistem Pelayanan Akademik

Sistem pelayanan akademik menurut Putpa UBJ merupakan rangkaian suatu proses dalam memberikan pelayanan dibidang akademik yang dimulai dari proses penerimaan mahasiswa baru, perkuliahan sampai dengan proses kelulusan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pelayanan adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan yang berbentuk pekerjaan atau prestasi yang disediakan guna untuk mendapatkan suatu kepuasan.

Pada sistem pelayanan akademik Universitas Bhayangkara Jakarta Raya terdapat beberapa komponen pendukung yang saling berkaitan satu sama lain dan merupakan unsur yang memperlancar dari suatu keberhasilan kegiatan akademik yaitu :

a. Bidang Humas dan Pemasaran

Pelayanan yang diberikan di bidang humas dan Pemasaran terdiri dari :

- 1). Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB)
- 2). Pendaftaran Mahasiswa Baru ; setelah melaksanakan daftar ulang.

b. Bidang Akademik

Pada bidang akademik disini pelayanan akademiknya sesuai dengan Putpa UBJ yakni meliputi :

1). Perkuliahan

Perkuliahan adalah kegiatan yang sudah terjadwal yang dapat merubah tutorial, seminar, praktikum, atau kerja lapangan. Sebagai dasar evaluasi keberhasilan mahasiswa. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mendapatkan *transfer of knowledge and science* (aplikasi praktek) antara dosen sebagai fasilitator dan mahasiswa, sehingga mahasiswa dapat dimengerti, memahami, mampu mengekspresikan dalam perilaku (aspek efektif), dan memiliki keterampilan (aspek *skill*) di lapangan. Sedangkan ruang lingkupnya adalah proses ini berlaku mulai dari pengaturan ruang kuliah, menyiapkan daftar hadir dosen dan mahasiswa, kesiapan ruang

kuliah dan alat bantu perkuliahan yang dapat diajukan dosen kepada Biro Administrasi Umum (BAU) pada setiap awal semester.

2). Ujian

Kegiatan ujian merupakan salah satu aspek terpenting dalam pendidikan dan pengajaran. Ujian merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan kegiatan penilaian proses belajar-mengajar dan hasil belajar yang sangat erat kaitannya dengan prosuktivitas sistem pendidikan tinggi. Ujian disini dilakukan melalui beberapa jenis ujian yakni : ujian sisipan (kuis), Ujian Tengah Semester (UTS), Ujian Akhir Semester (UAS), Ujian Re- Evaluasi, dan Ujian Praktikum. Mahasiswa dapat mengikuti ujian akhir semester jika telah mengikuti sekurang-kurangnya 70% dari perkuliahan untuk semester yang bersangkutan serta memenuhi ketentuan lainnya.

Tujuan pelaksanaan ujian ini adalah untuk mengetahui pemahaman dan penguasaan bahan yang disajikan dalam setiap mata-kuliah, untuk mengetahui keberhasilan proses belajar-mengajar, sebagai dasar pertimbangan untuk pengembalian keputusan akademik, sebagai diselenggarakannya kegiatan ujian adalah untuk mendukung terpenuhinya karakteritis utama dalam sistem kredit.

3). Kartu Hasil Studi atau Transkrip

Kartu hasil Studi (KHS) atau transkrip adalah dokumen bagi mahasiswa yang berisi hasil studi mahasiswa pada semester yang telah dilaksanakan. KHS dikeluarkan diakhir setiap semester dan tercantum hasil yang diperoleh, IPS dan IPK-nya. KHS digunakan untuk perwalian dalam menentukan mata kuliah yang akan diikuti dalam semester selanjutnya dan jumlah SKS yang akan diambil. KHS dikeluarkan oleh Fakultas dengan 4 (empat) lembar salinannya masing – masing untuk mahasiswa, Dosen PA (Pembimbing Akademik), Fakultas/ Program Studi, BAA.

Untuk prosedur penerbitan KHS sebagai berikut : Staf Fakultas/Program Studi memasukkan nilai Dosen dan menghitung hasil studi mahasiswa, KHS yang telah diproses diajukan ke Ketua Program Studi untuk dikoreksi dan

ditandatangani, fakultas mendistribusikan KHS ke PA, Fakultas/Program Studi, Mahasiswa dan BAA.

c. Bidang Kemahasiswaan

Selain dididik untuk mengembangkan kemampuan akademisnya, mahasiswa juga diberi kesempatan untuk mengembangkan aspirasi, harapan, minat, kegemaran dan perilaku pribadi agar menjadi lulusan-lulusan yang memiliki intelektual (IQ) yang bagus, kehidupan sosial (EQ) yang matang serta beragama dan beretika (SQ) secara mantap.

Bagi mahasiswa yang berprestasi dibidang akademik Universitas Bhayangkara Jakarta Raya memberikan beasiswa baik dari beasiswa dari Yayasan Brata Bhakti yang diperuntukan khusus kepada Keluarga Besar Putra Putri Polri maupun Anggota Polri dan Beasiswa dari Kopertis Wilayah III, serta Beasiswa dari rekanan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sendiri. Program beasiswa ini diharapkan dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan semangat belajar dan sedikit banyaknya dapat membantu mahasiswa dalam mengurangi beban orang tua dalam membayar SPP di setiap semester.

d. Bidang Keuangan

Dikarenakan bagian akademik, bagian kemahasiswaan dan bagian keuangan saling berhubungan satu atau sinergi dengan yang lainnya. Seperti halnya pada bagian akademik dengan bagian keuangan saling berhubungan didalam hal :

- 1) Pembayaran uang legalisir berkas-berkas mahasiswa seperti KHS, KRS, Transkrip nilai dan Ijazah
- 2) Bagian keuangan mendanai kegiatan di bagian akademik seperti mendanai kegiatan yang berhubungan administrasi seperti pencetakan blanko, pembelian tinta,dll
- 3) Pembayaran Sertifikat dan Pemberian Beasiswa
- 4) Pembayaran biaya aktif/cuti kuliah

5) Pembayaran biaya seminar proposal dan sidang Skripsi maupun Tesis.

Kesimpulan bahwa sistem pelayanan akademik suatu perguruan tinggi itu terdiri dari rangkaian proses dalam memberikan pelayanan dibidang akademik yang dimulai dari proses penerimaan mahasiswa baru, perkuliahan sampai dengan proses kelulusan, dimana dalam sistem pelayanan tersebut dapat diukur menggunakan indikator – indikator kepuasan pelayanan yang dirasakan oleh Dosen.

2.1.3 Insentif

Pengertian dari insentif dari beberapa ahli manajemen yang mengemukakan pengertian mengenai insentif. Menurut Pangabean dalam H.M.Yani (2012:146) mengemukakan bahwa Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan

Pengertian upah insentif menurut Heidjrahman dan Suad Husnan dalam Edhi Wasisto (2014:41) upah insentif yaitu pemberian upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda pula.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda pula.

Menurut Hariandja dikutip Ichsan dalam Tri Wulandari Retnaningrum (2013:4) menyatakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Malayu S.P. Hasibuan dalam Erni Widajanti (2012:109) mendefinisikan “insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan”.

Dari kedua pendapat ahli di atas dapat peneliti menyimpulkan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan kepada para pekerja agar

dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan

2.1.3.1 Jenis – Jenis Insentif

Jenis – jenis insentif menurut Sirait dalam HP.Sunardi (2009:57) ada tiga jenis yaitu :

1) *Financial Incentive*

Bentuknya adalah bonus, komisi (dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (misalnya pension).

2) *Non Financial Incentive*

Misalnya tersedianya hiburan, pendidikan, latihan, dan penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

3) *Sosial Incentive*

Cenderung pada keadaan lingkungan kerja dan sikap dari para rekan – rekan sekerja.

2.1.3.2 Tujuan Pemberian Insentif

Pemberian insentif memiliki tujuan – tujuan tertentu, yaitu :

- 1) Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
- 2) Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
- 3) Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 4) Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
- 5) Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

2.1.3.3 Pengukuran Dalam Merancang Sistem Insentif

Dalam HP. Sunardi (2009:56) menurut Panggabean, pengukuran merupakan isu penting dalam merancang sistem insentif dan pengawasan. Sistem insentif yang efektif mengukur usaha karyawan dan penghargaan yang

didistribusikan secara adil. Usaha – usaha yang dapat dinilai dengan 2 (dua) cara, yaitu :

1. Perilaku karyawan dapat dimonitor dan penghargaan berkaitan dengan perilaku tersebut.
2. Hasil kerja (*output*) dapat diukur dan tingkat outputs itu menentukan penghargaan.

2.1.3.4 Kriteria untuk mengevaluasi Sistem Insentif

Dalam Kenneth A. Merchant dan Wim A. Van der Stede (2014:418) untuk mengevaluasi sistem insentif harus diperhatikan kriteria berikut :

- a. Imbalan haruslah memiliki nilai
- b. Imbalan seharusnya memiliki pengaruh yang cukup besar.
- c. Imbalan seharusnya dapat dimengerti.
- d. Imbalan seharusnya tepat waktu.
- e. Pengaruh imbalan seharusnya tahan lama
- f. Imbalan seharusnya tidak dapat dibatalkan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka kesimpulannya insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif memiliki 3 (tiga) jenis, tujuan pemberian insentif, pengukuran insentif, dan kriteria mengevaluasi sistem insentif. Dimana kesemuanya itu udah diterapkan di UBJ agar kinerja dosen maupun karyawannya meningkat.

2.1.4 Motivasi

Motivasi merupakan fungsi inti dalam manajemen, karena di dalam lingkungan perusahaan sangat dibutuhkan motivasi kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki

motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Menurut Siagan dalam Eka Suryaningsih Wardani (2009:4), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Jae dalam Agung Prihantoro (2012:80) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi).

Rivai berpendapat dalam Regina Aditya Reza (2010:29) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Fred Luthans dalam Indrarini (2009:25) menegaskan bahwa "*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive. Thus, the key to understanding the process of motivation lies in the meaning of, and relationship between, needs, drives, and incentives*".

Dari pendapat para ahli tersebut peneliti menyimpulkan bahwa motivasi serangkaian sikap dan nilai-nilai sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi).

2.1.4.1 Teori Motivasi

Teori motivasi isi memusatkan perhatian pada factor faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan “apa” yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya Hasibuan yang dikutip dalam Indrarini (2009:26-30). Beberapa tokoh dalam teori isi antara lain :

1. Teori Motivasi Isi (*Content*)

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menurut Robbins. Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat, sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hierarki. Tingkat pertama adalah kebutuhan fisiologis, setelah kebutuhan ini terpuaskan maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan utama, kebutuhan kedua adalah keamanan, rasa aman, kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial, kebutuhan bergaul, bermasyarakat, setelah kebutuhan sosial terpenuhi, kebutuhan keempat adalah kebutuhan penghargaan atau penghormatan, setelah kebutuhan tersebut terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu kebutuhan kelima aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi.

Teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer secara konseptual terdapat persamaan antara teori Maslow dan Alderfer, karena Existence Needs, berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisiologis dan keamanan dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow. Relatedness Needs, menekankan akan pentingnya kebutuhan sosial dan penghargaan senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut Maslow, dan Growth Needs adalah keinginan untuk aktualisasi diri sama dengan hierarki kelima dari Maslow dalam Siagian.

