

ISBN : 978-602-17572-1-5 (jil. 1)

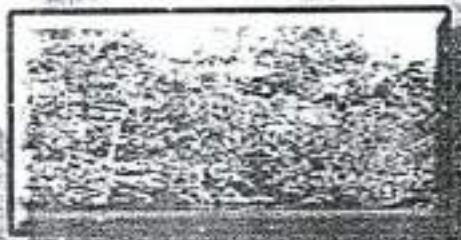
Prosiding

SEMINAR NASIONAL PERIKANAN INDONESIA
HASIL PENELITIAN PERIKANAN DAN KELAUTAN
TAHUN 2012

DAN

Jilid 1

PENANGKAPAN IKAN, MESIN KAPAL, PENGOLAHAN
HASIL PERIKANAN, SOSIAL EKONOMI PERIKANAN



PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI PERIKANAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELAUTAN DAN PERIKANAN
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

ISBN : 978-602-17572-1-5 (jil.1)

Prosiding

SEMINAR NASIONAL PERIKANAN INDONESIA HASIL PENELITIAN PERIKANAN DAN KELAUTAN TAHUN 2012

Jilid 1

PENANGKAPAN IKAN, MESIN KAPAL, PENGOLAHAN HASIL PERIKANAN, SOSIAL EKONOMI PERIKANAN

TIM EDITOR :

Penanggung Jawab	:	Dr. Djodjo Suwardjo, MMA
Pimpinan Redaksi	:	Syarif Syamsuddin, S.Pi, M.Si
Editor	:	Dr. Chandra Nainggolan (Sekolah Tinggi Perikanan) Prof. Dr. Achmad Sudrajat (Pusat Penelitian dan Pengembangan Perikanan Budidaya KP) Dr. Simon Masengi (Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan KP) Dr. Priyanto Raharjo (Sekolah Tinggi Perikanan) Yuliatih H. Sipahutar S.Pi, MM (Sekolah Tinggi Perikanan)
Staff Editor	:	Safurridjal M.Ed Siti Zahro, M. Si.Pi
Desain dan Tata letak	:	Rahmad Surya Hadi Saputra S.St.Pi, M.Sc
Alamat	:	Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) Sekolah Tinggi Perikanan Jl AUP No. 1 Po Box 7239 JKPSM – Pasar Minggu -Jakarta Selatan Telp/Fax : (021) 7805030, 78830275 Email : p3m_stp@yahoo.com

Kerja sama :



Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Perikanan (P2HP)
Gedung Mina Bahari 3, Lt. 13 Jl. Medan Merdeka Timur No.16



Pascasarjana Sekolah Tinggi Perikanan, KKP
Jl AUP No. 1 Po Box 7239 JKPSM – Pasar Minggu -Jakarta Selatan
Telp/Fax : (021) 7805030, 78830275



Fakultas Teknik Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Jl. Dermawangsa I No. 1, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12170, Indonesia
Fax (021) 7267657, Telp.(021) 7231948, Telp.(021) 7267655
<http://ubhatijaya.sapua.com/>

Penanganan Ikan di Atas Kapal Terhadap Kerusakan Fisik Ikan Cakalang (<i>Katsuwonus pelamis</i>)	
Oleh : Simson Masengi , Arpan N Siregar dan Noprido S Dwil	323 - 333
Studi Penanganan dan Susut hasil (losses) pada Penangkapan Udang di Laut Arafura	
Oleh : Simson Masengi, Yuliati H Sipahutar dan A Fauzi Sitompul	334 - 343
Pemanfaatan limbah sirip ikan lele untuk pembuatan Makanan camilan (Kripik Sirip Ikan Lele)	
Oleh : Siti Zachro Nurbani	344 - 349
Pemanfaatan Natrium Alginat dalam Pembuatan Minuman Kesehatan Effervescent Bercitarasa Jeruk Lemon	
Oleh : Supadmi, Arpan N Siregar, Adwin Widanarto, Budi Kurniawan, Rezy T Nelwan	350 - 356
Pengaruh Penambahan Karagenan dan Daun Sirih pada Pembuatan Pasta Gigi	
Oleh : Yuliati Sipahutar, Endang Sudariastuty , Adhe Hilda dan Khairunnisa.	357 - 362
Pengamatan Parasit <i>Gnathostoma</i> (Nematoda: Gnathostomatidae) pada Belut (<i>Synbranchidae</i>) hidup	
Oleh : Yuliati H. Sipahutar, Nazori Djazuli, dan Saiful A Torada	363 - 370
Pengaruh Konsentrasi Krom Dan Syntan Pada Proses Penyamakan Kulit Ikan Nila (<i>Oreochromis Niloticus</i>) Terhadap Kualitas Fisik Dan Kimia	
Oleh : Bestynar Kumawang Sita	371 - 376

