

MOTIVASI KERJA DOSEN PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS (ADBIS) SEKOLAH EKONOMI DAN BISNIS (TEBS) TELKOM UNIVERSITY (TEL-U) BANDUNG

Astadi Pangarso

Administrasi Bisnis, Telkom Economic and Business School, Telkom University Bandung

Email: asta_p80@yahoo.com, astadipangarso@telkomuniversity.ac.id

Abstract

For now days, education is one of many human's needs. Especially for high education, the growth of number university in Indonesia have a rapid growth. Adbis TEBS Tel-U is a new organization (established at 2008) and ofcourse a new organization have a vision,mission also short and long term goal. The first and short term objective that Adbis TEBS Tel-U are the quality of university students (output). Here lecturers have a great responsibility in order to contribute produce the quality of universities output. Motivation is the process that describes the intensity, direction, and the endurance of an individual to achieve the goal. So this is will be background of the research to know motivation of the lecturers. The basic theory that researcher use is the two factors of motivation. The researcher spread 21 questionnaire (21 is the sum of current Adbis TEBS lecturer) and the research included survey. This descriptive research use the continuum line to explain how good the motivation. Overall the motivation of Adbis TEBS Tel-U is good. But there is one sub variable of hygiene called interpersonal has a bad value. So this is will be the basic background of the next research in order to increase the interpersonal value, total motivation and contribute to reach the first & short term goal of Adbis TEBS Tel-U.

Keywords : Motivation

Untuk saat ini, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia. Khusus untuk pendidikan tinggi, pertumbuhan jumlah universitas di Indonesia memiliki pertumbuhan yang cepat. Adbis TEBS Tel-U adalah organisasi baru (didirikan pada 2008) dan sebuah organisasi memiliki visi, misi juga pendek dan tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek dan yang pertama Adbis TEBS Tel-U adalah kualitas mahasiswa (output). Dosen memiliki tanggung jawab besar dalam rangka memberikan kontribusi menghasilkan output universitas yang berkualitas. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Jadi ini akan menjadi latar belakang penelitian untuk mengetahui motivasi dari para dosen. Dasar teori peneliti menggunakan teori dua faktor motivasi. Peneliti menyebarkan kuesioner 21 (21 adalah jumlah dosen Adbis TEBS Tel-U) dan penelitian termasuk survei. Penelitian deskriptif ini menggunakan garis kontinum untuk menjelaskan seberapa baik motivasi. Secara keseluruhan motivasi Adbis TEBS Tel-U baik. Tapi ada satu subvariabel hygiene yaitu hubungan antar pribadi memiliki nilai yang buruk. Jadi ini akan menjadi latar belakang dasar penelitian selanjutnya dalam rangka meningkatkan hubungan antar pribadi, jumlah motivasi dan berkontribusi untuk mencapai tujuan jangka pendek pertama & Adbis TEBS Tel-U.

Kata kunci : Motivasi

Keyword

Motivation

PENDAHULUAN

Kebutuhan adalah salah satu aspek psikologis yang menggerakkan makhluk hidup dalam aktivitas-aktivitasnya dan menjadi dasar (alasan) berusaha. Pada dasarnya, manusia bekerja mempunyai tujuan tertentu, salah satunya yaitu memenuhi kebutuhan. Kebutuhan tidak terlepas dari kehidupan sehari-hari. selama hidup manusia membutuhkan bermacam-macam kebutuhan, seperti makanan, pakaian, perumahan, **pendidikan**, dan kesehatan. Semakin tinggi tingkat kebudayaan suatu masyarakat, semakin tinggi / banyak pula macam kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU No 20/2003) pasal 1 ayat 1, dinyatakan bahwa "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahklak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara". Oleh karena itu pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang penting saat ini.

Dasar pijak untuk pengembangan program pendidikan tinggi adalah kebutuhan pengembangan akademik. Pendidikan tinggi memiliki fungsi untuk mengembangkan kualitas akademik seluruh komponen pendidikan

tinggi tersebut, meliputi: pimpinan, dosen, mahasiswa dan juga karyawannya. Setiap lembaga pendidikan tinggi memanggul tugas penguatan akademis ini (Syam, 2012).

Kondisi pendidikan tinggi di Indonesia dapat dilihat dari pendapat Manasse Malo: “Dari segi kuantitas, jumlah perguruan tinggi negeri di seluruh Indonesia adalah sebanyak 48 buah dan menampung sekitar 0,5 juta Mahasiswa serta 40.000 tenaga pengajar. Perguruan tinggi swasta lebih banyak lagi jumlahnya dengan kapasitas menampung mahasiswa dan tenaga pengajar yang lebih besar pula. Dalam pengelolaan perguruan tinggi, kecenderungan untuk semakin meningkatkan usaha wiraswasta semakin menonjol. Hal ini khususnya terlihat pada perguruan tinggi negeri yang selama ini didukung pembiayaannya melalui anggaran pemerintah. Sedikit demi sedikit terlihat pelepasan tanggung jawab pengelolaan dari pemerintah kepada masing-masing perguruan tinggi. Dalam hubungan itu keterkaitan perguruan tinggi dengan usaha swasta mulai menampakkan dirinya. Kontrak di bidang penelitian dan pendidikan antara usaha swasta dan perguruan tinggi mulai dilaksanakan” (Malo, 2012). Drs. Mochtar Marhum, M.Ed.,Ph.D menjelaskan bahwa “Perkembangan pendidikan tinggi di Indonesia ternyata juga banyak didukung oleh partisipasi aktif perguruan tinggi swasta yang jumlahnya jauh lebih banyak dari jumlah perguruan tinggi negeri” (Marhum, 2009).

