

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DOSEN DALAM BIDANG PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN PADA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA DI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MULAWARMAN

M. Kholiq Maulana¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di bawah bimbingan Drs. M. Z. Arifin, M.Si. selaku Pembimbing I, dan Santi Rande, S.Sos., M.Si. selaku Pembimbing II. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pada Program Studi Administrasi Negara di Fisip Unmul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, angket, dan pendokumentasian. Alat analisis yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pada Program Studi Administrasi Negara di Fisip Unmul, dimana setiap kenaikan motivasi sebesar 1% akan menaikkan efektivitas kerja sebesar 5,5%. Dengan demikian, apabila motivasi ditingkatkan, baik motivasi intern maupun ekstern, maka efektivitas kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pun akan mengalami peningkatan.

Kata Kunci : *motivasi, efektivitas kerja, dosen.*

Pendahuluan

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dapat dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh sebab itu, tenaga pengajar pada lembaga pendidikan memiliki fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis.

Seluruh perguruan tinggi termasuk di Indonesia dan di Provinsi Kalimantan Timur pada khususnya berupaya mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya, karena ilmu yang diberikan kepada mahasiswa merupakan bekal di masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut, dosen sebagai tenaga pengajar perguruan tinggi mempunyai fungsi, peran dan kedudukan

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: kholeq_101090@yahoo.com

yang sangat strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 2 (2006) 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.

Dengan demikian, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional pada lembaga pendidikan jenjang perguruan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama, antara lain yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, agar terwujud penyelenggaraan pembelajaran yang sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu.

Sebagaimana dinyatakan pula pada UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 5 (2006) bahwa kedudukan dosen berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka di dalam bidang pendidikan dosen berperan sebagai agen pembelajaran, di dalam bidang penelitian dosen berperan sebagai pengembang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, sedangkan di dalam bidang pengabdian masyarakat dosen berfungsi meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Universitas Mulawarman (Unmul) sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi negeri di ibukota wilayah Provinsi Kalimantan Timur, Samarinda, menyelenggarakan pendidikan formal yang merupakan kelanjutan pendidikan menengah, mulai dari strata satu (S1) hingga strata tiga (S3), turut serta dalam mendidik dan membangun sumberdaya manusia untuk daerah Provinsi Kalimantan Timur. Setiap lulusan perguruan tinggi diharapkan mampu menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan / atau kesenian, demikian pula halnya dengan lulusan Unmul.

Akibat begitu pentingnya kedudukan, peran dan fungsi dosen selaku tenaga pengajar perguruan tinggi, maka untuk mencapai tujuan peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan motivasi yang baik dalam diri seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya tersebut, terutama di bidang pendidikan.

Namun dalam kenyataannya, hal-hal yang terjadi sehubungan dengan pelaksanaan tugas dosen di bidang pengajaran pada Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul penulis temukan dalam pengamatan pada saat penulis menjalani perkuliahan antara lain sebagai berikut :

1. Pada tahun ajaran 2010/2011, di Program Studi Administrasi Negara Non Reguler sebagian dosen pernah mogok mengajar, sehingga jumlah pertemuan kelas tidak tercapai dan perkuliahan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya.
2. Terdapat beberapa dosen yang melaksanakan tugas di bidang pengajaran namun belum sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam Pedoman Pendidikan Unmul Samarinda, antara lain kurangnya jumlah pertemuan kelas, pemanfaatan waktu kuliah yang tidak maksimal, pemberian materi kuliah yang kurang efektif dan adanya sistem penilaian yang tidak transparan kepada mahasiswa.
3. Banyaknya dosen yang mengikuti pengembangan SDM melalui tugas atau ijin belajar (44,83%) mengakibatkan beban kerja bidang pengajaran bagi dosen yang tidak mengikuti upaya pengembangan, menjadi berlebih. Hal ini mengakibatkan pelaksanaan tugas pengajaran dapat terbengkalai atau tidak terlaksana secara efektif.
4. Masih adanya sebagian dosen senior yang tidak melaksanakan tugas bidang pengajaran secara riil, dengan hanya berfungsi sebagai 'dosen payung' bagi tim pengajar mata kuliah.

