

ABSTRAK

Dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, disebutkan bahwa tugas dosen berkaitan dengan pelaksanaan tiga hal utama yaitu pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Karenanya kinerja dosen dalam bidang penelitian merupakan salah satu dari ukuran kinerja yang penting dalam penilaian kinerja dosen secara keseluruhan. Kinerja dosen yang baik secara langsung atau tidak langsung akan mendorong kinerja institusinya; sehingga pada akhirnya peran perguruan tinggi dalam menciptakan manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dalam iklim persaingan global dapat tercapai.

Tujuan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja dosen ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja penelitian dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, dan 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja penelitian dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metoda penelitian deskriptif untuk menghasilkan gambaran yang jelas mengenai fakta dan sifat serta hubungan sistematis antara variabel yang diamati. Penelitian ini merupakan *Explanatory Research* di mana dengan menggunakan metoda Analisis Jalur maka hubungan yang terjadi antar variabel dapat diteliti dengan akurat.

Penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Penelitian Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung ini memberikan hasil berkaitan dengan: 1) lingkungan kerja, motivasi dan kinerja penelitian dosen di STPB Bandung menunjukkan bobot nilai yang sedang atau menengah; 2) lingkungan kerja dan motivasi secara simultan memberi pengaruh terhadap kinerja penelitian sebesar 92,20%; 3) lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja penelitian sebesar 71,10%; 4) motivasi secara parsial memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja penelitian sebesar 22,94% dan 5) kinerja memberikan pengaruh langsung kepada motivasi sebesar 90,82%.

Hasil ini dapat diharapkan dapat menjadi masukan bagi Manajemen STPB untuk melakukan berbagai pengembangan dan perbaikan kinerja institusi maupun dosen, di mana prioritas perbaikan dapat difokuskan pada perbaikan lingkungan kerja yang diarahkan kepada perbaikan motivasi dosen.

ABSTRACT

Tri Dharma Perguruan Tinggi is the statement of the grand purposes of high education institutions in Indonesia to reach the objective of people's development through education. These three purposes are to perform teaching activities, to conduct research activities and to commit in the community development; which aim to lead the effort of developing people to adapt to the global competition. Research activity is one of the criteria where lecturers as part of the system obliged to perform a certain target performances. Lecturer's performances as individual will affect institution's performance, so that the focus of the lecturer's performance in the research area is important.

The objectives of the study on the effect of working environment and motivation to lecturer's performance was to understand: 1) the influence of working environment to lecturer's motivation at Bandung School of Tourism, 2) the effect of motivation to lecturer's research performance at Bandung School of Tourism; and 3) the influence of working environment to lecturer's research performance at Bandung School of Tourism.

The research was carried out using descriptive research method to result in a clear illustration of the relationship between observed variables. This research is also an explanatory research model, where the path analysis method applied to generate an accurate analysis of the model.

Research on The Effect of Working Environment and Motivation to Lecturer's Research Performance at Bandung School of Tourism gives results concern to: 1) descriptive value for working environment, motivation and research performances show these three variables are in their medium level; 2) together, working environment and motivation give simultaneous effect on research performance by 92,20%; 3) partially, working environment gives direct effect to research performance by 71,10%; 4) partially, motivation gives direct effect to research performance by 22,94% and 5) working environment gives direct effect to motivation by 90,82%.

It is expected that the result could become valuable information for the Bandung School of Tourism Management to conduct various improvements both on lecturers as individual and to the organization. Result shows that improvement should be focused on the working environment that would affect the lecturers' motivation.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	23
1.2.1 Identifikasi Masalah	23
1.2.2 Perumusan Masalah	25
1.3 Tujuan Penelitian	26
1.4 Manfaat Penelitian	27
1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian	28
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	29
2.1 Kajian Kepustakaan	29
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2.1.2 Lingkungan Kerja	31
2.1.2.1 Persepsi	34
2.1.2.2 Social Learning Theory	37
2.1.2.3 Teori of Planned Behavior	41
2.1.2.4 Model MARS	43

