

Volume 7, Nomor 1, Februari 2009

ISSN: 1693-5241

JAM

JURNAL APLIKASI MANAJEMEN



Terakreditasi SK Dirjen Dikti No. 43/DIKTI/Kep/2008

JAM

Volume 7

Nomor 1

Februari 2009

JAM
JURNAL APLIKASI MANAJEMEN
Diterbitkan
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG

JAM Telah Terakreditasi Melalui
SK Dirjen DIKTI Nomor: 43/DIKTI/Kep/2008
Tanggal 8 Juli 2008

Ketua Penyunting
Prof. Armanu, MSc, PhD

Penyunting Pelaksana
Dr. Djumahir, SE, MM
Dr. Mintarti Rahayu, SE, MS
Dr. Margono Setiawan, SE, SU
Dr. Noermijati, MTM
Dr. Ahmad Sudiro, SE, MS

Penyunting Ahli/Mitra Bestari
Prof. Dr. Djumilah Zein, SE
(Guru Besar FE-Unibraw Malang)
Prof. H.M. Syafei Idrus, MSc, Phd
(Guru Besar FE-Unibraw Malang)
Prof. Dr. Eka Afnan T, SE
(Guru Besar FE-Unibraw Malang)
Prof. Dr. Ujianto, MS
(Guru Besar Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)
Prof. Dr. Tulus, MM
(Guru Besar Universitas Negeri Surakarta)
Prof. Dr. Andri Paton, MM
(Guru Besar Universitas Mulawarman Samarinda)
Dr. Supriyanto, MM
(FE-Universitas Negeri Malang)

Sekretariat
Misbahadin, SE, MM
Lestari Wahyu Ristiani

Alamat Sekretariat Redaksi
Jurusan Manajemen FE-Unibraw Malang
Jl. Mayjen Haryono No. 165 Malang Telp. (0341) 551396, 551396 Fax. (0341) 553834

Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) mulai tahun 2009 terbit empat kali setahun (Pebruari, Mei, Agustus Nopember). Berisi tentang gagasan konseptual, hasil penelitian, kajian manajemen aplikasi dan bisnis

Dicetak oleh:
PENERBIT PERCETAKAN (UM PRESS)
Jl. Gombong 1 Malang 65145 Tlp. (0341) 553959, 562391 Fax. 566025
Website: <http://www.malang.ac.id> · E-mail: penerbit@malang.ac.id

JURNAL APLIKASI MANAJEMEN (JAM)
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Brawijaya Malang

Volume 7, Nomor 1, Februari 2009

DAFTAR ISI

Pengembangan Instrumen Pengukuran Gaya Belajar Konsumen <i>F. Danardana Murwani</i>	1-10
Dampak Penggunaan Varietas Unggul terhadap Distribusi Pendapatan Petani Jagung di Kalimantan Barat <i>Novira Kusriani, Irham, Dwidjono H.D.</i>	11-20
Kajian Sistem Agribisnis Kopi Organik di Daerah Pegunungan Gayo <i>Romano</i>	21-33
Analisis Penerimaan Devisa Sektor Pariwisata dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi di Provinsi Jawa Timur <i>Syamsul Huda</i>	34-41
Prospek Pengembangan Unit Pengelola Keuangan Menjadi Badan Usaha Milik Desa dalam Upaya Penanggulangan Kemiskinan <i>Afwan Hariri</i>	42-52
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Individual Karyawan dalam Organisasi Perusahaan Industri Telekomunikasi <i>Dadi Komardi</i>	53-61
Pengujian <i>Theory of Trying</i> pada Konteks <i>Higher Level Goal</i> dan <i>Lower Level Goal</i> <i>Agus Suroso</i>	62-71
Pengaruh Pelatihan dalam Rangka Peningkatan Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Jurusan Administrasi Bisnis Poltek Negeri Pontianak <i>Abdullah, Meizi Fahrizal, Dedi Herdiansyah</i>	72-79
Analisis Tentang Pembaruan Hukum Perwakafan <i>Yasir</i>	80-85
Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang) <i>Achmad Sudiro</i>	86-92
Pengaruh Kebijakan Pemerintah, Kewirausahaan (<i>Entrepreneur</i>) terhadap Produktivitas Usaha dan Keberlanjutan (<i>Sustainability</i>) Pekebun Kecil pada Industri Kelapa Sawit di Provinsi Riau (Studi pada Perkebunan Kelapa Sawit di Provinsi Riau) <i>Hinsatopa Simatupang, Djumilah Zain, Ubud Salim, Armanu Thoyib</i>	93-105