Dalam penelitian ini, penulis memilih objek penelitian yaitu Fisip Unmul Samarinda, khususnya Program Studi Administrasi Negara beserta seluruh dosen pengajarnya, dengan pertimbangan bahwa obyek tersebut merupakan tempat penulis menimba pendidikan perguruan tinggi sehingga mempermudah penulis untuk menemukan permasalahan dan memperoleh sumber data yang dapat menunjang penulisan skripsi ini. Dengan demikian, permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah : Sejauhmana pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pada Program Studi Administrasi Negara di Fisip Unmul ?

Kerangka Dasar Teori

Motivasi

Usman (2006 : 223) mengemukakan bahwa motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*needs*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Dengan demikian, motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya. Lebih lanjut Usman (2006 : 223) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu, sehingga dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang.

Hasibuan (2003 : 95) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Keenan (1996 : 68) mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk menggerakkan segala upaya untuk mencapai suatu tujuan selama upaya yang dilakukan juga memenuhi sebagian kebutuhan individu tersebut.

Indriyo (2002 : 28) menyatakan motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Sastrohadwiryo (2002 : 266) mengemukakan bahwa motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu. Denny (1995 : 2) menyatakan bahwa motivasi adalah menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu sebab mereka sendiri ingin melakukannya.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang maupun dari luar. Motivasi yang ada pada diri seseorang dapat mempengaruhi kehidupan perilaku manusia dan perilaku individu itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar dapat timbul dari pimpinannya, dimana pimpinan memberikan dorongan kepada bawahan untuk mampu bekerja dengan produktif.

Jenis Motivasi

Sutrisno (2010 : 111-112) mengemukakan bahwa motivasi memiliki dua komponen, yaitu komponen dalam dan luar. Komponen dalam atau intern ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar atau ekstern ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam atau intern adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar atau ekstern adalah tujuan yang hendak dicapai.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hariandja (2002 : 323) bahwa motivasi kerja terbagi atas dua jenis berdasarkan asal kemunculannya, yaitu motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal.

Efektivitas

Robbins (dalam Tika, 2006 : 129) yang mendefinisikan efektivitas secara singkat yaitu sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Ekosusilo dan Kasihadi (1993 : 62) menyatakan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauhmana apa yang telah direncanakan dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat tercapai, maka semakin efektif pula kegiatan tersebut. Selanjutnya menurut Ridwan dkk (2001 : 102) efektivitas merupakan ketepatangunaan, hasil guna dalam menunjang suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.

Sedarmayanti (2004 : 6) mengemukakan bahwa efektivitas adalah setiap proses kegiatan dan kelembagaan yang diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dari berbagai sumber-sumber yang tersedia. Bernard (dalam

Ahyari, 1999 : 27) memberikan pengertian melalui pendekatan pencapaian tujuan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas dasar bersama. Tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Efektivitas menurut Siagian (2004 : 95) adalah pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya. Berarti, efektivitas sebagai orientasi kerja menyoroti empat hal, yaitu :

- a. Sumber daya, dana, sarana dan prasarana yang dapat digunakan sudah ditentukan dan dibatasi,
- b. Jumlah dan mutu barang atau jasa yang harus dihasilkan telah ditentukan,
- c. Batas waktu untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut sudah ditetapkan,
- d. Tata cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan tugas sudah dirumuskan.

Memperhatikan beberapa pendapat tersebut, maka efektivitas dapat dipahami sebagai suatu proses pencapaian tujuan melalui pemanfaatan sejumlah sumber daya.

Apabila konsep efektivitas digabungkan dengan konsep kerja, maka efektivitas kerja adalah tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya, artinya sejauhmana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai (Mc Gill, 1992 : 34). Beberapa pendapat tersebut di atas menjelaskan bahwa efektivitas kerja erat hubungannya dengan tujuan yang ingin dicapai. Apabila tujuan akhir dicapai, maka usaha tersebut dikatakan efektif. Dengan kata lain, efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan sesuai rencana melalui penyelesaian pekerjaan.

Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yakni mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran pada Program Studi Administrasi Negara di Fisip Unmul, maka penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi indikator-indikator sebagai berikut : (1) Motivasi (*independen variable*) yang terdiri atas a) motivasi intern yang meliputi : 1) pemenuhan kebutuhan fisik, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan afiliasi, 4) kebutuhan penghargaan, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri, b) motivasi ekstern yang meliputi : 1) kompensasi, 2) fasilitas pengajaran. Sementara (2) Efektivitas Kerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran (*dependen variable*) yang terdiri atas : a) waktu penyelesaian kewajiban mengajar, b) pendayagunaan tenaga dalam mengajar, c) pendayagunaan pikiran dalam mengajar, d) ketepatan penggunaan sarana mengajar, dan e) hasil pengajaran.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul yang berjumlah 29 orang. Jumlah populasi yang kecil membuat penulis menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel atau sumber data utama (responden penelitian). Para dosen Program Studi Administrasi Negara Fisip tersebut, menjadi sumber data utama untuk penelitian ini dipilih secara *purposive* atau bertujuan. Namun karena 13 orang (44,83 %) dosen Program Studi Administrasi Negara sedang menjalani upaya pengembangan yaitu tugas atau ijin belajar, maka jumlah responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 16 orang.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis antara lain melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang terdiri atas penggunaan teknik observasi, wawancara, penggunaan angket dan dokumentasi. Analisis yang dipergunakan adalah uji regresi, sebagaimana dikemukakan oleh Bungin (2006 : 221-222).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul

Fisip Unmul pada awalnya hanya memiliki satu jurusan, yaitu Jurusan Ilmu Administrasi yang berdiri berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Dikti Nomor 102/dikti/Kep/1984 tanggal 21 Agustus 1984 dengan jenjang pendidikan sarjana (S1). Jurusan Ilmu Administrasi membawahi Program Studi Administrasi Negara dan Program Studi Ilmu Pemerintahan. Pada perkembangannya kemudian, Fisip Unmul memiliki jurusan dan program studi lainnya.

Program Studi Administrasi Negara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pada Fisip Unmul, dipimpin oleh seorang Ketua Program Studi dan seorang Sekretaris yang berkolaborasi dengan sejumlah tenaga administrasi dan tenaga pengajar. Pada Fisip Unmul, jumlah tenaga pengajar Program Studi Administrasi Negara adalah yang terbanyak dibandingkan tenaga pengajar pada program studi yang lainnya, yang pada tahun 2012 berjumlah 29 orang.

Motivasi

Berdasarkan data mengenai indikator motivasi, dosen Program Studi Administrasi Negara di Fisip Unmul, baik motivasi intern maupun motivasi ekstern pemenuhannya di bidang pendidikan dan pengajaran masih belum sepenuhnya optimal. Untuk motivasi intern, pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan afiliasi telah bernilai sangat baik. Namun, pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri hanya bernilai cukup baik, sehingga masih perlu ditingkatkan. Untuk motivasi ekstern yang merupakan upaya pemberian dorongan bagi dosen, justru bernilai lebih rendah, dimana fasilitas pengajaran bernilai cukup baik dan kompensasi bernilai tidak baik atau rendah. Berikut adalah uraian yang lebih jelas mengenai motivasi berdasarkan hasil penelitian :

1) Motivasi Intern :