Teori Motivasi Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak, karena manusia

menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan kondisi obyektif yang dihadapinya antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

Teori Dua Faktor. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg, menurut Robbins seperti yang diungkapkan Siagian yang dimaksud dengan faktor motivasi adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu), sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang (gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Dari konsep teori dua faktor dapat diketahui bahwa perencanaan pekerjaan bagi pekerja haruslah senantiasa terjadi keseimbangan antara kedua faktor tersebut seperti yang dikatakan Umar.

Teori X dan Y dari McGregor berasumsi bahwa kedua konsep X dan Y adalah berbeda. Manusia sebagai teori X (negatif) dan teori Y (positif). Teori X mengasumsikan bahwa manusia tidak menyukai bekerja, menghindari tanggung jawab, harus dipaksa agar berprestasi dan kurang mandiri. Teori Y mengasumsikan bahwa manusia suka bekerja, kreatif, bertanggung jawab dan dapat mengarahkan dirinya. McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa asumsi teori Y lebih sah daripada teori X. Oleh Karena itu, diusulkannya ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, serta hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan dalam Robbins.

Teori Motivasi David McClelland. Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kelompok pertemanan atau afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha menjelaskan bagaimana dan tujuan apa yang membuat seseorang berperilaku tertentu. Menurut teori ini motivasi timbul karena adanya kebutuhan (*needs*), kemudian ada harapan (*expectancy*) terhadap kemungkinan memperoleh balasan (*reward*) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Teori motivasi proses ini antara lain: (1) Teori Penentuan Tujuan, (2) Teori Penguatan, (3) Teori Keadilan, dan (4) Teori Pengharapan.

Teori Penentuan Tujuan. Menurut Hanafi Teori Penentuan Tujuan mengungkapkan bahwa jika tujuan cukup spesifik dan menantang, tujuan dapat menjadi faktor pemotivasi yang efektif baik untuk individu maupun untuk kelompok. Motivasi juga semakin meningkat apabila individu dilibatkan atau berpartisipasi dalam penentuan tujuan. Umpan balik yang akurat dan cepat juga bermanfaat dan didapatkan untuk mendorong motivasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu, jadi menurut pendapat Robbin, dan Hanafi sudah sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh Edwin Locke yaitu "bahwa niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja"

Teori Penguatan (Teori motivasi *reinforcement*) mencoba menjelaskan peranan balasan dalam membentuk perilaku tertentu. Teori ini menyatakan bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan yang menyenangkan (*rewarding*), maka perilaku tersebut akan diulangi lagi di masa mendatang. Sebaliknya, jika suatu perilaku diberi hukuman (balasan yang tidak menyenangkan atau *punishment*) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi di masa mendatang.

Sesuai pendapat Robbins dalam teori penguatan mempunyai pendekatan perilaku (*behavioristik*), yang berargumen bahwa penguatanlah yang mengkondisikan perilaku. Umar berpendapat teori penguatan ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

Teori Keadilan (*Equity Theory*) pendapat Hanafi tentang teori motivasi keadilan adalah "bahwa motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja merupakan fungsi persepsi keadilan (kewajaran) yang dirasakan oleh karyawan terhadap balasan yang diterimanya. Keadilan tersebut diukur berdasarkan rasio antara output yang dihasilkan orang tersebut (misal, gaji atau promosi) dengan input seseorang (misal, usaha atau keterampilan). Robbins berpendapat bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya, jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom, Robbins menyimpulkan "bahwa karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, jika prinsip keadilan ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat".

Memotivasi seseorang sangatlah penting, dapat disimpulkan sesuai dengan penjelasan di atas bahwa motivasi adalah bahwa motivasi serangkaian sikap dan nilai-nilai sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Teori – teori tentang motivasi sangat membantu seseorang untuk termotivasi atau terhenti akan motivasinya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan digunakan sebagai dasar dari penelitian, dimana penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai bahan acuan adalah penelitian yang terdapat variable pelayanan, insentif, motivasi dan kinerja dosen. Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

- 1). Penelitian dari Rumiwati di tahun 2006 dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. Objek penelitiannya adalah Dosen Fakultas Kedokteran UKI Jakarta. Dari penelitian tersebut terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Nilai koefisien korelasi 0,538 dan koefisien determinasinya 0,289. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Koefisien korelasi 0,466 dan koefisien determinasinya 0,217.
- 2). Penelitian dari Indrarini di tahun 2009 dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang. Objek dalam penelitian adalah Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang. Dari penelitian tersebut menghasilkan : a). Hasil pengujian hipotesis I menghasilkan persamaan regresi: $Y = 28,714 + 0,665 X_1$ berarti hipotesis I yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di Kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,175$, yang berarti bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 17,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dosen tentang motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja dosen, sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. b). Hasil pengujian hipotesis II menghasilkan persamaan regresi: $Y = -13,926 + 1,346 X_2$ berarti hipotesis II yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,414$, yang berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 41,4%. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang yaitu sebesar 41,4%. Hal ini menunjukkan bahwa dosen semakin tinggi kepuasan kerjanya maka kinerjanya semakin tinggi pula, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. c). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dihasilkan persamaan: $Y = -21,860 + 0,286 X_1 + 1,188 X_2$ berarti

hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,440$, berarti bahwa kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 44,0%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Jadi semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Demikian pula sebaliknya.

- 3). Dawson R. Hancock melakukan penelitian pada tahun 2007 dengan judul penelitian : *Effects Of Performance Assessment On The Achievement And Motivation Of Graduate Students*. Untuk objek dalam penelitiannya yakni *Forty-seven graduate students enrolled in a research course titled Program Evaluation Methods at a state- participation of the learner* (Brophy, 1998; Pintrich and Schunk, 2002). *Therefore, to maximize their effectiveness, professors must understand the factors that motivate their students to become actively involved in learning. Professors must the use their knowledge of these factors to construct classroom activities that maximize students' involvement in the learning process in order to enhance the students' motivation to learn. The current study demonstrates that performance assessment is one classroom activity that achieves this outcome. Specifically, the results of this study demonstrate the contribution of performance assessment toward enhancing graduate students motivation to learn. When compared to the performance of students being tested through traditional paper-and-pencil assessments, students tested in real-world environments in which they could demonstrate their knowledge and skills performed better and were significantly more motivated to continue to learn. While many higher education environments cling to traditional testing procedures, the results of this study suggest that professors may want to consider the merits of performance assessment as a means by which to enhance student motivation to learn. Allowing students to demonstrate their understanding of*

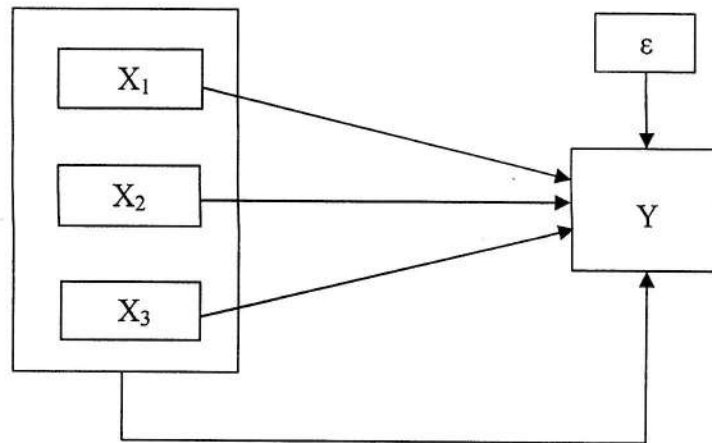
course content by applying their knowledge in practical, realistic situations may be worthy of consideration.

- 4). NAIRUBA JUSTINE melakukan penelitian pada tahun 2004 dengan judul penelitian *Motivational Practices And Teachers' Performance In Jinja Municipality Secondary Schools, Jinja District, Uganda* dan objek penelitiannya *The researcher used purposive and simple random sampling techniques to select the research participants respectively from selected secondary schools. The target population was 225 and the sample size of the participants was 166* dan hasil dari penelitiannya *The study findings indicated that 70.9% of respondents with a high mean of 3.5631 reported that fringe benefits like allowances, recognition, promotion and praises still depends on availability of funds and management's perception. These benefits had an effect on teachers' performance when paid after completion of the task. The nature of working conditions was still favorable in some institutions and this affected the actual performances in schools. Good working conditions were therefore, pertinent for all employees' performance in any institutions. The study findings also indicated a weak correlation between motivational practices and teachers' performance as Pearson correlation was $-.106$ and the coefficient of determination was 0.0112 , which is 1.12% level of determination; and this implies that there are other many factors that contribute to teachers' performance. In conclusion, the results of the study indicated that there is a very weak relationship between motivational practices and teachers' performance in urban secondary schools in Jinja.*

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian pustaka sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik sebuah kerangka berfikir sebagai berikut :

Gambar 2.1.
Kerangka Berpikir



Keterangan :

- X_1 : Pelayanan
 X_2 : Insentif
 X_3 : Motivasi
 Y : Kinerja Dosen Tetap
 ε (*Epselon*) : Variabel lain yang berpengaruh, tetapi tidak diteliti

1. Pengaruh Sistem Pelayanan Akademik Terhadap Kinerja Dosen Tetap

Didalam perguruan tinggi, dosen memiliki peranan penting untuk kegiatan proses belajar mengajar sesuai yang tertuang pada Tri Dharma Perguruan Tinggi dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) yang mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, maka agar proses tersebut dapat berjalan dengan lancar dan kinerja dosen menjadi bagus sistem pelayanan akademik harus bagus.

Sistem pelayanan akademik dapat mempengaruhi kinerja dosen menjadi meningkat atau menurun. Manfaat atau dampak dari sistem pelayanan akademik tidak saja dirasakan oleh mahasiswa, tetapi para dosen juga merasakan manfaat dan dampak tersebut.

Sistem pelayanan akademik yang dirasakan oleh para dosen yakni seperti pengaturan jadwal kuliah, pembuatan SILABUS, SOP, Kurikulum, penelitian dosen, pengurusan jabatan akademik, pengabdian kepada masyarakat yang mana keseluruhan ada didalam Tri Dharma Perguruan Tinggi dan peraturan perundang – undangan Guru dan Dosen.

Sistem pelayanan akademik yang tidak optimal akan membuat kinerja dosen menjadi menurun, sehingga dapat mengakibatkan mutu dari perguruan tinggi tersebut juga bisa menjadi menurun.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Dosen Tetap

Pemberian insentif bagi para dosen tetap yang memiliki prestasi yang lebih dari dosen lain dimana ketentuan pemberian insentif sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya masih dirasakan kurang bagi para dosen berprestasi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dosen menjadi menurun.

Berkaitan dengan insentif dari Sarwoto yang memberikan batasan bahwa insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. (1995:141-142).

Oleh karena itu, insentif merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja dosen tetap karena dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Sedangkan seseorang biasanya akan terdorong untuk berperilaku sedemikian rupa yang mereka rasakan dan akan mengarah kepada perolehan ganjaran/insentif.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap

Arti motivasi itu sendiri menurut Nawawi (2001:351), bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dosen tetap akan merasakan termotivasi apabila seluruh kebutuhannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat terpenuhi sehingga mengakibatkan kinerja dosen tetap tersebut meningkat. Untuk itu motivasi dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dosen tetap.

4. Pengaruh Sistem Pelayanan Akademik, Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap

Adanya pengaruh dari sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi terhadap kinerja dosen tetap tersebut akan terlihat apabila sistem pelayanan akademik dapat berjalan optimal sesuai dengan prosedurnya, baik dari tenaga sumber daya manusianya maupun dari sistemnya sendiri.

