

**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen Poltekkes
Kementrian Kesehatan Medan Pada Saat
*Work From Home***

SKRIPSI



**Oleh:
Lourentsius Christoffel Simanjuntak
16.860.0134**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/21

**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen Poltekkes
Kementerian Kesehatan Medan Pada Saat
*Work From Home***

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan
Area



OLEH :
Lourentsius Christoffel Simanjutak
16.860.0134

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

SKRIPSI

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen Poltekkes Kementerian Kesehatan Medan Pada Saat *Work From Home*

dipersiapkan dan disusun oleh

Lourentsius Christoffel Simanjuntak
16.860.0134

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 18 oktober 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

Pembimbing II

Azhar Azis, S.Psi, MA

Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Sekretaris

Ketua

Dra. Irna Minauli, M.Si, Psikolog

Nurmaida Irawani Srg., S.Psi, M.Si

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 18 Oktober 2021

Kepala Bagian

Arif Fachrian S.Psi, M.Psi

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

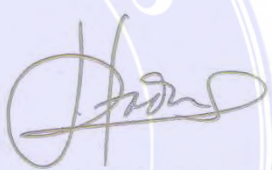
Dr. Hj. Risyidah Fachilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal
18 Oktober 2021





Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan


Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Azhar Azis, S.Psi, MA
2. Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Dra. Irna Minauli, M.Si, Psikolog
4. Nurmaida Irawani Srg., S.Psi, M.Si

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Lourentsius Christoffel Simanjuntak
NIM : 16.860.0134
Tahun Terdaftar : 2016
Program Studi : Psikologi
Fakultas/Sekolah : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 18 Oktober 2021



Lourentsius C Simanjuntak
NPM. 16.860.0134

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

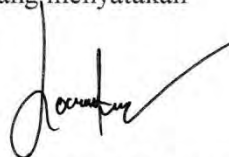
Nama : Lourentsius Christoffel Simanjuntak
NPM : 16.860.0134
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tugas Akhir / Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen Poltekkes Kementerian Kesehatan Medan Pada Saat *Work From Home*. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 18 Oktober 2021
Yang menyatakan



(Lourentsius C Simanjuntak)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas dan merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen Poltekkes Kementerian Kesehatan Medan Pada Saat *Work From Home*”.

Dalam menulis skripsi ini peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, petunjuk dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Maka dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risyidah Fadilah, S.Psi. M.Psi, Psikolog Selaku Dekan Fakultas Psikologi.
4. Yang tercinta kepada Bapak dan Mamak yang selalu memberikan semangat, perhatian, kasih sayang, motivasi dan dukungan, yang selalu mendidik dan membesarkan dengan sepenuh hati dan keikhlasan, yang selalu memberikan kasih sayang yang tiada hentinya dan selalu berkorban

dan berjuang serta selalu berdoa, sehingga peneliti selalu diberikan kelancaran dalam segala aspek kehidupan.

5. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Azhar Azis, S.Psi, MA selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Maqhfirah DR. S. Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Dra. Irna Minauli, M.Si, Psikolog selaku sekretaris.
9. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Perkembangan yang telah memberikan motivasi dan semangatnya serta selalu memberikan informasi mengenai proses penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat semasa perkuliahan, bimbingan, pembinaan dan memotivasi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh staf pegawai fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam urusan administrasi serta memberikan perkembangan informasi berupa jadwal di dalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas di dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada guru-guru peneliti mulai dari TK, SD, SMP, SMA yang telah mendidik dan mengajari peneliti sehingga bisa sampai pada tahap ini.

13. Kepada ibu Johana Dewita Nasution, SKM, M.Kes selaku kepala jurusan Poltekkes Kemenkes Medanyang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memberikan arahan, perhatian dan informasi
14. Kepada Kawan Tercinta, M.Rasyid Ridho, Teddy Agustian, Dila Edwina Siregar, Jefri Randa, syahri syahfitri, Meysi Hidayana, Hapsari, Fayola, Dinda, Fiona, Monica Hidayati, Fadlah Khairina, terima kasih atas apa yang dilakukan selama ini sehingga banyak sekali mengukir cerita dari sedih, susah maupun senang, yang selalu ada dalam keadaan apapun, yang selalu siap mau direpotkan, meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat, dukungan, doa dan sandaran dalam setiap masalah, semoga kita selalu menjadi keluarga yang senantiasa baik dalam segala hubungan serta yang selalu membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Kepada sahabat tercinta Martin, Putri, Suando, Meilin, terimakasih atas dukungan dan hiburan yang membuat peneliti lebih semangat.
16. Kepada orang yang spesial Bunga Isni Octavia yang menjadi teman cerita dan diskusi
17. Kepada teman-teman seperjuangan stambuk 2016 terkhusus kelas Psikologi B yang selmemberikan informasi dan membantu peneliti serta mendukung peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini.
18. Kepada seluruh keluarga besar Dawolo dan para sepupu khususnya hendri fridolin, peneliti mengucapkan terimakasih atas kasih sayang, dukungan yang telah di berikan kepada peneliti

19. Kepada ibunda tercinta Atika Rahmi, S.Psi, M.Psi, peneliti mengucapkan terimakasih banyak atas bantuan, bimbingan yang diberikan kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi
20. Kepada teman-teman di Yayasan Onkologi Anak Medan yang selalu berjuang, bermain, dan belajar bersama-sama
21. Dan yang terakhir kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan selalu mendukung selama penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu penulis nantikan dari pihak manapun, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 2021

Lourentsius CSimanjuntak

168600134

ABSTRAK

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA DOSEN POLTEKKES KEMENTERIAN KESEHATAN MEDAN PADA SAAT *WORK FROM HOME*

OLEH:

LOURENTSIUS CHRISTOFFEL SIMANJUNTAK

168600134

Jenis penelitian ini adalah korelasional yang bertujuan untuk mengetahui secara signifikan hubungan motivasi kerja dengan kinerja dosen Poltekkes Kementerian Kesehatan Medan pada saat *work from home*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja dosen poltekkes kementerian kesehatan Medan pada saat *work from home*. Penelitian ini dilakukan di poltekkes kementerian kesehatan Medan. Partisipasi sebanyak 30 orang diambil dengan menggunakan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala, yaitu skala motivasi kerja yang terdiri dari 4 aspek yaitu kebutuhan-kebutuhan (*need*), Tujuan-tujuan (*goals*), Sikap (*attitudes*), Kemampuan-kemampuan (*abilities*) dan skala kinerja dosen yang terdiri dari 7 aspek yaitu produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, pemecahan masalah, tekanan, motivasi. Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala yang terdiri dari 36 item, sedangkan variabel kinerja diukur menggunakan skala yang terdiri dari 24 item teknik analisis data yang dipakai adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment* dari *Pearson*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa WFH berdampak positif dan dapat dilanjutkan dengan mempertimbangkan kekurangan dan kelebihan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat fokus kepada Mahasiswa.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kinerja dosen.

ABSTRACT

CORRELATION OF WORK MOTIVATION WITH THE PERFORMANCE OF LECTURERS POLTEKKES MINISTRY OF HEALTH MEDAN AT WORK FROM HOME

BY:

LOURENTSIUS CHRISTOFFEL SIMANJUNTAK

168600134

This type of research is correlational that aims to know significantly the correlation of work motivation with the performance of lecturers poltekkes ministry of health Medan at the time of work from home. The hypothesis proposed in this study is that there is a significant relationship between work motivation and the performance of lecturers poltekkes ministry of health Medan at the time of work from home. This research was conducted in poltekkes ministry of health Medan. The participation of 30 people was taken using total sampling techniques. Data collection method using scale, namely work motivation scale consists of 4 aspects Needs (need), Goals (goals), Attitudes (attitudes), Abilities (abilities) and the scale of lecturer performance consists of 7 aspects: Productivity, Quality of teamwork, problem solving, pressure, motivation. Work motivation variables are measured using a scale consisting of 36 items, while performance variables are measured using a scale consisting of 24 items of data analysis techniques used is Pearson Product Moment correlation technique from Pearson. The data was collected using a Likert scale. based on the results of the study, researchers found that WFH had a positive impact and could be continued by considering the advantages and disadvantages. For future researchers, it is hoped that they can focus on students

Keywords: *Motivation of work, The performance of lecturers.*

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Dosen	12
1. Pengertian Dosen.....	12
2. Tugas – Tugas Dosen.....	12
3. Indikator Kompetensi Dosen.....	13
B. Kinerja	19
1. Pengertian Kinerja	19
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
3. Aspek-Aspek Kinerja Dosen	25
C. Motivasi Kerja	31
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	31
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	32
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja	34
4. Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Kerja	36
D. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen Poltekkes Kemenkes Medan <i>Work From Home</i>	37
F. Hipotesis	39
BAB III	40

METODE PENELITIAN	40
A. Tipe Penelitian	40
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
C. Definisi Operasioal Variabel	40
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Validitas dan Reliabilitas	46
G. Analisis Data	48
BAB IV	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	49
B. Persiapan Penelitian	50
1. Persiapan Administrasi	50
2. Persiapan Alat Ukur	51
C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	53
1. Hasil Uji Validitas dan Rabilitas Skala Motivasi Kerja	53
2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja	54
D. Pelaksanaan Penelitian.....	55
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	56
F. Uji Asumsi	56
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Linieritas	57
G. Hasil Perhitungan Analisis Data.....	58
H. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	59
1. Mean Hipotetik	59
2. Mean Empirik	60
3. Kriteria	60
BAB V.....	66
SIMPULAN DAN SARAN	66
A. Simpulan	66
B. Saran	67
Daftar Pustaka	70
LAMPIRAN	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akhir tahun 2019 dunia digemparkan dengan munculnya sebuah virus yang bernama *corona virus (covid-19)*, virus ini pertamakali ditemukan dikota Wuhan Cina kemudian dengan cepat menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Pada masa pandemi, banyak pemimpin dari beberapa negara telah mampu mengatasi rintangan pertama dari pembatasan sosial, yang diberlakukan guna meredam penyebaran *Covid-19*. Yakni dengan memberikan keleluasaan bagi para pekerja dalam hal ini dosen, untuk melakukan kerja fleksibel hingga penerapan *Work From Home (WFH)*. Namun kemudian muncul permasalahan bagaimana cara dosen untuk mengajar mahasiswa yang terpisah oleh jarak dan waktu, serta bagaimana cara memotivasi dosen supaya tetap produktif sehingga tidak terjadi permasalahan pada kinerja dosen.

Pertanyaan ini sangat penting karena, selama krisis *Covid-19* orang lebih sering cenderung untuk lebih fokus pada pekerjaan taktis. Seperti mengikuti rencana kerja yang telah disetujui pada saat sebelum pandemi daripada beradaptasi untuk memecahkan masalah yang lebih besar. Masalah baru, yang mungkin sedang dihadapi oleh dunia pendidikan. Satu hal penting untuk diperhatikan, bahwa secara umum bekerja dari rumah akan mengganggu kinerja para dosen.

Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol *Covid-19* sesuai dengan anjuran *World Health Organization (WHO)*, mulai dari cuci

tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*). Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Working from Home/WFH*).

Harvey&Bowin (dalam Benjamin.dkk, 2017) kinerja adalah pencapaian karyawan terhadap tugas yang diberikan dan hasil yang dihasilkan terhadap suatu pekerja selama periode waktu tertentu. Kinerja dosen yang tinggi akan memudahkan proses penyampaian materi kepada mahasiswa. Keadaan sebelum pandemi *Covid-19* para dosen mengajar dengan baik karena proses belajar mengajar dilakukan dengan tatap muka. Hal tersebut memudahkan dosen dan mahasiswa dalam melakukan proses perkuliahan. Akan tetapi, ketika pandemi *Covid-19* terjadi beberapa perubahan yang menyebabkan dosen maupun mahasiswa harus menyesuaikan diri dengan proses belajar mengajar sesuai peraturan dari pemerintah yaitu secara *daring*. Proses perkuliahan secara *daring* mewajibkan dosen dan mahasiswa harus mampu memahami aplikasi dan teknis perkuliahan yang dilakukan menggunakan aplikasi melalui bantuan elektronik yaitu *handphone* maupun laptop. Keadaan ini juga menjadi penyebab menurunnya kinerja dosen karena tidak semua dosen bisa dengan mudah menyesuaikan diri menggunakan media elektronik dalam melaksanakan perkuliahan. Selain itu gangguan jaringan atau sinyal juga menjadi kendala dalam proses perkuliahan.