Pengaruh Kepribadian, Keluarga, <i>Human Capital</i> terhadap Karier dan Kinerja Manajer (Studi pada Perbankan di Makassar) <i>Idayanti</i>	106-114
Pengaruh Pendapatan, Rumah Kosong, dan Pelanggan Merasa Tidak Menggunakan terhadap Piutang Tertunggak pada PT Telkom Cabang Kendari <i>Nurwati</i>	115-120
Pasar Modal dan Karakteristik Investor Indonesia: Kasus Bursa Efek Jakarta <i>Teddy Chandra</i>	121-128
Analisis Tentang Organisasi Manajemen Wirausaha <i>Joulanda A. M. Rawis</i>	129-133
Pengaruh Kualitas Layanan, Orientasi Layanan, dan Strategi Harga terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan (Studi terhadap Pelanggan Jasa Transportasi Kereta Api Eksekutif) <i>Nova Retnowati, Eka Afnan T, Mintarti Rahayu, Munawar Ismail</i>	134-150
Faktor-faktor Penentu Struktur Modal serta Dampaknya terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan Bursa Efek Malaysia) <i>Masdar Mas'ud</i>	151-161
Analisis Faktor Etika, Budaya Birokrasi, Tekanan Sosial dan Kapasitas Individu terhadap Budgetary Slack (Senjangan Anggaran) (Kajian Perilaku Eksekutif dalam Proses Penyusunan Anggaran di Badan Koordinator Wilayah II Jawa Timur) <i>Ali Maskun</i>	162-172
Analisis Pengembangan Konsep Dasar Kepemimpinan Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang Periode Tahun 1998 s.d 2008 <i>Jamal Lulail Yunus</i>	173-187
Pengaruh <i>Service Quality</i> , <i>Customer Satisfaction</i> dan <i>Switching Cost</i> terhadap <i>Customer Loyalty</i> (Studi pada Pelanggan Telepon Bergerak Di Kota Malang) <i>Taufiq Abdurrahman, Nanang Suryadi</i>	188-210
Analisis Investasi I Indonesia suatu Pendekatan Model Dinamik 1992.1-2007.4 <i>Afrizal</i>	211-219
Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar <i>Achmad Gani</i>	220-228
Organisasi Identifikasi dan Organisasi Komitmen Hubungannya dengan Psikologis Karyawan (Studi pada Perusahaan Menengah di Kota Palembang) <i>H. Slamet Widodo</i>	229-237
Pengaruh Budaya ORGANISASI, Kepemimpinan Situasional dan POLA Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. <i>Ida Ayu Brahmasari, Peniel Siregar</i>	238-250

Pengaruh Pelatihan dalam Rangka Peningkatan Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Jurusan Administrasi Bisnis Poltek Negeri Pontianak

Abdullah

Politeknik Negeri Pontianak

Meizi Fahrizal

Politeknik Negeri Pontianak

Dedi Herdiansyah

Politeknik Negeri Pontianak

Abstract: Polytechnic in National Education is one of professional Education. Professional Education is more stressing the Ability and the implementation of knowledge basic of concepts and conduction in field detail. Learning process in polytechnic is directed to outcome the graduated owned the certainly competence, such as the ability supported with the ability to analyze at certainly level. By this competence it's expected that polytechnic graduate are ready to work. To gain the outcome ready to work, training and work motivation the polytechnic's lecturer is needed and planned well by the institution. From the result of this, the influence of training to the lecturer of work performance has the positive fact. This means the training conducted by the institution has the fact to the students in learning process and by that it's expected the outcomes have the the quality and able to competence. Mean while the influence of motivation of lecture's work performance has a negative fact. It's due to the incentive, reward and the rate of lectures welfare is not optimal to treated by institution. For that the institution has to think the cases so that the motivation of lecture's work performance is no loyer decreasing. Mean while the influence of training and the motivation of lecture's work performance has a positive fact stimously.