Untuk insentif sendiri akan dapat mempengaruhi meningkat atau tidaknya kinerja dosen dengan pemberian insentif yang sesuai dengan apa yang sudah diberikan seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik sesuai dengan tri dharma perguruan tinggi

Dimana sistem pelayanan akademik dan insentif sudah dikatakan atau dirasakan optimal dan sesuai dengan peraturan dari sistem insentif yang harus singkat, jelas dan dapat dimengerti serta masuk akal maka dengan sendirinya dosen tetap akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini obyek yang akan diteliti adalah Dosen Tetap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, maka untuk lokasi penelitian dilakukan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya di Kampus Jakarta dengan alamat Jl, Darmawangsa 1 No.1 Keb. Baru Jakarta Selatan dan Kampus Bekasi dengan alamat Jl Raya Perjuangan Bekasi Utara dan diketahui bahwa jumlah seluruh Dosen Tetap dari masing – masing Fakultas yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yakni 96 Dosen Tetap, akan tetapi yang diteliti hanya 77 Dosen Tetap.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni – Agustus 2014. Sebelum penelitian dimulai, peneliti mengawali dengan observasi untuk menemukan permasalahan yang dihadapi oleh para dosen tetap, kemudian peneliti melakukan penyebaran kuisioner kepada para dosen tetap secara random kepada 77 Dosen Tetap seluruh Fakultas yang ada di UBJ termasuk Pascasarjana.

3.2 Metode dan *Desaign* Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut V.Wiratna Sujarweni (2014:6) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur – prosedur statistik atau cara – cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala – gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel, dimana variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini jenis metode survey. Menurut Istijanto (2009:56) survey merupakan metode yang digunakan secara luas,

khususnya dalam riset konsumen. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), deskripsif penjelasan (*explanatory*), evaluasi prediksi, penelitian operasional dan lain – lain.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, maka penelitian ini dapat dikelompokkan kedalam kategori penelitian regresi yang dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut V.Wiratna Sujarweni (2014:65) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang peneliti teliti adalah dosen tetap dengan jumlah dosen tetap pada tahun 2013 yaitu 96 dosen tetap yang terdapat dalam data Kopertis Wilayah III. Peneliti melakukan penelitian tersebut untuk mengetahui kinerja dosen yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sistem pelayanan akademik, insentif dan motivasi.

3.3.2 Sampel

Menurut V.Wiratna Sujarweni (2014:65) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability sampling* dengan *simple random sampling*. Menurut V.Wiratna Sujarweni (2014:69) *simple random sampling* yaitu pengembalian anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 Dosen Tetap.

Untuk menentukan besarnya sampel peneliti menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Keterangan :

n = populasi

N = jumlah sampel yang akan digunakan

e = persen kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi (e=5 %).

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diperoleh besarnya minimal sampel penelitian sebesar 77 Dosen Tetap Ubhara Jaya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik untuk pengumpulan data yang peneliti lakukan dalam penelitian ini yakni dengan cara :

3.4.1 Pengumpulan Data primer

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan melakukan penelitian pada Dosen Tetap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada koresponden untuk mendapatkan jawaban sekitar masalah yang sedang diteliti.

Pengambilan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada Pemberian kuesioner tersebut diberikan kepada para dosen tetap dari semua fakultas yang ada di Ubhara Jaya, dimana Ubhara Jaya memiliki 7 (tujuh) Fakultas S1 (Strata Satu) ada 5 Fakultas, S2 (Strata Dua) ada 2 Fakultas dengan jumlah dosen tetap sebagai sampel yakni 77 orang. Dimana masing – masing jawaban mengacu pada skala dengan melakukan perhitungan menggunakan SPSS 23.0.

3.4.2 Data sekunder

Untuk memperoleh data sekunder, peneliti melakukan kegiatan sebagai berikut : Kepustakaan (*library research*) : yaitu peneliti melakukan pada perpustakaan, untuk mengumpulkan data secara teoritis dengan cara membaca serta memperajari *literature* yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Instrumen Penelitian

3.5.1 Instrumen Penelitian Kinerja Dosen (Y)

a. Definisi Konsep Kinerja Dosen (Y)

Dari sekian banyak definisi mengenai kinerja dosen, peneliti memilih definisi dari Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegoro dalam Johanna Mudjiati (2008:12) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Definisi Operasional Kinerja Dosen (Y)

Sesuai dengan definisi konsep maka kinerja dosen dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu kemampuan dari seorang dosen untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu, variable yang digunakan sebagai berikut : kepuasan mahasiswa, pemahaman mahasiswa, prestasi mahasiswa, penguasaan materi, penguasaan metode pengajaran, berpikir positif yang baik, mewujudkan kreativitas, pencapaian prestasi, mutu pelayanan materi, penguasaan keadaan kelas, pengabdian masyarakat.

c. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Dosen (Y)

Dalam pembuatan instrument kuisisoner peneliti merumuskan untuk membuat kisi – kisi instrument dari variabel Kinerja Dosen. Berikut kisi – kisi yang digunakan oleh peneliti untuk variabel Kinerja Dosen.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Dosen

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja Dosen	1. Kepuasan Mahasiswa	Pedoman penilaian kinerja dosen, 2009
	2. Pemahaman Mahasiswa	
	3. Prestasi Mahasiswa	
	4. Penguasaan Materi	
	5. Penguasaan Metode Pengajaran	
	6. Berpikir Positif Yang Baik	
	7. Mewujudkan Kreativitas	
	8. Pencapaian Prestasi	
	9. Mutu Pelayanan Materi	
	10. Penguasaan Keadaan Kelas	
	11. Pengabdian Masyarakat	

Sumber : data primer, diolah (2013)

3.5.2 Intrumen Penelitian Sistem Pelayanan Akademik (X1)

a. Definisi Konsep Sistem Pelayanan Akademik

Sistem pelayanan akademik adalah rangkaian proses dalam memberikan pelayanan dibidang akademik yang dimulai dari proses penerimaan mahasiswa baru, perkuliahan sampai dengan proses kelulusan (Putpa UBJ). Universitas Bhayangkara Jakarta Raya merupakan salah satu pelayanan publik. Menurut Ratminto dan Atik septi winarsih (2013:9) pelayan publik yang diselenggarakan oleh organisasi privat.

b. Definisi Operasional Sistem Pelayanan Akademik

Sistem pelayanan akademik yang dimaksud pada penelitian disini yakni dilihat dari kualitas SDM yang mampu memberikan kepuasan pelayanan, sehingga untuk variabel yang digunakan sebagai berikut : kualitas SDM, kualitas bekerja, akurasi pelayanan, kepedulian dan perhatian, tanggung jawab, handal, sopan dalam bersikap, simpati dan empati.

c. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Sistem Pelayanan Akademik

Dalam pembuatan instrumen kuisisioner peneliti merumuskan untuk membuat kisi – kisi instrumen dari variabel . Berikut kisi – kisi yang digunakan oleh peneliti untuk variabel sistem Pelayanan Akademik :

Tabel 3.2

Kisi – Kisi Instrumen Variabel Sistem Pelayanan Akademik

Variabel	Indikator	Sumber	Kutipan
Pelayanan	1. Kualitas SDM	Kotler dalam Sampara Lukman	Hizkia paat (2014:3)
	2. Kualitas bekerja		
	3. Akurasi pelayanan		
	4. Kepedulian dan perhatian		
	5. Tanggung Jawab		
	6. Handal		
	7. Sopan Dalam Bersikap		
	8. Simpati dan Empati		

Sumber : data primer, diolah (2013)

3.5.3 Intrumen Penelitian Insentif (X₂)

a. Definisi Konsep Insentif

Malayu S.P. Hasibuan dalam Srijono Pudji Santoso dan Erni Widajanti (2012:109) mendefinisikan “insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan”.

b. Definisi Operasional Insentif

Insentif dalam penelitian ini diartikan sebagai upah atau honor tambahan yang didapatkan oleh Dosen. Untuk itu, beberapa indikator yang digunakan yakni : gaji yang sepadan, jaminan kesehatan, pemberian bonus, jaminan hari tua.

c. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Insentif

Dalam pembuatan instrumen kuisioner peneliti merumuskan untuk membuat kisi – kisi instrumen dari variabel. Berikut kisi – kisi yang digunakan oleh peneliti untuk variabel Insentif :

Tabel 3.3

Kisi – Kisi Instrumen Variabel Insentif

Variabel	Indikator	Sumber	Kutipan
Insentif	1. Gaji yang sepadan	Malayu S.P. Hasibuan	Erni Widajanti (2012:109)
	2. Jaminan kesehatan		
	3. Pemberian bonus		
	4. Jaminan hari tua		

Sumber : data primer, diolah (2013)

3.5.4 Intrumen Penelitian Motivasi (X3)

a. Definisi Konsep Motivasi

Menurut Jae dalam Agung Prihantoro (2012:80) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi).

b. Definisi Operasional Motivasi

Dalam hal ini, motivasi adalah sebagai suatu dorongan atau presistensi dari seorang dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya, maka ada beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni kebutuhan ekonomis, Rasa aman dalam bekerja, Kepuasan Dalam Melaksanakan Pekerjaan, Mengembangkan diri, Rasa ingin tahu, penghargaan prestasi kerja.

c. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Varibel Motivasi

Dalam pembuatan instrumen kuisioner peneliti merumuskan untuk membuat kisi – kisi instrumen dari variabel. Berikut kisi – kisi yang digunakan oleh peneliti untuk variabel Motivasi :

Tabel 3.4
Kisi – Kisi Instrumen Variabel Motivasi

Variabel	Indikator	Sumber
Motivasi	1. Kebutuhan ekonomis	Agung Prihantoro (2012:80)
	2. Rasa aman dalam bekerja	
	3. Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan	
	4. Mengembangkan diri	
	5. Rasa ingin tahu	
	6. Penghargaan prestasi kerja	

Sumber : data primer, diolah (2013)

3.6 Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data utama yang dengan menggunakan skala Likert yang menurut Suharsimin arikunto (2010:107) skala yang berasal dari ide yang dikemukakan oleh Likert dan dikenal dengan skala Likert ini biasanya menggunakan lima tingkatan. Kuesioner telah dibagikan kepada para dosen tetap sebanyak 77 lembar. Istijanto (2009:90) mengatakan skala likert banyak digunakan dalam riset-riset yang menggunakan metode survey dan dapat dikategorikan sebagai skala interval. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert dan biasanya memiliki 5 atau 7 kategori dari “sangat setuju” sampai dengan “sangat tidak setuju”. Responden yang diukur menggunakan skala likert dibuat nilai skornya dengan memberikan nilai numerical 1,2,3,4, dan 5. Untuk itu, dari seluruh data yang sudah dikembalikan selanjutnya akan ditetapkan sebagai data analisis.

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52-53) dijelaskan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* $(df)=n-2$, dalam hal ini

n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam V. Wiratna Sujarweni (2014:84-85) disebutkan bahwa pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal, pengujian dilakukan secara dengan *test – retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal pengujian dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir – butir yang ada pada instrumen dengan teknik – teknik tertentu. Cara ini dapat dilakukan dengan program SPSS dengan uji *statistic cronback alpha* (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 .

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi

Analisis regresi dapat dikatakan juga sebagai analisis jalur yang mana merupakan perluasan dari analisis regresi berganda namun dapat dikatakan bahwa analisis jalur adalah menggunakan analisis regresi untuk menaksis hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi pemeliliti untuk melihat hubungan kausal antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Analisis jalur dapat menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2013:249).