MAKALAH ORAL SOSIAL EKONOMI

Implementasi Program Industrialisasi Perikanan Tengkap Laut di PPN Pelabuhan Ratu	
Oleh : Armen Zulham, Risna Yusuf dan Budi Wardono	377 - 389
Model Pengembangan Ekonomi Kawasan di Kabupaten Lamongan	
Oleh : Budi Wardono dan Risna Yusuf	390 - 397
Integrasi Usaha Perikanan Budidaya di Kabupaten Gunungkidul	
Oleh : Budi Wardono, Christina Yulliaty dan Aristo	398- 405
Sistem Kerja di Perguruan Tinggi dengan Motivasi Kerjanya pada Sekolah Tinggi Perikanan	
Oleh : Dadan Zulkifli	406 - 414
Implementasi Pugar dalam Upaya Peningkatan Produksi dan Pendapatan Petambak Garam di Kabupaten Pati	
Oleh : Diana Hestiawati dan Mei Dwi Erlina	415 - 425
Pengembangan Klaster Ekonomi Lokal Melalui Metode Perencanaan Partisipatif di Kawasan Delta Mahakam Kabupaten Kutai Kartanegara	
Oleh : Eko Sugiharto	426 - 433
Analisis Modal Sosial Dalam Rantai Pasok Rumput Laut <i>Euchema Coronata</i> di Kabupaten Sumbawa	
Oleh : Ellen Suryanegara dan Hikmah	434 - 444
Kearifan Lokal Masyarakat Nelayan Di Perkampungan Atas Air Selangan Laut, Pesisir Bontang	
Oleh : Elly Purnamasari, Erwan Sulistianto, Komsanah Sukarti, Mohamad Ma'ruf.	445 - 457

SISTEM KERJA DI PERGURUAN TINGGI DENGAN MOTIVASI KERJANYA PADA SEKOLAH TINGGI PERIKANAN¹

Dadan Zulkifli³

ABSTRACT

ABSTRACT
The main purpose of this study is to know the correlation among lecturers' job satisfaction and their perception of working system to their working motivation. This research was conducted at Sekolah Tinggi Perikanan which is located on jalan Raya AUP Pasar Minggu South Jakarta from September up to November 2008. The result of the study showed that the correlation between job satisfaction and lecturer's motivation is significantly strong positive ($r = 0.734$), the correlation between perceptions of lecturers to the working college system is significantly strong positive ($r = 0.652$) and the correlation between lecturers job satisfaction and their perception of working college system to the working motivation is 0.825 at significance level of 5%.

Keyword: lecturers' job satisfaction.

PENDAHULUAN

Dosen sebagai anggota organisasi perguruan tinggi dalam melaksanakan tugasnya dituntut sejalan dengan sistem kerja yang dijalankan di dalam organisasi dan sistem kerja di lingkungan organisasi pemerintah sering disebut birokrasi. Gering Supriyadi (1999), menyebutkan bahwa birokrasi secara umum dapat diartikan suatu tatanan kegiatan yang didasarkan pada aturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan organisasi pemerintah. Selanjutnya Dia (1999), juga mengatakan pada hakikatnya birokrasi mempunyai makna pengorganisasian yang tertib, tertata dan teratur dalam hubungan kerja yang berjenjang serta mempunyai prosedur kerja yang tersusun secara jelas dalam suatu tatanan organisasi.

Sistem kerja di perguruan tinggi dapat diartikan sebagai kegiatan pengorganisasian yang didasarkan pada aturan dan norma yang jelas dalam hubungan kerja yang sesuai prosedur demi terselenggaranya tugas atau tujuan organisasi perguruan tinggi yaitu tridarma perguruan tinggi secara efisien dan efektif.

Sekolah Tinggi Perikanan (STP) adalah sebuah lembaga pendidikan tinggi negeri kedinasan yang melakukan upaya pengembangan program pendidikan profesional dibidang perikanan dan sekaligus sebagai suatu organisasi yang mencakup unsur sistem kerja dan profesional akademik (dosen). Suatu masalah yang berupa ketidakpuasan kerja dan motivasi kerja bisa saja terjadi dalam lembaga tersebut. Oleh karena itu untuk mengungkapkan masalah tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja dosen.