2.1.3 Motivasi	44
2.1.3.1 Teori Kebutuhan dari Maslow	45
2.1.3.2 Teori Motivasi dari McClelland	46
2.1.3.3 Teori Motivasi dari Maehr & Braskamp	49
2.1.3.4 Teori <i>Self-Determination</i> dari Edward L. Deci	49
2.1.3.5 <i>Goal Setting Theory</i> dari Edwin Locke.....	50
2.1.4 Kinerja	51
2.1.4.1 Kinerja Dosen	54
2.1.4.2 Kriteria Pengukuran Kinerja Dosen.....	60
2.2 Kerangka Pemikiran	62
2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	63
2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi	65
2.2.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja	66
2.3 Model dan Hipotesis Penelitian	71
2.3.1 Model Penelitian	71
2.3.2 Hipotesis Penelitian	71
BAB III OBYEK, SUBYEK DAN METODE PENELITIAN	73
3.1 Obyek dan Subyek Penelitian	73
3.2 Metode Penelitian	73
3.2.1 Metoda Penelitian yang Digunakan	74
3.2.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	76
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	78
3.2.3.1 Uji Validitas	78
3.2.3.2 Uji Reliabilitas	79
3.2.3.3 Pengujian Hipotesis dengan SPSS	80
3.2.4 Operasionalisasi Variabel	80
3.3 Teknik Analisis	86
3.4 Pengujian Hipotesis	88
3.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Keseluruhan	88

3.4.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial	89
3.5 Lokasi Penelitian	90

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa Data Responden	92
4.1.1 Analisa Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	93
4.1.2 Analisa Data Responden Berdasarkan Usia.....	93
4.1.3 Analisa Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	95
4.1.4 Analisa Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	96
4.1.5 Respon tentang Variabel Penelitian	96
4.1.5.1 Respon tentang Variabel Lingkungan Kerja.....	98
4.1.5.1.1 Struktur Kerja	99
4.1.5.1.2 Tanggung Jawab Kerja	102
4.1.5.1.3 Perhatian & Dukungan Pimpinan	107
4.1.5.1.4 Kerja Sama antar Kelompok	111
4.1.5.1.5 Kelancaram Komunikasi	113
4.1.5.1.6 Pengaturan Waktu Kerja	115
4.1.5.2 Respon tentang Variabel Motivasi	120
4.1.5.2.1 Kebutuhan akan Prestasi	121
4.1.5.2.2 Kebutuhan akan Relasi Sosial	127
4.1.5.2.3 Kebutuhan akan Otonomi	130
4.1.5.3 Respon tentang Variabel Kinerja	133
4.1.5.3.1 Jumlah Penelitian	134
4.1.5.3.2 Kualifikasi Publikasi	135
4.1.5.3.3 Kerja Sama	138
4.1.5.3.4 Kemandirian	139
4.1.5.3.5 Inisiatif	141
4.2 Pengujian Model.....	143
4.2.1 Uji Validitas (4.3).....	144
4.2.2 Uji Reliabilitas (4.3).....	146
4.2.3 Perhitungan Koefisien Jalur.....	147

4.2.3.1 Perhitungan Koefisien Jalur pada Model Struktural-1	150
4.2.3.2 Perhitungan Koefisien Jalur pada Model Struktural-2	153
4.3 Pengujian Hipotesis.....	155
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Penelitian (Y)	156
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Penelitian (Y)	157
4.3.3 Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja Penelitian (Y)	159
4.3.4 Pengujian Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi (Z).....	160
4.4 Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel...	162
4.5 Pembahasan.....	164
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 165
5.1 Kesimpulan	165
5.2 Saran	167
 DAFTAR PUSTAKA	 171

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 3.1 Profil Dosen Menurut Tingkat Pendidikannya.....	77
Tabel 3.2 Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian	78
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	83
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai r	88
Tabel 4.1 Jumlah Responden.....	92
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	93
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	94
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	95
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	96
Tabel 4.6 Nilai Bobot Standar	98
Tabel 4.7 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Struktur Kerja (Indikator Tugas Penelitian).....	100
Tabel 4.8 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Struktur Kerja (Indikator Organisasi untuk Tugas Penelitian).....	101
Tabel 4.9 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Struktur Kerja (Indikator <i>Role Perception</i>).....	103
Tabel 4.10 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Struktur Kerja (Indikator Komitmen)	104
Tabel 4.11 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Struktur Kerja (Indikator Ekspektasi Manfaat).....	106
Tabel 4.12 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Perhatian dan Dukungan Pimpinan (Indikator Arahan Profesional).....	107
Tabel 4.13 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Perhatian dan Dukungan Pimpinan (Indikator Fasilitas)	109
Tabel 4.14 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Perhatian dan Dukungan Pimpinan (Indikator Apresiasi dan Penghargaan).....	110