Keywords: training, work performance, lecture

Pengembangan Pendidikan tinggi di masa depan perlu dilakukan reorientasi agar mampu menghadapi sejumlah tantangan besar yang bersumber dari tuntutan internal maupun eksternal. Di antara tuntutan internal adalah pemerataan dan kesamaan akses menikmati pendidikan tinggi, otonomi dan akuntabilitas penyelenggara, serta peningkatan mutu dan relevansi hasil pendidikan. Sedangkan tuntutan eksternal berasal dari adanya perubahan lingkungan global yang menghendaki pergeseran peran institusi pendidikan tinggi dari lembaga pembelajaran tradisional ke pencipta pengetahuan (*knowledge creator*) yang

dikembangkan berdasarkan perencanaan strategis dengan mengedepankan pendekatan kompetitif (*competitive approach*).

Untuk melaksanakan tuntutan tersebut pada era globalisasi sekarang ini setiap perguruan tinggi dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas para lulusan seoptimal mungkin. Hal ini mengingat persaingan pada era sekarang ini antar perguruan tinggi cukup ketat. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas lulusan adalah dengan memberikan pelatihan kepada para tenaga dosen, administrasi, dan teknis.

Program pelatihan tenaga dosen, sudah diprogram oleh lembaga maupun jurusan dalam rangka meningkatkan kualitas lulusan. Untuk Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak program pelatihan untuk semua dosen sudah dilaksanakan baik yang menyangkut pelatihan metode pembelajaran maupun pelatihan kelompok bidang keahlian. Namun

Alamat Korespondensi:

Abdullah, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak Kalimantan Barat, Jl. Inderal A. Yani Pontianak

keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat dari aspek-aspek seperti kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas instruktur, kualitas peserta, kelengkapan peralatan yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang sistematis serta biaya dan metode pelatihan.

Menurut Wether, *et al* (1993:365), pelatihan dan kinerja merupakan tahapan yang ke 10 dan ke 11 dari aktivitas sumber daya manusia sebelumnya yakni : (1) penetapan tujuan sumber daya manusia, (2) identifikasi tantangan eksternal, (3) Identifikasi Tantangan internasional, (4) identifikasi pengelolaan yang adil, (5) analisa dan rancangan kegiatan, (6) perencanaan sumber daya manusia, (7) reklame, (8) seleksi dan (9) penempatan serta orientasi.

Menurut Malayu SP Hasibuan (1996:93) motivasi harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya disebabkan beberapa hal, yaitu: (1) karena pimpinan membagi-bagi pekerjaan kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik, (2) karena ada bawahan yang mampu mengerjakan, tetapi malas atau kurang bergairah kerja, (3) memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya. Lembaga pendidikan yang merupakan kumpulan intelektual diperlukan juga pemberian motivasi dengan cara pimpinan memberikan contoh yang baik dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, berprestasi, hasil kerja yang baik serta peningkatan pendapatan dosen.

Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji pengaruh pelatihan dalam rangka peningkatan keterampilan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan oleh Tall dan Hall (1998) misalnya, menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan atau organisasi dapat mencapai "a greater competitive advantage" di dalam pasar yang sangat ketat.

Menurut Noe, *et al.* (2003:251) "Training is a planned effort to facilitate the learning of job related knowledge, skills, and behavior by employees"

Dapat diartikan pelatihan merupakan suatu rencana usaha untuk memudahkan pembelajaran pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku pekerja.

Haris, *et al.* (1994:10) menyatakan pelatihan "Training focus on the improvement of the knowledge, skill, and abilities of individual. Training involves a process of providing knowledge, skills and abilities specific to a particular task or job". Dapat diartikan bahwa, pelatihan difokuskan pada pengembangan pengetahuan, keahlian dan kemampuan individu. Pelatihan meliputi proses peningkatan pengetahuan, keahlian dan kemampuan khususnya yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan tertentu.