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) sebagai salah satu penyelenggara pendidikan tinggi swasta memiliki visi yaitu menjadi model yayasan yang unggul dalam bidang pendidikan dan pelatihan berbasis TIME (Telecommunication, Information, Multimedia dan Edutainment) di Indonesia.

Telkom University (Tel-U) adalah bentuk integrasi 4 (empat) institusi pendidikan tinggi Yayasan Pendidikan Telkom antara lain Institut Teknologi Telkom (IT Telkom), Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), Sekolah Tinggi Seni Rupa dan Desain Indonesia Telkom (STISI Telkom), dan Politeknik Telkom. IT Telkom menjadi fakultas Teknik (Telkom Engineering School/ TES), IM Telkom menjadi fakultas Ekonomi dan Bisnis (Telkom Economics and Business School/TEBS), STISI Telkom menjadi fakultas Industri Kreatif (Telkom Creative Industries School/TCIS) dan politeknik Telkom menjadi fakultas Ilmu terapan (Telkom Applied Science School/TASS). Direktur Aliansi Strategis YPT Agus Achmad mengatakan penggabungan atau merger dari empat pendidikan tinggi ini merupakan respon dari rencana strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2010-2014 bahwa ada dorongan bagi universitas yang ada di Indonesia untuk menjadi *world class university*. (<http://www.telkomuniversity.ac.id/index.php/profil>)

Program studi (prodi) Administrasi Bisnis (Adbis) Tel-U sebagai salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pendidikan dibawah YPT yang baru berdiri tahun 2008 dan pengukuhan baru dilaksanakan pada tahun 2012 memiliki tujuan pertama yaitu menghasilkan sarjana administrasi bisnis yang:

- Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki integritas kepribadian tinggi (*integrity*), mampu berusaha secara mandiri (*entrepreneurship*), dan berorientasi pada proses kerja terbaik, objektif dan berkualitas untuk keunggulan (*best for excellence*)
- Berkualitas, mandiri dan memiliki daya saing individu yang tinggi
- Memiliki kemampuan mengeksplorasi gagasan-gagasan baru dan menjadi inspirator untuk menghadapi persaingan bisnis
- Memiliki rasa tanggung jawab dan mampu berkontribusi terhadap peningkatan taraf hidup masyarakat di lingkungannya

Serta memiliki salah 1 sasaran (jangka pendek) yaitu pada tahun 2012-2015 mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas, mandiri dan memiliki daya saing individu yang tinggi.

Dalam Tri Dharma perguruan tinggi hal pertama adalah pengajaran, dan hal ini yang berkaitan langsung dengan mahasiswa. Di dalam kerangka pengembangan kualitas akademis ini, maka yang memanggul tugas utama adalah para dosen. Jika menggunakan pernyataan Prof. Muhammad Nuh, Mendiknas, maka yang menjadi kunci keberhasilan pendidikan adalah para guru atau para dosen (Syam, 2012). Jadi dalam hal ini sudah jelas bahwa dosen Adbis IM Telkom berperan langsung dalam mencapai tujuan prodi Adbis Tel-U melalui pengajaran.

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Davis, 1962).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Mitchell, 1997). Jika dikaitkan untuk mencapai tujuan dosen dalam hal pengajaran dikaitkan untuk mencapai tujuan prodi maka motivasi kerja seorang dosen memiliki peran yang penting.

Didukung pula dengan baru berdirinya prodi Adbis maka perlu diketahui bagaimana gambaran motivasi kerja dosen yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dosen prodi Adbis Tel-U.

KAJIAN TEORI

Teori Dua Faktor (*Two Factors*) dari Federick Herzberg Teori dua faktor ini disebut juga dengan konsep Higi-Ene. Teori dua faktor (*two factors*) mengilustrasikan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya di pengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor-faktor motivasi (*motivation factors*).

Faktor-faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*), faktor ini merupakan keharusan bagi perusahaan, faktor pemeliharaan juga merupakan faktor yang berhubungan dengan hakekat pekerjaan yang ingin memperoleh ketentraman jasmaniah, misalnya makan, dan kebutuhan dalam pekerjaan seperti gaji, kepastian pekerjaan dan supervise yang baik.

Faktor-faktor motivasi (*Motivation Factors*), faktor ini merupakan faktor-faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya, ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai.

Menurut (Triton, 2009) teori dua faktor mencakup sebagai berikut: (a) Isi Pekerjaan (Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Pengembangan potensi individu); dan (b) Faktor Higienis (Gaji dan upah, Kondisi kerja, Kebijakan dan administrasi perusahaan, Hubungan antar pribadi, dan Kualitas supervise).

METODE

Metode dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data, mengolah data, menganalisis data dan mengambil kesimpulan sehingga dapat menjadi pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Metode deskriptif dalam pelaksanaannya salah satunya dilakukan melalui teknik survei. Penelitian dilakukan bertempat di prodi Adbis TEBS kampus Tel-U Jl. Telekomunikasi Ters. Buah Batu Dayeuh Kolot Bandung.

Tingkat eksplanasi dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiono, 2008).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu data penelitian yang dilakukan adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiono, 2008).