- a. Pemenuhan kebutuhan fisik
Pemenuhan kebutuhan fisik bagi dosen Program Studi Administrasi Negara adalah cukup baik, yang tercermin dari cukup terpenuhinya kebutuhan hidup melalui gaji dan tunjangan keluarga yang diterima.
 - b. Pemenuhan kebutuhan akan rasa aman
Pemenuhan rasa aman bagi dosen Program Studi Administrasi Negara sangat baik, yang tercermin dari proses pengurusan dan penggunaan asuransi kesehatan yang cukup mudah pada saat membutuhkan pelayanan kesehatan, serta adanya kebebasan akademik yang cukup bebas baik di tingkat fakultas dan tingkat universitas, serta adanya perlindungan atas profesi dari pimpinan fakultas maupun pimpinan Universitas yang cukup baik.
 - c. Pemenuhan kebutuhan afiliasi
Pemenuhan kebutuhan afiliasi bagi dosen Program Studi Administrasi Negara adalah sangat baik, yang tercermin dari adanya hubungan yang sangat baik dengan mahasiswa, dengan sesama dosen lainnya, dengan masyarakat dan memiliki partisipasi yang cukup aktif dalam kegiatan organisasi tertentu, yaitu organisasi profesi atau organisasi profesi keilmuan.
 - d. Pemenuhan kebutuhan penghargaan
Pemenuhan kebutuhan penghargaan bagi dosen Program Studi Administrasi Negara adalah cukup baik, yang tercermin dari cukup atau terkadang ada penghargaan berupa pujian dari pimpinan, rekan sekerja dan masyarakat bagi dosen yang berprestasi, serta cukup atau terkadang ada penghargaan dari Pemerintah Daerah dan masyarakat setempat, walau tidak pernah ada penghargaan dari pihak Universitas / Fakultas pada saat dosen sedang bertugas di daerah khusus.
 - e. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri
Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri bagi dosen Program Studi Administrasi Negara adalah cukup baik, yang tercermin dari cukup adanya kesempatan bagi dosen untuk memaksimalkan potensi diri yang dimiliki, serta cukup adanya kesempatan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki dengan maksimal.
- 2) Motivasi Ekstern :
- a. Kompensasi
Kompensasi bagi dosen Program Studi Administrasi Negara adalah tidak baik, yang tercermin dari cukup layak besarnya honor mengajar, tidak layak besarnya honor membimbing atau menguji skripsi mahasiswa yang disertai juga dengan pembayaran honor tersebut yang tidak tepat waktu.
 - b. Fasilitas pengajaran
Fasilitas pengajaran bagi dosen Program Studi Administrasi Negara adalah cukup baik, yang tercermin dari cukup lengkapnya fasilitas

pengajaran yang tersedia untuk pelaksanaan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, cukup terawatnya fasilitas pengajaran yang tersedia, dan ketersediaan fasilitas pengajaran yang cukup baik pada saat dosen Program Studi Administrasi Negara hendak mempergunakannya.

Dengan demikian, Ketua Program Studi Administrasi Negara maupun pimpinan di atasnya (Ketua Jurusan hingga Dekan) perlu meningkatkan pemenuhan motivasi intern maupun ekstern bagi dosen Program Studi Administrasi Negara dengan lebih baik. Sebagaimana dikatakan oleh McClelland (dalam Indrawijaya, 2000 : 86) bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan oranglain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Maka dari itu, diperlukan pemenuhan kebutuhan dan pemberian dorongan yang tepat bagi dosen dalam rangka memelihara efektivitas kerja yang baik bagi pelaksanaan tugas mulia di bidang pendidikan dan pengajaran. Kedua jenis motivasi tersebut, yaitu motivasi intern (yang bersumber dari pemenuhan kebutuhan) dan motivasi ekstern (yang bersumber dari pemberian dorongan) dapat mempengaruhi kehidupan perilaku dosen sebagai tenaga pengajar, yang pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan organisasi.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, walaupun masing-masing individu memiliki motif dan tujuan yang berbeda. Agar tercipta suatu kondisi yang lebih baik dalam sebuah organisasi, maka pemenuhan kebutuhan dan pemberian dorongan sebagai timbal balik atas pengorbanan dosen bagi tujuan pendidikan perlu menjadi perhatian, sebab akan membawa pengaruh terhadap penciptaan kondisi yang lebih baik dalam sebuah organisasi, yang dalam hal ini adalah pencapaian tujuan Program Studi Administrasi Negara.

