

# PENGARUH DIKLAT TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN TETAP UNIVERSITAS PRAMITA INDONESIA

Yoyok Cahyono, Otto Bustani, dan Kusmanto  
Universitas Pramita Indonesia Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen  
Jalan Kampus Pramita Curug Tangerang

## Abstrak

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ( $t_{hitung}=3,33 > t_{tabel}=1,96$ ) terhadap motivasi kerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $t_{hitung}=6,29 > t_{tabel}=1,96$ ) terhadap kinerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa diklat terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi, Signifikan

## Abstract

*Training has positive and significant effect ( $t_{count} = 3.33 > t_{table} = 1.96$ ) on the work motivation of permanent lecturers at Pramita Indonesia University. Work motivation has a positive and significant effect ( $t_{count} = 6.29 > t_{table} = 1.96$ ) on the performance of permanent lecturers at Pramita Indonesia University. This shows that the training has proven to have a significant effect on increasing the work motivation of permanent lecturers at Pramita Indonesia University*

*Keyword: Training, Motivation, significant*

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan sumber daya manusia menurut Handoko Hani (2012 : 1-2) lebih kompleks karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi yang terjadi secara dasyat, pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, penyusutan suplai energi dan sumber daya alam lainnya, pertumbuhan persaingan nasional dan

internasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan, dan perkembangan kegiatan kolektif para karyawan. Ini semua merupakan faktor lingkungan. Faktor-faktor organisasional, seperti semakin tingginya tingkat pendidikan, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya personalia dan penurunan produktivitas telah menempatkan praktek praktek personalia ke

puncak tangga perhatian manajemen sumber daya manusia.

Terkait dengan sumber daya manusia menurut Bangun Wilson (2012 : 4) peran manusia sangat penting dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibanding dengan organisasi lain.

Manajemen sumber daya manusia termasuk dalam pengelolaan jasa pendidikan menurut Murihot (2002: 2) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Tidak mengherankan jika kemudian perguruan tinggi asing pun mulai melirik peluang ini untuk menyelenggarakan pendidikan di tanah air. Kita bisa bertahan dari persaingan tersebut jika perguruan tinggi kita kuat dan bermutu.

Didasarkan kriteria tersebut dapat dikatakan kinerja dosen merupakan modal dasar dan sekaligus muara keberhasilan dari upaya meningkatkan daya guna manusia melalui perguruan tinggi yang sangat diperlukan untuk menghadapi masa depan dunia global yang penuh tantangan.

Tanggung jawab dosen juga masih dibawah standar skor rata-rata. Hal ini sangat terlihat dari tanggung jawab dosen dalam melakukan pengajaran, sering tidak tepat waktu dan tidak hadir tanpa pemberitahuan. Sehingga tanggung jawab profesi sebagai seorang dosen dapat dikatakan sangat kurang dan sangat merugikan mahasiswa. Apalagi dosen sebagai contoh terhadap mahasiswa dalam membangun kedisiplinan. Ketaatan dosen juga masih dibawah standar, dalam keseharian dosen diwajibkan untuk memberikan soal dan hasil masih banyak

yang diluar waktu yang sudah ditentukan, begitu juga dengan rapat dosen tetap. Disamping itu ketataan kepada institusi dalam hal ini universitas masih kurang.

Dalam melakukan kerja dosen dituntut untuk kerjasama baik terhadap dosen lain maupun dengan BAAK dan BAU dalam melakukan proses pembelajaran. Kerjasama ini sering kali diabaikan oleh dosen, padahal kerjasama ini sangat penting terkait dengan administrasi dan keuangan. Dalam menjalankan aktivitasnya Universitas Swasta sangat bergantung pendapatan dari mahasiswa. Pada saat pembayaran mahasiswa lancar, maka hal ini mempermudah proses kegiatan belajar mengajar.

Prakarsa atau ide sangat diperlukan dalam mengembangkan universitas. Hal ini penting karena perkembangan mahasiswa itu dinamis, tuntutan zaman itu juga dinamis, sehingga kampus sebagai institusi yang mencetak kaum intelektual harus dinamis. Jika prakarsa atau ide dari dosen statis, maka sangat sulit bagi Universitas untuk mengimbangi laju perkembangan pembangunan dan zaman.

Disamping penilaian evaluasi dosen diatas, ketepatan waktu yang terkait dengan pembuatan soal, pengoreksian, penyerahan hasil, dan rapat dosen juga menjadi permasalahan.

Pengabdian pada masyarakat yang meliputi penyuluhan kepada masyarakat, hasil pengabdian dan kuantitas penelitian masih rendah

Hal ini karena seringkali dosen hanya berfikiran transaksional dalam pengajaran, padahal ada sisi lain yang harus dilakukan yaitu pengabdian pada masyarakat. Pengabdian pada masyarakat adalah nilai sosial dari seorang dosen. Sebagai kaum intelektual sudah seharusnya dosen berperan

aktif dalam masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nawawi dalam bukunya Sumber Daya Manusia (2008 : 351) Suasana batin manusia dalam sebuah organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dari semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan. Dari psikologis menunjukkan kenyataan bahwa bergairah atau bersemangat atau sebaliknya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Motivasi kerja yang kuat akan memberikan kontribusi pada kinerja yang baik, sebaliknya motivasi kerja yang rendah berdampak pada kinerja yang kurang baik. Jadi dapat dikatakan diduga kurang maksimalnya kinerja dosen universitas swasta wilayah IVB komisiariat III dikarenakan oleh kurangnya motivasi kerja.