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Hadari Nawawi, 2003:351)

Sedangkan menurut Stoner, *et al.* (1995:134) motivasi diasumsikan sebagai hal yang baik, atau satu dari beberapa hal yang menentukan prestasi seseorang, sehingga dapat diartikan bahwa seseorang karyawan akan melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan bagi dirinya dan kerjanya, prinsip utamanya dari sisi psikologi adalah memberikan tugas seseorang karyawan dengan rasa senang. Motivasi kerja penting diperhatikan guna mencapai tujuan suatu organisasi. Dorongan dalam diri karyawan perlu diberdayakan secara optimal sehingga memacu pegawai untuk bekerja dengan kemampuan tinggi dan dengan motivasi kerja yang tinggi menjadikan pegawai mampu meningkatkan kinerja, dan apabila motivasi kerja rendah maka pegawai akan bekerja seperlunya atau bekerja di bawah kemampuan sebenarnya (*under employment*).

Teori motivasi kelompok pertama adalah berfokus pada apa yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, teori motivasi ini dimasukkan dalam kategori teori kebutuhan (*need*) oleh Abraham Maslow, teori dua faktor dari Frederick Herzberg, dan teori prestasi (*achievement*) dari David Mc Clelland. Teori motivasi kelompok adalah berfokus pada bagaimana memberikan dorongan kepada seseorang agar berbuat sesuatu atau bekerja dalam

suatu organisasi. Teori motivasi kelompok kedua dimasukkan dalam kategori teori proses (*process theories*). Teori yang termasuk dalam kategori ini adalah : teori penguatan (*reinforcement*), teori harapan (*expectancy*), dan teori tujuan sebagai motivasi.

Kinerja atau prestasi kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, tentunya dengan mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja (Jhon Suprihantono 2000:7), dan pengertian kinerja yang dikaitkan dengan penilaian prestasi kerja dalam melaksanakan kegiatannya dapat diartikan sebagai berikut: "*Employee performance is the degree to which employees accomplish work requirements*" (Milcovich, et al. 1997:100). Dan dua definisi klasik tentang penilaian prestasi kerja pegawai diajukan oleh Josep M Putti dalam buku Achmad S Ruky (2001:12) adalah:

- Roger Belows, dalam *psychology of personal in business industry*, prentice hall, new Jersey (1961:370) "*Appraisal evaluation on the value of an individual employee for his/her organization conducted by his / her performance*" atau suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati /menilai prestasi kinerjanya.
- Bernadin & Russel (1993:379) "*Away of measuring the contribution of individuals to their organization*" atau cara mengukur kontribusi individu (pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan dua definisi di atas memberikan penekanan berbeda dan berbasis pada pendekatan yang berbeda. Tetapi satu hal yang pasti adalah bahwa apa yang selama ini dikenal sebagai peningkatan kinerja lebih menekankan pada kegiatan penilaian saja, yaitu tahap akhir dari proses manajemen prestasi kerja. Peningkatan kinerja dalam hal ini dimaksudkan sampai sejauhmana pelatihan dan motivasi kerja tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja yang ditandai dengan adanya peningkatan hasil kerja seseorang atau kelompok tersebut.

Menurut Achmad S Ruky (2001:6) sistem manajemen kinerja adalah:

- Ditinjau dari bunyi kalimatnya, manajemen kinerja ini berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.
- Karena program ini mencantumkan kata manajemen, seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen harus terjadi, dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan akhirnya evaluasi atas hasilnya.
- Secara teknis program ini memang harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran, yaitu kinerja dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai karena yang menjadi objek adalah kinerja karyawan, maka bentuk paling umum tentunya adalah menentukan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan maupun motivasi kerja, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja pegawai (dosen) yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisiennya dan efektifnya hasil pelatihan serta ada dan tidaknya motivasi kerja tersebut.

Hubungan dari ketiga variabel tersebut dapat digambarkan sebagaimana Gambar 1.

Dari model tersebut mempunyai makna dan pengaruh, yaitu apabila pelatihan (X_1) yang dilaksanakan oleh lembaga sesuai dengan prinsip maupun teknis pelaksanaan dengan benar, maka akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Dosen, dan seterusnya secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja lembaga (jurusan). Apabila motivasi kerja (X_2) timbul dengan baik yang disebabkan adanya dorongan dan dukungan dari lembaga (jurusan), maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen (Y). Oleh karena itu, baik pelatihan maupun motivasi kerja dosen, keduanya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Untuk menjawab masalah dan mencapai tujuan penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak



Gambar 1 Hubungan Antar Variabel Penelitian

- Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen pada jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.
- Pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen pada jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.