3.8.2 Uji t

Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah-langkah yang digunakan untuk menguji statistik t adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun H_0 dan H_a
 - 1). Hipotesis nol (H_0)

Tidak ada pengaruh antara Sistem Pelayanan Akademik, Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Tetap secara parsial.
 - 2). Hipotesis alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh antara Sistem Pelayanan Akademik, Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Tetap secara parsial.
- b. Menolak atau menerima hipotesis.

3.8.3 Uji F

Menurut Ghozali (2013:98) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Langkah-langkah yang digunakan untuk menguji statistik F adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun H_0 dan H_a
 - 1). Hipotesis nol (H_0)

Tidak ada pengaruh antara Sistem Pelayanan Akademik, Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Tetap secara bersama-sama.
 - 2). Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat pengaruh antara Sistem Pelayanan Akademik, Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Tetap secara bersama-sama.
- b. Menolak atau menerima hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Berdirinya Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (UBJ) ini merupakan perwujudan tekad yang kuat dari seluruh keluarga besar Polri dan Yayasan Brata Bhakti, untuk lebih nyata lagi berperan serta di dalam mendukung keberhasilan pembangunan nasional umumnya, khususnya di bidang pendidikan tinggi.

Oleh karena itu, untuk menyimak lebih jauh sejarah berdirinya Universitas Bhayangkara Jakarta Raya ini, tidak akan lepas dari pemahaman akan hakekat dan makna sejarah perkembangan Yayasan Brata Bhakti sebagai badan penyelenggaranya salah satunya upaya peningkatan kesejahteraan keluarga besar Polri antara lain di bidang pendidikan telah dilakukan dengan pemberian beasiswa untuk anak sekolah dasar dan menengah, subsidi dalam peningkatan sarana dan fasilitas tempat-tempat pendidikan dan tempat-tempat latihan ketrampilan, termasuk pemberian subsidi untuk studi S1, S2 dan S3 dalam maupun di luar negeri, bagi putera/puteri keluarga besar Polri yang berprestasi, termasuk kepada perwira-perwira mudah potensial serta sebagai perwujudan tekad yang bulat untuk lebih nyata lagi dapat berperan serta aktif didalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, maka dengan dukungan moril seluruh keluarga besar Polri disertai komitmen yang tinggi Kapolri selaku Ketua Umum Yayasan Brata Bhakti mengeluarkan Keputusan No. Pol. : Kep/05/IX/1995/YBB untuk mendirikan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (Ubhara Jaya). Pada awal pendiriannya UBJ memiliki 2 (dua) Fakultas, yaitu :

- a) Fakultas Teknik, dengan 4 Jurusan Program Studi :
 1. Jurusan/Program Studi Teknik Lingkungan.
 2. Jurusan/program Studi Teknik Kimia.
 3. Jurusan/Program Studi Teknik Informatika.
 4. Jurusan/Program Studi Teknik Industri.

b) Fakultas Hukum, dengan Program Studi Ilmu Hukum.

Sumber daya manusia maupun sumber dana yang sudah tersedia, maka pada Tahun Akademik 1997/1998 telah dibuka Fakultas Ekonomi dengan Status Terdaftar sesuai dengan Keputusan Dirjen Dikti Depdikbud Nomor : 066/DIKTI/KEP/1997 tanggal 4 April 1997 dengan program studi Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Tahun Akademik 1998/1999 sesuai Keputusan Dirjen Dikti Depdikbud Nomor : 410/DIKTI/KEP/1999 tanggal 5 Desember 1999 untuk Program Studi Ilmu Hukum (Fakultas Hukum) dan Program Studi Manajemen (Fakultas Ekonomi) mengalami peningkatan status menjadi Diakui. Tahun Akademik 1998/1999 Ubhara Jaya membuka Program Pendidikan Pascasarjana (S2) Program Magister Manajemen sesuai Keputusan Dirjen Dikti Depdikbud Nomor 36/DIKTI/KEP/1999.

4.1.2 Tujuan, Visi, Misi Dan Strategi Kebijakan Pengembangan

Ubhara Jaya sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berada di bawah pembinaan Yayasan Brata Bhakti sebagai badan penyelenggaranya, berkewajiban mewujudkan tujuan pendidikan nasional dengan Visi dan Misinya bagi mendukung keberhasilan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya dan pengembangan kualitas hidup bermasyarakat berbangsa dan bernegara pada umumnya.

Visi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dalam STATUTA 2011 adalah menjadi universitas berwawasan kebangsaan dalam rangka menghasilkan sumberdaya manusia yang siap terap, mampu bersaing dan berperilaku baik.

Misi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dalam STATUTA 2011 adalah :

1. Mengelola Universitas yang menghasilkan outcome berkualitas sesuai core business Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, mencerdaskan masyarakat sekaligus dapat mendukung dinas/tugas Polri.
2. Melakukan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu dan teknologi serta mampu mendukung pelaksanaan dinas Polri dan mampu meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

3. Melakukan pengabdian masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan memberikan dukungan/kepada pelaksanaan tugas Polri.

Dengan pokok-pokok pikiran tersebut di atas, maka ditetapkanlah visi dan misi UBJ yang menjadi dasar kebijakan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dimana tujuan dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dalam Statuta 2011 adalah sebagai wujud kepedulian keluarga besar Polri melalui Yayasan Brata Bhakti dalam berperan serta untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Relevansi dari program-program pendidikan tinggi sebagai agen perubahan tidak bisa dipisahkan dari perkembangan yang ada di dalam masyarakat (dunia luar kampus). Dinamika dan tuntutan yang berkembang dalam masyarakat harus pula diiringi dengan dinamika dan perubahan lembaga pendidikan. Oleh karena itu maka UBJ harus disusun dan diarahkan dan selalu mempertimbangkan faktor internal maupun eksternal yang berkembang, sesuai tuntutan paradigma baru pendidikan nasional yang secara bertahap harus sudah mulai digeser dari paradigma struktural-fungsional kepada paradigma baru yang lebih mengutamakan peranan interaksinya dengan lingkungannya (proses interaksionis).

Perkembangan pendidikan tinggi menuntut adanya paradigma baru tersebut dalam pengelolaannya mengharuskan berjalannya prinsip-prinsip : demokratisasi, otonomi dan pemberdayaan masyarakat sehingga diharapkan proses pendidikan dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien.

4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam menyelenggarakan Pendidikan Tinggi, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya terdiri dari unsur-unsur :

- 1) Dewan Penyantun;
- 2) Unsur Pimpinan : Rektor dan Wakil Rektor;
- 3) Senat Akademik Universitas;

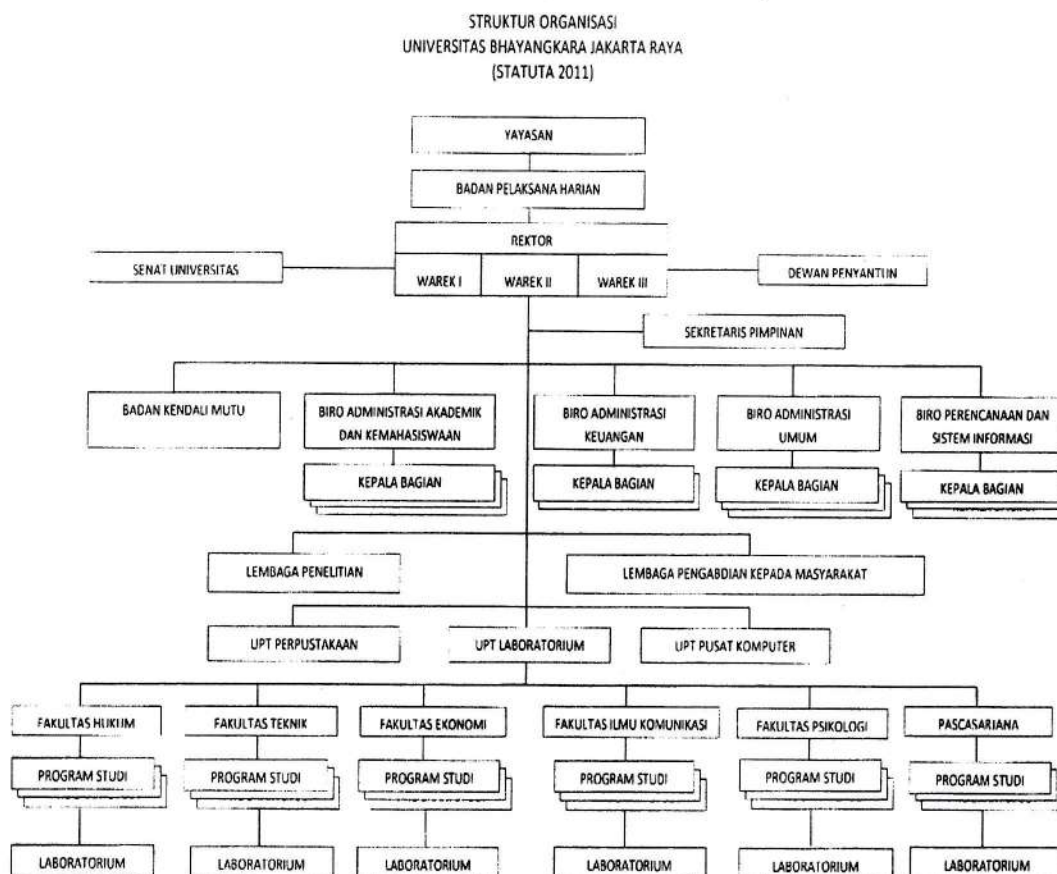
- 4) Unsur-unsur Pelaksana Akademik : Fakultas, Program Pasca Sarjana, Program Profesional / Pusat Studi / Pusat Kursus / Bhara Center, Lembaga Penelitian, dan Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat;
- 5) Unsur Pelaksana Administrasi / Dukungan : Biro
- 6) Unsur Penunjang : Unit Pelaksana Teknis (UPT) :
 - a) Laboratorium
 - b) Perpustakaan
 - c) Pusat Komputer
 - d) Unit Pelaksana Teknis lainnya

Unsur-unsur organisasi dapat diubah dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya



Sumber : Statuta 2011

4.2 Data Penelitian

4.2.1 Dosen Tetap Ubhara Jaya

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian terhadap dosen tetap UBJ. Dosen tetap yakni dosen yang bekerja dan melaksanakan tri dharma perguruan tinggi pada perguruan tinggi negeri maupun swasta dan sudah memiliki nomor induk dosen di kopertis dan dikti. Pada saat ini jumlah dosen tetap di UBJ kurang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di kopertis dan Dikti. Berikut ini adalah data dosen tetap UBJ di tahun 2013, yakni :

Tabel 4.1
Daftar Rekapitulasi Dosen Tetap
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

UNIVERSITAS BHAYANGKARA
JAKARTA RAYA

REKAPITULASI DOSEN TETAP UBHARA JAYA

FAKULTAS	PROGRAM STUDI	JUMLAH DOSEN TETAP	PENDIDIKAN			JABATAN FUNGSIONAL					KETERANGAN
			S1	S2	S3	Tenaga Pengajar	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar	
PASCASARJANA	Magister Manajemen	6	0	2	4	1	0	3	1	1	
	Magister Hukum	4	1	1	2	3	0	0	0	1	
TEKNIK	Teknik Kimia	11	4	5	2	8	2	1	0	0	
	Teknik Industri	6	1	5	0	3	2	0	1	0	
	Teknik Informatika	12	5	7	0	7	2	3	0	0	
EKONOMI	Manajemen	10	2	8	0	2	4	3	1	0	
	Akuntansi	6	0	6	0	2	1	3	0	0	
KOMUNIKASI	Ilmu Komunikasi	7	2	5	0	2	1	2	2	0	
PSIKOLOGI	Psikologi	7	1	6	0	5	0	2	0	0	
HUKUM	Ilmu Hukum	27	3	21	3	8	3	10	5	1	
96			19	66	11	41	15	27	10	3	
			96			96					

Sumber: EPSBED/PDPT

Jakarta, Agustus 2013

Berdasarkan data dari Forlap Dikti bahwa jumlah Dosen Tetap di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sampai dengan Tahun Akademik 2013/2014 memiliki 96 orang terdiri dari 27 orang Dosen Hukum, 11 orang Dosen Teknik Kimia, 6 orang Dosen Teknik Industry, 12 orang Dosen Teknik Informatika, 10 orang Dosen Manajemen, 6 orang Dosen Akuntansi, 7 orang Dosen Ilmu Komunikasi, 7

orang Dosen Psikologi, dan 6 orang Dosen Pascasarjana Manajemen, serta 4 orang Dosen Pascasarjana Ilmu Hukum.