Menurut Hariandja (2002: 168) dalam bukunya sumber daya manusia menyatakan bahwa pendidikan dan latihan (Diklat) sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan. Disamping itu secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan juga berubah karena sikap seseorang memiliki elemen kognitif. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Diklat Terhadap Motivasi kerja Dosen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Universitas Pramita Indonesia".

## II. METODE PENELITIAN

### Diklat

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan upaya dari organisasi untuk meningkatkan daya dukung sumber daya manusia. Hal ini karena perubahan dalam masyarakat, organisasi, maupun perubahan teknologi menuntut perubahan sumber daya manusia.

Dalam bukunya yang berjudul Sumber Daya Manusia Simamora (2004:102) menyatakan Diklat adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan

Menurut Hasibuan (2003:57) yang menyatakan bahwa proses atau langkah Diklat hendaknya dilakukan dengan memperhatikan: sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih, dan pelaksanaan.

Tahapan yang harus ditempuh dalam Diklat menurut Siagian (2008:143) adalah sebagai berikut :

1. Penentuan Kebutuhan
2. Penentuan Sasaran
3. Penetapan Isi Program
4. Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar
5. Pelaksanaan program
6. Identifikasi Manfaat
7. Penilaian Pelaksanaan Program

Penentuan Kebutuhan, Diklat diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu harus didasarkan pada analisa yang tepat, karena penyelenggaraan Diklat biasanya membutuhkan dana yang sangat besar.

Penentuan Sasaran, Berdasarkan analisa kebutuhan maka sasaran Diklat ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku.

Penetapan Isi Program, Pada Diklat harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai dengan analisa hasil kebutuhan dan sasaran yang telah dilakukan.

Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar, Penerapan prinsip belajar yang baik maka berlangsungnya proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cepat. Pada dasarnya prinsip-prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

Pelaksanaan program, Tepat tidaknya teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti penghematan dalam pembiayaan, materi program tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih dan prinsip prinsip belajar yang hendak diterapkan.

Identifikasi Manfaat, Setelah program Diklat dilaksanakan maka dapat diidentifikasi manfaat yang diperoleh pegawai, misalnya peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pegawai.

Penilaian Pelaksanaan Program, Pelaksanaan suatu program Diklat dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja

### **Motivasi Kerja**

Robbins (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Mangkunegara (dalam Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu : (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. (2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Herzberg (Robbins, 2010) memperkenalkan teori motivasi higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari respon yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan yang lain terkait dengan ketidakpuasan kerja.

Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. Berikut ini adalah beberapa teori yang paling dewasa ini

### **Kinerja**

Menurut Dessler (2003), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut Prawirosentono (2007;25) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun secara umum menurut Prawirosentono (2007;27) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien .

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain

untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang . Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis dan Hipotesis

Analisis pengujian model dengan menggunakan metode SEM diperlukan, bertujuan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh telah memenuhi ukuran ketepatan model (*Goodness of fit measures*). Model hasil data estimasi dapat dikatakan baik bila memenuhi persyaratan model fit, dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Diklat terhadap motivasi kerja dosen Universitas Pramita Indonesia.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen Universitas Pramita Indonesia.

#### Pembahasan

##### Pengaruh diklat Terhadap Motivasi Kerja

Variabel Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dibuktikan hasil uji signifikan dari t-hitung 3,33 lebih besar dari t tabel 1,96 dengan koefisien jalur 0,24.

## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan hasil uji signifikan dari t-hitung 6,29 lebih besar dari t tabel 1,96 dengan koefisien jalur 0,58.

## IV. KESIMPULAN

1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan ( $t_{hitung}=3,33 > t_{tabel}=1,96$ ) terhadap motivasi kerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa diklat terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $t_{hitung}=6,29 > t_{tabel}=1,96$ ) terhadap kinerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dale Margaret.(2003) . *Successful Recruitment and Selection*, London.Kogan
- Dessler, Gary. (2003) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jilid II .Jakarta. PT.Prenhalindo.
- (2003). *Human Resource Management*.Nineth Edition, London.Prentice Hall International (UK) Limited.
- , (2010). *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi kesepuluh, Jakarta .Indeks.
- ....., (2015) *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi empat belas, Jakarta .Penerbit Salemba Empat. Penerbit Universitas Diponegoro.
- .(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- , (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Rivai, Vitzel. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Grafindo Persada.
- Robbins. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh, Jakarta. Penerbit Erlangga,
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P.(2008). *Filsafat Administrasi*. Jakarta. Haji Mas Agung,
- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3.Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- .....(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi lima belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singgih Santoso.(2012). *Analisis SEM Menggunakan AMOS*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.STIE YKPN.
- .....(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 3 Yogyakarta.STIE YKPN.
- Standar Nasional Pendidikan Tinggi*, Jakarta. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014
- Sugiyono,(2009). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Jakarta.Penerbit Erlangga.
- ,(2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung.Alfabeta.
- .(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*.CV, Jakarta.Penerbit Erlangga.
- Supranto,J.(2008). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Supranto,J & Nandan Limakrisna.(2012). *Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta. ,Mitra Wacana Media.