

**PERBEDAAN KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA : YUNITA FEBRIANI

NIM : 21 2012 211.P

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

**PERBEDAAN KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Ekonomi



Nama : YUNITA FEBRIANI

NIM : 21 2012 211.P

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yunita Febriani

NIM : 21 2012 211.P

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya akan sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2015

Penulis



Yunita Febriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PERBEDAAN KINERJA DOSEN DI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Nama : YUNITA FEBRIANI

NIM : 21 2012 211.P

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Program Studi : MANAJEMEN

Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Diterima dan disyahkan

Pada tanggal, 01 Desember 2014

Pembimbing,



Diah Isnaini, S.E., M.M

NIDN / NBM : 0207046301

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftubah Nurrahmi, S.E., M.M

NIDN / NBM : 0216057001 / 673.839

Motto dan Persembahan

Motto :

- *Jika kita ingin sukses janganlah mencari tahu alasan dimana kita akan mendapatkannya melainkan terustlah berjalan di bumi Allah dengan penuh keyakinan dan syukur bahwa sukses tersebut selalu Allah berikan dimanapun engkau menginginkannya.*
- *Barang siapa menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga. Dan tidaklah berkumpul suatu kaum disalah satu dari rumah-rumah Allah, mereka membaca kitabullah dan saling mengajarkannya diantara mereka, kecuali akan turun kepada mereka ketenangan, diliputi dengan rahmah, dikelilingi oleh para malaikat, dan Allah akan menyebut-nyebut mereka kepada siapa saja yang ada disisi-Nya. Barang siapa berlambat-lambat dalam amalannya, niscaya tidak akan bisa dipercepat oleh nasabnya. (H.R Muslim dalam Shehik-nya).*
- *"..Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka merubah keadaan diri mereka sendiri.."* Q.S.Ar-rad : 11)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Allah SWT, Rabb Semesta Alam
- Bapakku H.Aman & Ibuku Hj.Nurhana yang sangat kucintai.
- Saudara-saudaraku tersayang.
- Almamaterku.



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr.Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi dengan judul “**Perbedaan Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Palembang** “ ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda **H.Aman** dan Ibunda **Hj. Nurhana** yang telah memberikan dorongan semangat, do'a serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah. Dan kepada keempat saudaraku serta abangku yang selalu memberi dorongan dan semangat dengan penuh rasah cinta kepada penulis. Terimakasih Ya Allah , Engkau telah memberikan penulis keluarga dan orang tua yang terbaik dalam hidup ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis , baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan,

bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak **Dr.H. M Idris, S.E, M.Si.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak **Abid Djazuli, S.E, M.M.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu **Hj. Maftuha Nurrahmi, S.E, M.Si.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, serta selaku Pembimbing Akademik yang telah selalu memberi dorongan dan kembudahan kepada penulis.
4. Ibu **Diah Isnaini, S.E, M.M.**, selaku Pembimbing Skripsi yang telah selalu memberikan saran, ide, dan bimbingan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
5. Bapak Ibu **Dosen Pengajar** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, terimakasih atas ilmu dan bimbingannya selama penulis menjadi mahasiswa.
6. Bapak dan Ibu **Dosen Tetap** di Universitas Muhammadiyah Palembang terimakasih telah memberikan kesempatan waktunya kepada penulis dalam pengisian penyebaran Kuisisioner.
7. Ayukku tersayang **Yulia Puspita Sari, S.Si., M.Si., Didin Astriani, S.Si, M.Si., Hj. Dian Cahyawati, S.Si, M.Si., & Mas Muji Gunarto,**

S.Si, M.M., terima kasih yang selalu memberikan semangat bimbingan serta motivasi kepada penulis.