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan untuk suatu maksud tertentu (Sugiono, 2008). Alat pengumpul data yaitu kuesioner, "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya" (Sugiono, 2009:199). Data yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel penelitian adalah data kuantitatif (data interval). Pembuatan kuisisioner ini menggunakan format jawaban skala Likert karena skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2008). Penggunaan skala Likert dikarenakan skala ini dipandang peneliti memiliki keuntungan karena kesederhanaannya dalam pembuatan dan pengolahannya, selain memberikan kemudahan bagi responden dalam mengisi kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan berdasarkan keleluasaan dalam menjawab pertanyaan adalah kuesioner tertutup, dimana kemungkinan jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain. Alasan digunakan kuesioner tertutup ini adalah: responden tidak memerlukan waktu yang terlalu lama untuk mengisi kuesioner, pengolahan data lebih mudah, harapan kuesioner dikembalikan lebih besar, jawaban responden dapat diolah secara kuantitatif. Sedangkan kuesioner berdasarkan kaitan responden dengan jawaban terdiri dari merupakan kuesioner tidak langsung, dimana informasi yang ingin digali adalah apa yang diketahui responden mengenai suatu obyek tertentu.

Pengukuran variabel penelitian ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	No Item
Motivasi Kerja	Pemeliharaan	Gaji dan insentif	1,2,3
		Kondisi kerja	13,14,15
		Kebijakan tempat bekerja	8,9,10
		Hubungan antar pribadi	6,7
		Kualitas supervisi	4,5,11,12
	Motivasi	Prestasi	16
		Pengakuan	17
		Pekerjaan	18,19
		Tanggung jawab	20
		Pengembangan potensi individu	21

Sumber: (Triton, 2009)

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus, karena jumlah populasi yang diteliti tidak terlalu besar, maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Berkaitan dengan penelitian ini sampel yang akan diambil adalah para dosen tetap prodi Adbis Tel-U Bandung yang berjumlah sebanyak 21 orang.

Kuesioner penelitian disebarakan kepada responden sebanyak perhitungan sampel yang telah dilakukan sebelumnya. Penyebaran dilakukan di prodi Adbis Tel-U dengan cara membagikan kuesioner kepada dosen tetap.

Pola yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan pola pengambilan sampel non probabilitas karena biaya dan waktu untuk mendapatkan sampel yang bersifat probabilistik terlalu besar. Pada penelitian ini teknik sampling yang akan digunakan adalah dengan *purposive sampling* secara aksidental. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu seperti orang yang menjadi subjek penelitian dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan menjadi output dari penelitian ini (Sugiyono, 2008).

Setelah data kuesioner terkumpul lalu dilakukan pemeriksaan data kuesioner yang telah dibagikan. Data dianggap valid apabila semua pertanyaan dan pernyataan terisi dengan satu jawaban. Apabila kuesioner berisi data tidak valid maka kuesioner tersebut dibuang sehingga semakin banyak responden menjawab dengan tidak valid maka makin banyak pula jumlah sampel yang dikumpulkan sebelumnya berkurang. Apabila jumlah sampel dari kuesioner yang valid belum mencukupi jumlah sampel yang telah ditentukan maka dilakukan penyebaran kuesioner lagi.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsinya serta mampu mengungkapkan data dengan tepat. Uji validitas (*content validity/validitas isi*) ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Koefisien korelasi (korelasi *Pearson*) yang diperoleh harus diatas r tabel. Apabila berada dibawah nilai pada tabel-tabel tersebut, maka data tidak valid sehingga harus data dibuang.

Pernyataan dianggap valid bila $r > r$ kritik. Parameter yang digunakan dalam perhitungan ada 2 buah yaitu nilai rata-rata dan standar deviasi. Maka derajat kebebasan dalam pengolahan data awal adalah:

$$N = n - 2$$

Dimana : N = derajat kebebasan
n = jumlah sampel yang diambil

$$\text{maka didapatkan } N = 21 - 2 = 19$$

Menentukan nilai r tabel: lihat tabel nilai-nilai r *Product Moment*, untuk N = 21 dan taraf signifikansi 5%. Sehingga nilai r tabel = 0.433. Dari tabel didapatkan bahwa semua nilai *Corrected Item Total Correlation* berada diatas 0.433 sehingga dapat dikatakan semua item telah valid.

Tabel 2. Nilai Validitas Isi

No. Pernyataan	r hitung	r kritik	Kesimpulan
1	0.4804		Valid
2	0.5179		Valid
3	0.5223		Valid
4	0.4510		Valid
5	0.5555		Valid
6	0.4462		Valid
7	0.6033		Valid
8	0.5259		Valid
9	0.6130		Valid
10	0.4510		Valid
11	0.6397	0.433	Valid
12	0.5153		Valid
13	0.6334		Valid
14	0.5565		Valid
15	0.6506		Valid
16	0.4603		Valid
17	0.4575		Valid
18	0.4776		Valid
19	0.6139		Valid
20	0.4776		Valid
21	0.5121		Valid

Sumber: hasil rancangan peneliti (2012)

Data-data yang telah melewati uji validitas kemudian diuji reliabilitasnya untuk mengetahui konsistensi dan kestabilan alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Dalam pengujian ini digunakan program SPSS versi 10 (dengan metode *Alpha Cronbach*) untuk mendapatkan nilai koefisien reliabilitas dari tiap atribut yang akan dibandingkan dengan nilai standar. Bila nilai koefisien atribut tersebut berada di atas standar maka data tersebut tidak reliabel dan harus diadakan pengambilan sampel ulang.

