

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN DAN PEGAWAI POLITEKNIK SANTO THOMAS MEDAN

Veronika Saragih
Dosen Yayasan Teknik Santo Alberto

ABSTRAKSI

This study aim's to analyze influence of motivation factors towards lecturers and administration staffs at Politeknik Santo Thomas Medan which is considered to determine the achievement. The data samples are all lecturers and administration staff of Politeknik Santo Thomas Medan. The independent variable are motivation factors, such as, physiological, safety job security, social, appreciation and self actualization need. This study uses multiple regression analysis model. The validity test conducted to 50 respondents to answer the questionnaire whith Product Moment Correlation Model. The result shows that independent variable. It is expected that the foundation, and staffs be come the main influential factor to improve the achievment of lecturers and administration staffs at Politeknik Santo Thomas Medan.

Kata kunci: *factors, motivation, lecturer, staff*

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor utama/penting dalam proses produksi. Terlihat jelas dalam hubungan interaksinya antara faktor manusia dalam interaksinya dengan faktor produksi lain, seperti Fasilitas, sarana, prasarana, Kebutuhan, pendidikan, dan metode. Ditinjau dari sisi organisasi, semangat dan kegairahan kerja Dosen dan Pegawai yang tinggi dapat mendorong lembaga untuk meningkatkan kualitasnya sehingga sesuai dengan target yang telah direncanakan untuk mencoba menganalisis dan membahas bahwa manusia perlu adanya suatu motivasi, dorongan dan atau semangat dalam usaha untuk mencapai tujuannya, manusia harus bekerja dan rela berkorban serta berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Adapun manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah dengan kebutuhan faktor-faktor motivasi dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai/Dosen dan Pegawai Hal ini dapat memotivasi kinerja Dosen dan Pegawai dalam meraih prestasi. Motivasi yang ada diluar diri seseorang harus ditimbulkan oleh pimpinan agar faktor-faktor diluar diri seseorang itu turut mempengaruhi produktivitas. Perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, setiap orang memasuki suatu organisasi atau perusahaan, karena ia berkeyakinan melalui organisasi itu, kebutuhan dan harapannya dapat terpenuhi. Sebagian dari kebutuhan itu adalah kebutuhan primer seperti kebutuhan akan makan,

minum, pakaian dan tempat tinggal. Sedang kebutuhan lain seperti kebutuhan akan harga diri, status, aviliasi dengan orang lain, kasih sayang, penonjolan diri dan lainnya adalah sebagai kebutuhan sekunder. Kebutuhan tersebut berbeda dan berubah dari waktu kewaktu bagi masing-masing orang.

Pemenuhan kebutuhan bagi Dosen dan Pegawai adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap Dosen dan Pegawai atau bertindak melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan produktifitas kerjanya. Pekerja akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat apabila perusahaan atau organisasi dapat memenuhi harapan yang dirasakan sebagai kebutuhan mereka, sebaliknya akan merasa tidak puas dan tidak termotivasi apabila harapan-harapan dan kebutuhannya tidak terpenuhi oleh organisasi/lembaga atau perusahaan.

Produktivitas seorang Dosen dan Pegawai biasanya terwujud sebagai prestasi Dosen dan Pegawai tersebut di lingkungan kerjanya. Seorang Dosen dan Pegawai ingin mencapai prestasi setinggi-tingginya dengan maksud untuk memperoleh imbalan sebanyakbanyaknya sesuai dengan prestasinya, karena dengan imbalan yang besar ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Tinggi atau rendahnya produktivitas Dosen dan Pegawai ternyata dipengaruhi oleh banyak

faktor, antara lain kemampuan kerja dan tersedianya fasilitas-fasilitas teknologi dan tersedianya bahan baku yang digunakan.

Dalam hal ini guna lebih meningkatkan produktivitas Dosen dan Pegawai dapat diusahakan dengan pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para pekerja, baik kebutuhan psikologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain, seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri. Makin tepat usaha pemberian motivasi maka prestasi pegawai makin tinggi, yang pada gilirannya hal ini akan menguntungkan kedua belah pihak, yaitu Dosen dan Pegawai dan perusahaan itu sendiri. Untuk meningkatkan prestasi kerja Dosen dan Pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka Dosen dan Pegawai perlu diberi motivasi. Agar motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kualitas Dosen dan Pegawai maka perlu dicari pemberian motivasi yang sesuai .