Efektivitas Kerja

Mengenai efektivitas kerja dosen pada Program Studi Administrasi Negara di Fisip Unmul, hampir seluruh indikator dari variabel efektivitas kerja termasuk dalam kategori menengah atau cukup baik, terkecuali pendayagunaan pikiran dalam mengajar yang termasuk dalam kategori sangat baik. Menurut analisis deskriptif penulis, maka dengan ini efektivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Negara di bidang pendidikan dan pengajaran masih perlu ditingkatkan. Berikut uraian yang lebih jelas mengenai efektivitas kerja berdasarkan hasil penelitian :

1. Waktu penyelesaian kewajiban mengajar

Waktu penyelesaian kewajiban mengajar oleh dosen Program Studi Administrasi Negara adalah cukup baik, yang tercermin dari sangat mampunya dosen memenuhi jumlah pertemuan kelas tiap mata kuliah yang

dibina, sebagian sangat mampu mempergunakan waktu perkuliahan secara maksimal pada tiap mata kuliah yang diajarkan dan sebagian lagi merasa cukup mampu saja, serta cukup mampunya dosen melakukan proses pembelajaran dengan baik.

2. Pendayagunaan tenaga dalam mengajar

Pendayagunaan tenaga oleh dosen Program Studi Administrasi Negara dalam melaksanakan tugas pengajaran adalah cukup baik, yang tercermin dari tingkat kesalahan yang cukup atau sedang pada saat mengajar, adanya kemampuan yang sangat baik dalam memperbaiki kesalahan yang seandainya dilakukan pada saat mengajar, serta adanya kemampuan yang cukup baik dalam melaksanakan tugas pengajaran tanpa fasilitas pengajaran yang memadai.

3. Pendayagunaan pikiran dalam mengajar

Pendayagunaan pikiran oleh dosen Program Studi Administrasi Negara dalam mengajar adalah sangat baik, yang tercermin dari adanya kemampuan yang sangat baik dari dosen untuk memaksimalkan daya pikir saat mengajar, sangat dimilikinya pola pikir yang terbuka terhadap mahasiswa pada saat mengajar, serta penerapan komunikasi dua arah yang sangat baik oleh dosen pada saat mengajar.

4. Ketepatan penggunaan sarana mengajar

Ketepatan penggunaan sarana mengajar oleh dosen Program Studi Administrasi Negara adalah cukup baik, yang tercermin dari tingkat kehandalan yang cukup baik dalam mempergunakan OHP serta Laptop dan LCD sebagai peralatan mengajar.

5. Hasil pengajaran

Hasil pengajaran yang dilakukan oleh dosen Program Studi Administrasi Negara adalah cukup baik, yang tercermin dari adanya obyektivitas yang sangat baik dari dosen dalam memberikan penilaian hasil pembelajaran mahasiswa, sangat banyaknya jumlah mahasiswa yang lulus mata kuliah dengan nilai yang memuaskan, serta dilakukannya evaluasi hasil pembelajaran mahasiswa dengan sangat baik oleh sebagian dosen dan sebagian lainnya melaksanakan dengan baik.

Sebagaimana Sedarmayanti (2004 : 6) mengemukakan bahwa efektivitas adalah setiap proses kegiatan dan kelembagaan yang diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dari berbagai sumber-sumber yang tersedia. Maka dalam konteks efektivitas kerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran, “sesuatu” yang ingin dihasilkan disini adalah para lulusan sarjana yang mencapai kualitas tertentu sebagaimana yang direncanakan oleh penyelenggara pendidikan. Para lulusan sarjana tersebut akan dapat diwujudkan melalui pemanfaatan berbagai sumber-sumber yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Adapun sumber utama daripada upaya pemanfaatan tersebut adalah SDM pencetak lulusan sarjana, yaitu dosen. Semakin efektif dosen selaku

tenaga pengajar bagi mahasiswa, maka diharapkan mahasiswa mampu menyerap ilmu yang disampaikan dosen, yang menjadi bekal mereka dalam menyanggah gelar kesarjanaannya.