METODE

Bentuk Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori Eksplanasi (penelitian penjelasan). Yang dimaksud dengan eksplanasi menurut (Sugiyono, 2002:6) "adalah bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul". Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan studi kepustakaan.

Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif terhadap data yang dikumpulkan dan diolah berdasarkan hasil dari pendapat responden berdasarkan kuesioner yang diberikan. Dalam rangka untuk memudahkan pengukuran dipergunakan kriteria berupa skala *likert* yaitu:

- Setuju Tidak Setuju (S T S):diberi skor 1
- Tidak Setuju (T S) :diberi skor 2
- Kurang Setuju (K S):diberi skor 3
- Setuju (S):diberi skor 4
- Sangat Setuju (S S):diberi skor 5.

Untuk pengujian hipotesis digunakan analisis statistik dengan data yang telah ditransformasikan menjadi data kuantitatif yang berupa angka-angka dengan interval dari 1–5. Adapun metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi berganda, dan merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara dua atau lebih variabel. Pola hubungan itu dapat berbentuk persamaan estimasi yang menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Selanjutnya, untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel dapat digunakan korelasi. Dengan analisis ini dapat diketahui seberapa suatu persamaan estimasi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut. Adapun rumus dari Analisis linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + e$$

Keterangan Rumus:

- Y : Kinerja Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.
- X_1 : Variabel pelatihan yang terdiri dari empat indikator sebagai berikut:
- X_{11} : Peningkatan Kualitas
- X_{12} : Peningkatan Kemampuan Kerja
- X_{13} : Perubahan Media Pembelajaran
- X_{14} : Perubahan Sikap
- X_2 : Variabel motivasi kerja yang terdiri dari tiga indikator sebagai berikut:
- X_{21} : Peningkatan Kemauan Kerja
- X_{22} : Gaji/Tunjangan/Insentif
- X_{23} : Penghargaan dan Tingkat Kesejahteraan
- a_0 : *Intercept*
- $a_0, a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6, a_7$: Koefisien regresi parsial.
- e : Faktor Pengganggu

Nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel diperoleh berdasarkan metode kuadrat terkecil merupakan estimator terbaik atau *Best Linear Unbiased Estimator (Blue)* Suprianto (1993:88). Persyaratan gangguan model regresi linier berganda tersebut jika tidak terjadi multikolinier antara variabel bebasnya. Tidak terjadi otokorelasi artinya residu = 0

Menurut Suprianto (1988:131), pengujian asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda yang digunakan untuk analisis telah memenuhi asumsi klasik yang meliputi:

- Non-otokorelasi $E(e_i, e_j) = 0$ artinya gangguan ini di satu observasi tidak berkorelasi dengan gangguan diobservasi yang lain. Artinya, bahwa nilai variabel tidak bebas hanya diterangkan oleh variabel bebas dan bukan oleh variabel gangguan.
- Variabel gangguan tidak berkorelasi dengan variabel bebas artinya *non multicollinearity*, $E(e_i, e_j) = 0$, Asumsi ini mempunyai implikasi bahwa nilai variabel bebas tidak berubah dari satu sampel ke sampel yang lainnya, karena memang variabel ini akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Kedua hal tersebut di atas merupakan kondisi yang ideal dipenuhi maka dalam ekonometrika dinamakan *Blue (Best Linear Unbiased Estimator)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan oleh Tall dan Hall (1998) misalnya, menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan atau organisasi dapat mencapai "*a greater competitive advantage*" di dalam pasar yang sangat ketat.