Pada hasil perhitungan SPSS data terlihat bahwa reliabilitas totalnya adalah 0.9042. Karena hasil reliabilitas mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Teknik analisis data menggunakan analisis data deskriptif, yaitu metode analisis dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan menganalisis data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Menurut Sugiono (2009:29), statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Dalam penghitungan skor untuk variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Jumlah skor responden yang menjawab SS x 4

Jumlah skor responden yang menjawab S x 3

Jumlah skor responden yang menjawab TS x 2

Jumlah skor responden yang menjawab STS x 1

Maka jumlah ideal (kriterium) untuk seluruh item = 4×21 (jumlah sampel) = 84 (skor tertinggi: SS)

Jumlah skor terendah = $1 \times 21 = 21$ (STS)

Kemudian kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan didasarkan pada presentase dengan langkah-langkah sebagai berikut (Arikunto, 1995:353):

Jumlah responden adalah 21 orang, dan nilai skala pengukuran terbesar adalah 4, sedangkan skala pengukuran terkecil adalah 1, sehingga diperoleh jumlah kumulatif sebesar 84, dan jumlah kumulatif terkecil adalah 21. Nilai persentase terkecil adalah $(21/84) \times 100\% = 25\%$. Nilai rentang = $100\% - 25\% = 75\%$, jika dibagi 4 skala pengukuran maka didapat nilai interval persentase 18.75%, sehingga kriteria nilai adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kriteria Interpretasi Nilai

No.	Persentase	Kategori
1	25%-43.75%	Sangat Buruk
2	> 43.75%-62.5%	Buruk
3	> 62.5%-81.25%	Baik
4	> 81.25%-100%	Sangat Baik

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Untuk melihat posisi dari kriteria interpretasi nilai setiap variabel dapat ditunjukkan pada garis kontinum pada Gambar 1.



Gambar 1. Kriteria Interpretasi Nilai

Sumber: Data primer, diolah (2012)

Perhitungan skor total untuk masing-masing indikator variabel dan skor ideal adalah sebagai berikut:

- Skor total = (Jumlah responden Sangat Setuju x 4) + (Jumlah Responden Setuju x 3) + (Jumlah Responden Tidak Setuju x 2) + (Jumlah Responden Sangat Tidak Setuju x 1)
- Skor ideal = Diumpamakan seluruh responden menjawab sangat setuju x jumlah Responden atau skor total

HASIL

Tabel dibawah ini menunjukkan perhitungan skor hasil pengumpulan data kuesioner yang diolah secara deskriptif.

Tabel 4. Perhitungan Skor

Dimensi	Indikator	No. item	Bobot (a)	Keterangan	Frekuensi (b)	Skor (a x b)
HYGIENE	Gaji & Insentif	1	1	STS	0	0
			2	TS	1	2
			3	S	15	45
			4	SS	5	20
			Jumlah		21	67
		2	1	STS	0	0
			2	TS	3	6
			3	S	18	54
			4	SS	0	0
			Jumlah		21	60
		3	1	STS	0	0
			2	TS	4	8
	3		S	12	36	
	4		SS	5	20	
	Jumlah		21	64		
	Kualitas Supervisi	4	1	STS	2	2
			2	TS	7	14
			3	S	9	27
			4	SS	3	12
			Jumlah		21	55
		5	1	STS	0	0
2			TS	6	12	
3			S	14	42	

		4	SS	1	4
		Jumlah		21	58
Hubungan Antar Pribadi	6	1	STS	6	6
		2	TS	14	28
		3	S	1	3
		4	SS	0	0
		Jumlah		21	37
	7	1	STS	1	1
		2	TS	3	6
		3	S	11	33
		4	SS	6	24
		Jumlah		21	64
Kebijakan Tempat Bekerja	8	1	STS	1	1
		2	TS	6	12
		3	S	6	18
		4	SS	8	32
		Jumlah		21	63
	9	1	STS	2	2
		2	TS	4	8
		3	S	5	15
		4	SS	10	40
		Jumlah		21	65
	10	1	STS	5	5
		2	TS	8	16
		3	S	6	18
		4	SS	2	8
		Jumlah		21	47
	Kualitas Supervisi	11	1	STS	2
2			TS	6	12
3			S	10	30
4			SS	3	12
Jumlah			21	56	
12		1	STS	0	0
		2	TS	5	10
		3	S	11	33
		4	SS	5	20
		Jumlah		21	63
Kondisi Kerja	13	1	STS	1	1
		2	TS	4	8
		3	S	13	39
		4	SS	3	12
		Jumlah		21	60
	14	1	STS	7	7
		2	TS	7	14
		3	S	5	15
		4	SS	2	8
		Jumlah		21	44
	15	1	STS	0	0
		2	TS	6	12
		3	S	10	30
		4	SS	5	20
		Jumlah		21	62