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penjelasan (*eksplanatory*) dengan teknik survey, yaitu penelitian dilaksanakan dengan menggunakan simple random sampling dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok.

2.1. Teknik Analisis Data

Pada hakekatnya tujuan dari analisa data adalah menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik karena memang salah satu fungsi statistik adalah menyederhanakan data. Disamping itu, statistik membandingkan hasil yang diperoleh dengan hasil yang terjadi secara kebetulan sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji apakah hubungan yang diamati memang benar terjadi karena adanya hubungan sistematis antara variabel-variabel yang diteliti (Singarimbun, 1989:108)

Setelah data diperoleh selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai. Analisis statistik yang dipakai adalah **Analisis Regresi Linier Berganda**.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas budaya organisasi dalam bentuk

inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin dan orientasi tim terhadap variabel terikat kinerja Dosen dan Pegawai.

Model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Keterangan

Y = prestasi kerja

X_1 = tingkat kebutuhan fisiologis

X_2 = tingkat kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja

X_3 = tingkat kebutuhan social

X_4 = tingkat kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri

b_0 = menunjukkan konstanta

e = merupakan variabel pengganggu

b_1, b_2, b_3, b_4 adalah koefisien regresi parsial

2.2. Pengujian Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi agar menghasilkan nilai parameter yang benar. Asumsi lain tersebut antara lain tidak terdapat adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah penunjukan adanya hubungan linear diantara variabel independen. Kondisi ini harus dihindari agar hasil pengujian tidak bias. Pengujian Multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *varian inflation factor* (VIF) yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinearitas jika nilai VIF-nya dibawah 10 (Supranto, 1995).

2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian faktor pengganggu (*error*) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu, suatu model regresi harus terhindar dari faktor pengganggu. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi spearman. Apabila nilai korelasi *Spearman's* dibawah 0.7 berarti model regresi menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai rho diatas 0,7 maka model regresi menunjukkan adanya permasalahan Heteroskedastisitas. (Supranto, 1995).

2.3. Pengujian Hipotesis Satu

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel

independen terhadap variabel dependen. Hipotesis statisril: dinyatakan sebagai berikut: $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$, berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq \beta_6 \neq 0$, berarti bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka Nilai F_{hitung} dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independent

Sedangkan F_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan (a) sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari variabel tentang gambaran penelitian yang dimaksud.

Untuk menentukan sebuah butir pertanyaan dari instrumen angket tersebut valid atau tidak, r hitung dikonsultasikan dengan tabel rxy product moment, dengan taraf signifikan 5% dan N sebanyak 75 responden. Rxy tabel dengan $N=75$ adalah 0.2770.

Setelah melalui uji validitas instrumen, sebagaimana tersebut dalam lampiran, maka dapat ditampilkan hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.1. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Instrumen	r Hitung	Keputusan
X1	X1.1	0.4096	Valid
	X1.2	0.4654	Valid
	X1.3	0.2742	Valid
	X1.4	0.5621	Valid

	X1.5	0,1577	Tidak Valid
X2	X2.1	0.6484	Valid
	X2.2	0.6796	Valid
	X2.3	0.6553	Valid
	X2.4	0,6850	Valid
	X2.5	0.3060	Valid
X3	X3.1	0.6694	Valid
	X3.2	0.5533	Valid
	X3.3	0.3162	Valid
	X3.4	0.5089	Valid
	X3.5	0,3064	Valid
X4	X4.1	0.5954	Valid
	X4.2	0.6759	Valid
	X4.3	0.5062	Valid
X5	X5.1	0.6026	Valid
	X5.2	0.7326	Valid
	X5.3	0.5414	Valid
Y	Y1.1	0.5619	Valid
	Y1.2	0.5384	Valid
	Y1.3	0.2063	Valid
	Y1.4	0.3873	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian yang dinyatakan valid, telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan dan digunakan untuk analisis berikutnya.

3.2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat itu dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan, untuk mengukur reliabilitas dalam suatu instrumen menggunakan *Alpha Cronbach* yang didasarkan pada rata-rata korelasi butir data instrumen pengukuran. Suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan nilai r_{tabel} . Hasil uji reliabilitas item instrument dapat dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4.2. Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	1,0260	Reliabel
X2	1,0182	Reliabel
X3	1,0180	Reliabel
X4	1,0234	Reliabel
X5	1,0213	Reliabel
Y	1,0195	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang

digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi beberapa asumsi klasik. Asumsi klasik (asumsi dasar) dalam model regresi diperlukan untuk menghasilkan penaksir yang tidak bias, terpenuhinya asumsi dasar maka penaksiran koefisien yang diperoleh tidak bias, sebaliknya jika asumsi dasar tidak terpenuhi mengakibatkan penaksiran koefisinya menjadi bias yang pada akhirnya dapat menimbulkan interpretasi dan kesimpulan yang salah.