METODE PENELITIAN

METODE PENELITIAN
Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Perikanan yang berlokasi di jalan Raya AUP Pasar Minggu Jakarta Selatan. Waktu Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan September 2008 sampai dengan Nopember 2008.

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survey dengan teknik analisis korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dosen dan persepsiya tentang sistem kerja perguruan tinggi dengan motivasi kerja dosen.

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Sekolah Tinggi Perikanan, yaitu sebanyak 101 orang. Sementara jumlah sample penelitian sebanyak 25 orang.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (questioner) yang berbentuk daftar pernyataan yang diisi oleh responden.

¹ Makalah dipresentasikan pada Seminar Nasional Perikanan Indonesia, Sekolah Tinggi Perikanan, Samarinda, 2016.

Jakarta 13-14 November 2012
Pengembangan Sumberdaya Sekolah Tinggi Perikanan, Jakarta

menggunakan Rumus Korelasi Produc Momen. Suatu butir soal ditentukan oleh besarnya harga r hitung pada alfa = 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal dinyatakan valid atau sah. Untuk mengukur reliabilitas instrument penelitian digunakan Rumus Alpha Cronbach. Koefesien reliabilitas yang diperoleh berpedoman pada klasifikasi Guilford: $r > 0,8$: sangat kuat; $0,6 < r > 0,8$: kuat; $0,4 < r > 0,6$: sedang. Alat ukur (instrument) dikatakan realibel apabila memiliki koefesien reliabilitas yang bermakna sekurang-kurannya kuat.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis (uji hipotesis) dengan analisis korelasi. Sebelum dilakukan analisis korelasi, dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan seperti uji normalitas dan linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja

Setelah melalui proses ujicoba, ternyata bahwa 16 butir pernyataan layak untuk digunakan dilihat dari validitas dan reliabilitasnya. Dengan demikian maka skor maksimum yang dapat diperoleh seorang responden adalah sebesar 80. Data yang terkumpul menunjukkan bahwa rentangan bagi skor kepuasan kerja adalah skor minimum 58 dan skor maksimum 75. Distribusi frekuensi dari data tersebut dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini, sedangkan grafiknya dapat dilihat pada gambar 1.

Tabel 1. Distribusi frekuensi skor kepuasan kerja

Nomor	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	58 - 60	3	12
2	61 - 63	3	12
3	64 - 66	7	28
4	67 - 69	6	24
5	70 - 72	3	12
6	73 - 75	3	12
		25	100,00

Sebagaimana hasil perhitungan, hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata untuk variabel kepuasan kerja sebesar 66,36 sedangkan standar deviasinya adalah 4,56 jika dirujuk pada angka-angka ini maka responden yang mempunyai kepuasan kerja tinggi adalah 3 responden atau 12%, yang tidak memiliki kepuasan kerja moderat adalah 3 responden atau 12%. Fakta mengisyaratkan bahwa sisanya, 19 responden atau 76%, berada dalam kategori skor menengah. Dengan demikian ternyata bahwa kepuasan kerja dosen sebagai objek penelitian ini yaitu para dosen Sekolah Tinggi Perikanan rata-rata mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sedang/moderat.



Gambar 1. Grafik kepuasan kerja dosen

Persepsi tentang sistem kerja perguruan tinggi

Instrumen persepsi tentang sistem kerja (sistem kerja) perguruan tinggi disusun sebanyak 20 butir pernyataan yang didasarkan pada skala sikap model Likert dengan menggunakan 5 opsi dimana skor 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk ragu-ragu, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju.

Setelah melalui proses ujicoba, ternyata bahwa jumlah butir pernyataan layak untuk digunakan dilihat dari validitas dan reliabilitasnya yaitu 15 butir pernyataan. Dengan demikian maka skor maksimum yang dapat diperoleh seorang responden adalah sebesar 75. Data yang terkumpul menunjukkan bahwa rentangan bagi skor persepsi dosen tentang PT adalah skor minimum 57 dan skor maksimum 74. Dengan rentangan tersebut diperoleh skor rata-rata 64,12 dan simpangan baku sebesar 4,465.

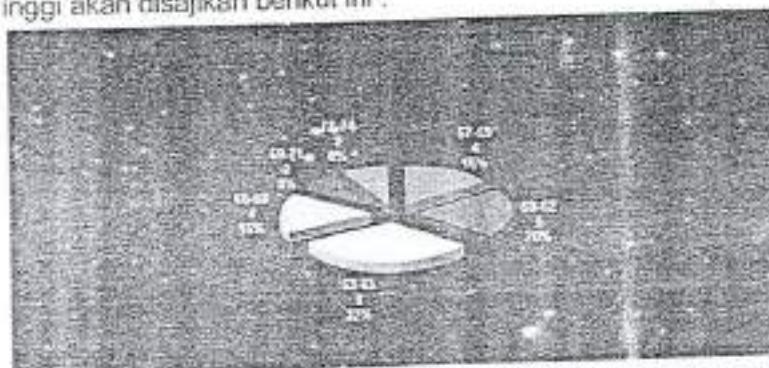
Distribusi frekuensi dari data tersebut dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini, sedangkan grafiknya dapat dilihat pada gambar 2.