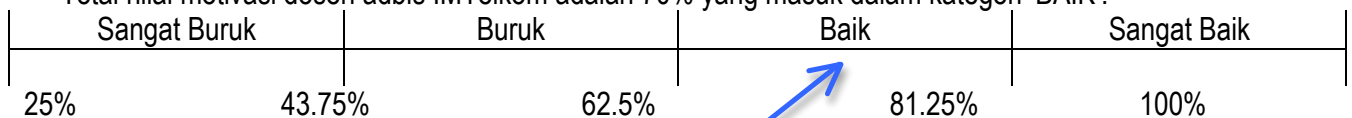
MOTIVATORS	Prestasi	16	1	STS	2	2
			2	TS	4	8
			3	S	11	33
			4	SS	4	16
			Jumlah		21	59
	Pengakuan	17	1	STS	1	1
			2	TS	4	8
			3	S	10	30
			4	SS	6	24
			Jumlah		21	63
	Pekerjaan	18	1	STS	1	1
			2	TS	6	12
			3	S	10	30
			4	SS	4	16
			Jumlah		21	59
		19	1	STS	0	0
			2	TS	5	10
			3	S	16	48
			4	SS	0	0
			Jumlah		21	58
	Tanggung Jawab	20	1	STS	0	0
2			TS	2	4	
3			S	13	39	
4			SS	6	24	
Jumlah			21	67		
Pengembangan Potensi Individu	21	1	STS	0	0	
		2	TS	11	22	
		3	S	6	18	
		4	SS	4	16	
		Jumlah		21	56	

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2012

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dosen abdis IMTelkom memiliki indikator motivasi:

Total nilai motivasi dosen abdis IMTelkom adalah 70% yang masuk dalam kategori 'BAIK'.



$$\text{Skor ideal} = 4 \times 21 \times 21 = 1764$$

$$\text{Skor total} = (865+362)/1764 = 70\%$$

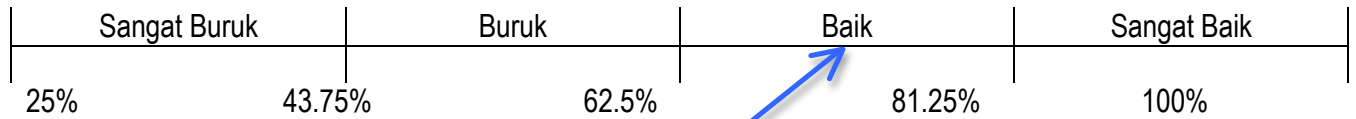
1. Hygiene



$$\text{Skor ideal} = 4 \times 15 \times 21 = 1260$$

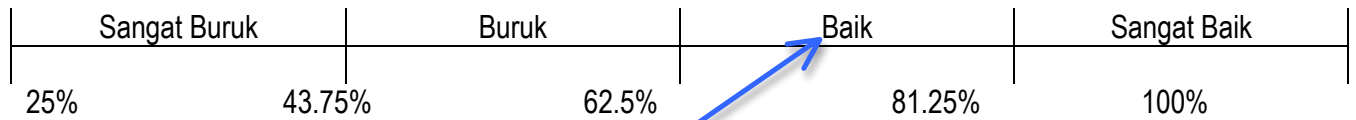
$$\text{Skor total} = 865/1260 = 69\%$$

a) Gaji dan insentif



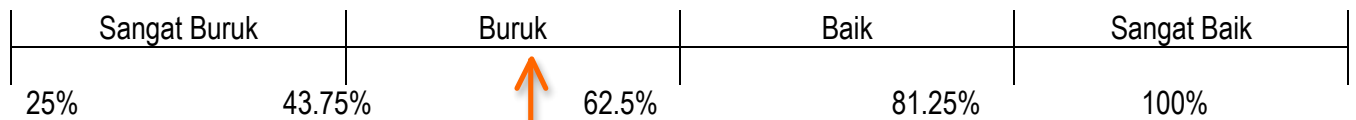
Skor ideal = $4 \times 3 \times 21 = 252$
Skor total = $(67+60+64)/252 = 76\%$

b) Kualitas supervisi



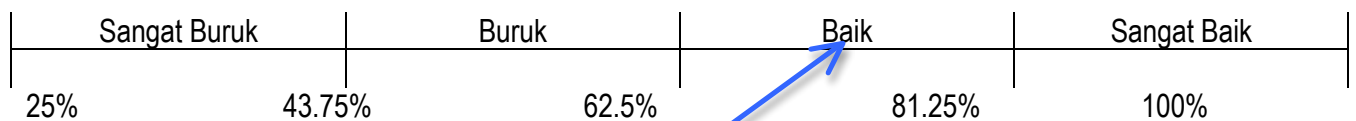
Skor ideal = $4 \times 2 \times 21 = 168$
Skor total = $(55+58)/168 = 67\%$

c) Hubungan antar pribadi



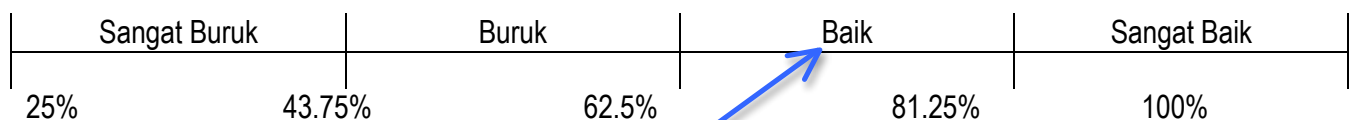
Skor ideal = $4 \times 2 \times 21 = 168$
Skor total = $(37+64)/168 = 60\%$