Variabel Bebas	B	T	Keterangan
(X ₁)	0,830	2,291	Signifikan
(X ₂)	0,956	7,391	Signifikan
(X ₃)	0,911	6,098	Signifikan
(X ₄)	1,336	5,083	
(X ₅)	1,390	5,177	
Konstanta	13,355		
Variabel Terikat: Kinerja pegawai (Y)			
R	=	0,323	
R ²	=	0,104	
F	=	10,256	
Prob.	=	0,000	
F _{tabel} ($\alpha = 0,05$)	=	3,9685	
t _{tabel} ($\alpha = 0,05$)	=	1,6654	

3.1.4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan Chi kwadrat yang diperoleh dan pengujian hipotesis. Kriteria terjadinya multikolinearitas adalah apabila nilai Chi Kwadrat lebih besar dari 90 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai Chi Kwadrat nya dibawah 90 maka model regresi tidak mengandung multikolinearitas (Gujarati 1992:293).

Hasil pengujian asumsi multikolinearitas ini disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 3.3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Chi kwadrat	Keputusan
1	X ₁	50,81	Tidak terdapat multikolinearitas
2	X ₂	51,44	Tidak terdapat Multikolinearitas
3	X ₃	79,64	Tidak terdapat Multikolinearitas
4	X ₄	87,29	Tidak terdapat Multikolinearitas
5	X ₅	87,93	Tidak terdapat Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas, karena nilai Chi Kwadrat adalah dibawah batas kriteria tentang adanya masalah multikolinearitas, yaitu 90. Dengan demikian, data tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda untuk setiap variabel independennya.

3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel berikut adalah hasil perhitungan dari uji regresi linier berganda dengan bantuan *Statistical Package for Social Science*.

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,355 + 0,830 X_1 + 0,960 X_2 + 0,911 X_3 + 1,336 X_4 + 1,390 X_5$$

Koefisien regresi Kebutuhan Fisiologis sebesar 0,830 menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kebutuhan Fisiologis akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi dosen . Koefisien regresi Kebutuhan Sosial sebesar 0,911 menunjukkan bahwa adanya peningkatan pemenuhan kebutuhan sosial akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi dosen.

Koefisien regresi Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja sebesar 0,956 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keselamatan dan keamanan kerja akan menyebabkan peningkatan prestasi dosen.

Koefisien regresi Kebutuhan penghargaan sebesar 1,336 menunjukkan bahwa adanya peningkatan pemenuhan kebutuhan penghargaan akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi dosen.

Koefisien regresi kebutuhan aktualisasi diri sebesar 1,390 menunjukkan bahwa adanya peningkatan pemenuhan kebutuhan aktualissi diri akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi pegawai.

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,323, hal ini menunjukkan bahwa

besarnya hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai sebesar 0.653.

Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0.104, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi pegawai sebesar 0.104 atau (10,4 %) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

4.3. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti tampak pada tabel Diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10.256 dengan tingkat Sig. F sebesar 0.000. Nilai F_{hitung} tersebut lebih besar dibandingkan F_{table} sebesar 3.9685 dan nilai Sig. F lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa Kebutuhan yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Sosial, keselamatan dan keamanan kerja, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja Dosen politeknik santo Thomas Medan.

4.4. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis (X_1)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0.1830 dengan nilai $t_{hitung} = 2.291$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 1.6654$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ lebih besar dari 0,05, jadi dihasilkan bahwa sistem informasi penggajian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi pegawai.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (X_2)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi keselamatan dan keamanan sebesar 0.960 dengan nilai $t_{hitung} = 2.923$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 1.6654$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ lebih kecil dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan keamanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai.

3) Kebutuhan Sosial (X_3)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi sistem informasi komputerisasi sebesar 0,911 dengan nilai $t_{hitung} = 3.590$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 1.6654$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ lebih kecil dari 0,05, jadi teruji bahwa sistem informasi

komputerisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi dosen.