Tabel 2. Distribusi frekuensi skor persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi

Nomor	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	57 - 59	4	16
2	60 - 62	5	20
3	63 - 65	8	32
4	66 - 68	4	16
5	69 - 71	2	8
6	72 - 74	2	8
		25	100,00

Sebagaimana hasil perhitungan di atas, maka persentase responden yang memiliki persepsi tinggi adalah 2 responden (8%), yang rendah adalah 4 responden (16%). Selebihnya, 19 responden atau (76%) memiliki persepsi tentang sistem kerja PT yang moderat. Dengan demikian ternyata bahwa persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi sebagai objek penelitian ini yaitu para dosen Sekolah Tinggi Perikanan rata-rata mempunyai persepsi tentang sistem kerja perguruan tinggi yang sedang/ moderat.

Sama halnya dengan variabel sebelumnya, distribusi skor yang terlihat pada gambar 2 juga mempunyai kecenderungan berdistribusi normal karena penumpukan skor juga terjadi pada bagian tengah. Untuk grafik skor persepsi tentang sistem kerja Perguruan Tinggi akan disajikan berikut ini :



Gambar 2. Grafik persepsi sistem kerja tentang perguruan tinggi

1. Motivasi Kerja

Data yang terkumpul menunjukkan instrument motivasi kerja yang layak untuk diperlakukan berjumlah 15 butir pernyataan, skor maksimum yang dapat diperoleh seorang responden adalah sebesar 75 dengan rentangan bagi skor motivasi kerja dosen adalah skor minimum 59 dan skor maksimum 70. Dengan rentangan tersebut diperoleh harga rata-rata 63,84 dan simpangan baku sebesar 2,835.

Distribusi frekuensi dari data tersebut dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini, sedangkan grafiknya dapat dilihat pada gambar 3.

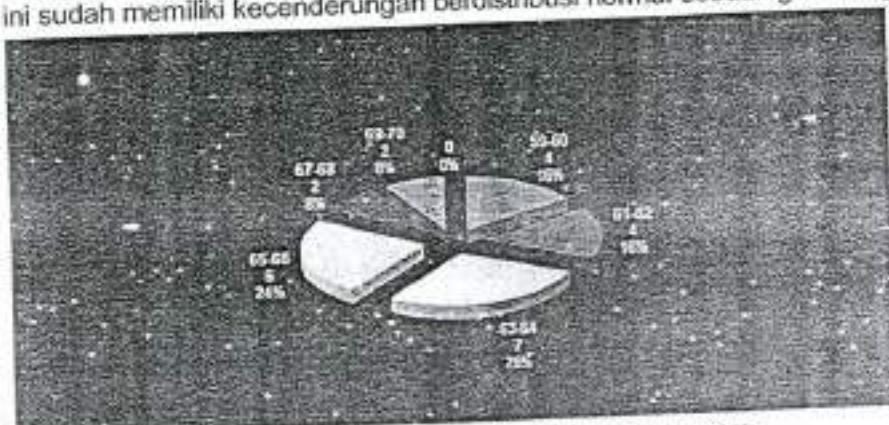
Tabel 3. Distribusi frekuensi skor motivasi kerja

Nomor	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	59 - 69	4	4,17
2	61 - 62	4	4,17

3	63 - 64	7	8,33
4	65 - 66	6	4,17
5	67 - 68	2	12,50
6	69 - 70	2	16,66
		25	100,00

Sebagaimana hasil perhitungan di atas, maka prosentase responden yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah 2 responden (12%), sementara responden yang motivasi kerjanya rendah adalah 4 responden (16%). Selainnya, 19 responden atau (72%) memiliki motivasi kerja yang moderat. Dengan demikian terlihat bahwa sebagai objek penelitian ini yaitu para dosen Sekolah Tinggi Perikanan rata-rata mempunyai motivasi kerja yang sedang.