8. Abangku tercinta **Diki Wiguna** terimakasih yang telah selalu meberikan semangat, motivasi, bimbingan, pengertian serta kasih sayang kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan penuh semangat tepat pada waktunya.
9. Keponakan-keponakanku tersayang **Kakak M.Fahri A, Adek Azza, Adek Fakhri M, dan Tetez Azka**. Terimakasih yang memberikan semangat serta keceriaan kepada penulis.
10. Teman seperjuanganku angkatan 2011, **Amma, Sintya, Indah, Tia, Alen, Jun, Rian, Eris, Mira, Puput, Meti, Marlina, Mistriani, Hervika, Lasmiati, Boni, Cicig, Reni, Ima, Frenty dll**, terima kasih atas semua kebersamaan dan hari-hari yang indah selama kita kuliah.
11. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhirnya tak ada gading yang tak retak karena penulis sebagai manusia yang tak luput dari kesalahan dan kekurangan maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGSAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	viii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	ix
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRACT.....	vix
ABSTRAK.....	xv
BAB I.	PENDAHULUAN
	A. Latar Belakang Masalah..... 1
	B. Rumusan Masalah..... 7
	C. Tujuan Penelitian..... 7
	D. Manfaat Penelitian..... 7
BAB II.	KAJIAN PUSTAKA
	A. Penelitian Sebelumnya..... 9
	B. Landasan Teori..... 11
	Kinerja..... 11
	1. Kompetensi..... 12

2. Mottivasi	16
C. Hipotesis	20

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	21
B. Lokasi Penelitian	21
C. Operasionalisasi Variabel	22
D. Populasi dan Sampel	22
E. Data yang Diperlukan.....	24
F. Teknik Pengumpulan Data	25
G. Analisi Data dan Teknik Analisis	26
1. Analisis Data	26
2. Teknik Analisis	27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	29
1. Sejarah Singkat UMP.....	31
2. Visi dan Misi UMP	34
B. Karakteristik Responden	35
C. Tabulasi Indikator Variabel	40
1. Kompetensi	40
2. Motivasi	43
D. Pengujian One Way Manova	49
1. Pengujian Manova Secara Simultan.....	49
2. Pengujian Manova Secara Persial	51
3. Uji Beda nyata	52
E. Pembahasan	55

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	59
B. Saran	59

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	3
Tabel I.2	5
Tabel I.3	6
Tabel III.1	22
Tabel III.2	23
Tabel IV.1	36
Tabel IV.2	36
Tabel IV.3	37
Tabel IV.4	38
Tabel IV.1.5	38
Tabel IV.6	39
Tabel IV.7	39
Tabel IV.8	40
Tabel IV.9	41
Tabel IV.10	41
Tabel IV.11	43
Tabel IV.12	43
Tabel IV.13	43

Tabel IV.14.....	44
Tabel IV.15.....	45
Tabel IV.16.....	45
Tabel IV.17.....	46
Tabel IV.18.....	47
Tabel IV.19.....	47
Tabel IV.20.....	48
Tabel IV.21.....	49
Tabel IV.22.....	51
Tabel IV.23.....	52
Tabel IV.24.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	Tabulasi Kuisisioner Kompetensi dan Motivasi
Lampiran 3	Teknik Analisis One Way Manova
Lampiran 4	Foto Copy Surat Keterangan Telah Mengikuti Toefl
Lampiran 5	Foto Copy Sertifikat AIK
Lampiran 6	Foto Copy Aktivitas Bimbingan Skripsi

ABSTRAK

Yunita Febriani/212012211.P/2014/Perbedaan Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Palembang /Manajemen Sumberdaya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah perbedaan kinerja dosen secara signifikan di Universitas Muhammadiyah Palembang? dengan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja kerja dosen secara signifikan di Universitas Muhammadiyah Palembang, Jenis penelitian komperatif. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Palembang, dengan menggunakan Variabel kompetensi dan motivasi dosen. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, dengan sampel yang diambil sebanyak 160 responden dosen tetap. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik analisis *One Way MANOVA*.