d) Kebijakan tempat bekerja



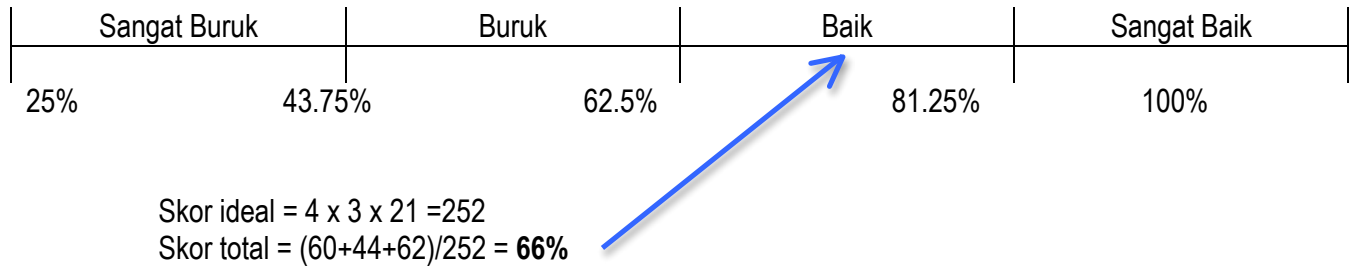
Skor ideal = $4 \times 3 \times 21 = 252$
Skor total = $(63+65+47)/252 = 69\%$