Sama halnya dengan variabel sebelumnya, distribusi skor yang terlihat pada gambar 3 juga mempunyai kecenderungan berdistribusi normal karena penumpukan skor juga terjadi pada bagian tengah. Jadi semua variabel yang dikaji dalam penelitian ini sudah memiliki kecenderungan berdistribusi normal sesuai grafiknya.



Gambar 3. Grafik motivasi kerja

ANALISA PENELITIAN

Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Karakter data penelitian akan menentukan teknik analisis data yang akan digunakan untuk membuktikan atau pengujian hipotesis. Oleh karena itu sebelum pelaksanaan analisis data yang menguji hipotesis, dilakukan pemeriksaan atau pengujian terhadap data itu. Pertama pengujian persyaratan analisis data yang digunakan disini adalah *Uji Normalitas* dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Uji normalitas yang dilakukan disini guna untuk mengetahui apakah populasi data yang dianalisa berdistribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Dwi Priyatno). Sedang untuk Perhitungan selanjutnya dilakukan dengan alat bantu SPSS 13 for Window.

Uji Normalitas Data Motivasi Kerja (Y)

Pengujian terhadap data tentang Motivasi Kerja (Y) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk motivasi kerja dosen sebesar 0,200, karena signifikansi untuk variable Y lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variable motivasi kerja dosen berdistribusi normal.

Uji Normalitas Data Kepuasan Kerja (X₁)

Pengujian terhadap data tentang kepuasan Kerja (X₁) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kepuasan kerja dosen sebesar 0,200, karena signifikansi untuk

variable (X_1) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variable motivasi kerja dosen berdistribusi normal.

Uji Normalitas Persepsi tentang Sistem Kerja Perguruan Tinggi (X_2)

Pengujian terhadap data tentang sistem kerja di perguruan tinggi (X_2) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk sistem kerja di perguruan tinggi sebesar 0,146. karena signifikansi untuk variable (X_2) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variable motivasi kerja dosen berdistribusi normal.

Berdasarkan hal di atas, dapat disimpulkan bahwa populasi dari semua variabel data penelitian ini yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan untuk adanya normalitas terhadap data telah terpenuhi.

Uji Linearitas

Pengujian persyaratan analisis data yang digunakan selanjutnya adalah *Uji Linearity*. Uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah data semua variable bergerak pada arah yang sama. Dua variable dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila jika signifikansi *Linearity* kurang dari 5% atau 0,05 (Dwi Priyatno). Sedang untuk linearitas, Perhitungan selanjutnya dilakukan dengan alat bantu SPSS 13 for Windows dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05.

Uji Linearitas Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (Y)

Pengujian terhadap Linearitas Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (Y) dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya < 0,05. Karena signifikansi untuk kedua variable lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable kepuasan kerja dan motivasi kerja dosen terdapat hubungan yang linear.

Uji Linearitas Persepsi Sistem Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (Y)

Pengujian terhadap Linearitas persepsi dosen tentang sistem kerja PT (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya < 0,05. Karena signifikansi untuk kedua variable lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable persepsi dosen tentang sistem kerja PT dan motivasi kerja dosen terdapat hubungan yang linear.

Sesuai dengan hasil analisa data yang di tulis diatas dapat diketahui bahwa model antara variable bebas dengan terikat berbentuk linear secara berarti dan layak untuk mengadakan uji korelasi dan regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variable bebas penelitian ini berhubungan satu sama lain. Jika kedua variable bebas tersebut berhubungan satu sama lain, maka mereka tidak layak untuk dianalisis sebab mereka termasuk kedalam variable yang sama. Uji multikolinearitas dilakukan dengan metode *Variance Inflation Factor*.

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui nilai variance inflation factor (VIF) kedua variable, yaitu kepuasan kerja dosen dan persepsi dosen tentang sistem kerja adalah 1,218 yang berarti lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variable independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas. Hal itu sesuai dengan pendapat Santoso (2001) dalam Dwi Priyatno (2008), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variable tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variable bebas lainnya.

Berdasarkan hasil analisa perhitungan diatas maka semua persyaratan analisis untuk melaksanakan kajian korelasi dengan regresi sudah terpenuhi.

1. Pengujian Hipotesis

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian yang diajukan yaitu sebagai berikut:

a. Hubungan kepuasan kerja dosen (X_1) dengan motivasi kerjanya (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dosen (X_1) dengan motivasi kerjanya (Y).