Hasil yang diperoleh penelitian ini menunjukkan bahwa pada Analisis Variansi Univariat, keputusan dibuat berdasarkan satu statistika uji yaitu uji *F*, sedangkan statistik uji yang dapat digunakan adalah lain Pillai's Trace, Wilk's Lambda, Hotelling's Trace, Roy's Largest Root. Pengujian secara simultan antara faktor kopetensi dan motivasi dengan MANOVA menunjukkan bahwa tingkat perbedaan kinerja dosen antar Fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang yang diamati dari faktor *Kopetensi dan Motivasi* berbeda secara signifikan dengan selang kepercayaan sebesar 95%. Secara Parsial menunjukkan hasil yang sama, yaitu dengan selang kepercayaan sebesar 95% dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi atau motivasi dosen tiap fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang. Uji lanjut dengan hasil yang diperoleh menunjukan bahwa kompetensi dosen terbentuk dua kelompok perbedaan dimana Fakultas Ekonomi, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik dan Fakultas Kedokteran yang memiliki kompetensi paling tinggi, sedangkan pada variabel motivasi menunjukan bahwa terbentuk empat perbedaan kelompok dimana Fakultas Teknik yang memiliki Motivasi dosen yang paling tinggi.

Kata Kunci : Kompetensi Dosen, dan Motivasi Dosen

ABSTRACT

Yunita Febriani / 212012211.P / 2014 / Performance Differences Lecturer at the University of Muhammadiyah Palembang / Human Resources Management.

The problems of this study is there any significant difference in the performance of lecturers at the University of Muhammadiyah Palembang? with the aim of the study was to determine the differences in work performance significantly lecturer at the University of Muhammadiyah Palembang, type of comparative research. This research was conducted at the University of Muhammadiyah Palembang. using Variable competence and motivation of lecturers. The data used is primary data, the data collection techniques used in this study is a questionnaire, with a sample of 160 respondents taken tenured faculty. The data analysis technique used is by using One Way MANOVA analysis techniques.

The results of this study indicate that the Univariate Analysis of Variance, decisions are made based on the test statistic is the F test, while the test statistics that can be used is another Pillai's Trace, Wilk's Lambda, Hotelling's Trace, Roy's Largest Root. Simultaneous testing between competence and motivation factors with MANOVA showed that the level of performance differences between faculty lecturer at the University of Muhammadiyah Palembang observed of competence and motivation factors differed significantly with 95% confidence interval. Partial showed similar results, with 95% confidence interval can be said that there are significant differences between the competence or motivation of each faculty lecturer at the University of Muhammadiyah Palembang. Further trials with the results obtained by directing that the competence of lecturers formed two groups of difference where the Faculty of Economics, Faculty of Agriculture, Faculty of Engineering and Medicine Fakultas who have the highest competence, whereas the motivation variable indicates that formed four different groups of which the Faculty of Engineering who has Motivation lecturer the tallest.

Keywords: Competence Lecturer and Lecturer Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumberdaya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Pengelolaan sumberdaya manusia (SDM) di setiap organisasi merupakan langkah penting untuk menjamin kelangsungan organisasi dan keberadannya dalam posisi persaingan yang menguntungkan. Dalam pengelolaan sumberdaya manusia, hasil akhir yang dapat dilihat adalah kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan proses pengukuran kinerja yang secara umum mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif. Dengan penilaian kinerja pengembangan SDM dapat diarahkan pada peningkatan kompetensi dasar pegawai sesuai dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan baik internal maupun eksternal. Kompetensi dasar tersebut dibutuhkan untuk mengantisipasi dan meningkatkan daya saing serta daya kembang suatu organisasi, daya saing dimaksud adalah pada peningkatan kualitas baik output maupun pelayanan (internal dan eksternal). Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar. Bila disimak lebih lanjut dari apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah input menjadi output (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk

mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan atau tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya. Hasil kinerja seseorang atau organisasi akan mencerminkan prestasi kerja dari seseorang atau organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja salah satunya ialah perbaikan prestasi kerja.

Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) merupakan salah satu penyelenggara pendidikan tinggi yang berkepentingan dengan kinerja seluruh pegawainya baik dosen sebagai tenaga pengajar maupun karyawan. Tugas utama UMP adalah mencetak lulusan-lulusan terbaik sesuai dengan Visi Universitas Muhammadiyah Palembang yaitu : menjadi Universitas berstandar nasional dan menghasilkan lulusan berdaya saing tinggi serta unggul dalam ipteks yang berbasis keislaman pada tahun 2022 menuju universitas berstandar internasional. (Buku Pedoman Akademik dan Kemahasiswaan UMP, 2011). Tewujudnya visi ini harus didukung partisipasi seluruh civitas akademika di UMP, salah satunya adalah pendidik (dosen). Menurut Hasbullah (2011), selain sebagai seorang pendidik, dosen juga harus memiliki kemampuan lebih dalam berbagai bidang, seperti melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, menulis artikel ilmiah, menulis buku ajar. Hal itu sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi

yang meliputi Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian pada masyarakat. Melalui penelitian, dosen dapat mengembangkan pengetahuan baru dan mengaplikasikan dalam berbagai fenomena yang terjadi, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran dosen di kelas.

Dosen adalah komponen sumberdaya utama yang merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas pokok dan fungsi mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan, dan menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pelayanan atau pengabdian kepada masyarakat. Dosen menentukan mutu penyelenggaraan akademik perguruan tinggi. Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan standart pengukuran keberhasilan yang harus dicapai baik oleh sumberdaya manusia secara individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dosen sebagai salah satu komponen sumberdaya manusia dalam lembaga pendidikan tinggi perlu diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Berikut tabel jumlah seluruh dosen UMP :

Tabel I.1

Jumlah Dosen UMP Berdasarkan Fakultas

No	Tempat Bekerja	Jumlah (orang)		
		2011	2012	2013
1	Fakultas Teknik	59	59	59
2	Fakultas Pertanian	26	26	37
3	FKIP	53	53	66
4	Fakultas Ekonomi	50	50	49
5	Fakultas Agama Islam	51	51	22
6	Fakultas Hukum	51	51	54
7	Fakultas Kedokteran	20	20	24
Jumlah		310	310	311

Sumber : BAAK UMP, 2014

Berdasarkan Tabel I.1 diatas tampak jumlah seluruh dosen UMP tiga tahun terakhir relatif sama. Jumlah Dosen yang paling banyak terdapat pada FKIP yaitu sebanyak 21.22%,sedangkan dosen yang paling sedikit terdapat pada Fakultas Kedokteran yaitu sebanyak 7.71 %.

Dihubungkan dengan Tridarma Perguruan Tinggi, secara garis besar tugas dosen adalah mengajar, melakukan penelitian, melaksanakan kegiatan pengabdian dan kegiatan penunjang lain. Pelaksanaan tugas-tugas tersebut akan menentukan eksistensi dan kemampuan dosen melakukan pengembangan yang secara tidak langsung berdampak pada pengembangan perguruan tinggi. Bukti pelaksanaan tugas tersebut adalah ketersediaan berbagai karya tulis, karya pengabdian, publikasi, dan/atau bukti fisik lain. Bagi UMP, perestasi kinerja kerja melalui penelitian dosen selain menambah referensi pengetahuan, juga akan meningkatkan citra perguruan tinggi, menjadikan perguruan tinggi tersebut dikenal sebagai sumber pengembangan ilmu pengetahuan. Perguruan tingi diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memecahkan problema-problema pembangunan dalam memakmurkan dan mensejahterakan masyarakat. Satu indikator kemajuan sebuah universitas adalah seberapa besar universitas menghasilkan penelitian dan pengabdian yang bermutu dan berdaya manfaat kepada dosen itu sendiri, universitas, masyarakat, pemerintah, bangsa dan negara. Berikut ditampilkan hasil penelitian dosen-dosen UMP :

Tabel I.2

Kegiatan Penelitian Dosen UMP Berdasarkan Fakultas :

No	Fakultas	Jumlah (orang)			
		2011	2012		2013
			November	Desember	
1	Fakultas Teknik	11	7	9	3
2	Fakultas Pertanian	15	16	19	18
3	FKIP	-	-	1	-
4	Fakultas Ekonomi	3	24	21	31
5	Fakultas Agama Islam	-	3	3	-
6	Fakultas Hukum	-	-	-	-
7	Fakultas Kedokteran	-	2	-	-
	Jumlah Dosen yang melakukan Penelitian	29	59	53	52