Dari data di atas, diketahui bahwa jumlah dosen tetap UBJ perbulan Agustus 2013 dan dari sumber EPSBED/PDPT totalnya 96 orang dosen tetap. Dimana untuk pendidikan S3 hanya ada 11 orang dan yang memiliki jabatan fungsional guru besar hanya 3 orang. Jumlah tersebut sangatlah kecil, dikarenakan untuk jumlah dosen tetap rasionya 1:30.

4.2.2 Insentif Dosen Tetap UBJ

Insentif yang didapat oleh dosen tetap sesuai dengan tempat mereka mengajar dan sesuai dengan jabatan fungsional yang dimiliki. Berikut ini adalah tabel insentif yang didapat oleh dosen tetap UBJ yang dikeluarkan pada tahun 2011.

Tabel 4.2
Honor dan Insentif Dosen Tetap
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

TEMPAT	S1		S2		S3	
	TETAP	TIDAK TETAP	TETAP	TIDAK TETAP	TETAP	TIDAK TETAP
Kampus I	Rp. 30.000,-	Rp. 30.000,-	Rp. 40.000,-	Rp. 40.000,-	Rp. 50.000,-	Rp. 50.000,-
Kampus II	Rp. 30.000,-	Rp. 30.000,-	Rp. 40.000,-	Rp. 40.000,-	Rp. 50.000,-	Rp. 50.000,-
Kampus III	Rp. 40.000,-	Rp. 40.000,-	Rp. 40.000,-	Rp. 40.000,-	Rp. 40.000,-	Rp. 40.000,-
Kelas P2K	Rp. 50.000,-	Rp. 50.000,-	Rp. 52.000,-	Rp. 52.000,-	Rp. 55.000,-	Rp. 55.000,-
Kelas PTIK	Rp. 70.000,-	Rp. 70.000,-	Rp. 70.000,-	Rp. 70.000,-	Rp. 70.000,-	Rp. 70.000,-

JABATAN AKADEMIK	S1	S2	S3
Tenaga Pengajar	Rp. 100.000,-	Rp. 150.000,-	Rp. 200.000,-
Asisten Ahli	Rp. 200.000,-	Rp. 250.000,-	Rp. 300.000,-
Lektor	Rp. 300.000,-	Rp. 350.000,-	Rp. 400.000,-
Lektor Kepala	Rp. 400.000,-	Rp. 450.000,-	Rp. 500.000,-
Guru Besar	Rp. 500.000,-	Rp. 550.000,-	Rp. 600.000,-

Sumber : SKEP/040/IX/2011/UBJ

Ketentuan pada UBJ (SKEP/040/IX/2011/UBJ) untuk honor dan insentif Dosen Tetap dan Tidak Tetap masih kecil jumlahnya. Dikarenakan di UBJ honor dan insentif dilihat dari tempat/lokasi mengajar dan jenjang pendidikannya. Untuk tempat/lokasi kampus I dan II dengan jenjang pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Rp. 30.000,- (Tiga Puluh Ribu Rupiah), jenjang pendidikan Strata Dua (S2)

Rp. 40.000,- (Empat Puluh Ribu Rupiah), sedangkan untuk Strata Tiga (S3) Rp. 50.000,- (Lima Puluh Ribu Rupiah).

Adapun untuk tempat/lokasi Kampus III, P2K (Kelas Karyawan), dan Kelas PTIK itu berbeda – beda dalam hal nominal honor atau insentif yakni Kampus III, jenjang pendidikan Strata Satu (S1), Strata Dua (S2) dan Strata Tiga (S3) sama semuanya sebesar Rp. 40.000,- (Empat Puluh Ribu Rupiah). Sedangkan untuk kelas P2K (karyawan) besaran honor atau insentif sebesar Rp.50.000,- (Lima Puluh Ribu Rupiah) untuk Dosen jenjang pendidikan Strata Satu (S1), sedangkan untuk jenjang pendidikan Strata Dua (S2) dan Strata Tiga (S3) hanya berbeda Rp. 2.000,- sampai dengan Rp. 3.000,-. Begitu juga dengan kelas PTIK dimana untuk jenjang pendidikan Strata Satu (S1), Strata Dua (S2), dan Strata Tiga (S3) jumlah honor dan insentif yang didapat sebesar Rp. 70.000,- (Tujuh Puluh Ribu Rupiah).

Berkaitan dengan honor atau insentif selain dilihat dari tempat/lokasi dapat dilihat juga dari jabatan akademik yakni Tenaga Pengajar, Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar. Untuk jenjang pendidikan Strata Satu (S1) dengan jabatan akademik tenaga pengajar Rp. 100.000,- (Seratus Ribu Rupiah), Asisten Ahli Rp. 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah), Lektor Rp. 300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah), Lektor Kepala Rp. 400.000,- (Empat Ratus Ribu Rupiah), dan Guru Besar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah). Untuk jenjang pendidikan Strata Dua (S2) dengan jabatan akademik tenaga pengajar Rp. 150.000,- (Seratus Lima Puluh Ribu Rupiah), Asisten Ahli Rp. 250.000,- (Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), Lektor Rp. 350.000,- (Tiga Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), Lektor Kepala Rp. 450.000,- (Empat Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), dan Guru Besar Rp. 550.000,- (Lima Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Begitu pula dengan jenjang pendidikan Strata Tiga (S3) dengan jabatan akademik tenaga pengajar Rp. 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah), Asisten Ahli Rp. 300.000,- (Tiga Ratus Ribu Rupiah), Lektor Rp. 400.000,- (Empat Ratus Ribu Rupiah), Lektor Kepala Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah), dan Guru Besar Rp. 600.000,- (Enam Ratus Ribu Rupiah).

4.3 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data utama yang dengan menggunakan skala Likert yang menurut Suharsimin arikunto (2010:107) skala yang berasal dari ide yang dikemukakan oleh Likert dan dikenal dengan skala Likert ini biasanya menggunakan lima tingkatan. Kuesioner telah dibagikan kepada para dosen tetap sebanyak 77 lembar. Untuk itu, dari seluruh data yang sudah dikembalikan selanjutnya akan ditetapkan sebagai data analisis.

Dalam penelitian ini peneliti dikarenakan menggunakan skala Likert maka dibuat dengan nilai yakni masing – masing jawaban mengacu pada skala sebagai berikut:

1. Untuk jawaban SS (sangat setuju) nilai 5
2. Untuk jawaban S (setuju) nilai 4
3. Untuk jawaban R (ragu – ragu) nilai 3
4. Untuk jawaban TS (tidak setuju) nilai 2
5. Untuk jawaban STS (sangat tidak setuju) nilai 1

4.3.1 Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Jumlah untuk responden dalam penelitian ini ada 77 yang akan dibahas berdasarkan jenis kelamin. Data responden berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut :

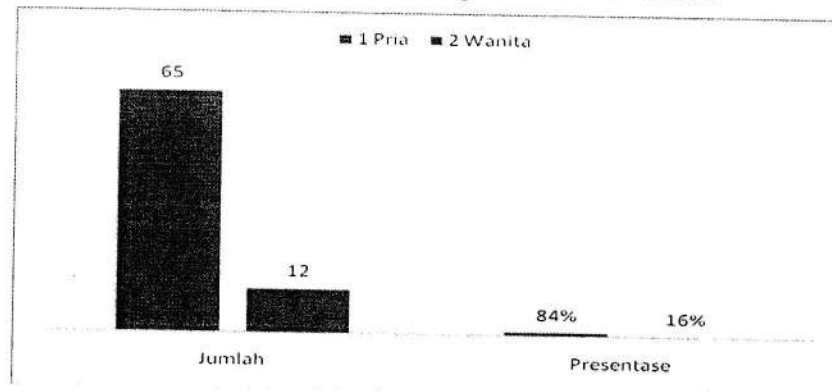
Tabel 4.3.

Responden berdasarkan pada Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	65	84%
2	Wanita	12	16%

Sumber : data primer, diolah (2013)

Gambar 4.2
Responden berdasarkan pada Jenis Kelamin



Sumber : data primer, diolah (2013)

Berdasarkan pada hasil dari tabel 4.3 di atas, menunjukkan jumlah dari 77 responden, dimana untuk jenis kelamin pria ada 65 orang dengan presentase 84% dan jumlah jenis kelamin wanita ada 12 orang dengan presentase 16%. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan Dosen Tetap UBJ adalah berjenis kelamin pria.

b. Fakultas

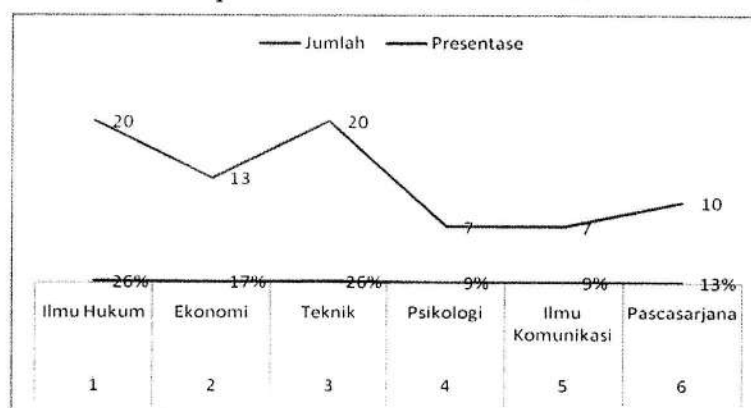
Dalam hal ini peneliti mengirimkan ke 6 (Enam) Program Studi Strata Satu (S1) dan Strata Dua (S2), berikut ini datanya :

Tabel 4.4
Responden berdasarkan Fakultas

No	Fakultas	Jumlah	Presentase
1.	Ilmu Hukum	20	26 %
2.	Ekonomi	13	17 %
3.	Teknik	20	26 %
4.	Psikologi	7	9 %
5.	Ilmu Komunikasi	7	9 %
6.	Pascasarjana	10	13 %

Sumber : data primer, diolah (2013)

Gambar 4.3
Responden berdasarkan Fakultas



Sumber : data primer, diolah (2013)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden jumlah dosen tetap dari Fakultas Hukum berjumlah 20 orang, Fakultas Ekonomi 13 orang, Fakultas Teknik 20 orang, Fakultas Psikologi 7 orang, Fakultas Ilmu Komunikasi 7 orang, sedangkan untuk Pascasarjana berjumlah 10 orang.