Para dosen yang harusnya mampu memenuhi kinerja yang baik dengan melakukan pengajaran, pengabdian maupun penelitian ikut terhambat karena pandemi. *Covid-19* cukup menghambat setiap pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan oleh dosen. Seperti perubahan teknis dalam mengajar, mengabdikan dan juga penelitian karena harus sesuai dengan protokol kesehatan serta tidak melanggar aturan yang sudah diterapkan oleh pemerintah.

Kinerja dosen di Poltekkes Kemenkes Medan tidak hanya dinilai berdasarkan pandangan sendiri, akan tetapi kinerja dosen juga dinilai dari produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, pemecahan masalah, tekanan, dan motivasi. Berdasarkan observasi peneliti di lapangan peneliti melihat fenomena yang berkaitan dengan aspek penilaian kinerja dosen yaitu: produktivitas, tujuan dosen agar seluruh mahasiswa mendapatkan nilai yang memuaskan belum tercapai dikarenakan terkendala belajar secara daring yang belum efektif. Kualitas kerja, selama WFH ada beberapa dosen yang hanya mengirim *file* materi perkuliahan tanpa menjelaskan kepada mahasiswa. Inisiatif, ada beberapa dosen yang inisiatifnya kurang baik contohnya dosen yang tidak mampu menguasai teknologi terbaru dan tidak mau belajar. Kerja tim, selama WFH para dosen sangat sulit untuk melaksanakan kerja tim dikarenakan keterbatasan komunikasi sehingga menghambat para dosen untuk melakukan pekerjaan secara bersama. Penilaian kinerja dinilai oleh Kepala jurusan, Mahasiswa dan Instansi. Penilaian kinerja dosen dilakukan melalui penyebaran angket kepada kepala jurusan, mahasiswa dan instansi.

Fenomena terjadi pada dosen Poltekkes Kemenkes Medan yang ikut menerapkan *Work From Home* (WFH). Selama masa pandemic *Covid-19*, dosen dituntut untuk melakukan pembelajaran jarak jauh. Dosen melakukan pekerjaan secara *Work From Home* (WFH). Sarana dan prasarana saat melakukan WFH sangat mempengaruhi kinerja dosen. Seperti dalam hal penggunaan aplikasi untuk mata kuliah yang dilakukan secara daring.

Kurangnya pemenuhan pada sarana prasarana mempengaruhi kinerja dosen. Dosen dituntut untuk bisa mengatasi permasalahan tersebut. Akan tetapi kendala selalu ada, sehingga dampaknya juga dirasakan oleh mahasiswa. Mahasiswa menjadi kurang mengerti tentang mata kuliah yang diajarkan. Selain itu, berdasarkan hasil observasi peneliti juga menunjukkan bahwa masalah pada jaringan, komunikasi yang kurang interaktif merupakan kendala yang berakibat pada kinerja dosen.

Kurangnya pemahaman mahasiswa selama pembelajaran *online* menyebabkan terjadinya penurunan nilai mahasiswa sehingga menjadikan hal tersebut sebagai tugas tambahan untuk dosen. Karena setiap mahasiswa yang mengontrak mata kuliah yang diampu dosen tersebut merupakan salah satu jenis evaluasi yang dinilai dari kinerja dosen. Hal tersebut yang menjadi dorongan bagi dosen untuk meningkatkan kinerja agar dapat menyampaikan ilmu dan pemahaman mahasiswa selama WFH, agar proses perkuliahan lebih efektif lagi.

Menurut Mugkas (2020) WFH memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan bagi para dosen adalah keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga, mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan

penghematan bahan bakar, dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja, dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik.

Kekurangan bagi para dosen diantaranya adalah sulitnya para dosen untuk melakukan pengabdian masyarakat, dosen yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja. Dibutuhkan penjadwalan kerja yang lebih rapi bahkan mungkin perlu ditetapkan waktu tetap untuk berkumpul di kantor, tidak terlihat batasan jelas antara kantor dan rumah, bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan, pekerja jarak jauh cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan dengan tetangga dan keluarga. Selain itu kekurangan pada sistem WFH yaitu tidak semua mahasiswa mampu mendapatkan materi pembelajaran yang di sampaikan secara daring sehingga pembelajaran tidak dapat berjalan secara maksimal dan berdampak terhadap nilai mahasiswa sehingga mempengaruhi motivasi dan kinerja dosen.

Keberhasilan kinerja seorang dosen dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana faktor internal maupun eksternal. Menurut Robert L. Mathis dan H. Jackson (2011) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan *Ability* (kemampuan), *Motivation* (motivasi), *Support* (dukungan), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), *Organizational Commitment* (komitmen organisasi). Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja dosen.

Penurunan nilai mahasiswa serta ketidakpahaman saat pembelajaran daring tersebut menjadi dorongan untuk dosen agar terus meningkatkan kinerja, baik dengan pemenuhan sarana dan prasarana agar pembelajaran

dapat terselesaikan dengan baik. Motivasi tersebut muncul untuk memberikan dorongan kepada dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja dosen dipengaruhi oleh kemampuan dosen dan motivasi. Apalagi ketika masa pandemi seperti sekarang dosen-dosen dituntut untuk memahami penggunaan sosial media untuk menunjang proses belajar mengajar melalui *daring* yang lebih efektif.

Dosen Poltekkes Kemenkes Medan berupaya untuk memaksimalkan penggunaan dan memahami aplikasi yang digunakan dalam proses perkuliahan, agar dapat memaksimalkan proses perkuliahan. Dalam hal ini diharapkan mahasiswa mampu memahami materi mata kuliah dengan baik dan meningkatkan nilai-nilai yang mengalami penurunan sebelumnya. Hal ini disadari oleh dosen bahwa perkuliahan secara *daring* memerlukan perhatian khusus karena komunikasi yang terjadi kurang efektif.

Motivasi kerja pada dosen muncul dari mahasiswa yang kurang mengerti pelajaran sehingga dosen terdorong untuk meningkatkan kinerja agar dapat meningkatkan pemahaman pada mahasiswa. Motivasi kerja dibutuhkan agar tenaga kerja menjadi produktif. Selain itu, masa kerja yang telah ditempuh dapat menjadi satu faktor penentu adanya produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja diukur dengan membandingkan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa terdapat dosen meningkatkan motivasi kerja didukung oleh faktor eksternal. Dosen merasa termotivasi untuk mengatasi semua permasalahan yang timbul saat WFH.

Menurut *Mitchelle* (dalam sinambela, 2012) berpendapat ada dua hal yang mempengaruhi kinerja yang baik, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi langsung kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut, *Hill dan Mcshane* (dalam kaswan, 2017), *motivation represents the forces within a person that affect his or her direction, intensity, and persistence of voluntary behavior.* Definisi ini menjelaskan bahwa motivasi menggambarkan kekuatan didalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku pilihannya sendiri. Apabila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

Sedangkan menurut *Robbins dan Coulter* (dalam kaswan 2017) “*Motivation refers to the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal.*” Disini motivasi didefinisikan sebagai proses dimana usaha seseorang dihasilkan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan atau sasaran. Dosen yang memiliki motivasi yang baik ia akan bekerja sesuai standar yang berlaku, menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, selalu senang dalam mengerjakan tugas yang diberikan, berusaha keras dalam mengerjakan tugas yang diberikan, tekun dalam mengerjakan tugas, menganggap hal baru sebagai tantangan yang harus diselesaikan dan dapat menyalurkan ilmu pada dosen. Beberapa perusahaan swasta dan instansi pemerintah telah memberlakukan kebijakan *Work From Home (WFH)* dengan memberikan waktu yang fleksibel kepada para pekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya motivasi yang berasal dari luar diri menyebabkan adanya keinginan untuk meningkatkan kinerja dosen tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa motivasi dapat memberikan dorongan untuk terus meningkatkan kinerja dosen saat mengajar selama WFH. Hal ini didapatkan pada wawancara pada tanggal 2 November 2020 dengan salah satu dosen Poltekkes Kemenkes Medan.

“yang jadi permasalahan paling besar sebenarnya itu di komunikasi ya, itu yang paling menghambat dikarenakan online. Terkadang mahasiswa itu gak ngerti apa yang kita jelaskan. Hal itulah yang menjadi motivasi kita agar mahasiswa itu tetap mengerti dan memahami apa yang kita ajarkan”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa adanya penurunan kinerja dosen diakibatkan kurangnya sarana untuk menunjang kenaikan kinerja karena kinerja tidak diukur dari satu aspek saja. Selain itu, penggunaan aplikasi juga menjadi kendala karena komunikasi hanya berjalan secara online serta masih sulit menyesuaikan diri melakukan proses perkuliahan secara daring. Akan tetapi, para dosen memiliki dorongan (motivasi) untuk meningkatkan kinerja dosen yaitu dengan mengingat adanya penurunan nilai akademik mahasiswa. Hal tersebut membuat dosen ingin memaksimalkan penggunaan dan pemahaman tentang aplikasi yang menjadi sarana perkuliahan secara *online/daring*, agar mendapatkan hasil yang maksimal juga. Maka dari itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen di Poltekkes Kemenkes Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka diperoleh identifikasi masalah menurunnya kinerja dosen dikarenakan kurangnya pemenuhan sarana prasarana pada saat *daring*. Hal ini disebabkan karena baik dosen maupun mahasiswa harus mampu menyesuaikan diri dengan teknis baru atau *online* dalam proses perkuliahan. Komunikasi terbatas yang hanya melalui media aplikasi serta gangguan jaringan juga menjadi penghambat dalam proses belajar mengajar.

Hal ini menyebabkan mahasiswa kurang memahami mata kuliah yang diampu sehingga terjadi penurunan nilai-nilai akademik pada mahasiswa. Karena hal inilah yang menjadi motivasi dosen untuk memaksimalkan pemahaman dan penggunaan aplikasi yang digunakan dalam proses perkuliahan agar mampu menyampaikan materi perkuliahan lebih efektif dan mudah dipahami oleh mahasiswa. Hal tersebut mampu meningkatkan nilai akademis dan kinerja dosen yang menurun selama proses WFH.

C. Batasan Masalah

Fokus penelitian ini adalah motivasi terhadap kinerja dosen yang mendapatkan *Work From Home* di lingkungan dosen Poltekkes Kemenkes Medan. Oleh karenanya peneliti akan meneliti tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja dosen Poltekkes Kemenkes Medan selama *Work From Home*.

D. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen Polteknes Kemenkes Medan pada saat *Work From Home*?

E. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mempelajari hubungan motivasi terjadinya kinerja dosen Poltekkes Kemenkes Medan yang sedang mengalami *Work From Home* selama masa *pandemic covid-19* ini.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

a. Manfaat teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, terkhusus dibidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dosen Poltekkes Kemenkes Medan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai hubungan motivasi terjadinya kinerja dosen Poltekkes Kemenkes Medan pada saat *work from home* dan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kasus selama *Covid-19*.

b. Manfaat Praktis

1. Penelitian dapat berguna sebagai masukan bagi dosen tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai pengembangan diri dosen Poltekkes Kemenkes Medan.
2. Diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan-kebijakan lebih lanjut dan dapat memperkaya khasanah dunia kerja melalui informasi yang diperoleh dari lapangan sehingga akhirnya akan menghasilkan sarjana yang kompetitif.
3. Penelitian ini bagi pendidikan berguna sebagai ilmu pengetahuan atau bacaan untuk teman-teman peneliti selanjutnya.
4. Penelitian ini bagi penulis berguna untuk memperluas wawasan dan pengetahuan penulis tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja dosen di salah satu instansi di kota Medan pada saat *Covid-19*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Dosen

1. Pengertian Dosen

Menurut Undang-undang RI No. 14 tahun 2005, 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. Menurut KBBI pengertian dosen adalah tenaga pengajar pada perguruan tinggi.

Berdasarkan pengertian diatas Dosen adalah orang yang berprofesi sebagai pengajar di perguruan tinggi, konkritnya, dosen merupakan pengajar mahasiswa baik di dunia perguruan tinggi, kampus, universitas atau di sekolah tinggi dan tingkat-tingkat pendidikan yang sederajat.

2. Tugas – Tugas Dosen

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 dosen berkewajiban:

1. Memiliki kualitas akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualitas lain yang dipersyaratkan perguruan tinggi, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.

3. Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
4. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

3. Indikator Kompetensi Dosen

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan perguruan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV pasal 10 seorang guru/dosen dikatakan kompeten apabila ia telah menguasai empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

1) Kompetensi pedagogik

Menurut UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik. Pengertian yang hampir sama dikemukakan oleh Trianto (2006) yang menyatakan bahwa kompetensi pedagogik yaitu kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik terrealisasi dalam:

- a) Memiliki kemampuan memahami wawasan dan landasankependidikan.
 - b) Memiliki kemampuan mengembangkan kurikulum dan silabus.
 - c) Memiliki kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran.
 - d) Memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
 - e) Memiliki kemampuan dalam merancang pembelajaran
- 2) Kompetensi Kepribadian

Dalam UU NO 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam (UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Sedangkan menurut Tjokorde Raka Joni seperti yang dikutip oleh Arikunto (2010) merumuskan kompetensi profesional, artinya bahwa guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang subjek *matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 60. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dosen berkewajiban :

- a) Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- b) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- c) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- d) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosio ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- e) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etik.
- f) Memelihara dan memupuk rasa persatuan dan kesatuan bangsa.

4) Kompetensi Sosial

“Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, guru lain, orang tua/wali dan masyarakat sekitar”(Trianto 2006). Menurut UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat

untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat. Adapun menurut Arbi dalam Trianto (2006) kompetensi sosial adalah “kemampuan guru dan dosen dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai tenaga anggota masyarakat”. Terealisasi dalam:

- a) Memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan teman sejawat, peserta didik, orang tua/wali peserta didik.
- b) Memiliki kemampuan untuk bekerja sama, baik secara individu maupun kelompok.
- c) Memiliki kemampuan untuk merespon secara tepat terhadap situasi kelas.
- d) Memiliki kemampuan untuk bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Sebagai seorang dosen empat kompetensi ini harus menjadi modal utama untuk menuju keprofesionalan seorang dosen. Jangansampai seorang guru dan dosen hanya menguasai tiga, dua atau bahkan satu kompetensi dari empat kompetensi dasar yang ditetapkan oleh Undang-Undang. Karena kompetensi-kompetensi ini saling berkaitan satu sama lain untuk mewujudkan proses pembelajaran yang efektif.

Indikator kompetensi dosen dalam penelitian ini diukur dari empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik,

kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

4. Work From Home pada Dosen

A. Pengertian

Beragam pengertian dapat ditemui dalam literatur, tetapi seperti halnya pengertian oleh Huuhtanen (dalam Mungkasa, 2020) yang relatif mudah dipahami, yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri, pekerja rumahan) secara khusus, atau hanya waktu tertentu, pada sebuah lokasi jauh dari kantor, menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Ditambahkan oleh Konradt, Schmook, dan Malecke (dalam Mungkasa, 2020), bahwa bekerja jarak jauh dimaksudkan sebagai cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi (DeRossette, 2016). Pengamatan sekilas menunjukkan bahwa pemahaman bekerja jarak jauh setidaknya menyangkut 4 (empat) hal yaitu (i) pilihan tempat kerja, yang mengacu pada penghematan waktu/jarak fisik (tele); (ii) sebagian atau substitusi total dari pengalihan (*commute*) harian; (iii) intensitas aktivitas bekerja jarak jauh, yang mengacu pada kekerapan dan lamanya waktu; (iv) ketersediaan teknologi komunikasi dan informasi (Mungkasa, 2020).

B. Bentuk Work From Home

Bentuk yang paling mudah dikenali dari bekerja jarak jauh adalah bekerja dari rumah (*home-based telecommuting*) dan bekerja dari kantor cabang (*center-based telecommuting*). Seperti namanya, bekerja dari rumah menunjukkan lokasi kerja di rumah dengan berkomunikasi ke kantor, sementara bekerja dari kantor cabang/satelit menunjukkan lokasi bekerja bukan di rumah tapi di kantor yang terdekat dari rumah. Menggunakan perspektif transportasi, bekerja dari rumah mengurangi sepenuhnya perjalanan penglaju, sementara bekerja dari kantor cabang hanya mengurangi jarak perjalanan Asgari (dalam mungkasa, 2020).

Teo dkk. (dalam mungkasa, 2020) menggambarkan bekerja jarak jauh sebagai menyelesaikan tugas jauh dari lokasi kantor reguler setidaknya satu sampai dua hari per minggu. Perlu juga diingat bahwa bekerja jarak jauh tidak perlu melibatkan bekerja di rumah, tetapi bisa juga termasuk memanfaatkan pusat bekerja jarak jauh (*telework center*), berlokasi di luar rumah dan kantor reguler. Penelitian pada tahun 2001, *The International Telework Association and Council ITAC2* menemukan bahwa bekerja jarak jauh dapat dilakukan di rumah, jalan, lokasi pelanggan, atau kantor satelit (cabang). Sebagai tambahan, beragam peneliti menyepakati bahwa bekerja jarak jauh mengarah pada substitusi sebagian atau seluruhnya dari penglaju harian. Menurut Heathfield (dalam mungkasa, 2020) terdapat beragam skema bekerja diantaranya bekerja leluasa (*flexible schedule*), dan bekerja jarak jauh (*telecommuting*), tentu saja selain bekerja penuh waktu sampai bekerja sementara. Selanjutnya,

bekerja leluasa dimaknai sebagai pekerja dimungkinkan bekerja berbeda dari waktu kerja konvensional sehingga pekerja dapat menyeimbangkan bekerja dan berkehidupan. Bekerja jarak jauh (dari rumah dan/atau lokasi lain di luar kantor) adalah pengaturan bekerja leluasa yang memungkinkan bekerja jauh dari kantor sepanjang atau sebagian waktu (Mungkasa, 2020).

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja sangat penting bagi setiap organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai sasaran-sasaran strategi diperlukan kemampuan untuk mengelola kinerja para dosen secara tepat. Dalam pengelolaan tersebut, harus selalu konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi, agar dapat mewujudkan keberhasilan jangka panjang.

Menurut *Mellow* (dalam Benjamin.dkk, 2017) menjelaskan bahwa keberhasilan jangka panjang sebuah perusahaan (organisasi) dalam memenuhi strategi perusahaan (organisasi) terletak pada kemampuan untuk mengelola kinerja dan memastikan bahwa ukuran kinerja konsisten dengan kebutuhan perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut menjelaskan keberhasilan universitas terletak pada kemampuan untuk mengelola kinerja dosen dan memastikan bahwa ukuran kinerja dosen konsisten dengan kebutuhan universitas.

Menurut *Harvey&Bowin* (dalam Benjamin.dkk, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian karyawan terhadap tugas yang diberikan

dan hasil yang dihasilkan terhadap suatu pekerja selama periode waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah pencapaian dosen terhadap tugas yang diberikan dan hasil yang dihasilkan terhadap suatu pekerja selama periode waktu.

Menurut *Wheelen & Hunger* (dalam Benjamin, dkk, 2017) “*Performance is the end result of activity which measure to select to assess performance depends on the organizational unit to be appraised and the objectives to be achieved*”. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan yang terukur dan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut *Hersey & Blanchard* (dalam Sinambela, 2012) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut *Stolovitch & Keeps* (dalam Sinambela, 2012) menyatakan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja dosen merupakan tindakan nyata yang dilakukan oleh dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik atau sumber daya manusia dalam perguruan tinggi yang mentransformasikan,

mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Keberhasilan kinerja seorang dosen dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, dimana faktor internal maupun eksternal. Menurut Gibson (dalam Warsito, 2008), kinerja individual dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual.
- b. Faktor kemampuan individual memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja
- c. Faktor lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja.

Menurut Robert L. Mathis dan H. Jackson (2011) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan *Ability* (kemampuan), *Motivation* (motivasi), *Support* (dukungan), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), *Organizational Commitment* (komitmen organisasi). Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh lima faktor yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kemampuan (*Ability*) merupakan potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang. pada dasarnya kemampuan terdiri dari dua faktor, yaitu:

- a) Kemampuan intelektual (*Intellectual abilities*), kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental (berfikir), penalaran, dan pemecahan masalah.
 - b) Kemampuan fisik (*Physical abilities*), Kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik yang serupa.
- b. Motivasi (*Motivation*), usaha untuk mencapai tujuan organisasi sebagai cerminan individu ketertarikannya terhadap perilaku kinerja. Ada tiga elemen utama dalam motivasi antara lain, intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas menggambarkan seberapa keras seseorang dalam mencapai tujuannya. Inilah unsur yang paling utama dalam motivasi. Intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang menguntungkan kecuali jika usaha tersebut diarahkan pada keuntungan organisasi. Usaha yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis kinerja yang harus dimunculkan. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Hal ini menjadi tolak ukur berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Orang yang termotivasi tetap memiliki tugas yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.
- c. Dukungan/bantuan (*Support*), dukungan dari orang lain meningkatkan kemungkinan kita mencapai suatu tujuan. Secara mengejutkan, mungkin pernyataan tersebut salah. Pertama, beberapa penelitian telah menemukan bahwa bantuan yang berupa nasihat dan arahan dari orang lain sering kali tidak sesuai dengan tujuan kita.

Kedua, saran dan bantuan semacam itu pada umumnya membuat kita merasa kurang percaya diri dalam mencapai tujuan. Semakin banyak bantuan yang ditawarkan, semakin banyak perasaan negatif dan stres yang kita miliki tentang tujuan. Sementara itu, kita akan merasa puas jika kita “*just do it*” dengan kinerja kita sendiri. Tentu saja, terkadang anda membutuhkan bantuan orang lain. Tapi tetap fokus pada suatu permasalahan dan bukan berupa saran untuk menyelesaikannya.

- d. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*), menggambarkan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan seseorang, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Suatu emosional atau perasaan puas seseorang yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan, akan memberi dampak positif terhadap suatu organisasi baik berupa produktivitas, kualitas dan pelayanan kerja.
- e. Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*), sejauh mana individu percaya dan menerima tujuan dan keinginan organisasi untuk tetap produktif dalam suatu organisasi. Seorang individu relative berkomitmen terhadap organisasi lebih cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih besar.