Keefektifan seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya di bidang pendidikan dan pengajaran di dalam penelitian ini diukur dari waktu penyelesaian kewajiban mengajarnya, pendayagunaan tenaga dan pikirannya, ketepatan penggunaan sarana mengajar serta hasil pengajarannya. Sebab tidak hanya kemampuan akademisnya yang akan mampu mencetak lulusan sarjana yang dibutuhkan, tetapi keahliannya dalam mempergunakan alat bantu ajar serta ciri khasnya dalam menyampaikan ilmu kepada mahasiswa tentunya mempengaruhi tercapainya tujuan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran itu.

Jadi apabila hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat poin-poin indikator efektivitas kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran yang masih bernilai rendah atau belum optimal, maka hendaknya hal-hal tersebut perlu dibenahi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh Program Studi Administrasi Negara sebagai salah satu bagian terpenting dari organisasi Fisip mencapai tujuan pendidikan di bawah naungan Unmul.

Hasil Uji Regresi

Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 13,97 + 0,286X$$

Arti dari persamaan tersebut berdasarkan Hasan (2002 : 121) adalah :

1. Intercept atau konstanta sebesar 13,97. Tanpa ada motivasi, maka efektivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Negara dalam bidang pendidikan dan pengajaran adalah sebesar 13,97.
2. Arah hubungan antara kedua variabel yaitu hubungan yang positif dengan adanya tanda (+). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan motivasi 1 poin, maka akan meningkatkan efektivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Negara dalam bidang pendidikan dan pengajaran sebesar 0,286.
3. Koefisien regresi adalah sebesar 0,286. Artinya, setiap kenaikan motivasi sebesar 1% akan menaikkan efektivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Negara dalam bidang pendidikan dan pengajaran sebesar 28,6%.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pada Program Studi Administrasi Negara di Fisip Unmul, dimana setiap kenaikan motivasi sebesar 1% akan menaikkan efektivitas kerja sebesar 28,6%. Dengan demikian, apabila motivasi

ditingkatkan, baik motivasi intern maupun ekstern, maka efektivitas kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pun akan mengalami peningkatan.

2. Pemenuhan motivasi intern bagi dosen Program Studi Administrasi Negara dalam bidang pendidikan dan pengajaran, unggul pada pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dan afiliasi. Namun pemenuhan kebutuhan fisik, penghargaan serta aktualisasi diri bagi dosen masih perlu ditingkatkan sebab masih bernilai cukup atau dalam kriteria menengah.
3. Pemenuhan motivasi ekstern bagi dosen Program Studi Administrasi Negara dalam bidang pendidikan dan pengajaran masih sangat perlu ditingkatkan, sebab fasilitas pengajaran masih bernilai cukup dan masalah kompensasi masih bernilai rendah.
4. Efektivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Negara di bidang pendidikan dan pengajaran unggul pada pendayagunaan pikiran dalam mengajar. Namun masih perlu ditingkatkan dalam segi penggunaan waktu penyelesaian kewajiban mengajar, pendayagunaan tenaga, penggunaan sarana mengajar serta hasil pengajarannya.

Saran-saran

1. Walaupun besar pengaruh antara motivasi terhadap efektivitas kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pada Program Studi Administrasi Negara tersebut tidak terlalu mencolok, namun hendaknya pimpinan Fisip dapat lebih memperhatikan segi pemenuhan kebutuhan fisik dan penghargaan bagi dosen dalam bertugas. Diantaranya terkait dengan pemberian tambahan insentif, perhatian dan perlakuan yang lebih menyenangkan terhadap prestasi dan semangat kerja dosen sebagai wujud penghargaan non materiil, mengingat dosen merupakan sumber daya utama pelaksanaan kegiatan pencapaian tujuan organisasi Fisip pada khususnya dan Unmul pada umumnya.
2. Kebutuhan aktualisasi diri bagi dosen Program Studi Administrasi Negara perlu lebih ditingkatkan melalui pemberian kesempatan yang lebih merata bagi dosen untuk mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi yang diberikan pimpinan Fakultas maupun Universitas melalui mekanisme yang transparan mengenai kriteria atau prasyarat yang perlu dipenuhi oleh dosen yang bersangkutan agar kemampuan dan ilmu pengetahuan dosen dapat mengimbangi pesatnya lingkungan eksternal organisasi sebagai peningkatan daya saing sumber daya perguruan tinggi.
3. Motivasi ekstern bagi dosen Program Studi Administrasi Negara dari segi kompensasi tentunya perlu lebih diperhatikan pada aspek kelayakan besaran nilainya serta ketertiban waktu pembayaran. Sedangkan untuk fasilitas pengajaran, hendaknya diperlukan upaya-upaya pemeliharaan fasilitas pengajaran secara lebih baik dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran, antara lain LCD, komputer dan printer.

4. Diperlukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja dosen, tidak hanya terbatas pada bidang pendidikan dan pengajaran saja, disamping mengingat hasil penelitian mengenai peranan variabel motivasi sebagai variabel bebas dalam penelitian penulis memiliki pengaruh yang bernilai tidak mencolok bagi efektivitas kerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran pada Program Studi Administrasi di Fisip Unmul.

Daftar Pustaka

- Anonim. 2005. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Fokusmedia. Jakarta.
- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi*. Edisi Keempat. Cetakan Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Denny, Richard. 1995. *Sukses Memotivasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ekosusilo dan Kasihadi. 1993. *Dasar-dasar Pendidikan*. Effhan Publishing. Semarang.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta.
- Hasan, Iqbal M. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriyo. 2002. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE. Yogyakarta.
- Keenan, Kate. 1996. *Management Guide To Motivating ; Pedoman Manajemen Pemotivasian*. Penerjemah Dean Pretty R. PT Pustaka Utama Grafiti.
- Ridwan dkk. 2001. *Kamus Ilmiah Populer*. Pustaka Indonesia. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance dalam Rangka Otonomi Daerah*. Mandar Maju. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.

[format paragraph: hanging]

RINGKASAN HIRARKHI SUB-HEADINGS (sub-headings hierarchy)

Sub-Heading

Sub Sub-Heading

Sub Sub-Sub-Heading

- 1. Sub Sub-Sub-Sub-heading***
 - a. Sub Sub-Sub-Sub-Sub-Heading***
 - b. Sub Sub-Sub-Sub-Sub-Heading***
- 2. Sub Sub-Sub-Sub-heading***

Sub Sub-Sub-Heading

Sub Sub-Heading

Sub-Heading

Sub Sub-Heading

Sub Sub-Heading

Catatan: Letak semua sub-heading rata kiri (align=left)

Jumlah halaman

Idealnya 10-12 halaman. Namun bisa ditoleransi sampai 15 halaman (satu spasi, ukuran kertas sesuai format halaman jurnal [18x25 cm])

Susunan Hardcopy Yg Diserahkan ke Pembimbing/Prodi

1. Halaman Judul (download di ejournal.pin.or.id)
2. Halaman Persetujuan Penerbitan Artikel eJournal dari Pembimbing (download di ejournal.pin.or.id)

3. Artikel eJournal diprint bolak balik, kecuali halaman depan²
4. Kertas pada poin 1-3 dipotong dengan ukuran 18 x 25 cm (ukuran jurnal) lalu distaples/jilid.

Catatan/Keterangan:

1. **Contoh format halaman ini adalah artikel eJournal yang nomor halamannya dimulai dari NOMOR GENAP** (nomor halaman akan diberikan oleh Prodi atau Bagian/Staf yang ditugaskan). Jika anda mendapatkan nomor halaman mulai dari nomor ganjil, pakai format halaman ejournal yang satunya lagi (mulai nomor ganjil). Atau pakai halaman ini, tapi header judul-pengarang dan volume-nomor ditukar (yang di kiri dipindah ke kanan, yang di kanan dipindah ke kiri – yang dikiri mempet ke kiri (align=left), yang dikanan mempet ke kanan (align-right). **Catatan:** perbedaan format halaman mulai dari nomor genap dan nomor ganjil hanya terletak pada header yang bertukar tempat. Footernya (nomor urut halaman di pojok kanan dan kiri bawah tetap atau akan menyesuaikan secara otomatis).
2. **Header di halaman depan disesuaikan dengan artikel anda**
Baris pertama: 2013, 1(1):1-11 -> artinya terbit thn 2013, volume 1 (nomor 1), hlm 1-11
Baris kedua: ISSN 0000-000 -> artinya ISSN akan dilengkapi kemudian. ISSN akan diusulkan jika jumlah artikel untuk satu nomor sudah lengkap.
3. **Judul di header diringkas sendiri dalam satu baris. Nama yang panjang juga bisa diringkas.**
4. **Volume, Nomor, Bulan Tahun, halaman baru diisi setelah mendapatkan infonya dari Prodi atau Bagian/staf yang ditugaskan.**
5. **Volume, Nomor, dan (mulai nomor) Halaman akan diberikan oleh Prodi IP setelah artikel ejournal mendapat persetujuan dari Pembimbing I dan II.**