Sumber : LPPM, 2014

Berdasarkan Tabel I.2 diatas tampak jumlah seluruh dosen UMP tiga tahun terakhir yang melakukan penelitian. Jumlah Dosen yang paling banyak melakukan penelitian pada tahun 2011 yaitu terdapat di Fakultas Pertanian yaitu sebanyak 51.7%, sedangkan pada tahun 2012 dan 2013 terdapat pada Fakultas Ekonomi, tahun 2012 pada periode November sebanyak 40.67%, periode Desember 2012 sebanyak 39.62% dan yang terakhir pada tahun 2013 yaitu sebanyak 59.61%. sedangkan dosen yang paling sedikit terdapat pada Fakultas Hukum yaitu sebanyak 0%, selama tiga tahun belakang dosen di Fakultas Hukum tidak terdapat dosen yang melakukan penelitian.

Selain karya penelitian, dosen UMP juga melaksanakan kegiatan penganbidaan sebagaimana Tabel berikut:

Tabel I.3

**Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Dosen UMP Berdasarkan
Fakultas**

No	Fakultas	Jumlah(orang)			
		2011	2012		2013
			November	Desember	
1	Fakultas Teknik	6	11	13	5
2	Fakultas Pertanian	5	4	3	11
3	FKIP	-	-	1	-
4	Fskultas Ekonomi	3	-	2	-
5	Fakultas Agama Islam	1	1	-	-
6	Fakultas Hukum	-	2	-	-
7	Fakultas Kedokteran	-	-	-	-
	Jumlah	15	18	19	16

Sumber : LPPM, 2014

Berdasarkan Tabel I.3 diatas tampak jumlah seluruh dosen UMP tiga tahun terakhir yang melakukan pengabdian kepada masyarakat. Jumlah Dosen yang paling banyak melakukan pengabdian kepada masyarakat pada tahun 2011 dan 2012 yaitu terdapat di Fakultas Teknik yaitu sebanyak 40.00% pada tahun 2011, 61.11% periode november 2012, 68.42% pada periode desember 2012, dan pada tahun 2013 terdapat pada fakultas pertanian yaitu sebanyak 68.75%. sedangkan dosen yang paling sedikit terdapat pada Fakultas Kedokteran yaitu sebanyak 0%, selama tiga tahun terakhir, tidak terdapat dosen yang melakukan pengeabdian kepada masyarakat dari fakultas tersebut.

Dari data tabel di atas, kinerja kerja dosen terhadap penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih relatif rendah. Selain itu partisipasi dosen

dari setiap Fakultas terhadap kegiatan penelitian maupun pengabdian tampak berbeda. Dalam kegiatan penelitian, partisipasi Fakultas Pertanian dan Fakultas Ekonomi lebih tinggi dibandingkan fakultas lain. Sedangkan dalam kegiatan pengabdian Fakultas Teknik dan Fakultas Pertanian lebih tinggi dibandingkan fakultas lain. Bahkan terdapat fakultas yang sama sekali tidak menunjukkan partisipasinya dalam kegiatan penelitian maupun pengabdian. Jika dihubungkan dengan jumlah dosen yang ada, fakultas dengan jumlah dosen banyak belum tentu menunjukkan partisipasi yang lebih tinggi. Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian dengan judul **Perbedaan Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Palembang**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah perbedaan kinerja dosen secara signifikan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja kerja dosen secara signifikan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

D. Manfaat Penelitaian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan khususnya dalam mata kuliah konsentrasi manajemen sumberdaya manusia (MSDM).

2. Bagi Lembaga

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan umpan balik untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP).

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya, khususnya kajian – kajian penelitian dengan topik yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Sebelumnya