Menurut *Lower* (dalam Natapriatna, 2001) faktor kinerja terdiri dari: harga diri (*self esteem*), pengalaman masa lampau (*past experience*), situasi actual (*actual situation*), kepribadian individu (*personality*), hubungan dengan yang lain (*communications from other*). Berdasarkan defenisi tersebut

kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh lima faktor yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Harga diri (*self esteem*), sering menjadi motivasi dosen dalam mencapai sukses di program studi ia mengabdikan. Dosen akan merasa harga dirinya jatuh manakala tidak mempunyai prestasi yang spektakuler selama mengabdikan pada suatu program studi tertentu.
2. Pengalaman masa lampau (*past experience*), sering menjadi tolok ukur seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya. Pengalaman tersebut berupa pengalaman selama ia dipimpin oleh ketua program studi lain, maupun pengalaman ia memimpin di suatu program studi atau pengalaman ia memimpin organisasi lain.
3. Situasi aktual (*actual situation*). Kondisi di sebuah program studi sering mempengaruhi kebijakan dan kinerja dosen. Dimana dosen harus menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi saat itu.
4. Kepribadian individu (*personality*), seringkali kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor kepribadiannya. Jarang sekali mereka dapat melepaskan diri dari karakter dan pembawaan yang ada pada dirinya.
5. Hubungan dengan yang lain (*communications from other*). Komunikasi antar warga kampus sering berpengaruh terhadap kinerja dosen. Mengingat kinerja dosen sangat tergantung dari kinerja dosen lain dan karyawan serta *stake holder* yang ada. Dosen yang mampu menjalin komunikasi yang baik dengan warga kampus akan mencapai sukses dalam kerjanya dan sebaliknya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah Faktor motivasi, faktor kemampuan, dan faktor lingkungan kerja.

3. Aspek-Aspek Kinerja Dosen

Madgopes (dalam Bernadetha, 2020) menyebutkan tujuh aspek kinerja, yaitu: (1) produktivitas, (2) kualitas kerja, (3) inisiatif, (4) kerja tim, (5) pemecahan masalah, (6) tekanan, dan (7) motivasi. Berdasarkan pendapat tersebut kinerja dosen dapat diukur dari:

a. Produktivitas

Produktivitas yang dihasilkan oleh dosen selama bertugas pada suatu program studi dari waktu ke waktu, dapat dilihat dari banyaknya capaian yang dapat direalisasikan dosen atas program kerja dari program studi yang telah disusun bersama warga kampus.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bertugas pada program studi tertentu.

c. Inisiatif

Banyaknya inisiatif dosen dalam mencari strategi untuk merealisasikan program kerja yang dicanangkan oleh program studi tertentu.

d. Kerja tim

Kerja sama dengan dosen, karyawan dan masyarakat dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan program studi.

e. Pemecahan masalah

Keberhasilan dosen dalam setiap kegiatan program studi terutama dalam mencari solusi dalam memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya.

f. Tekanan

Kemampuan dosen dalam mengatasi tekanan dan intervensi dari pihak luar dan atasan.

g. Motivasi

Kemampuan dosen dalam membangkitkan dan mengelola motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya.

Menurut *Bernandin & Russell* (dalam Riani, 2011) aspek-aspek yang digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. Kualitas kerja, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- c. Pengetahuan pekerjaan, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. Kreativitas, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul.
- e. Kerjasama, kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

- f. Inisiatif, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g. Kualitas personal, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli disimpulkan bahwa kinerja dosen dapat diukur dari: produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, pemecahan masalah, tekanan, dan motivasi.

4. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dosen merupakan pengukuran kinerja yang dijadikan ukuran keberhasilan seorang dosen dalam suatu perguruan tinggi dalam kurun waktu tertentu dan hasil pengukurannya dijadikan sebagai evaluasi dimasa yang akan datang. Andy Neely menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses untuk mengukur efisiensi dan efektivitas tindakan masa lalu. Dapat kita pahami bahwasannya pengukuran kinerja dosen dipandang perlu sebagai tindakan evaluatif terhadap tugas dan tanggung jawab dosen pada Pendidikan perguruan tinggi. Hal tersebut bertujuan: (1) meningkatkan kualitas pengajaran, (2) mengembangkan diri dosen, (3) meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran, (4) meningkatkan kepuasan kerja dosen, (5) tercapainya tujuan prodi/fakultas/perguruan tinggi, (6) meningkatkan penilaian masyarakat terhadap prodi/fakultas/perguruan tinggi.

Pengukuran kinerja dosen sesuai dengan tugas pokok dosen yang tertuang dalam Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan

Tridharma Perguruan Tinggi oleh Dirjen Dikti tahun 2010. Berikut tugas utama dosen:

a. Tugas di bidang Pendidikan dan Pengajaran:

1. Melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran;
2. Membimbing seminar Mahasiswa;
3. Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL);
4. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir;
5. Penguji pada ujian akhir;
6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan;
7. Mengembangkan program perkuliahan;
8. Mengembangkan bahan pengajaran;
9. Menyampaikan orasi ilmiah;
10. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
11. Membimbing Dosen yang lebih rendah jabatannya;
12. Melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan dosen.

b. Tugas di bidang Penelitian dan Pengembangan Karya Ilmiah

- 1) Menghasilkan karya penelitian;

- 2) Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
- 3) Mengedit/menyunting karya ilmiah;
- 4) Membuat rancangan dan karya teknologi;
- 5) Membuat rancangan karya seni.

c. Tugas melakukan Pengabdian kepada Masyarakat

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

d. Tugas penunjang Tridharma Perguruan Tinggi

- 1) Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi;
- 2) Menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah;
- 3) Menjadi anggota organisasi profesi;
- 4) Mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga;
- 5) Menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional;

6) Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah;

Menurut *Neal*(dalam Benjamin.dkk, 2017) penilaian kinerja penting untuk mengevaluasi keahlian, mengukur kerja dan rencana pengembangan ke depan.

Penilaian kinerja diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan berikut:

- a. Mengidentifikasi kemampuan dan kekuatan pekerja.
- b. Mengidentifikasi potensi perkembangan pekerja.
- c. Memberikan informasi bagi perkembangan pekerja.
- d. Membuat organisasi lebih produktif.
- e. Memberikan data bagi kompensasi pekerja yang sesuai.
- f. Memproteksi organisasi dari tuntutan hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan pedoman penilaian kinerja dosen Poltekkes Kemenkes Medan tujuan penilaian kinerja dilakukan adalah:

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja dosen.
- b) Pemberiaan penghargaan yang serasi, misalnya: tunjangan prestasi, insentif, kenaikan gaji, pengembangan karir, kesempatan mengikuti pendidikan tambahan.
- c) Mendorong pertanggung jawaban atau akontabilitas kinerja dosen
- d) Meningkatkan motivasi dan etos kerja dosen.
- e) Meningkatkan komunikasi antara dosen dengan pimpinan universitas melalui diskusi yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen.

B. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Setiap orang yang melakukan sesuatu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi kerja biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang akan dicapai atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing individu.

Menurut Newstrom (dalam Wibowo, 2013) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan yang sudah ditentukan dalam organisasi.

Menurut, *Werner dan Desimone* (dalam kiki, 2015) motivasi kerja didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. George and Jones (dalam Anastasia, 2013) motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Kondalkar (dalam kaswan, 2017), motivasi penting karena beberapa alasan. Pertama, seseorang yang bermotivasi tinggi akan datang bekerja secara teratur, punya serasa memiliki terhadap organisasi, menyebabkan tingkat kinerja yang tinggi. Kedua, seseorang dengan motivasi yang tinggi tidak ingin meninggalkan pekerjaan atau keluar dari organisasi, serta jarang mangkir atau absen. Ketiga, seseorang dengan motivasi yang

tinggi mudah menerima perubahan organisasi. Dengan demikian mereka tidak menolak perubahan sehingga perkembangan dan pertumbuhan organisasi bisa tercapai. Keempat, seseorang cerminan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi(2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja individu berasal dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
- b. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Menurut Herzberg (dalam kaswan 2017), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

a. Faktor Instrinsik

Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing individu, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) Berat ringannya tantangan yang dirasakan individu dari pekerjaannya.
2. Kemajuan (*advenment*) Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
3. Tanggung jawab (*responsibility*) Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang individu
4. Pengakuan (*recognition*) Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada individu atas hasil kerja.
5. Pencapaian (*achievement*) Besar kecilnya kemungkinan individu mencapai prestasi kerja tinggi
6. Kepuasan itu sendiri (*the work in the self*).

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik adalah faktor daya dorong yang datang dari luar dari seseorang terutama dari organisasi tempat bekerja. Faktor Ekstrinsik ini mencakup :

a. Administrasi dan kebijakan organisasi

Tingkat kesesuaian yang dirasakan individu terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

b. Gaji atau upah

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

c. Hubungan antar pribadi

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lainnya.

d. Kondisi kerja

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dosen ada2 yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal, yaitu : persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Faktor eksternal, yaitu: lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

3) Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari :

a. Adanya kedisiplinan

Perilaku individu dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja sesuai dengan aturan-aturan tertentu. Keputusan dan norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama harus sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan mengkombinasikan ide-ide secara lebih teliti atau inisiatif sendiri dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Rasa yakin akan kemampuannya sendiri harus dimiliki setiap karyawan.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Sikap karyawan akan kejadian yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai suatu ancaman antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan hal tersebut dapat diatasi oleh karyawan dengan cara masing-masing karyawan

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Kesadaran yang harus dimiliki individu dalam melaksanakan kewajibannya dalam hal ini adalah pekerjaan, siap menerima segala resiko dari setiap pekerjaan yang dilakukan, kreativitas yang baik untuk menyelesaikan kesulitan dalam bekerja dan semangat yang baik untuk menyelesaikannya.

Menurut Gomez (dalam Muniroh, 2013) aspek yang terdapat dalam motivasi kerja terdiri dari aspek individual dan aspek organisasional.

- a. Kebutuhan-kebutuhan (*need*) yang diartikan bahwa motivasi kerja dosen yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan dosen.

- b. Tujuan-tujuan (*goals*) yang menunjukkan motivasi kerja dosen oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh dosen terkait dengan pekerjaannya.
- c. Sikap (*attitudes*) yaitu cara bersikap yang ditunjukkan dosen dalam pekerjaannya. Apakah itu baik atau buruk dalam menunjang motivasi kerja dosen.
- d. Kemampuan-kemampuan (*abilities*) yaitu motivasi kerja dosen oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki dosen terhadap pekerjaannya.

Dari pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, aspek dari motivasi kerja yaitu kedisiplinan dari setiap karyawan, kepercayaan diri yang muncul dari dalam diri karyawan, daya tahan terhadap tekanan dari setiap pekerjaan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan karyawan, keinginan, kebutuhan, rasa aman.

4) Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Kerja

Sadiman (dalam hutabarat, 2015) berpendapat ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja, seperti:

- a. Tekun dalam menghadapi tugas.
- b. Ulet dalam menghadapi kesulitan.
- c. Mandiri.
- d. Tidak merasa cepat bosan dengan pekerjaan yang berulang-ulang.
- e. Mampu mempertahankan pendapatnya.