Tabel 4.15 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Kerja Sama antar Kelompok (Indikator Kualitas Kerja Sama).....	112
Tabel 4.16 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Kelancaran Komunikasi (Indikator Intensitas Komunikasi).....	114
Tabel 4.17 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Kelancaran Komunikasi (Indikator Kualitas Komunikasi).....	115
Tabel 4.18 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Pengaturan Waktu Kerja (Indikator Intensitas Ketersediaan Waktu).....	116
Tabel 4.19 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Pengaturan Waktu Kerja (Indikator Intensitas Fleksibilitas Penggunaan Waktu).....	116
Tabel 4.20 Variabel Lingkungan Kerja (X) pada Dimensi Pengaturan Waktu Kerja (Indikator Intensitas Kepercayaan Diri)	117
Tabel 4.21 Nilai Bobot Variabel Lingkunga Kerja (X).....	118
Tabel 4.22 Variabel Motivasi (Z) pada Dimensi Kebutuhan Prestasi (Indikator Tantangan).....	121
Tabel 4.23 Variabel Motivasi (Z) pada Dimensi Kebutuhan Prestasi (Indikator Tujuan dan Rencana).....	122
Tabel 4.24 Variabel Motivasi (Z) pada Dimensi Kebutuhan Prestasi (Indikator Pengaturan Sumber Daya).....	123
Tabel 4.25 Variabel Motivasi (Z) pada Dimensi Kebutuhan Prestasi (Indikator Pengaturan Resiko)	125
Tabel 4.26 Variabel Motivasi (Z) pada Dimensi Kebutuhan Prestasi (Indikator Umpan Balik)	126
Tabel 4.27 Variabel Motivasi (Z) pada Dimensi Kebutuhan Relasi Sosial (Indikator Kerja Sama).....	127
Tabel 4.28 Variabel Motivasi (Z) pada Dimensi Kebutuhan Relasi Sosial (Indikator Penerimaan Kelompok).....	128
Tabel 4.29 Variabel Motivasi (Z) pada Dimensi Kebutuhan Otonomi (Indikator Ambisi Kepemimpinan)	130
Tabel 4.30 Variabel Motivasi (Z) pada Dimensi Kebutuhan Otonomi (Indikator Kemampuan Persuasi).....	130
Tabel 4.31 Bobot variabel Motivasi (Z)	131
Tabel 4.32 Variabel Kinerja Penelitian (Y) pada Dimensi Jumlah Penelitian (Indikator Jumlah Penelitian yang Selesai).....	134

Tabel 4.33 Variabel Kinerja Penelitian (Y) pada Dimensi Jumlah Penelitian (Indikator Jumlah Penelitian yang Sedang Dikerjakan).....	134
Tabel 4.34 Variabel Kinerja Penelitian (Y) pada Dimensi Kualifikasi Publikasi (Indikator Publikasi pada Jurnal Internasional)	136
Tabel 4.35 Variabel Kinerja Penelitian (Y) pada Dimensi Kualifikasi Publikasi (Indikator Publikasi pada Jurnal Nasional Terakreditasi)	136
Tabel 4.36 Variabel Kinerja Penelitian (Y) pada Dimensi Kualifikasi Publikasi (Indikator Publikasi pada Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi).....	137
Tabel 4.37 Variabel Kinerja Penelitian (Y) pada Dimensi Kerja Sama (Indikator Keanggotaan Profesional)	138
Tabel 4.38 Variabel Kinerja Penelitian (Y) pada Dimensi Kemandirian (Indikator Kompetensi Pengetahuan).....	139
Tabel 4.39 Variabel Kinerja Penelitian (Y) pada Dimensi Kemandirian (Indikator Orientasi Hasil)	140
Tabel 4.40 Variabel Kinerja Penelitian (Y) pada Dimensi Inisiatif (Indikator Ketertarikan).....	141
Tabel 4.41 Variabel Kinerja Penelitian (Y) pada Dimensi Inisiatif (Indikator Menikmati Tugas Penelitian)	142
Tabel 4.42 Bobot variabel Motivasi (Y)	143
Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas	145
Tabel 4.44 Hasil Uji Reliabilitas	146
Tabel 4.45 Hasil Uji Koefisien Jalur untuk Model Struktural-1	151
Tabel 4.46 Hasil Uji Koefisien Jalur untuk Model Struktural-2	153
Tabel 4.47 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	161
Tabel 4.48 Ringkasan Besaran Pengaruh antar Variabel	162

DAFTAR GAMBAR

halaman

Gambar 1.1	Rencana Strategis Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung	19
Gambar 2.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi	36
Gambar 2.2	Model MARS.....	43
Gambar 2.3	Rancangan Model Penelitian.....	71
Gambar 3.1	Struktur Hubungan Sebab Akibat	86
Gambar 4.1	Hubungan Kausal Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Penelitian (Y).....	147
Gambar 4.2	Model Struktural-1.....	148
Gambar 4.3	Model Struktural-2.....	149
Gambar 4.4	Koefisien Jalur Model Struktural-1.....	153
Gambar 4.5	Koefisien Jalur Model Struktural-2.....	155