Dari hasil analisis regresi linear sederhana antara kepuasan kerja dosen dengan motivasi kerjanya (r) adalah 0,734 sedangkan signifikansi koefisien korelasinya (Uji t) adalah 5,188 dengan $P. Value < 0,05$, adapun proses pengujianya dapat dilihat pada lampiran 5. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hal itu sesuai dengan apa yang dikatakan (Sugiono:2007) dalam (Dwi Priyatno:2008) yang menyatakan bahwa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut : $0,00 - 0,199 =$ sangat rendah; $0,20 - 0,399 =$ rendah; $0,40 - 0,599 =$ sedang; $0,60 - 0,799 =$ kuat; $0,80 - 1,000 =$ sangat kuat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi motivasi kerjanya. Seperti dapat dilihat pada table 7 berikut ini :

Tabel 4. Hasil analisa korelasi regresi linear sederhana kepuasan kerja dan motivasi kerjanya.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.519	1.97841

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,188 > 2,074$) dan $P. Value < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Karena nilai r_{xy} positif dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti kepuasan kerja dan motivasi kerja berhubungan secara positif, kuat dan signifikan.

Analisis regresi linear sederhana terhadap data penelitian dari perhitungan menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,459 dan konstanta b sebesar 33,374. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variable tersebut dapat disajikan oleh persamaan regresi: $\hat{Y} = 33,374 + 0,459X_1$. Untuk mengetahui keberartian regresi, persemaan regresi tersebut selanjutnya diuji dengan menggunakan uji F, adapun hasilnya adalah sebagaimana tertuang dalam table berikut ini:

Tabel 5. Tabel ANOVA untuk koefisien regresi linier sederhana kepuasan kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,336	1	105,336	26,912
	Residual	90,024	23	3,914	
	Total	195,360	24		

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Hasil analisis varian sebagaimana yang tersaji dalam tabel tersebut diatas, menyimpulkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah linear dan signifikan.

Selanjutnya karena koefisien korelasi $r_{xy} = 0,734$ maka diperoleh koefisien determinasinya sebesar $r^2 = 0,519$ yang berarti bahwa 51,9% varian motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja.

Berikutnya adalah menghitung besaran korelasi parsial. Langkah ini dimaksudkan untuk mencari besaran korelasi variable X_1 dan Y secara parsial dengan cara mengisolasi pengaruh yang diberikan variable lain serta untuk menguji apakah hubungan yang terjadi tersebut berlaku untuk populasi. Sesuai dengan analisis data, koefisien korelasi parsial X_1 dengan Y dikontrol oleh $X_2 = 0,667$ signifikan karena nilai t-hitung = $4,203 > t$ -tabel = 2,074 yang berarti hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja tetap berarti walaupun dikontrol oleh persepsi tentang sistem kerja. Artinya hubungan yang terjadi ada pada taraf hubungan yang kuat dan signifikan sehingga berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

b. Hubungan persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi (X_2) dengan motivasi kerjanya (Y).

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi tentang sistem kerja perguruan tinggi (X_2) dengan motivasi kerjanya (Y).

Dari hasil analisis regresi linear sederhana antara persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi dengan motivasi kerjanya di dapatkan nilai (r) = 0,652 sedangkan signifikansi koefisien korelasinya (Uji t) adalah 4,128 dengan P. Value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variable persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi dan motivasi kerjanya. Sedangkan arah hubungan kedua variable tersebut adalah positif karena nilai r_{xy} positif, dimana ini berarti semakin tinggi persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi semakin tinggi motivasi kerjanya. Seperti dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 6. Hasil analisa korelasi persepsi dosen tentang sistem kerja PT dan motivasi kerjanya.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^b	.426	.401	2.20891

a. Predictors: (Constant), persepsi dosen tentang birokrasi PT

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t$ -tabel ($4,128 > 2,074$) dan P. Value < 0,05 maka H_0 ditolak. artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi dengan motivasi kerjanya. Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi)

Analisis regresi linear sederhana terhadap data penelitian dari perhitungan menghasilkan koefisien regresi b sebesar 0,417 dan konstanta sebesar 37,117. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variable tersebut dapat disajikan oleh persamaan regresi: $\hat{Y} = 37,117 + 0,417X_2$. Untuk mengetahui keberartian regresi, persamaan regresi tersebut selanjutnya diuji dengan menggunakan uji F, adapun hasilnya adalah sebagaimana tertuang dalam table berikut ini:

Tabel 7. Tabel ANOVA untuk koefisien regresi linier sederhana persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi dan motivasi kerjanya.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83,136	1	83,136	17,039	.000 ^b
Residual	112,724	23	4,879		
Total	195,360	24			

a. Predictors: (Constant), persepsi dosen tentang birokrasi PT

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Berikutnya adalah menghitung besaran korelasi parsial. Langkah ini dimaksudkan untuk mencari besaran korelasi variable X_1 dan Y secara parsial dengan cara mengisolasi pengaruh yang diberikan variable lain serta untuk menguji apakah hubungan yang terjadi tersebut berlaku untuk populasi. Sesuai dengan analisis data, koefisien korelasi parsial X_1 dengan Y dikontrol oleh $X_2 = 0,667$ signifikan karena nilai t -hitung = $4,203 > t$ -tabel = $2,074$ yang berarti hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja tetap berarti walaupun dikontrol oleh persepsi tentang sistem kerja. Artinya hubungan yang terjadi ada pada taraf hubungan yang kuat dan signifikan sehingga berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

b. Hubungan persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi (X_2) dengan motivasi kerjanya (Y).

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi tentang sistem kerja perguruan tinggi (X_2) dengan motivasi kerjanya (Y).

Dari hasil analisis regresi sederhana antara persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi dengan motivasi kerjanya di dapatkan nilai (r) = $0,652$ sedangkan signifikansi koefisien korelasinya (Uji t) adalah $4,128$ dengan P . Value $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara variable persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi dan motivasi kerjanya. Sedangkan arah hubungan kedua variable tersebut adalah positif karena nilai r_{xy} positif, dimana ini berarti semakin tinggi persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi semakin tinggi motivasi kerjanya. Seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil analisa korelasi persepsi dosen tentang sistem kerja PT dan motivasi kerjanya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,652 ^a	0,426	0,401	2,20891

a. Predictors: (Constant), persepsi dosen tentang birokrasi PT
b. Dependent Variable: motivasi kerja

Oleh karena nilai t -hitung $>$ t -tabel ($4,128 > 2,074$) dan P Value $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi dengan motivasi kerjanya. Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

Analisis regresi linear sederhana terhadap data penelitian dari perhitungan menghasilkan koefisien regresi b sebesar $0,417$ dan konstanta sebesar $37,117$. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variable tersebut dapat disajikan oleh persamaan regresi: $\hat{Y} = 37,117 + 0,417X_2$. Untuk mengetahui keberartian regresi, persamaan regresi tersebut selanjutnya diuji dengan menggunakan uji F, adapun hasilnya adalah sebagaimana tertuang dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Tabel ANOVA untuk koefisien regresi linier sederhana persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi dan motivasi kerjanya.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,136	1	83,136	17,029
	Residual	112,224	23	4,879	
	Total	195,360	24		

a. Predictors: (Constant), persepsi dosen tentang birokrasi PT
b. Dependent Variable: motivasi kerja

Hasil analisis varians sebagaimana yang tersaji dalam table tersebut diatas, menyimpulkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah linear dan signifikan.

Selanjutnya karena koefisien korelasi $r_{xyz} = 0,652$ maka diperoleh koefisien determinasinya sebesar $R^2 = 0,401$ yang berarti bahwa 40,1% varian motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja.

Berikutnya adalah menghitung besaran korelasi parsial. Langkah ini dimaksudkan untuk mencari besaran korelasi variable X_2 dan Y secara parsial dengan cara mengisolasi pengaruh yang diberikan variable lain. Sesuai dengan analisis data pada lampiran 5, koefisien korelasi parsial X_2 dengan Y dikontrol oleh $X_1 = 0,556$ signifikan karena nilai t -hitung = $3,134 > t$ -tabel = 2,074 yang berarti hubungan antara persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi dengan motivasi kerja tetap berarti walaupun dikontrol oleh kepuasan kerja X_1 .

c. Hubungan antara kepuasan kerja dosen (X_1) dan persepsi tentang sistem kerja perguruan tinggi (X_2) dengan motivasi kerjanya (Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini, adalah menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dan persepsi tentang sistem kerja perguruan tinggi (X_2) dengan motivasi kerjanya (Y).

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh koefisien korelasi ganda R sebesar 0,825, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil analisis regresi linier berganda

Mode I	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1.	.825(a)	.681	.652	1.68204	

a. Predictors: (Constant), Persepsi Dosen Tentang Sistem kerja PT, Kepuasan Kerja Dosen