Ciri-ciri perilaku individu yang memiliki motivasi yang tinggi menurut McClelland (dalam Kaswan, 2017) adalah:

- a) Menyukai tanggung jawab untuk memecahkan masalah
- b) Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko
- c) Memiliki tujuan yang jelas dan realistis
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh
- e) Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya
- f) Senang dengan tugas yang dilakukan serta selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

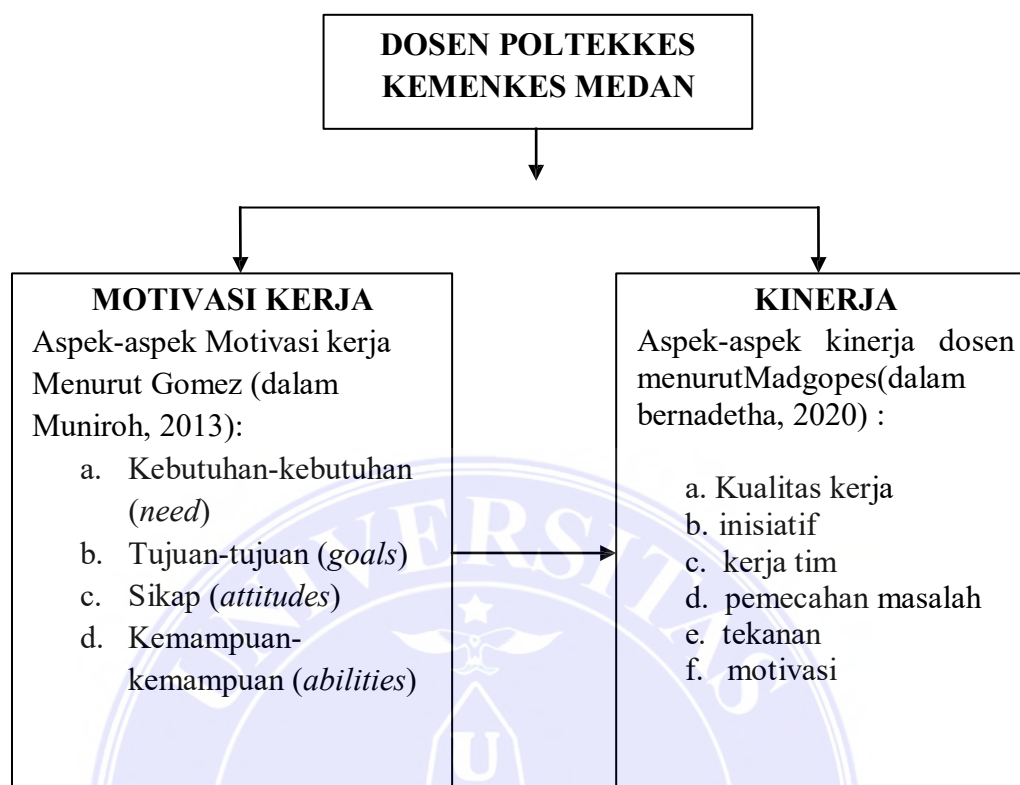
Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yaitu tekun dalam melakukan pekerjaannya, ulet menghadapi setiap permasalahan, mandiri dalam bekerja, tidak mudah bosan dalam melaksanakan pekerjaan, mampu mempertahankan pendapatnya, menyukai tanggung jawab, memiliki tujuan yang jelas dan realistis, memiliki rencana kerja kedepan, lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang prestasi, bahagia dalam melaksanakan tugasnya.

C. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dosen Poltekkes Kemenkes Medan *Work From Home*

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait tentang hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Aero Perdana Internusa oleh Priantini (2012), menyatakan bahawa penelitian dengan sampel

sebanyak 100 orang, diperoleh karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi yaitu sebesar 4.00 (3.40-4.19), dan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sebesar 4.03(3.40-4.19). Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan di PT Aero Perdana Internusa. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “Bila motivasi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan PT Aero Perdana Internusa akan tinggi” dapat diterima. Lebih lanjut hasil penelitian dilakukan oleh Listianto dan setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cici SyafriWenty (2015) Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP peneliti mengatakan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerjadengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai tersebut adalah motivasi kerja yang baik. Dari hasil diatas dinyatakan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesa adalah dugaan sementara yang diajukan seorang peneliti yang berupa pernyataan untuk diuji kebenarannya atau dibuktikan lebih lanjut. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dari penelitian adalah :adanya hubungan antara motivasi kerjadengan kinerja dosen. Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja dosenakan semakin tinggi,sebaliknya semakin rendah motivasikerja maka semakin rendah kinerja dosen.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Sugiyono, 2012). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan Motivasi Kerja (variabel X) dengan Kinerja Dosen (variabel Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X) : Motivasi Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja

C. Definisi Operasional Variabel

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada individu yang membuat individu tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut membuat para dosen memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dapat dilihat dari aspek-aspek sebagai berikut: Kebutuhan-kebutuhan (*need*), Tujuan-tujuan (*goals*), Sikap (*attitudes*), Kemampuan-kemampuan (*abilities*)

b. Kinerja

Kinerja dosen merupakan tindakan nyata yang dilakukan oleh dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik atau sumber daya manusia dalam perguruan tinggi yang mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dapat dilihat dari aspek-aspek berikut, yaitu: produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, pemecahan masalah, tekanan, dan motivasi.

D. Subjek Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu 30 orang dosen tetap Poltekkes Kemenkes Medan.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada

penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh (*totalsampling*). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Poltekkes Kemenkes Medan sebanyak 30 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Berbagai metode dapat dipergunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan skala. Dokumentasi untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan skala untuk variabel bebas adalah motivasi kerja :

1. Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengungkap kinerja dosen dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. Dokumen ini berupa DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai). Menurut Krishrtt (2014) DP3 adalah daftar yang berisikan hasil penilaian pegawai selama melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu.

DP3 bersifat rahasia dan harus disimpan dan dipelihara dengan baik. Dan dapat diketahui oleh pegawai yang dinilai, pejabat penilai, atasan pejabat penilai, atasan dari atasan pejabat penilai (sampai yang tertinggi) dan atau pejabat lain yang karena tugas atau jabatannya mengharuskan ia mengetahui DP3. Adapun aspek-aspek yang dinilai dalam DP3 ini ialah: produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, pemecahan masalah, tekanan, dan motivasi. Berikut tata cara penilaian DP3 ialah :

1. Pejabat penilai menyampaikan DP3 kepada atasan pejabat penilai dengan ketentuan sebagai berikut: Apabila pegawai tidak keberatan untuk dinilai, DP3 akan diberikan tanpa catatan. Dan apabila pegawai keberatan untuk dinilai, DP3 tersebut disampaikan dengan catatan tentang tanggapan pejabat penilai atas keberatan yang diajukan oleh pegawai.
2. Atasan pejabat penilai memeriksa terlebih dahulu DP3 tersebut.
3. Apabila terdapat alasan-alasan yang cukup, atasan pejabat penilai dapat menggandakan nilai yang tercantum dalam DP3 yang dibuat oleh pejabat penilai.
4. Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan huruf dan angka sebagai berikut :

Sangat baik: 4

Baik : 3

Cukup : 2

Kurang: 1

2. Teknik Skala

Menurut Hadi (2000) metode skala adalah suatu penelitian yang menggunakan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandai dengan mudah dan tepat. Skala adalah hasil yang diperoleh berdasarkan pada laporan tentang diri sendiri (self report) atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi tentang diri sendiri. Dasar digunakannya skala ini adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadi (2000) sebagai berikut :

- a) Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b) Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar-benar dapat dipercaya.
- c) Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan sama dengan yang dimaksud dengan peneliti.

a. Skala Motivasi Kerja

Menurut Gomez (dalam Muniroh, 2013) aspek yang terdapat dalam motivasi kerja terdiri dari:

- a. Kebutuhan-kebutuhan (*need*) yang diartikan bahwa motivasi kerja dosen yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan dosen.

- b. Tujuan-tujuan (*goals*) yang menunjukkan motivasi kerja dosen oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh dosen terkait dengan pekerjaannya.
- c. Sikap (*attitudes*) yaitu cara bersikap yang ditunjukkan dosen dalam pekerjaannya. Apakah itu baik atau buruk dalam menunjang motivasi kerja dosen.
- d. Kemampuan-kemampuan (*abilities*) yaitu motivasi kerja dosen oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki dosen terhadap pekerjaannya.

Skala motivasi disusun berdasarkan skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang bersifat positif (*favorable*) dan pernyataan-pernyataan yang bersifat negatif (*unfavorable*). Dalam skala ini ada empat jawaban yaitu :

SS: sangat setuju

S: setuju

TS: tidak setuju

STS: sangat tidak setuju

Langkah selanjutnya adalah skala terjawab kemudian diskor dan ditabulasikan dengan sistem penyekoran sebagai berikut. Untuk pernyataan yang positif (*favorable*) diberikan 4 untuk jawaban SS (sangat setuju), nilai 3 untuk jawaban S (setuju), nilai 2 untuk jawaban TS (tidak setuju), nilai 1 untuk jawaban STS (sangat tidak setuju). Sebaliknya untuk pernyataan negatif

(unfavorable), diberikan nilai 1 untuk jawaban SS (sangat setuju), nilai 2 untuk jawaban S (setuju), nilai 3 untuk jawaban TS (tidak setuju), nilai 4 untuk jawaban STS (sangat tidak setuju).

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2013). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2013). Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner ialah sebagai berikut :

1. Jika t hitung $>$ dari t tabel maka pertanyaan atau alat ukur dinyatakan valid.
2. Jika t hitung $<$ dari t tabel maka pertanyaan atau alat ukur dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar, 2013) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus *Alpha*.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan kriteria reliabilitas sebagai berikut :

1. Jika r *alpha* positif atau $>$ dari r tabel maka pertanyaan atau alat ukur reliabel.

2. Jika r alpha negatif atau $<$ dari r tabel maka pertanyaan atau alat ukur tidak reliabel.

G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kepuasan Kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (komitmen organisasi). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{N}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien koreksi antara butir dengan total
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat dengan nilai butir
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat nilai total
$\sum XY$	= Jumlah hasil skor X dan Y
N	= Jumlah subjek

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji lineritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Dosen, yaitu dengan asumsi semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki dosen maka semakin tinggi pula kinerja yang dilakukannya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja dosen. Dimana $r_{xy} = 0,336$ dengan $P (sig) = 0.001 < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dosen adalah sebesar $r^2 = 0,112$. Ini menunjukkan motivasi kerja berkontribusi terhadap Kinerja dosen sebesar 11,2%.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), sehingga diketahui bahwa motivasi kerja tergolong tinggi. hal ini didasarkan pada nilai-nilai empirik yang diperoleh, yaitu sebesar 90,53 dan nilai hipotetik yaitu sebesar 77,5 dengan selisih yang melebihi nilai SD sebesar 8,153 dan untuk kinerja dosen tergolong tinggi nilai-nilai empirik yang diperoleh, yaitu sebesar 73,5 dan nilai hipotetik yaitu sebesar 55 dengan selisih yang melebihi nilai SD sebesar 6,169.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

a. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat dari hasil penelitian, maka disarankan pada subjek penelitian untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan semangat dalam mengajar dengan cara : memperbaharui dan meningkatkan kemampuan bagaimana agar bekerja dari rumah menjadi efektif, buat tempat kerja pribadi yang nyaman dan terhindar dari gangguan-gangguan sehingga bisa meningkatkan suasana hati yang baik, manjakan diri ketika tidak sedang jam kerja misalnya makan-makanan favorit, menonton atau mendengarkan lagu favorit. Beberapa hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dan akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mewujudkan visi dan misi dari poltekkes kemenkes Medan.

b. Saran Kepada Poltekkes Kemenkes Medan

Melihat dari hasil penelitian, maka disarankan kepada Poltekkes Kemenkes Medan agar tetap memperhatikan yang berkaitan dengan meningkatnya motivasi kerja para dosen seperti memberikan kuota internet gratis, memberikan insentif sehingga dengan meningkatnya motivasi kerja, para dosen dapat menunjukkan kinerja yang baik dan para mahasiswa mendapatkan ilmu tentang kesehatan dengan baik dan dapat diterapkan ditengah-tengah masyarakat. WFH juga dapat menjadi pertimbangan untuk

dilanjutkan terus bagi dunia pendidikan maupun dunia kerja dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan sebagai berikut: Kelebihan bagi para dosen adalah keseimbangan antara bekerja dan kehidupan keluarga, mengurangi waktu perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar, dapat mengendalikan jadwal kerja dan suasana kerja, dapat memilih bekerja ketika suasana hati sedang baik.