e) Kualitas supervisi

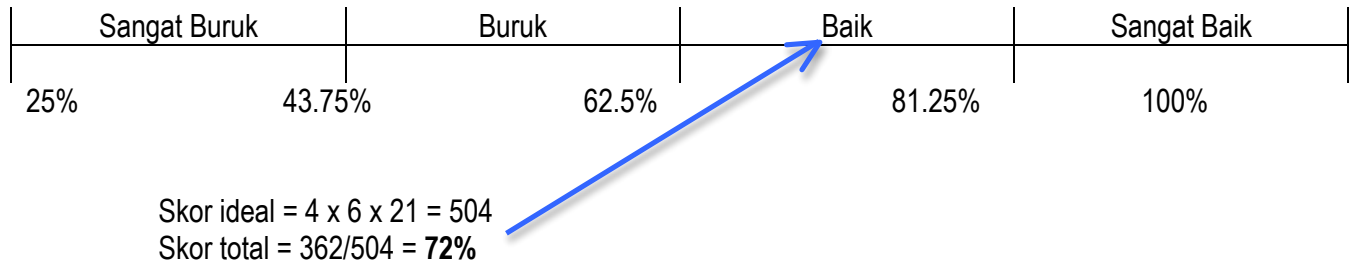


Skor ideal = $4 \times 2 \times 21 = 168$
Skor total = $(56+63)/168 = 71\%$

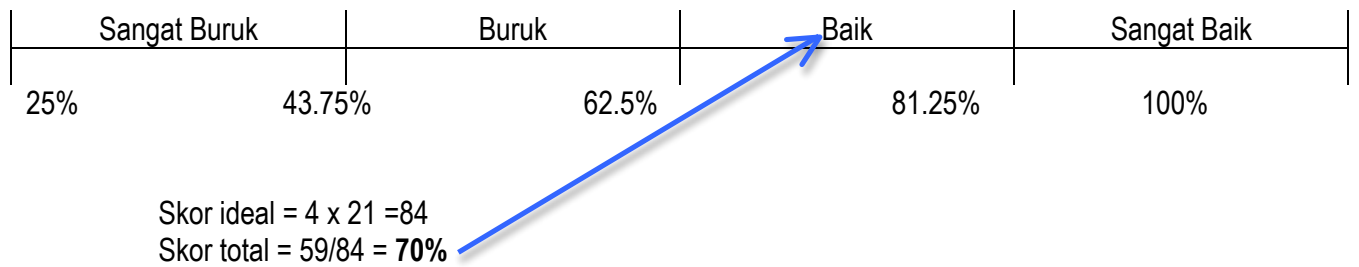
f) Kondisi kerja



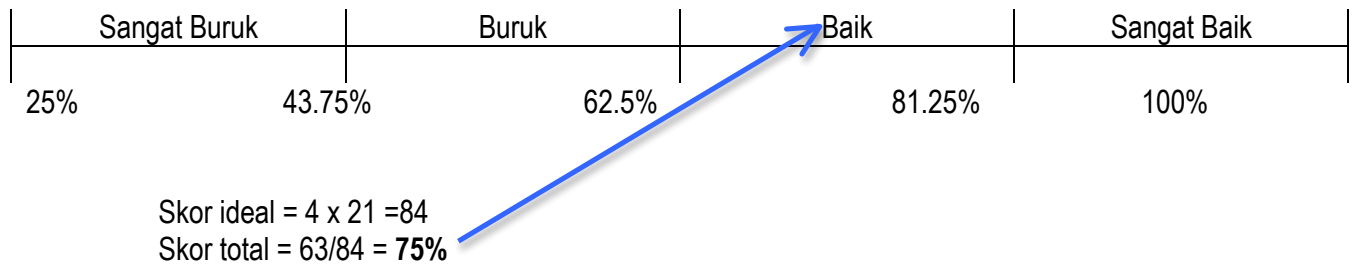
2. Motivators



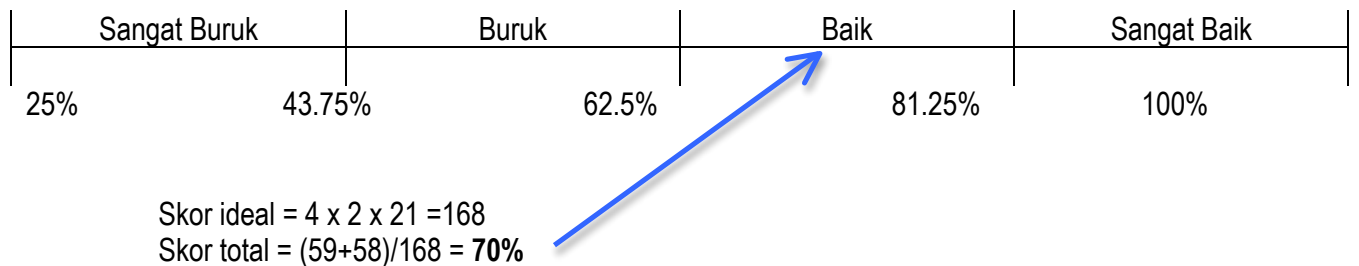
a) Prestasi

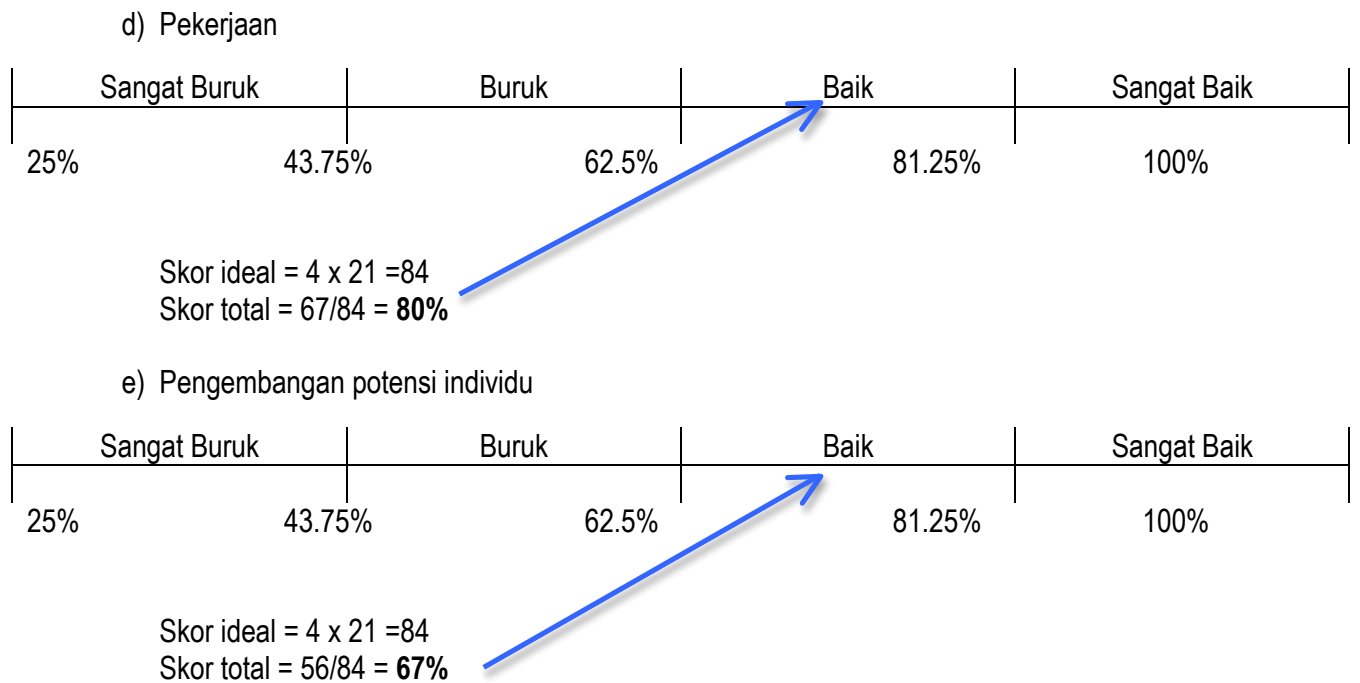


b) Pengakuan

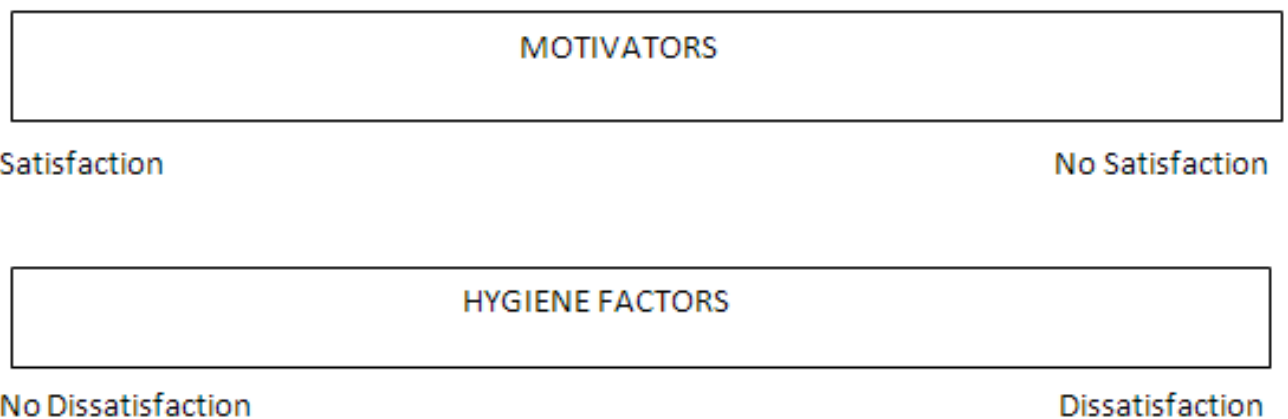


c) Tanggung jawab





Dari keseluruhan hasil perhitungan statistik deskriptif dapat dilihat bahwa secara keseluruhan rata-rata motivasi kerja dosen Adbis masuk kategori baik. Teori 2 faktor Herzberg menyatakan bahwa adanya hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2000 : 202). Faktor motivator rata-rata termasuk kategori baik artinya dosen adbis termotivasi untuk bekerja dan puas akan pekerjaannya. Begitu pula dengan faktor hygiene rata-rata termasuk kategori baik yang artinya dosen adbis tidak masuk dalam kategori tidak puas atau berada pada kondisi tidak adanya kepuasan kerja karena faktor hygiene dari segi kepuasan kerja membahas antara tidak adanya kepuasan (no satisfaction) dan sangat tidak puas (dissatisfaction). Sedangkan dari segi motivator membahas antara tidak adanya kepuasan (no satisfaction) dan kepuasan kerja (satisfaction). Sehingga faktor hygiene masih memerlukan perhatian khususnya dalam rangka meningkatkan hubungan antar pribadi agar benar-benar dosen Adbis terhindar dari ketidakpuasan kerja secara penuh.



Gambar 2. Kriteria Interpretasi Nilai

Sumber: <http://managementstudyguide.com/herzbergs-theory-motivation.htm>

PENUTUP

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa diperlukan perhatian didalam variabel hubungan antar pribadi dosen Adbis Tel-U agar bisa ditingkatkan. Prinsip hubungan antar pribadi menurut Hatfield & Walster (1976):

- Suatu hubungan interpersonal akan berlangsung lama apabila dalam interaksi antara kedua orang tersebut terjadi transaksi yang adil (equity).

- Dalam prinsip equity, keadilan akan terjadi apabila masing-masing pihak yang terlibat dalam interaksi sosial sama-sama memberi dan menerima dalam proporsi yang seimbang.

Formulasi matematik prinsip *equity*:

$$I_a = I_b$$

$$O_a = O_b$$

I = *Input* (masukan), yaitu hal-hal yang diberikan oleh si **a** kepada si **b** dalam interaksi sosial *)

O = *Output* (keluaran) yaitu apa-apa yang diperoleh dari interaksi sosial *)

* = I & O dapat berupa materi maupun non materi

Dari sini maka dapat diduga bahwa belum adanya keseimbangan dalam hubungan antar pribadi dosen Adbis Tel-U sehingga nilainya masuk dalam kategori buruk.