4) Kebutuhan penghargaan (X_4)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi kebutuhan penghargaan sebesar 1.336 dengan nilai $t_{hitung} = 2.786$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 1.6654$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ lebih kecil dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi Dosen.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi Kebutuhan aktualisasi diri sebesar 1,390 dengan nilai $t_{hitung} = 1.474$ sedangkan nilai pada taraf $\alpha = 0,05$ nilai $t_{tabel} = 1.6654$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan lebih besar dari 0,05, jadi teruji bahwa tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan analisis diatas dan apabila dibuktikan dengan hipotesis kedua yang diuji secara parsial maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa, variabel Kebutuhan yang terdiri dari dari kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi dosen dapat diterima, sedangkan yang menyatakan bahwa variabel Kebutuhan yang terdiri dari dari Kebutuhan Fisiologis, dan Kebutuhan aktualisasi diri secara parsial berpengaruh terhadap prestasi karyawan tidak dapat diterima.

4.5. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan nilai koefisien regresi (β) antara variabel bebas, maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel kebutuhan sosial dimana nilai koefisien regresinya (β) sebesar 0.487. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi keselamatan dan keamanan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi Staf Dosen pada lembaga pendidikan Tinggi Politeknik Santo Thomas Medan..

Berdasarkan analisis diatas dan apabila dibuktikan dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja Dosen

Politeknik Santo Thomas Medan ternyata didukung oleh bukti empiris.

4.6. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linier secara simultan diperoleh bahwa faktor-faktor sistem informasi kepegawaian sebagai motivasi kerja yang terdiri dari sistem informasi penggajian, sistem komputerisasi, sistem informasi keselamatan dan keamanan kerja, sistem informasi penghargaan dan sistem informasi aktualisasi diri, berpengaruh baik secara simultan terhadap variabel kinerja dosen, serta dari kelima variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dosen adalah Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Motivasi berkaitan sangat erat dengan kemampuan hingga orang mengatakan ada kemampuan yang terkandung didalam pribadi orang yang penuh motivasi itu. Pada umumnya motivasi dilakukan sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan/Perusahaan untuk meningkatkan semangat gairah dan kerja guna meningkatkan hasil kerja, tetapi pemberian motivasi belum tentu mengenai sasaran (efektif) Manusia termotivasi oleh metode kerja yang kreatif dan partisipatif, bagi pimpinan harus mengetahui bagaimana kebutuhan dosen dengan mengamati perilaku mereka dan kemudian memilih cara apa yang digunakan supaya mereka mau bertindak sesuai dengan keinginan-keinginan agar pemberian motivasi dapat efektif.

4. Kesimpulan Dan Saran

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor Kebutuhan kepegawaian yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja para Dosen Politeknik Santo Thomas Medan.
2. Berdasarkan analisis bahwa, variabel Kebutuhan yang terdiri dari dari Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan kerja, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Staf Dosen dan pegawai pada politeknik Santo Thomas Medan, sedangkan Kebutuhan

Fisiologis, dan Kebutuhan aktualisasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Dosen Politeknik Santo Thomas Medan.

3. Berdasarkan analisis bahwa variabel Kebutuhan aktualisasi diri merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi Dosen Politeknik Santo Thomas Medan.

4.2. Saran

1. Dengan tidak adanya pengaruh varibel Kebutuhan Fisiologis terhadap prestasi kerja Dosen. Diharapkan yayasan lembaga politeknik Santo Thomas Medan dapat memberikan perhatian kepada Staf, Dosen tentang apa yang dibutuhkan dalam peningkatan Prestasinya guna menghindari ketidak percayaan Dosen terhadap Lembaga dan yayasan khususnya.
2. Diharapkan pihak yayasan tetap berusaha memperhatikan dan melakukan pemantauan secara berkala terhadap prestasi kerja Dosen.
3. Melihat kondisi yang demikian, nampaknya pihak manajemen perlu mengkaji dan mengevaluasi kinerja masing-masing staf, Dosen dan pegawai.
4. Perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap beberapa faktor atau variabel-variabel Kebutuhan lain yang kemungkinan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja para Dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok ,Jamaludin 1997,*Metode Penyusunan Kuesioner* ,Pusat Penelitian Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Andreanata,2000 , *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Perusahaan PT.HM.Sampoerna*, Universitas Merdeka, Malang
- Dharma, Agus ,1985,*Manajemen Prestasi kerja* , Rajawali , Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- John, Suprihanto, 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 1996 *Perilaku Organisasi, Konsep-Aplikasi-Motivasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, PT. Prehallindo, Jakarta