Kekurangan Bagi pekerja beberapa masalah diantaranya adalah pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja. Dibutuhkan penjadwalan kerja yang lebih rapi bahkan mungkin perlu ditetapkan waktu tetap untuk berkumpul di kantor, tidak terlihat batasan jelas antara kantor dan rumah, bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan, pekerja jarak jauh cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan dengan tetangga dan keluarga. Keluarga dan tetangga mungkin menjadi marah ketika pekerja jarak jauh tidak ikut serta dalam pekerjaan rumah tangga dan lingkungan walaupun kenyataannya berada di rumah. Para dosen juga harus memperbaharui dan meningkatkan kemampuan bagaimana bekerja dari rumah dapat berjalan lebih efektif.

c. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan lebih banyak teori-teori lain dari berbagai referensi terbaru yang tersedia di dalam buku,

maupun jurnal yang relevan dengan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.



Daftar Pustaka

- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto.(2013) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya*. Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. (2001).*Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BenyKurniawan.(2019).Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.UMP.
- Bernadetha Nadeak. (2020). Deskripsi Kinerja DosenPerguruan Tinggi Swasta di Indonesia. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung
- Benjamin,Tasman, Abdul Rahmat. (2017). PengembanganSumberDayaManusia.Yogyakarta.Zahra.
- Cahyono, Budhi dan Suharto.(2005).*PengaruhBudayaOrganisasi, Kepemimpinan dan MotivasiKerjaTerhadap Kinerja SumberDayaManusia Di Sekretariat DPRD ProvinsiJawaTengah*.Jurnal.JBRI Vol.1.Yogyakarta.
- Cici. S. W. (2015). *HubunganMotivasiKerjaDengan Kinerja PegawaiDinas Pendidikan KabupatenPesisir Selatan*. JurnalAdministrasi Pendidikan FIP UNP. Vol. 3.
- Fattah, Hussein. (2017).*PerilakuPemimpin dan Kinerja Pegawai*.Yogyakarta.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*.Malang : UniversitasBrawijaya Press.
- Hadi, Sutrisno. (2000).*MetodologiPenelitian*.Yogyakarta:AndiYogyakarta
- Hutabarat, S.A. (2015).*Hubungan Antara MotivasiKerjaDengan Kinerja Karyawan PT KeretaApi Medan Di UPT BalaiYasa PulobrayanMedan*.Skripsi.Universitas Medan Area.
- Indra, Surya. (2016). *HubunganMotivasiKerjaDengan Kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia*.JurnalIlmiahManajemenFakultasEkonomi.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.

- Kaswan.(2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung. Alfabeta.
- Kiki, Cahaya. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divide Operasi PT. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami.
- Kopmans, L; Bernaard, C.M; Hildebrandt, Vincent.H; Vet, H.C.W; De, Beek, A.J. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*: 2014, 56(3), 331-337.
- Kustono, D. (2010). Dirjen Dikti, “*Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*”, Jakarta.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2011). *Human Resources Management*. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, AS. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. Indonesia : Kementerian Perencana Pembangunan Nasional/Bappenas Republik Indonesia. Vol. IV No. 2.
- Muniroh. 2013. Hubungan antara kohesivitas kelompok dan Motivasi karyawan BRI Kantor Cabang Malang Martadinata. Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang.
- Natapriatna, Sulaiman. (2001). Kinerja Kepala sekolah: Studi Korelasi antara Pengetahuan tentang Manajemen Sekolah dan Sikap Terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala SD di Kotamadya Depok. Jakarta: Tesis IKIP Jakarta.
- Noor, Juliansyah.(2016). Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Kencana.
- Norhadiana (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Padang: Universitas Negeri Padang
- Priatini, Angke. (2012). *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa*. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama.

- Riani, A., L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Riyadi, Slamet. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi* Buku 1, Jakarta: Salemba Empat. H.56-66
- Sinambella, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai :Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- _____(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- _____(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____(2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Warsito, B. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja (Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu)*. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*,
- Wayan.(2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. PT. Mabhakti.
- Wibowo.(2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. (2011). *Keperimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.



LAMPIRAN



LAMPIRAN A :
SKALA MOTIVASI KERJA

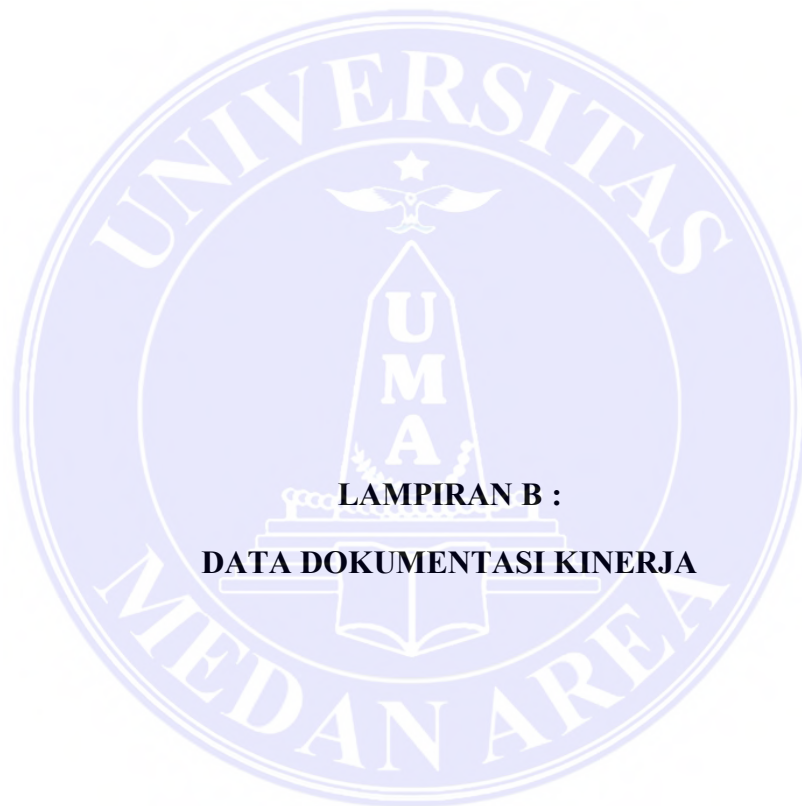
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu mengajar dengan maksimal, Karen pihak kampus selalu memenuhi fasilitas saya selama WFH				
2.	silitas selama WFH sangat mempengaruhi semangat saya dalam mengajar				
3.	ya lebih suka menyendiri dari pada berkumpul dengan rekan kerja				
4.	Saya tidak pernah bertukar pikiran dengan rekan kerja, karena saya menganggap diri saya lebih baik dari rekan kerja saya				
5.	jian mahasiswa membuat saya bersemangat mengajar.				
6.	Saya senang jika atasan memberi pujian terhadap hasil kerja saya				
7.	ya akan bersikap biasa saja ketika ada mahasiswa nilainya menurun.				
8.	Saya hanya mengirimkan materi perkuliahan tanpa menjelaskannya				
9.	ya selalu mengajar dengan sebaik mungkin karena saya ingin mendapatkan kenaikan jabatan di kampus				
10.	Saya lebih mengutamakan prestasi mahasiswa saya dari pada jabatan				
11.	ya tidak pernah menanyakan apakah mahasiswa saya paham dengan yang saya ajarkan				
12.	Selama daring, Saya selalu memulai proses belajar mengajar sesuka hati saya				
13.	ya merasa tertantang ketika harus mengajar dan bekerja dari rumah				
14.	Saya sangat bersemangat jika diberikan tugas yang belum pernah saya kerjakan				
15.	ya tidak pernah merancang metode belajar yang baik dan mudah di mengerti mahasiswa selama daring				
16.	Ketika mengajar saya tidak memperdulikan perasaan mahasiswa				
17.	Saya sangat menyukai daring karena saya mampu menguasai teknologi				
18.	Saya berusaha mempelajari teknologi untuk meningkatkan kemampuan saya dalam mengajar				
19.	Saya tidak berniat mempelajari teknologi karena saya merasa itu tidak penting				
20.	Saya merasa daring adalah beban karena saya tidak menguasai teknologi				
21.	Ketika mengajar saya berusaha membuat hati mahsiswa				

	senang agar mampu menerima pelajaran dari saya				
22.	ya selalu merancang dan menggunakan metode belajar yang baik dan mudah di mengerti mahasiswa selama daring				
23.	Saya tidak tertarik mengerjakan tugas yang belum pernah saya kerjakan				
24.	ya tidak tertarik sama sekali dan bahkan menjadi beban ketika harus bekerja dan mengajar dari rumah				
25.	Selama daring Saya selalu memulai proses belajar mengajar sesuai waktu yang telah ditetapkan kampus				
26.	ya tetap mengajar dengan professional meskipun daring.				
27.	Saya hanya fokus mengejar jabatan dari pada memperbaiki prestasi mahasiswa saya				
28.	ya akan menghalalkan segala cara untuk mendapatkan jabatan				
29.	Saya berusaha memberikan penjelasan agar mahasiswa bisa memahami perkuliahan.				
30.	Saya lebih bersemangat mengajar dan mencari metode belajar yang baik,ketika ada mahasiswa yang nilainya menurun				
31.	Saya tidak suka jika rekan kerja saya mendapat pujian oleh atasan				
32.	Saya tidak peduli akan pujian mahasiswa				
33.	Bertukar pikiran dengan rekan kerja tentang pekerjaan membuat saya semangat bekerja.				
34.	Bertemu dan berinteraksi langsung dengan rekan kerja membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
35.	Fasilitas selama WFH tidak mempengaruhi semangat saya dalam mengajar				
36.	Saya tidak dapat mengajar dengan maksimal, karena pihak kampus tidak memenuhi fasilitas selama WFH				

motivasi kerja dosen																																Total						
NO.	Inisial	Aitem																																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32				
1	JN	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	1	123	
2	NS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	109	
3	SK	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	110	
4	SH	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	104	
5	DYD	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	1	114
6	WD	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	1	97	
7	NZ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	109	
8	ISH	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	109	
9	DS	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	1	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	116
10	SS	4	4	2	4	3	3	3	3	4	1	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	115
11	AR	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	121
12	S	4	4	4	3	2	3	3	4	1	4	1	3	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	1	1	4	4	2	3	4	4	1	3	103
13	J	4	4	1	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	133
14	V	3	3	3	4	3	3	1	1	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	115
15	JDI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	105	
16	ZH	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	108
17	SG	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	114

18	DI	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	117			
19	I	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	105		
20	M	2	2	3	3	2	2	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	1	117				
21	AHS	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	2	110		
22	CT	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	3	122		
23	T	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	106		
24	AG	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	2	1	123	
25	AS	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	2	3	2	4	4	2	1	117	
26	AB	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	4	1	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	3	112		
27	L	4	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	119		
28	M	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	124		
29	Y	4	4	4	4	2	2	2	1	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	1	114	
30	A	3	2	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	121