Penelitian ini dapat menjadi salah satu dasar untuk penelitian selanjutnya untuk meningkatkan hubungan antar pribadi dosen Adbis Tel-U dalam rangka mencapai visi misi prodi Adbis Tel-U.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Hoffman, Edward. 1988. *A Biography of Abraham Maslow*. Los Angeles: Jeremy P. Tarcher.

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hatfield, E. & Walster, G. W. 1976. *Interpersonal attraction*. In B. Seidenberg & A. Snadowsky (Eds.), *Social psychology: An introduction* (pp. 279–308). New York: The Free Press.

Hatfield, E., Berscheid, E., & Walster, G. W. 1976. *New directions in equity research*. In L. Berkowitz & E. Hatfield (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 9. (*Equity theory: Toward a general theory of social interaction*) (pp. 1–42). New York: Academic Press.

_____. 2012. Historis & Tentang Administrasi Bisnis IM Telkom. Online. <http://adbis.imtelkom.ac.id/index.php/tentang-program-studi>. Diunduh pada 27 September 2012.

Davis, Keith. (1962). *Human Relations at Work*. New York, San Francisco, Toronto, London: Penerbit?

Meggison, Leon C. 1981. *Organizational Behavior, Developing Managerial Skills*. New York: Harper & Row Publishers.

Malo, Manasse. 2012. PENDIDIKAN TINGGI DI INDONESIA DALAM ERA GLOBALISASI. Online. <http://bugiskha.wordpress.com/2012/03/07/pendidikan-tinggi-di-indonesia-dalam-era-globalisasi/>. Diunduh pada 27 September 2012.

Marhum, Mochtar. 2009. Prospek Pendidikan Tinggi Di Indonesia. Online. <http://pendidikantinggi.blogspot.com/2009/05/prospek-pendidikan-tinggi-di-indonesia.html>. Diunduh pada 27 September 2012.

Mitchell, T. R. 1997. *Research in Organizational Behavior*. CT: JAI Press Greenwich.

Nugroho, Arrisetyanto. 2012. PENDIDIKAN TINGGI: Prodi Favorit Dipengaruhi Kebutuhan Zaman. Online. <http://www.lampungpost.com/index.php/pendidikan/37372-pendidikan-tinggi-prodi-favorit-dipengaruhi-kebutuhan-zaman.html>. Diunduh pada 27 September 2012.

Triton, Pb. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta: Oryza.

Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. (Edisi kelima). Bandung: Penerbit Alfabeta.

Syam, Nur. 2012. Kebutuhan Akademik Pendidikan Tinggi. Online. <http://nursyam.sunan-ampel.ac.id/?p=2438>. Diunduh pada 27 September 2012.

_____. UU No 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

- _____. 2012. Visi Misi Program Studi Administrasi Bisnis. Online. <http://adbis.imtelkom.ac.id/index.php/visi-misi-tujuan-sasaran>. Diunduh pada 27 September 2012.
- _____. 2012. Visi, Misi, CORE VALUE dan BUDAYA ORGANISASI. Online. <http://www.ypt.or.id/profil.php#portofolio>. Diunduh pada 27 September 2012.
- Wursanto, Ig. 1999. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.