Tips mengganti header

² Untuk Artikel yang mulai dari nomor Genap, halaman depan (nomor genap) diprint di satu muka kertas saja (halaman dibalikinya dikosongkan). Halaman berikutnya (mulai dari nomor ganjil) diprint bolak-balik..

(judul & pengarang ringkas, volume, nomor, dsb di pojok kiri atau kanan atas)

OFFICE WORD 2003, 2007

1. Klik header, lalu ketik judul, nama pengarang, volume, nomor, dsb
2. Jika melakukan copy paste di header, pastikan formatnya tidak berubah (ada garis pemisah di bawah judul-pengarang dan volume-nomor-hllm. Jika format berubah atau garis bawah hilang, copy teks/judul dan paste di Notepad atau Wordpad (Programs-Accessories-Notepad atau Wordpad). Lalu copy-paste di header.

Tips mengganti nomor urut halaman:

(misalnya anda mendapat nomor halaman mulai nomor 14)

OFFICE WORD 2003

1. Klik nomor halaman di pojok kanan atau kiri bawah (nomor yg mana saja)
2. Klik Format Page Number
3. Di "Start at", ketik angka 14 (maka semua nomor halaman akan berubah mengiti nomor 14 ini).

OFFICE WORD 2007

1. Soroti salah satu nomor halaman (mis. halaman 2) dengan pointer mouse, lalu klik kanan, klik Edit Footer
2. Di menu Page Number, klik tanda panah ke bawah, klik Format Page Number
3. Masukkan Start at : 14

Tips Menjilid Dan Mengecek Apakah Anda Memakai Format Halaman Yang Benar (Mulai Nomor Ganjil Atau Genap)

1. Print artikel jurnal bolak balik dalam satu halaman (kecuali halaman paling depan yang bernomor genap]. Format halaman ini didisain dengan Printer Laser 1020. Jika anda memakai printer ini untuk ngeprint, maka anda tidak perlu lagi menyesuaikan marginnya.
2. Potong kertasnya dengan ukuran 18 x 25 cm.
3. Buka halaman dimana saja. Jika header **kiri atas** berisi nama jurnal dan nomor terbitan dan di **kanan atas** berisi judul ringkas dan pengarang, berarti anda memakai format artikel dengan benar. Jika terbalik, berarti anda memakai format halaman yang salah.

Tips Membuat File PDF

File PDF yang bagus adalah file yang memakai ukuran sesuai ukuran kertas. Ukuran kertas ejournal adalah 18,5 x 24,5. Jika anda menconvert biasa tanpa melakukan setting tambahan maka file anda akan diconvert ke ukuran kertas kwarto. Cara mengubah file doc agar sesuai dengan ukuran kertas adalah sbb:

1. Pakai/install software **Adobe (Acrobat) Distiller**.
2. Buka file Word yang akan diubah ke PDF.
3. Klik File, lalu Print.
4. Di Printer name, pilih Acrobat Distiller. Di pojok kanan bawah ada settingan **Scale to Paper Size**, lalu pilih **PostScript Custom Page** (pilihan paling bawah).
5. Klik OK.

Catatan: Jika anda memakai software lain spt Win2PDF dsb, cari settingannya yang sesuai di Scale to Paper Size atau menu lainnya.