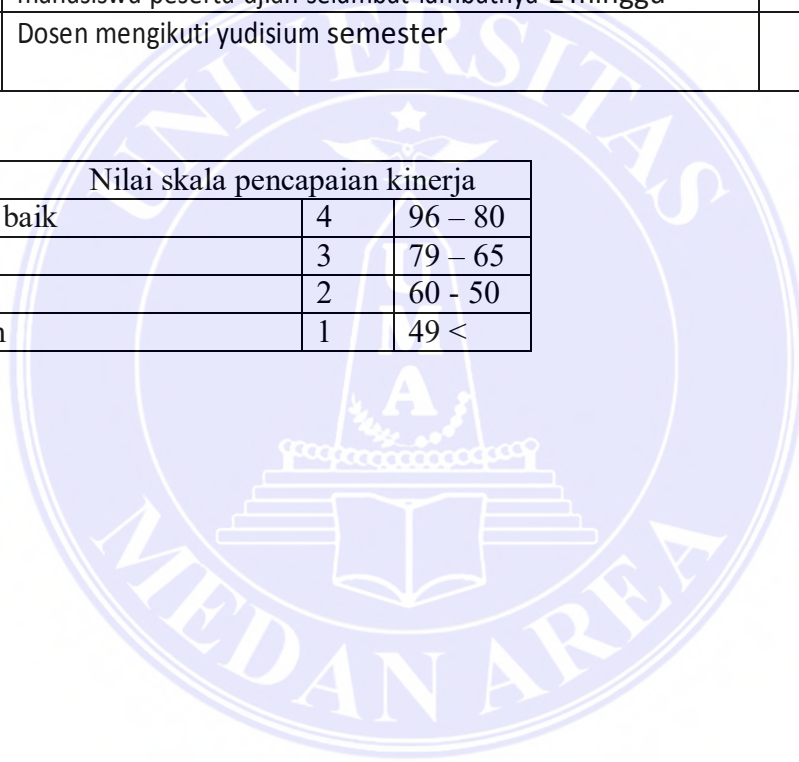


LAMPIRAN B :
DATA DOKUMENTASI KINERJA

No	Aspek-Aspek yang Dievaluasi	Skala Penilaian				
		4	3	2	1	
1	Berita Acara Persiapan Perkuliahan dengan Tim MK					
2	RPS, Tentave, materi perkuliahan dan alat bantu pembelajaran yang disusun dosen					
3	Menyiapkan daftar Hadir mahasiswa dan Berita Acara Perkuliahan yang berasal dari ADAK dalam setiap perkuliahan					
4	Materi Perkuliahan berdasarkan kurikulum dan mengacu Kepada SN Dikti					
5	Kesuaian perkuliahan yang disampaikan dengan RPS dan Jadwal Tentative yang ditetapkan					
6	Ketepatan waktu dosen dalam melaksanakan PBM					
7	Pengisian berita acara perkuliahan oleh dosen meliputi absen kehadiran mahasiswa dan dosen					
8	Penyampaian RPS kepada mahasiswa dan meminta setiap mahasiswa memilikinya					
9	Kegiatan dosen pada pertemuan pertama melakukan sosialisasi tentang pengelolaan agenda perkuliahan,					
10	Kemampuan dosen dalam memberikan tugas kepada mahasiswa seperti penyusunan makalah, praktek					
11	Bapak/Ibu menggunakan metoda mengajar yang sesuai dengan tujuan kuliah					
12	Dosen mengajar mata kuliah yang diampu sebanyak 16x pertemuan termasuk evaluasi. Jika kurang maka akan					
13	Penggunaan alat bantu pembelajaran oleh dosen dalam setiap perkuliahan					
14	Pemberian soal ke koordinator tepat waktu untuk pelaksanaan UTS dan UAS					
15	Administrasikan terhadap setiap komponen penilaian (UTS, UAS, Tugas, dsb) menyampaikannya secara					
16	Pengolahan nilai yang merupakan akumulasi dari berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan (tugas, UTS,					
17	Ketepatan waktu dalam mengumumkan dan menyerahkan nilai ke ADAK					

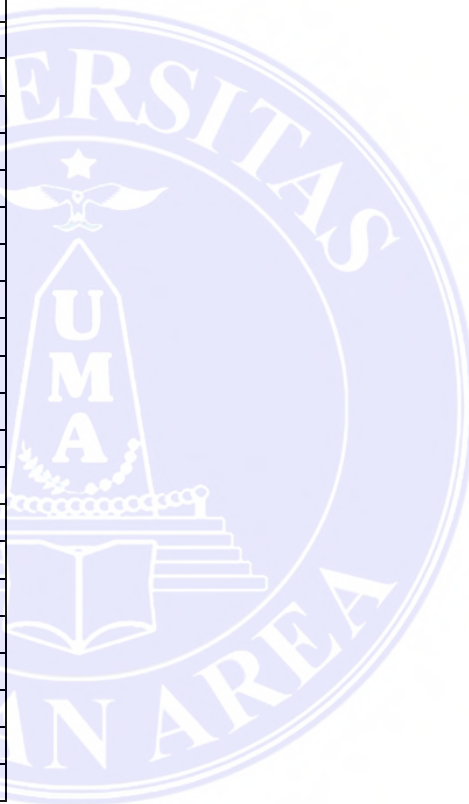
18	Bentuk soal model vignette bagi MK yang masuk di Uji Kompetensi (UKOM)					
19	Kesuaian soal UTS dan UAS sesuai dengan silabus dan materi yang telah disampaikan					
20	Ketepatan waktu penyerahan soal ke ADAK untuk digandakan					
21	Kemampuan dosen mengawasi secara langsung pelaksanaan UTS dan UAS					
22	Ketertiban dalam pengisian berita acara ujian, yaitu dosen sebagai pengawas membuat dan					
23	Dosen penanggung jawab mata kuliah mengumumkan nilai mahasiswa peserta ujian selambat-lambatnya 2 minggu					
24	Dosen mengikuti yudisium semester					

Nilai skala pencapaian kinerja		
Sangat baik	4	96 – 80
Baik	3	79 – 65
Cukup	2	60 - 50
Rendah	1	49 <



Hasil data kinerja dosen

sampel	Nilai	
JN	80	A
NS	78	B
SK	91	A
SH	91	A
DYD	82	A
WD	81	A
NZ	76	B
ISH	75	B
DS	76	B
SS	74	B
AR	68	B
S	76	B
J	75	B
V	75	B
JDI	76	B
ZH	75	B
SG	74	B
DI	75	B
I	80	A
M	75	B
AHS	77	B
CT	91	A
T	83	A
AG	80	A
AS	91	A
AB	82	A
L	83	A
RDM	81	A
Y	84	A
A	91	A





LAMPIRAN C :

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: Skala Motivasi Kerja Dosen

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	3,40	,621	30
MK2	3,40	,675	30
MK3	3,07	,740	30
MK4	3,53	,507	30

MK5	2,77	,626	30
MK6	3,10	,548	30
MK7	3,20	,714	30
MK8	3,27	,785	30
MK9	2,33	,884	30
MK10	2,97	,809	30
MK11	3,20	,887	30
MK12	3,53	,571	30
MK13	3,13	,571	30
MK14	2,80	,664	30
MK15	3,30	,651	30
MK16	3,37	,718	30
MK17	2,73	,785	30
MK18	3,33	,661	30
MK19	3,13	,507	30
MK20	3,23	,679	30
MK21	3,53	,507	30
MK22	3,57	,504	30
MK23	2,93	,521	30
MK24	3,07	,521	30
MK25	3,23	,679	30
MK26	3,50	,682	30
MK27	3,43	,679	30

MK28	3,57	,679	30
MK29	3,63	,490	30
MK30	3,07	,828	30
MK31	3,13	,629	30
MK32	2,60	,621	30
MK33	3,47	,507	30
MK34	3,37	,615	30
MK35	2,83	,874	30
MK36	2,00	,830	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	110,33	54,920	,449	,733
MK2	110,33	56,437	,352	,742
MK3	110,67	59,057	,014	,757
MK4	110,20	55,269	,519	,733
MK5	110,97	55,068	,429	,734
MK6	110,63	56,447	,328	,740
MK7	110,53	55,430	,329	,738
MK8	110,47	56,809	,371	,747
MK9	111,40	62,317	-,262	,775
MK10	110,77	56,461	,392	,746

MK11	110,53	54,671	,304	,739
MK12	110,20	54,579	,538	,730
MK13	110,60	57,145	,228	,744
MK14	110,93	55,168	,389	,736
MK15	110,43	54,944	,422	,734
MK16	110,37	54,240	,443	,732
MK17	111,00	59,862	,085	,762
MK18	110,40	56,524	,350	,743
MK19	110,60	56,248	,386	,738
MK20	110,50	55,431	,351	,737
MK21	110,20	57,545	,213	,744
MK22	110,17	55,937	,431	,736
MK23	110,80	54,924	,550	,731
MK24	110,67	56,092	,395	,737
MK25	110,50	55,155	,380	,736
MK26	110,23	56,185	,373	,741
MK27	110,30	55,321	,363	,737
MK28	110,17	54,764	,420	,734
MK29	110,10	55,541	,501	,734
MK30	110,67	59,816	,083	,763
MK31	110,60	55,490	,380	,736
MK32	111,13	57,430	,373	,746
MK33	110,27	57,720	,390	,745

MK34	110,37	58,447	,366	,751
MK35	110,90	55,886	,314	,745
MK36	111,73	63,995	-,394	,780

mean hipotetik : $(31 \times 1) + (31 \times 4) : 2 = 77,5$

Reliability

Scale: Skala Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

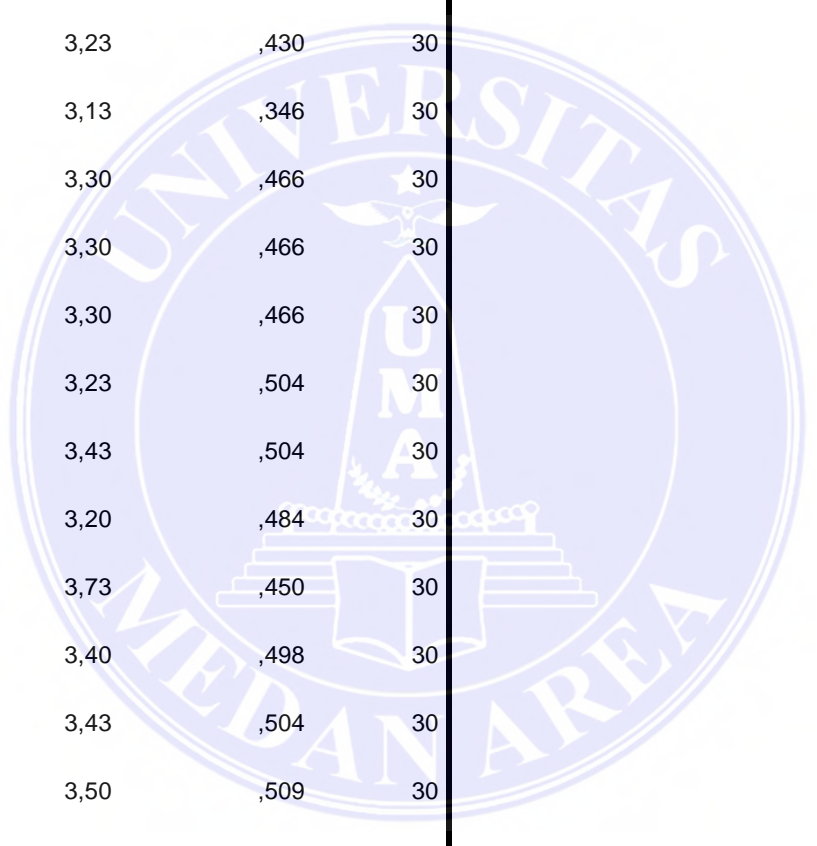
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3,93	,254	30
K2	3,03	,320	30
K3	3,27	,450	30
K4	3,23	,430	30
K5	3,23	,430	30
K6	3,13	,346	30
K7	3,30	,466	30
K8	3,30	,466	30
K9	3,30	,466	30
K10	3,23	,504	30
K11	3,43	,504	30
K12	3,20	,484	30
K13	3,73	,450	30
K14	3,40	,498	30
K15	3,43	,504	30
K16	3,50	,509	30
K17	3,13	,434	30
K18	3,43	,504	30
K19	3,20	,407	30
K20	3,23	,430	30
K21	3,17	,379	30