4.3.2 Deskripsi Data

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah Sistem Pelayanan Akademik (X_1), Insentif (X_2), Motivasi (X_3) dan Kinerja Dosen (Y) dapat dilakukan dengan analisis deskriptif persentase.

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif

Sistem Pelayanan Akademik, Insentif, Motivasi, dan Kinerja Dosen

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelayanan	77	28	37	33.40	2.249
Insentif	77	10	20	15.18	2.728
Motivasi	77	17	30	23.47	3.059
Kinerja_Dosen	77	33	52	42.60	4.212
Valid N (listwise)	77				

Sumber : data primer, diolah (2013)

Dari tabel 4.5 di atas, menunjukkan hasil analisis data dimana diperoleh variabel kinerja dosen memiliki nilai minimum 33, nilai maximumnya 52 dan

nilai rata – ratanya 42,60 serta nilai standar deviasion 4,212. Artinya adalah sebaran data yang dihasilkan dari data primer berkisar memiliki simpangan baku sebesar 4,212 dimana rata – rata responden menyetujui pernyataan yang ada dalam kuisisioner. Untuk variabel pelayanan nilai minimum 28, nilai maximumnya 37 dan nilai rata – ratanya 33,40 serta nilai standar deviasion 2,249. Sedangkan variabel insentif nilai minimum 10, nilai maximumnya 20 dan nilai rata – ratanya 15,18 serta nilai standar deviasion 2,728. Variabel motivasi nilai minimum 17, nilai maximumnya 30 dan nilai rata – ratanya 23,47 serta nilai standar deviation 3.059.

4.3.2.1 Deskripsi Variabel Sistem pelayanan Akademik (X₁)

Tabel 4.6

Statistik Deskripsi Variabel Pelayanan (X₁)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelayanan1	77	0	5	3.87	1.281
Pelayanan2	77	0	5	3.94	1.116
Pelayanan3	77	0	5	3.73	1.096
Pelayanan4	77	0	5	4.27	.941
Pelayanan5	77	0	5	4.22	.927
Pelayanan6	77	0	5	4.58	.714
Pelayanan7	77	0	5	4.38	.974
Pelayanan8	77	0	5	4.00	1.112
Valid N (listwise)	77				

Sumber : data primer, diolah (2013)

Dari tabel 4.6 di atas, menunjukkan hasil analisis data pada 8 butir pernyataan variabel pelayanan menunjukkan skor rata – rata sebesar 4,12 yang diperoleh dari hasil penjumlahan keseluruhan nilai rata – rata (32,99) kemudian di bagi dengan 8 butir pernyataan di atas.

4.3.2.2 Deskripsi Variabel Insentif (X₂)

Berdasarkan pada jawaban responden terhadap Variabel Insentif (X₂) berikut tanggapan dari responden dari beberapa indikator yang digunakan yakni : Gaji yang sepadan, Jaminan kesehatan, Pemberian bonus, Jaminan hari tua yang digunakan untuk melakukan analisis deskriptif yakni :

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Insentif (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Insentif1	77	0	5	3.60	1.489
Insentif2	77	0	5	3.77	1.297
Insentif3	77	0	5	3.77	1.395
Insentif4	77	0	5	3.83	1.197
Valid N (listwise)	77				

Sumber : data primer, diolah (2013)

Dari tabel 4.7 di atas, menunjukkan hasil analisis data pada 4 butir pernyataan variabel insentif menunjukkan skor rata – rata sebesar 3,74 yang diperoleh dari hasil penjumlahan keseluruhan nilai rata – rata (14,97) kemudian di bagi dengan 4 butir pernyataan di atas.

4.3.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi (X3)

Berdasarkan pada jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi (X3) dari beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni kebutuhan ekonomis, Rasa aman dalam bekerja, Kepuasan Dalam Melaksanakan Pekerjaan, Mengembangkan diri, Rasa ingin tahu, penghargaan prestasi kerja.

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel X3
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi1	77	0	5	3.77	1.255
Motivasi2	77	0	5	3.96	1.175
Motivasi3	77	0	5	3.78	1.221
Motivasi4	77	0	5	3.95	1.191
Motivasi5	77	0	5	3.86	1.085
Motivasi6	77	0	5	3.97	1.267
Valid N (listwise)	77				

Sumber : data primer, diolah (2013)

Dari tabel 4.8 di atas, menunjukkan hasil analisis data pada 6 butir pernyataan variabel Motivasi menunjukkan skor rata – rata sebesar 3.88 yang diperoleh dari

hasil penjumlahan keseluruhan nilai rata – rata (23,29) kemudian di bagi dengan 6 butir pernyataan di atas.

4.3.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan pada jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja (Y), berikut variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni kepuasan mahasiswa, Pemahaman mahasiswa, Prestasi mahasiswa, Penguasaan materi, Penguasaan metode pengajaran, Berpikir positif yang baik, Mewujudkan kreativitas, Pencapaian prestasi, Mutu pelayanan materi, Penguasaan keadaan kelas, pengabdian masyarakat.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel Y

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja1	77	0	5	3.64	1.307
Kinerja2	77	0	5	3.87	1.321
Kinerja3	77	0	5	3.79	1.228
Kinerja4	77	0	5	3.94	1.080
Kinerja5	77	0	5	3.94	1.228
Kinerja6	77	0	5	3.79	1.301
Kinerja7	77	0	5	3.64	1.276
Kinerja8	77	0	5	3.91	1.090
Kinerja9	77	0	5	3.86	1.155
Kinerja10	77	0	5	3.79	1.228
Kinerja11	77	0	5	3.77	1.169
Valid N (listwise)	77				

Sumber : data primer, diolah (2013)

Dari tabel 4.9 di atas, menunjukkan hasil analisis data pada 11 butir pernyataan variabel Kinerja Dosen menunjukkan skor rata – rata sebesar 3,81 yang diperoleh dari hasil penjumlahan keseluruhan nilai rata – rata (41,94) kemudian di bagi dengan 11 butir pernyataan di atas.

4.4 Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dalam pengujian data peneliti hanya menggunakan 10 responden dengan cara random.

Berikut hasil dari uji validitas pada penelitian ini, yakni :

Tabel 4.10
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	R Tabel	Ket
Pelayanan	1. Kualitas SDM	0,667	0,4973	Valid
	2. Kualitas bekerja	0,582	0,4973	Valid
	3. Akurasi pelayanan	0,377	0,4973	Tidak Valid
	4. Kepedulian dan perhatian	0,865	0,4973	Valid
	5. Tanggung Jawab	0,581	0,4973	Valid
	6. Handal	0,667	0,4973	Valid
	7. Sopan Dalam Bersikap	0,865	0,4973	Valid
	8. Simpati dan Empati	0,377	0,4973	Tidak Valid
Insentif	1. Gaji yang sepadan	0,702	0,4973	Valid
	2. Jaminan kesehatan	0,784	0,4973	Valid
	3. Pemberian bonus	0,351	0,4973	Tidak Valid
	4. Jaminan hari tua	0,269	0,4973	Tidak Valid
Motivasi	1. Kebutuhan ekonomis	0,651	0,4973	Valid
	2. Rasa aman dalam bekerja	0,878	0,4973	Valid
	3. Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan	0,587	0,4973	Valid
	4. Mengembangkan diri	0,549	0,4973	Valid
	5. Rasa ingin tahu	0,229	0,4973	Tidak Valid
	6. Penghargaan prestasi kerja	0,617	0,4973	Valid
Kinerja	1. Kepuasan Mahasiswa	0,484	0,4973	Valid
	2. Pemahaman Mahasiswa	0,902	0,4973	Valid
	3. Prestasi Mahasiswa	0,902	0,4973	Valid
	4. Penguasaan Materi	0,602	0,4973	Valid
	5. Penguasaan Metode Pengajaran	0,484	0,4973	Valid
	6. Berpikir Positif Yang Baik	0,484	0,4973	Valid
	7. Mewujudkan Kreativitas	0,355	0,4973	Tidak Valid

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	R Tabel	Ket
	8. Pencapaian Prestasi	0,902	0,4973	Valid
	9. Mutu Pelayanan Materi	0,902	0,4973	Valid
	10. Penguasaan Keadaan Kelas	0,484	0,4973	Tidak Valid
	11. Pengabdian Masyarakat	0,902	0,4973	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2013

Korelasi di atas menghasilkan korelasi yang cukup tinggi untuk masing-masing item seperti tampak pada Tabel 4.11, akan tetapi ada beberapa item yang tidak valid dari 29 item yang digunakan untuk mengukur konstruk sebagai salah satu syarat memenuhi kriteria sebagai pembentuk konstak.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dimana sebuah instrumen dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah sebesar 0,05 atau lebih. Hasil uji reliabilitas, tampak pada Tabel 4.12, terlihat bahwa seluruh item memiliki koefisien *Alpha Cronbach* di atas 0,05 yaitu 0,239. Hal ini berarti seluruh item pernyataan sudah reliabel.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.239	.200	3

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Mulyanto et al dari Tesis Anis Nurul (2015:55) Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisa berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Cara yang dapat digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

adalah dengan melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap model yang diuji. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi atau probabilitas > 0.05 , maka residual memiliki distribusi normal dan apabila nilai signifikansi atau probabilitas < 0.05 , maka residual tidak memiliki distribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal probability plot dan grafik histogram.

Berikut ini adalah uji normalitas untuk variabel yang diteliti oleh peneliti sebagai berikut :

1) Uji Normalitas Variabel Sistem Pelayanan Akademik (X_1)

Tabel 4.12

Rincian Uji Normalitas Variabel Sistem Pelayanan Akademik (X_1)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pelayanan	.151	77	.000	.946	77	.003

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : data primer, diolah (2013)

Pada hasil di atas diperoleh signifikansi dan untuk Sistem Pelayanan Akademik adalah 0,151 dengan demikian data berasal dari bukan populasi yang berdistribusi normal pada taraf signifikansi 0.003 ($p < 0,05$).

2) Uji Normalitas Variabel Insentif (X_2)

Tabel 4.13

Rincian Uji Normalitas Variabel Insentif (X_2)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Insentif	.150	77	.000	.924	77	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : data primer, diolah (2013)

Pada hasil di atas diperoleh taraf tidak signifikansi dan untuk insentif adalah 0,150 dengan demikian, data berasal dari bukan populasi yang berdistribusi normal, pada taraf signifikansi 0.000 ($p < 0,05$).

3) Uji Normalitas Variabel Motivasi (X_3)

Tabel 4.14

Rincian Uji Normalitas Variabel Motivasi (X_3)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.115	77	.014	.972	77	.087

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : data primer, diolah (2013)

Pada hasil di atas diperoleh taraf signifikansi dan untuk motivasi adalah 0,115 dengan demikian, data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, pada taraf signifikansi 0.087 ($p > 0,05$).

4) Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		10	10	10	10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.00	16.60	24.60	45.90
	Std. Deviation	1.886	2.716	3.438	6.903
Most Extreme Differences	Absolute	.302	.259	.139	.173
	Positive	.298	.107	.100	.120
	Negative	-.302	-.259	-.139	-.173
Test Statistic		.302	.259	.139	.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c	.057 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada hasil di atas diperoleh hasil test statistic dengan responden 10 dengan cara random adalah 0,302 (X1), 0,259 (X2), 0,139 (X3), dan 0,173 (Y) dengan demikian, data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, pada taraf signifikansi 0.10, untuk X1, 0.57 untuk X2, 0,200 untuk X3, dan 0,200 untuk Y dimana $p > 0,05$.