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Dosen

Hasil analisis tersebut menyimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi ganda R = 0,825 menunjukkan terjadinya hubungan positif yang sangat kuat antara kepuasan kerja dosen dan persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi terhadap motivasi kerjanya. Analisis keberartian terhadap koefisien korelasi ganda (lampiran 5) tersebut menghasilkan nilai F hitung sebesar $23,525 > F$ tabel sebesar 3,443. Hubungan antara dua variable bebas dan variable terikatnya adalah positif dan signifikan. Hasil perhitungan ini sekaligus menolak hipotesis nol bahwa tidak ada hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepuasan kerja dosen dan persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi, dan konsekuensinya hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan koefisien korelasi ganda $R=0,825$ maka koefisien determinasinya diperoleh sebesar 0,652 yang berarti sumbangannya yang diberikan secara bersama-sama oleh kedua varians dari variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat, adalah sekitar 65,2%, sedangkan sisanya sebesar 34,8% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini. Dan model hubungan persamaan regresi $\hat{Y} = 23,6 + 0,349X_1 + 0,266X_2$

INTERPRETASI DATA

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Ini berarti bahwa secara umum, bagi dosen Sekolah Tinggi Perikanan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi tentang sistem kerja perguruan tinggi dengan motivasi kerjanya baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Untuk lebih jelasnya, hasil pengujian hipotesis tersebut dapat ditafsirkan sebagai berikut:

Pertama, hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerjanya. Dengan kekuatan hubungan (r) sebesar 0,734, dan nilai signifikansi koefisien korelasi (t hitung) sebesar $5,188 > t$ tabel (2,074) serta $P Value < 0,05$ hal ini menunjukkan arti bahwa ada

hubungan yang signifikan antara keduanya. Hubungan tersebut ada pada derajat kuat dan hubungan keduanya bersifat positif. Ini mengandung makna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dosen maka semakin tinggi pula motivasinya. Jadi dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dosen Sekolah Tinggi Perikanan berhubungan secara kuat, positif dan signifikan terhadap motivasi kerjanya.

Kedua, mengenai hubungan antara persepsi tentang sistem kerja perguruan tinggi dengan motivasi kerja, tampak adanya hubungan positif antara kedua variable tersebut yang mengandung makna bahwa semakin tinggi persepsi tentang sistem kerja perguruan tinggi, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Dengan kekuatan hubungan sebesar 0,652, maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel ini mempunya hubungan kuat dan arahnya positif sedangkan nilai signifikansi koefisien korelasi (t_{tulang}) sebesar $4,128 > t_{tabel}$ (2,074) serta $P\ Value < 0,05$ hal ini menunjukkan arti bahwa ada hubungan yang signifikan antara keduanya. Hubungan tersebut ada pada derajat kuat dan hubungan keduanya bersifat positif.

Tafsiran ketiga adalah menyangkut keterkaitan antara kepuasan kerja dosen dan persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi secara bersama-sama sebagai variabel bebas dengan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Diterimanya hipotesis kerja yang menyatakan hubungan positif antara kedua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat mengandung arti bahwa kedudukan kedua variabel bebas tersebut sebagai predictor varians motivasi kerja tidak perlu diragukan lagi.

Dengan koefisien korelasi ganda (r) sebesar 0,825 maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel ini mempunya hubungan sangat kuat dan arahnya positif sedangkan hasil analisis keberartian terhadap koefisiensi korelasi ganda tersebut menghasilkan nilai (F_{tulang}) sebesar $23,525 > F_{tabel}$ (3,443) hal ini menunjukkan arti bahwa ada hubungan yang signifikan antara keduanya.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara persepsi dosen tentang sistem kerja perguruan tinggi dengan motivasi kerjanya. Hal ini terlihat dari korelasi yang diperoleh sebesar $r = 0,652$ dan berarti $t_{tulang} = 4,128 > 2,074 = t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.
2. Terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dosen dan persepsi tentang sistem kerja perguruan tinggi secara bersama dengan motivasi kerjanya. Hal ini terlihat dari nilai $Ry_{12} = 0,825$ dan berarti $F_{tulang} = 23,525 > 3,443 = F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, Peter M. and Marshall W. Meyer. (1987). Sistem kerja Dalam Masyarakat Modern, diterjemahkan oleh Gary R. Yusuf. Jakarta: UI-Press.
- Dwi Priyatno. (2008). Mandiri Belajar SPSS. Jakarta: PT. Buku Kita
- Gering Supriyadi. (1999). Etika Sistem kerja. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
- H. Marlinis Yamin. (2006). Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Panji Anoraga. (2006). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2001). Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Praminto Adi et al. (2005). Pedoman Administrasi Kepegawaiannya Fungsional di Lingkungan Departemen Kelautan dan Perikanan. Jakarta: Biro Kepegawaian.
- Shill, Edward. (1993). Etika Akademis, diterjemahkan oleh A. Agus Nugroho. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Siagian, S. P.. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. (1996). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.