Uji Pengaruh Secara Parsial

Untuk mengetahui kekuatan pengaruh variabel independent (variabel bebas) secara individu terhadap variabel dependant (variabel terikat), berdasarkan Tabel *Coefficient* dari perhitungan SPSS 12.00 yang mana dari tabel hasil diperoleh nilai t test, yang digunakan untuk menentukan pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (sig) dengan ketentuan apabila nilai signifikansi dari variabel bebas kurang dari atau sama dengan 0.05, maka variabel tersebut berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis *pertama* adalah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen pada jurusan Administrasi Bisnis, yaitu X_1 terhadap Y. Diketahui bahwa nilai t test untuk X_1 sebesar 6.603 dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikan dari variabel tersebut kurang dari 0,05 ini berarti bahwa antara variabel pelatihan berpengaruh secara individu terhadap kinerja dosen jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak. Pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pembinaan sumber daya manusia dilembaga pendidikan. Secara teoritis pelatihan yang diberikan secara tepat sesuai dengan bidang keahlian dosen dalam mengajar, dapat meningkatkan kemampuan intelektual dan kemampuan teknis dosen tersebut. Tentu saja diharapkan setelah pelatihan dapat mendorong peningkatan kualitas pengajaran sehingga kualitas lulusan yang dihasilkan mempunyai

kemampuan yang cukup baik dalam merebut pasar kerja.

Berdasarkan persamaan regresinya sebesar 0,743, dapat diartikan bahwa dengan dilaksanakan pelatihan sebesar 1%, maka akan berpengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 0,743%. Dilihat dari nilai korelasinya (r) bahwa pelatihan mempunyai hubungan atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 0,860. Dari hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.

Jelas hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam upaya mempengaruhi kinerja dosen dalam menciptakan lulusan yang bermutu, apalagi politeknik merupakan lembaga pendidikan profesional.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis *kedua*, adalah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen Jurusan Administrasi Bisnis, yaitu X_2 terhadap Y . Dari Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai t test X_2 sebesar 1,048. dengan nilai signifikansi sebesar 0,311. Karena nilai signifikan dari variabel tersebut lebih dari 0,05, ini berarti bahwa antara variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja dosen jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak.

Hasrat bekerja seseorang dosen jelas dilatarbelakangi keinginan dan harapan, motivasi yang rendah tentu saja mengakibatkan hasil kerja atau kualitas kerja dari dosen bersangkutan menurun. Karena itu, penciptaan kondisi-kondisi yang mendorong motivasi kerja secara terus-menerus (intensif) diharapkan mampu menumbuhkan semangat kerja dari dosen yang bersangkutan.

Berdasarkan persamaan regresinya sebesar 0,135, dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja 1% akan dapat mempengaruhi kinerja dosen jurusan Administrasi Bisnis sebesar 0,135%. Dilihat dari nilai korelasinya (r) bahwa motivasi kerja mempunyai tidak mempunyai hubungan atau pengaruh negatif terhadap kinerja dosen sebesar $-0,230$.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang kurang dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam

proses belajar mengajar atau hasil kerja yang lain. Oleh karena itu, lembaga Politeknik negeri Pontianak (Jurusan Administrasi Bisnis) perlu melakukan penciptaan kondisi-kondisi yang mendorong motivasi kerja terhadap dosen yang bersangkutan, agar motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja dosen dalam peningkatan kualitas mengajar maupun hasil kerja.

Uji Pengaruh Secara Simultan

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis *ketiga*, adalah pelatihan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen Jurusan Administrasi Bisnis, yaitu X_1 dan X_2 terhadap Y . Pada Tabel model summari dari perhitungan SPSS 12.00 diperoleh nilai Korelasi Multiple (R) antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,870 artinya: pelatihan dan motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,758 artinya: kinerja pelatihan sebesar 0,758 atau 75,80% dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 24,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Nilai *Ajusted R Square* sebesar 0,725 atau sebesar 72,50% pelatihan dan motivasi yang telah diseimbangkan sebesar 72,50% dan sisanya sebesar 27,50% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai standar deviasi (Se) sebesar 0,15401, dengan nilai Durbin-Waston sebesar 2,472, karena nilai Durbin-Waston di bawah 5, maka tidak terjadi autokorelasi di antara variabel-variabelnya. Pada Tabel Anova dari analisis regresi *linier multiple* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,437 dengan derajat kebebasan pembilang (df) sebesar 2 dan derajat kebebasan penyebut (df_2) sebesar 15, maka F_{tabel} nya adalah 3,68, dan pada kolom signifikansi diperoleh nilai 0,000^a.