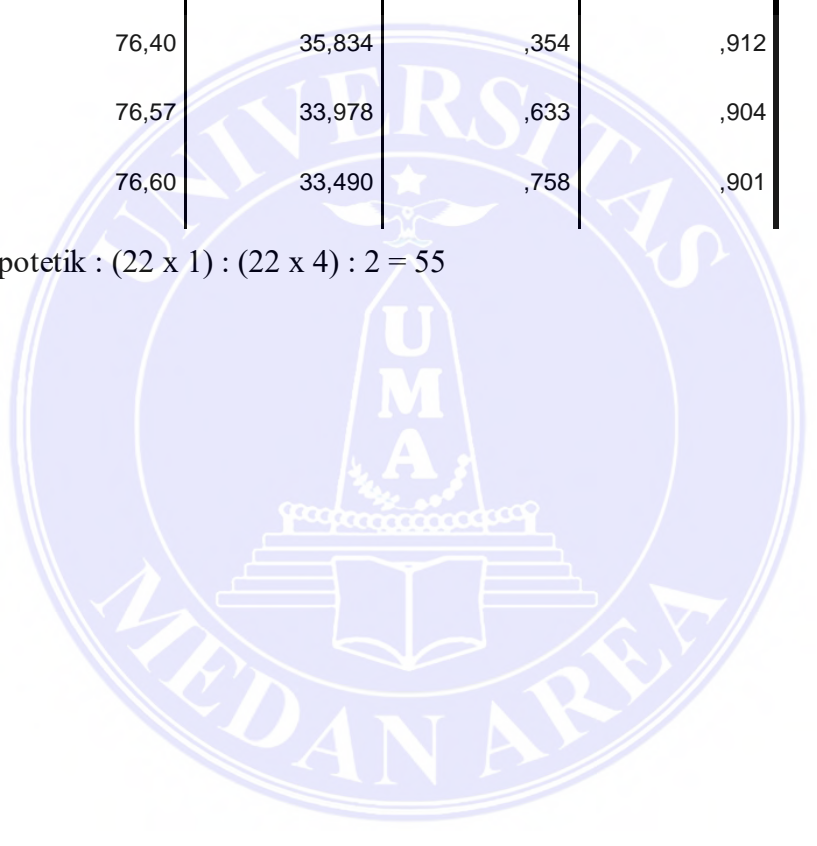
K22	3,47	,507	30
K23	3,30	,466	30
K24	3,27	,450	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	75,93	36,754	,366	,910
K2	76,83	36,695	,317	,911
K3	76,60	33,628	,730	,902
K4	76,63	33,757	,739	,902
K5	76,63	34,240	,638	,904
K6	76,73	38,340	-,192	,917
K7	76,57	33,771	,673	,903
K8	76,57	33,840	,660	,903
K9	76,57	33,840	,660	,903
K10	76,63	37,275	,018	,917
K11	76,43	34,047	,567	,905
K12	76,67	36,368	,377	,913
K13	76,13	35,568	,348	,909
K14	76,47	33,292	,712	,902
K15	76,43	33,151	,729	,901

K16	76,37	33,206	,712	,902
K17	76,73	35,995	,379	,911
K18	76,43	33,771	,617	,904
K19	76,67	34,230	,681	,903
K20	76,63	33,826	,724	,902
K21	76,70	33,941	,804	,901
K22	76,40	35,834	,354	,912
K23	76,57	33,978	,633	,904
K24	76,60	33,490	,758	,901

mean hipotetik : $(22 \times 1) : (22 \times 4) : 2 = 55$





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MotivasiKerjaDo sen	Kinerja
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	90,53	73,50
	Std. Deviation	8,153	6,169
	Absolute	,101	,215
Most Extreme Differences	Positive	,101	,215
	Negative	-,053	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		,553	1,176
Asymp. Sig. (2-tailed)		,920	,126

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent

Kinerja *	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
MotivasiKerjaDosen						

Report

Kinerja

MotivasiKerjaDosen	Mean	N	Std. Deviation
85	74,00	1	.
87	70,00	1	.
90	68,00	1	.
92	85,00	1	.
93	74,50	2	2,121
95	70,00	2	,000
96	72,50	2	4,950
97	74,67	3	8,963
98	77,00	1	.
100	68,00	1	.
101	68,00	2	1,414
102	70,00	1	.
103	69,00	1	.
104	80,50	2	6,364
105	69,00	1	.
107	77,00	1	.

108	73,67	3	11,015
109	85,00	1	.
110	75,00	1	.
112	73,00	1	.
123	69,00	1	.
Total	73,50	30	6,169

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * MotivasiKerjaDosen	(Combined)	628,667	20	31,433	,596	,040
	Between Groups	1,403	1	1,403	8,027	,001
	Linearity					
	Deviation from Linearity	627,264	19	33,014	,626	,014
	Within Groups	474,833	9	52,759		
	Total	1103,500	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * MotivasiKerjaDosen	,336	,001	,755	,570

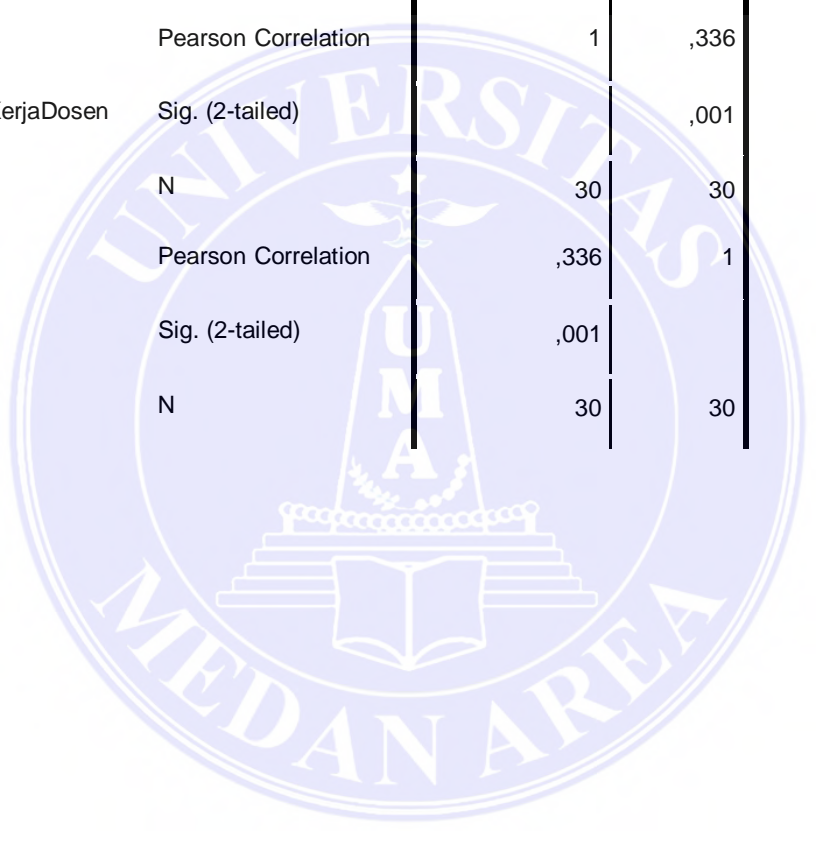


LAMPIRAN E :
KORELASI

Correlations

Correlations

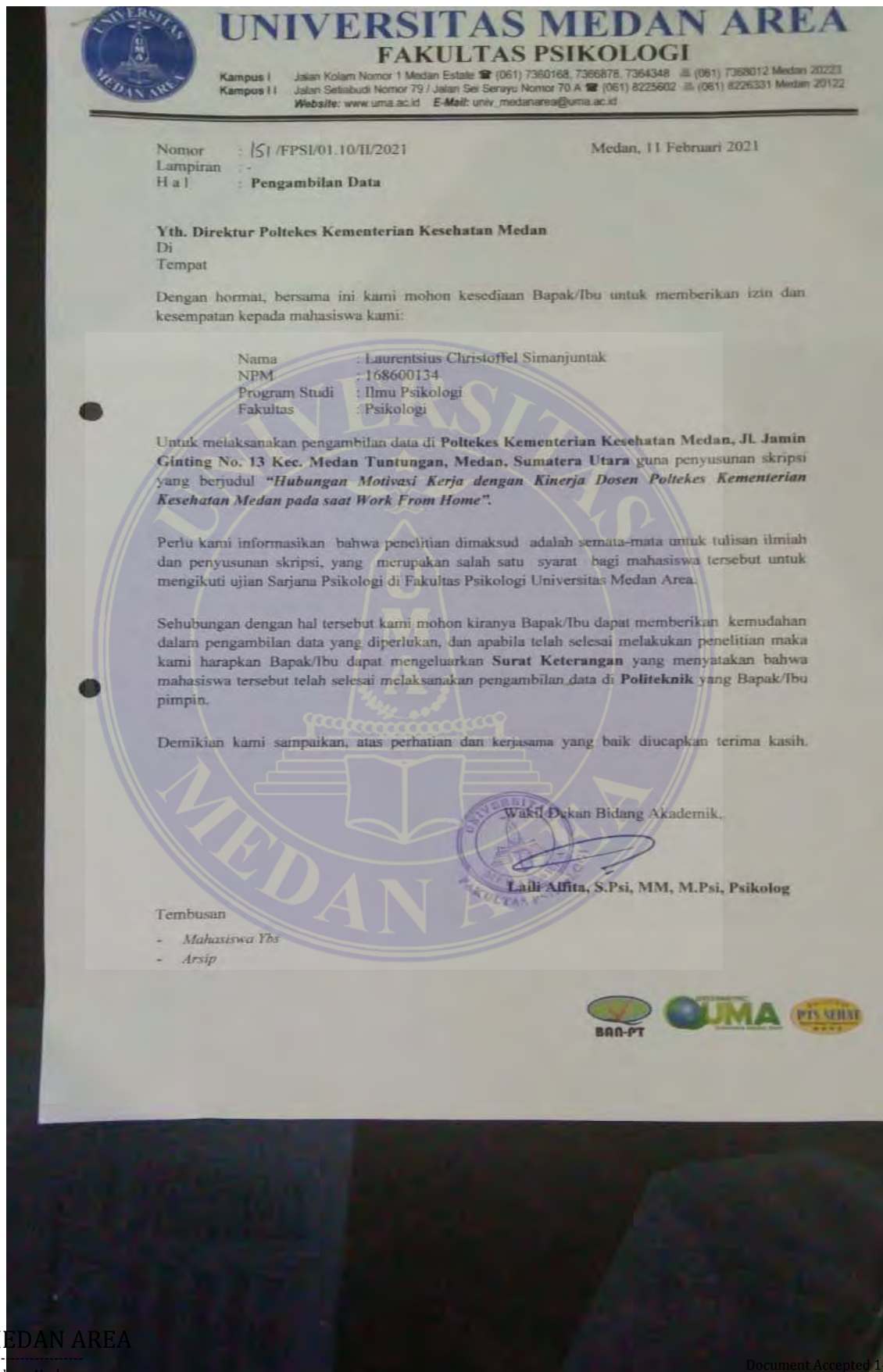
		MotivasiKerjaDo sen	Kinerja
MotivasiKerjaDosen	Pearson Correlation	1	,336
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,336	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	30







LAMPIRAN F :

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



 **KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
SUMBERDAYA MANUSIA KESEHATAN
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN
Jl. Jamin Ginting KM. 13,5 Kel. Lau Cih Medan Tuntungan Kode Pos : 20136
Telepon : 061-8368633 - Fax : 061-8368644
Website : www.poltekkes-medan.ac.id - email : poltekkes_medan@yahoo.com



SURAT KETERANGAN
Nomor : KP.02.07/00/03/ 164/2021

Ketua Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan menerangkan bahwa :


Nama : Laurentsius Christoffel Simanjuntak
Jenis Kelamin : Laki -laki
NPM : 168600134
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Medan dengan Judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Dosen Poltekkes Kementerian Kesehatan Medan pada saat *Work From Home* “ mulai tanggal 16 -20 Februari 2021

Surat keterangan ini dibuat atas permintaan yang bersangkutan guna untuk melengkapi data- data dalam penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebaik - baiknya

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 25 Februari 2021

Direktur

Dra. Idris Kurniayati M.Kes
NIP.196711101993032002