4.5.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (ANOVA) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

1) Uji Homogenitas Variabel X₁ dengan Y

Tabel 4.16

Rincian Uji Homogenitas Variabel X₁ dengan Y
Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Dosen			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.252	8	66	.284

Sumber : data primer, diolah (2013)

Hasil pengujian dengan statistik *Levene Statistic* diperoleh signifikansi 0,284, jauh melebihi 0,05. Dengan demikian data penelitian di atas homogen.

2) Uji Homogenitas Variabel X₂ dengan Y

Tabel 4.17

Rincian Uji Homogenitas Variabel X₂ dengan Y

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Dosen			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.996	9	65	.453

Sumber : data primer, diolah (2013)

Bahwa hasil pengujian dengan statistik *Levene Statistic* diperoleh signifikansi 0,453, jauh melebihi 0,05. Dengan demikian data penelitian di atas homogen.

3) Uji Homogenitas Variabel X₃ dengan Y

Tabel 4.18

Rincian Uji Homogenitas Variabel X₃ dengan Y
Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Dosen			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.288	12	62	.249

Sumber : data primer, diolah (2013)

Ternyata pengujian dengan statistik *Levene Statistic* diperoleh signifikansi 0,249, jauh melebihi 0,05. Dengan demikian data penelitian di atas homogen.

4.5.3 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor (*conscientiousness*) akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium (prokrastinasi akademik) dengan membentuk garis linier. Kaidah yang digunakan adanya hubungan yang linear adalah nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih rendah dari alpha sebesar 0,05. Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan:

- Susun hipotesis:

H₀: Model regresi linier

H₁: Model regresi tidak linier

- Menetapkan taraf signifikansi (misalnya $\alpha = ,05$)
- Membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (Sig.)

Bila $\alpha < \text{Sig.}$, maka H₀ diterima, berarti regresi linier

Bila $\alpha > \text{Sig.}$, maka H₁ diterima, berarti regresi tidak linier

1) Uji Linearitas Variabel X_1 dengan Y

Tabel 4.19

Rincian Uji Linearitas Variabel X_1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Dosen * Pelayanan	Between Groups	(Combined)	1931.202	10	193.120	11.500	.000
		Linearity	1357.708	1	1357.708	80.850	.000
		Deviation from Linearity	573.494	9	63.722	3.795	.001
	Within Groups		1108.331	66	16.793		
	Total		3039.532	76			

Sumber : data primer, diolah (2013)

Ternyata hasil analisis menunjukkan bahwa sig. (03,795) $>$ α (0,05), berarti model regresi linier.

2) Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Y

Tabel 4.20

Rincian Uji Linearitas Variabel X_2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Dosen * Insentif	Between Groups	(Combined)	2057.560	11	187.051	12.382	.000
		Linearity	823.011	1	823.011	54.478	.000
		Deviation from Linearity	1234.549	10	123.455	8.172	.000
	Within Groups		981.973	65	15.107		
	Total		3039.532	76			

Sumber : data primer, diolah (2013)

Hasil analisis menunjukkan bahwa sig. (08,172) $>$ α (0,05), berarti model regresi linier.

3) Uji Linearitas Variabel X_3 dengan Y

Tabel 4.21

Rincian Uji Linearitas Variabel X_3 dengan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Dosen * Motivasi	2280.551	14	162.897	13.307	.000
Between Groups (Combined)					
Linearity	964.698	1	964.698	78.805	.000
Deviation from Linearity	1315.853	13	101.219	8.268	.000
Within Groups	758.981	62	12.242		
Total	3039.532	76			

Sumber : data primer, diolah (2013)

Hasil analisis menunjukkan bahwa $\text{sig. } (08,268) > \alpha (0,05)$, berarti model regresi linier

4.6 Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, apakah nilai-nilai statistik yang dihasilkan dari hasil analisis statistik dapat digeneralisir atau diberlakukan kepada populasi.

4.6.1 Uji t hitung

Kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai t-hitung < nilai t-tabel, maka H_0 diterima

Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka H_a diterima

- a. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Sistem Pelayanan Akademik (X_1) terhadap Variabel Kinerja Dosen Tetap (Y).

Tabel 4.22

Hasil Uji Hipotesis Variabel Sistem Pelayanan Akademik (X_1)

terhadap Variabel Kinerja Dosen Tetap (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.121	7.239		5.819	.000
	Pelayanan	.014	.216	.008	.066	.948

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : data primer, diolah (2013)

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t hitung yang dapat dilihat dari tabel 4.23 di atas bahwa variabel pelayanan (X_1) diperoleh nilai t-hitung adalah 0,066 dengan nilai statistik t-tabel nya adalah 1,666, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X_1 secara parsial t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$). Sedangkan untuk nilai probabilitas adalah 0,948 lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig} > 0,05$), jadi H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kesimpulannya sistem pelayanan akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap.

- b. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Insentif (X_2) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y)

Tabel 4.23

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Insentif (X_2) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.560	2.686		13.985	.000
	Insentif	.332	.174	.215	1.905	.061

a. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Sumber : data primer, diolah (2013)

Dapat dilihat dari tabel 4.24 di atas hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t hitung bahwa variabel insentif diperoleh nilai t-hitung adalah 1,905 dengan nilai statistik t-tabel nya adalah 1,666, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X_2 secara parsial t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) dan untuk nilai propabilitasnya yakni 0,061 lebih besar dari 0,05 (Nilai $\text{Sig} < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap.

- c. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi (X₃) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y)

Tabel 4.24

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi (X₃) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.588	3.734		10.336	.000
	Motivasi	.171	.158	.124	1.083	.282

a. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Sumber : data primer, diolah (2013)

Dengan uji t hitung dari tabel 4.25 di atas hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa variabel motivasi diperoleh nilai t-hitung adalah 1,083 dengan nilai statistik t-tabel nya adalah 1,666, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X₃ secara parsial t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$) dan untuk nilai propabilitasnya yakni 0,282 lebih besar dari 0,05 (Nilai Sig > 0,05), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jadi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap.

4.6.2 Uji f Hitung

Untuk menghitung Pengaruh Variabel Sistem Pelayanan Akademik (X₁), Insentif (X₂) dan Motivasi (X₃) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y) peneliti menggunakan uji f-hitung dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

- Jika nilai F-hitung < nilai F-tabel, maka H₀ diterima
- Jika nilai F-hitung > nilai F-tabel, maka H₁ diterima

Tabel 4.25

Hasil Uji f-hitung Pengaruh Variabel Sistem Pelayanan Akademik (X₁), Insentif (X₂) dan Motivasi (X₃) terhadap Variabel Kinerja Dosen (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.071	3	31.024	1.804	.154 ^a
	Residual	1255.449	73	17.198		
	Total	1348.519	76			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelayanan, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Dengan uji f-hitung dari tabel 4.26 di atas hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai f-hitung adalah 1,804 dengan nilai statistik f-tabel nya adalah 2,73, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial f-hitung lebih kecil dari nilai f-tabel ($f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$) dan untuk nilai propabilitasnya yakni 0,154 lebih besar dari 0,05 (Nilai Sig $> 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap.

4.6.3 Analisis Regresi

Analisis regresi ini untuk mengetahui araha hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif dan juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut ini rumus persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

- Y : variabel terikat (*dependent*)
 X (1,2,3,...) : variabel bebas (*independent*)
 a : nilai konstanta
 b (1,2,3,...) : nilai koefisien regresi

Hasil dari perhitungan analisis regresi dari variabel Sistem Pelayanan Akademik (X1), Insentif (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Dosen Tetap (Y).

Tabel 4.26
Uji Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.847	8.952		3.334	.001
	Pelayanan	.074	.213	.040	.347	.729
	Insentif	.362	.177	.234	2.049	.044
	Motivasi	.204	.156	.148	1.303	.197

a. Dependent Variable: Kinerja_Dosen

Sumber : data primer, diolah (2013)

Dari tabel 4.27 di atas dapat diketahui bahwa nilai Konstanta (a) ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 29,847. Variabel Pelayanan (X₁) terhadap beta variabel Kinerja Dosen (Y) nilai koefisien Pelayanan untuk variabel X₁ sebesar 0,040. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pelayanan satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,040 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Variabel Insentif (X₂) terhadap beta variabel Kinerja Dosen (Y) nilai koefisien insentif untuk variabel insentif (X₂) sebesar 0,234. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan insentif satu satuan maka variabel Beta kinerja dosen (Y) akan naik sebesar 0,050 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Untuk variabel motivasi (X₃) terhadap Beta variabel Kinerja Dosen (Y). Nilai koefisien motivasi terstandarisasi untuk variabel motivasi (X₃) sebesar 0,148, Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pelayanan satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,148 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.6.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel "Model Summary". Berikut hasil dari koefisien determinasinya :

Tabel 4.27

Rincian Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.263 ^a	.069	.031	4.147	.069	1.804	3	73	.154

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelayanan, Insentif

Dari tabel 4.28 di atas, diketahui bahwa nilai R Square diperoleh sebesar 0,069 artinya variabel kinerja dosen mampu dijelaskan oleh sistem pelayanan akademik, insentif, dan motivasi sebesar 69% dan sisanya oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

4.7 Pembahasan

Berikut ini akan disampaikan mengenai pembahasan mengenai hasil penelitian dengan mengacu pada tujuan penelitian, dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami hubungan antara sistem pelayanan akademik, insentif, dan motivasi yang mempengaruhi kinerja dosen tetap di universitas bhayangkara Jakarta Raya.

4.7.1 Sistem Pelayanan Akademik terhadap Kinerja Dosen Tetap

Dalam penelitian ini menggunakan data populasi dosen tetap yakni 96 orang dosen tetap ditahun 2013, tetapi yang digunakan sebagai sampel penelitian ini hanya 77 orang dosen tetap yang dipilih secara random. Dari jumlah 77 orang dosen tetap tersebut mayoritas banyak dosen tetap yang berjenis kelamin pria dengan jumlah 65 atau 84%.

Sistem pelayanan akademik adalah rangkaian proses dalam memberikan pelayanan dibidang akademik yang dimulai dari proses penerimaan mahasiswa baru, perkuliahan sampai dengan proses kelulusan (PUTPA Ubhara Jaya). Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem pelayanan adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan yang berbentuk pekerjaan atau prestasi yang disediakan guna untuk mendapatkan suatu kepuasan.

Berdasarkan pada penjelasan di atas dan dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat pada tabel 4.23 adalah bahwa variabel pelayanan (X_1) diperoleh nilai t-hitung adalah 0,066 dengan nilai statistik t-tabel nya adalah 1,666, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelayanan (X_1) secara parsial t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$). Sedangkan untuk nilai probabilitas adalah 0,948 lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig} > 0,05$).

Jadi H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya sistem pelayanan akademik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap.