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan melihat signifikan yang menunjukkan pengaruh variabel independen secara simultan, maka dapat dilihat F_{hitung} sebesar 23,437 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3,68, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja dosen Jurusan Administrasi Bisnis politeknik Negeri Pontianak. Dengan demikian, baik pelatihan maupun motivasi kerja tersebut merupakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dan, oleh karena itu akan meningkatkan kualitas lulusan, dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja lembaga atau jurusan.

Oleh karena itu, pelatihan maupun motivasi kerja merupakan variabel penentu yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan oleh lembaga untuk mempengaruhi kinerja dosen, sesuai dengan kondisi yang dihadapi sekarang ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: bahwa berdasarkan data yang ada pelatihan dapat meningkatkan kemampuan intelektual dan teknis dan berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam proses belajar mengajar, dan motivasi kerja kurang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen dalam proses belajar mengajar.

Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak. Besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) yang berarti terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Pontianak cukup erat dan searah. Selain itu, besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen juga cukup signifikan sesuai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,725 (72,50%). Namun, secara parsial masih terdapat hubungan yang tidak searah. Selain itu, juga masih terdapat variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dosen selain dari variabel yang diteliti, yaitu sebesar 0,275 (27,50%).

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka rekomendasi yang bisa disampaikan sebagai berikut: Pelatihan yang diberikan pada dosen dapat berpengaruh pada kinerja dosen, untuk itu perlu suatu perencanaan yang berkesinambungan dan tepat sasaran dalam pelaksanaannya nanti, agar dapat meningkatkan hasil kerja atau

kualitas kerja dan secara otomatis akan meningkatkan kualitas lulusan. Sehingga dengan demikian kinerja Lembaga sesuai dengan yang diharapkan oleh semua pihak.

Motivasi kerja yang ada pada dosen bernilai negatif dan tidak mempunyai pengaruh pada kinerja dosen. Untuk itu, lembaga atau jurusan perlu menciptakan kondisi-kondisi yang mendorong motivasi kerja secara terus-menerus, dengan memperhatikan masalah insentif yang diberikan dan juga masalah penghargaan/sanksi bagi setiap dosen atau pegawai secara objektif dan transparan. Cara lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah, dengan melakukan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan penciptaan kondisi-kondisi yang bagaimana dapat mendorong motivasi kerja tersebut menjadi lebih baik. Sehingga dengan demikian motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, S., dan Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Alwi, D., et al. 1990. *Membangun Martabat Bangsa*. Yogyakarta: UGM.
- Anwar, P.M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Bernardin, John, H., and Joyce, E.A.R. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*, New Jersey Sixth Edition, Mc Graw-Hill Irwin.
- Cascio, and Wayne, F. 2003 *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*, Sixth Edition. New Jersey: Mc Graw-Hill.
- Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- E Kuswara. 1995. *Motivasi Teori dan Prakteknya*. Bandung: Preslish Angkasa
- French, and Wendell, L. 1998. *Human Resources Management*, Houghton Mifflin Company Newyork.
- H. Buchari, Z. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- H. Hadari, N. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- H. Melayu, S.P.H. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- John, S. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Mathis I R., and John, H.J. 2002. *Human Resource Management*, Eight Edition Thomson Learning.
- Milkovich, George, T., and Boudreau, John, W. 1997. *Human Resource Management*, Eighth Edition, Irwin.
- Robbins, P.S. 2001. *Organization Behavior*, 9 Edition, Prentice Hall.
- Porter, and Michel, P. 1993. *Competitive Advantage*. New York: Mac Milan Inc.
- Scarpello, and Vida Gulbins, Ledvbuinka, James, Bergmenn, Thomas, J. 1995., *Human Resource Management Environment and Functions*, Sourt–Werstern College Publishing.
- Sculer, and Randal, S., Jackson, Susan, E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugioyono, dan Eri, W. 2001. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Adminsitrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprianto, J. 1998. *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 2*, Edisi kelima. Surabaya: Erlangga.
- Stoner, and James, A.F., Freeman, R.E., Gilbert Jr. Daniel R, 1995. *Management*, Printice Hall, Innc.
- T. Hani, H. 1997. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Werther, Jr., Wiliam, B., and David, K. 1993. *Human Resources and Personal Manajement* Fourt Edition, Mc Graw–Hill.