Hal ini berbeda dengan penelitian Indrarini (2009) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang. Adapun hasilnya yakni : 1). Hasil pengujian hipotesis I menghasilkan persamaan regresi: $Y = 28,714 + 0,665 X_1$ berarti hipotesis I yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di Kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,175$, yang berarti bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 17,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dosen tentang motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja dosen, sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. 2). Hasil pengujian hipotesis II menghasilkan persamaan regresi: $Y = -13,926 + 1,346 X_2$ berarti hipotesis II yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,414$, yang berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 41,4%. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang yaitu sebesar 41,4%. Hal ini menunjukkan bahwa dosen semakin tinggi kepuasan kerjanya maka kinerjanya semakin tinggi pula, begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. 3). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dihasilkan persamaan: $Y = -21,860 + 0,286 X_1 + 1,188 X_2$ berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang diterima. Nilai $R^2 = 0,440$, berarti bahwa kontribusi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akademi swasta di kota Semarang sebesar 44,0%, sedangkan sisanya sebesar 56% dipengaruhi

Jadi semakin tinggi motivasi kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja dosen, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Demikian pula sebaliknya. Berkaitan dengan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan di atas, bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja yang dapat memberikan nilai kinerja seseorang

menjadi meningkat atau memberikan pengaruh positif yang besar. Kemungkinan perbedaan ini terjadi dari jumlah dosen tetap atau sampel yang diambil pada tempat peneliti melakukan penelitian.

Didalam sistem pelayanan akademik salah satu tujuannya adalah memberikan kepuasan kepada pihak lain dalam hal ini dosen. Hal ini dapat dilihat dari hasil dari penelitian ini variabel pelayanan (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen akan tetapi hasil analisis regresi untuk variabel pelayanan (X_1) terhadap beta variabel kinerja dosen (Y) nilai koefisien Pelayanan untuk variabel X_1 sebesar 0,040. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pelayanan satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,040 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa sistem pelayanan akademik sangatlah kurang berpengaruh terhadap kinerja dosen, walaupun dapat diketahui bahwa dalam sistem pelayanan akademik menciptakan rasa kepuasan yang dapat meningkatkan kinerja dosen tetap akan tetapi banyak faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja dosen untuk meningkat diluar penelitian ini.

4.7.2 Insentif terhadap Kinerja Dosen Tetap

Penelitian ini ditujukan kepada para dosen tetap di universitas bhayangkara Jakarta Raya yang mana untuk perhitungan insentif dapat dikatakan masih minim seperti yang terdapat pada tabel 1.2 mengenai honor dan insentif dosen tetap sesuai dengan Surat Keputusan Rektor Tahun 2011.

Dalam penelitian ini, hasil uji t hitung variabel insentif diperoleh nilai t-hitung adalah 1,905 dengan nilai statistik t-tabel nya adalah 1,666, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X_2 secara parsial t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) dan untuk nilai propabilitasnya yakni 0,061 lebih besar dari 0,05 (Nilai Sig < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap.

Adapun berkaitan dengan hal yang sudah dijelaskan di atas, insentif memiliki pengaruh yang signifikan sama dengan penelitian dari Sukarman Purba (2012) *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*

SMP Negeri Di Kota Pematang Siantar dengan sampelnya Guru-guru SMP Negeri di Kota Pematang Siantar, dimana hasil penelitiannya sebagai berikut :

- (1) Pemberian Insentif berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,650 dan Besarnya sumbangan pengaruhnya yaitu 0,4225 atau 42,25%, sedangkan sisanya 57,75% ditentukan factor lain.
- (2) Pemberian Insentif berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru. dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,167 dan besarnya sumbangan pengaruh langsung yaitu 0,0279 atau 2,79%,
- (3) Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,428 dan besarnya sumbangan pengaruhnya secara langsung yaitu 0,1832 atau 18,32%, sedangkan sisanya sebesar 81,68% ditentukan oleh faktor lain.

Berkaitan dengan Malayu S.P. Hasibuan dalam Erni Widajanti (2012:109) mendefinisikan “insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan”. Begitu juga dengan hasil jawaban responden mengenai pernyataan insentif yang menunjukkan adanya harapan yang besar seperti halnya para dosen tetap mendapatkan insentif atau honor selain gaji karena selama ini universitas bhayangkara Jakarta raya belum memberikan insentif (jaminan sosial) kepada para dosen. Hal ini dimungkinkan dapat memberikan semangat bekerja sebagai dosen tetap.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa insentif mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja dosen tetap, dikarenakan dalam penelitian ini terlihat adanya harapan yang positif yang diinginkan oleh para dosen tetap di universitas bhayangkara Jakarta raya yakni adanya pemberian insentif (jaminan sosial) atau honor diluar gaji pokok sesuai dengan beban kerja dosen.

4.7.3 Motivasi terhadap Kinerja Dosen Tetap

Tri Dharma Perguruan tinggi merupakan salah satu tugas wajib yang harus dilaksanakan oleh Dosen Tetap. Sebagai motivasi dari dosen tetap untuk dapat

melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat dan melakukan penelitian sehingga dapat menciptakan kinerja dosen yang lebih meningkat.

Sesuai dengan Menurut Jae dalam Agung Prihantoro (2012:80) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi), maka dalam hal ini Dosen Tetap memotivasi dirinya untuk melakukan pengembangan potensi yang ada didirinya untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen tetap sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Menurut hasil dari uji t hitung nilai t-hitung adalah 1,083 dengan nilai statistik t-tabel nya adalah 1,666, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X_3 secara parsial t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$) dan untuk nilai propabilitasnya yakni 0,282 lebih besar dari 0,05 (Nilai Sig > 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap.

Berkaitan dengan hal tersebut dapat dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu yakni penelitian dari Ari Cahyono dengan judul *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri* dengan hasil Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar = 0,164 artinya apabila Motivasi naik satu satuan maka akan mengakibatkan Kinerja Dosen dan Karyawan kurang berpengaruh besar yaitu hanya sebesar 0,164. Selain itu hasil perhitungan menunjukkan t hitung = 3.272 sedangkan t hitung > t table. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen dan Karyawan dalam lingkungan Universitas Pawayatan Daha.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kurang mempengaruhi kinerja dosen, walaupun pada penelitian sebelumnya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dapat dilihat juga pada jawaban dari pernyataan mengenai motivasi walaupun hasil jawaban dari responden tinggi akan tetapi tidak

mempengaruhi meningkatnya kinerja, dimungkinkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut tetapi tidak dalam penelitian ini.

Jadi dari hasil pembahasan dalam penelitian ini bahwa sistem pelayanan akademik dan motivasi sangatlah kurang berpengaruh terhadap kinerja dosen, walaupun dapat diketahui bahwa dalam sistem pelayanan akademik menciptakan rasa kepuasan yang dapat meningkatkan kinerja dosen tetap akan tetapi banyak faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja dosen untuk meningkat diluar penelitian ini. Begitu juga dengan motivasi dimana pada penelitian sebelumnya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berbeda halnya dengan insentif yang mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja dosen tetap, dikarenakan dalam penelitian ini terlihat adanya harapan yang positif yang diinginkan oleh para dosen tetap di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yakni adanya pemberian insentif (jaminan sosial) atau honor diluar gaji pokok sesuai dengan beban kerja dosen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hal – hal yang telah diuraikan dari hasil penelitian pada bab – bab sebelumnya , maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Pelayanan Akademik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen tetap pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Sistem pelayanan akademik dan motivasi tidak memiliki pengaruh tetapi insentif memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja dosen tetap di Ubhara Jaya.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini peneliti akan memberikan beberapa saran yakni secara teoritis untuk peneliti selanjutnya dan secara praktis untuk para pihak yang terkait dengan penelitian ini, yakni :

1. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memilih dan menggunakan indikator yang lebih spesifik sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih signifikan dan satu sama lain variabelnya berkaitan. Peneliti selanjutnya harus lebih relevan dan jeli untuk melihat permasalahan yang ada di sekitar lingkungannya agar dapat memperkecil permasalahan bagi dosen tetap
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mencari variabel yang lebih spesifik yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab dosen tetap sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Kepada pihak Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk dapat meningkatkan terus kinerja Dosen tetapnya dengan mengimbangkan antara hak dan kewajiban sebagai dosen tetap.
4. Tingkatkan terus kinerja dosen tetap dengan cara memberikan pelatihan – pelatihan kepada para dosen tetap agar dapat mengembangkan potensi yang ada di dalam diri demi menjalankan kewajibannya dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan – kebijakan untuk meningkatkan kinerja dosen tetap pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Himpunan PP 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, Pustaka Yustisia, Yogyakarta
- Indrarini, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Di Kota Semarang, Tesis, Semarang
- Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pemberdayaan Aparatur Negara No.30/KEP/MK-WASPAN/8/1999
- Mudjiati, Johanna, Studi Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, Tesis, Semarang
- Mulia, Ganda, Nurhadi, Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Tahunan Pada Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) (Studi Kasus : PT. Tanjung Timberindo Industri), Pelita Informatika Budi Darma Volume VII Nomor 3 Agustus 2014
- Murdopo, Langgeng, Analisis Preferensi Siswa Dalam Memilih Sekolah Madrasah Aliyah di Pulang Pisau, Jurnal Sains Manajemen Vol 1 Nomor 1 April 2013
- Paat, Hizkia, Kualitas Pelayanan Publik Di Kecamatan Motoling Kabupaten Minahasa Selatan (Studi Tentang Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kecamatan Motoling), Jurnal Politico Vol.1 No.4, 2014.
- Prihantoro, Agung, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Displin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen, Jurnal Value Added, Vol.8 No 2, Maret 2012
- Radithya, Edwin & Tin, Se, Evaluasi Penerapan Balance Scorecard Terhadap Efisiensi Kinerja Karyawan Di Divisi Penjualan PT. AUTO 2000, Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi Nomor 06 Tahun ke-2 September - Desember 2011
- Ratminto dan winarsih, septi, atik, Manajemen Pelayanan Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013

- Retnaningrum, Wulandari, Tri, Pengaruh Pengembangan Karier dan Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* Vo.2 No. 12, 2013
- Reza, Aditya, Regina, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara, SKRIPSI, Semarang, 2010
- Santoso, Pudji, Srijono & Widajanti, Erni, Pengaruh Pembinaan, Pemantauan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pengelola Lembaga Paud Non Formal, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vo. 6 No. 2, Desember 2012
- Siagian, P, Sondang, Prof., Dr., MPA, Teori Motivasi Dan Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta, 2012
- STATUTA UBJ Tahun 2011
- Sujarweni, Wiratna.V, Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami, Pustakabarupress, Yogyakarta, 2014
- Sunardi, HP, Persepsi Karyawan Dalam Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol.9, No.1 Januari, 2009
- Surat Keputusan Rektor Ubhara Jaya Tahun 2011 Nomor 040 Bulan September Tahun 2011 Tentang Honor/Insentif Dosen Tetap dan Tidak Tetap Di Lingkungan Ubhara Jaya
- Suryadana, Liga, M, Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja, Alfabeta, Bandung, 2015
- Susilaningtyas, Herlin, 2011, Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timut, Tesis. Surabaya.
- Tjutju, Yuniarsih, Prof., Dr dan Suwatno, Dr., M.Si, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian, Alfabeta. Bandung, 2011
- Uha, Nawawi, Ismail, H, Prof., Dr., MPA., M.Si, Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang Dinamika, dan Kinerja Organisasi, Kencana, Jakarta, 2013
- Wasisto, Edhi, Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta, *Jurnal Advance* Edisi Pebruari 2014

Wirawan, Dr., M.S.L., Sp.A., MM., M.Si, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia
Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Salemba Empat, 2009

Yani, H, M, Dr., Drs., SH., MM, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana
Media, Jakarta, 2012