penelitian sebelumnya dilakukan oleh M. Arry (2005) dengan judul Kinerja Kerja Guru Tk Kelompok Bermain Nurul Dzikri Jl Raya Serang Km 5,6 Kompl Taman Cibodas Bl A-2/21 RT 002/03 YOGYAKARTA. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja kerja guru TK Nurul Dzikri Yokyakarta. Jenis penelitian ini adalah survey. Terdapat variabel di dalamnya yaitu kinerja kerja guru dengan indikator tujuan, standar, dan kompetensi. Teknik sampling yang di gunakan adalah sampling jenuh, dengan sampel seluruh guru pada TK Nurul Dzikri Yokyakarta berjumlah 43 guru. Data yang di gunakan adalah data primer yang berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang di edarkan. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu metode analisis kualitatif deskriptif berupa gambaran secar sistematis berdasarkan fakta-fakta fenomena yang ada. Hasil penelitian ini adalah bahwa hasil uji proporsi dengan nilai X^2 hitung $(68,674) > X^2$ $(21,666)$ menyatakan bahwa guru TK Nurul Dzikri Yokyakarta lebih dari 50% mempunyai kinerja yang rendah, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja kerja guru kepala sekolah harus melakukan pengawasan, serta melakukan pelatihan terhadap guru yang mengajar pada Tk ini, sehingga pekerjaan yang di berikan oleh guru dapat mendukung tujuan, standar kerja dan kompetensi yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Yokyakarta.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Ida Yani (2011) dengan judul Perbedaan Kinerja guru tetap dengan guru honor MA Nurul Hidayah Jl. Jeruk Purut No.10 Jakarta Selatan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar perbedaan kinerja guru honor dan guru tetap pada MA Nurul Hidayah Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini adalah komperatif yaitu suatu penelitian yang bersifat memabandingkan. Variabel yang digunakan adalah yaitu kinerja guru adalah dengan indikator segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seberapa banyak MA Nurul Hidayah Jakarta Selatan memberikan kontribusi kepada sekolah tersebut untuk memberikan pengabdian kepada sekolah tujuan, standar kerja, dan kompetensi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuisisioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

Setelah dilakukan penelitian analisis terhadap perbedaan kinerja guru honor dan guru tetap pada MA Nurul Hidayah Jakarta Selatan menyatakan bahwa perbedaan kinerja guru honor dan guru tetap pada MA Nurul Hidayah Jakarta Selatan. Perbedaan ini terletak pada anggapan responden bahwa kinerja guru honor MA Nurul Hidayah Jakarta Selatan pada indikator kompetensi dinilai baik, sedangkan kinerja guru tetap pada indikator tujuan standar kerja dinilai tidak baik. Guru honor memiliki tujuan dan standar kerja yang baik dibandingkan guru tetap, sedangkan guru tetap memiliki kompetensi yang baik dibandingkan guru honor.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Michel Armstrong (Wibowo, 2012) mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan team. Merupakan alat untuk mendapatkan hasil lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standar, dan kebutuhan kompetensi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Attwood dan Dimmock (dalam sadarmayanti 2007 :264) terdapat sembilan tujuan penilaian kinerja yaitu :

- 1) Membantu meningkatkan kinerja
- 2) Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
- 3) Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 4) Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan dimasa depa.
- 5) Menilai potensi dimasa depan untuk kenaiakan pangkat.
- 6) Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai peluang kerja.
- 7) Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang kinerja.
- 8) Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauahn gaji.
- 9) Mendorong pimpinan untuk berfikir cermat mengenai staf umumnya.

Pokok bahasan dalam hal ini kinerja di golongkan menjadi dua variabel yaitu kompetensi dan motivasi.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Veithzal Rivai (2011:304), kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi. Adapun Wibowo menyatakan bahwa (2012:326), kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2013:204) pada buku ini menjelaskan bahwa menurut *Frinch dan Crunkilto* (1997), mengatakan bahwa kompetensi ialah sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi.

b. kategori kompetensi ; Menurut Wibowo (2012:330)

1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja. Ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Ialah meliputi kerja sama, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

3) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Meliputi : pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berfikir analitis, dan berfikir konseptual.

4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Meliputi: motivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Meliputi: kepemimpinan visioner, berfikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen berfikir strategis, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

Dalam hubungannya dengan teks avhirement, kompetensi dosen dapat dihubungankan dengan tugasnya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Pada Undang-undang Republik Indonesia no 14 tahun 2005 telah jelas mengenai hal guru dan dosen, bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu

pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, pelatihan dan pengabdian kepada masyarakat (pedoman beban kerja dosen, 2011).

Berikut uraian mengenai tridharma perguruan tinggi ;

a) Pendidikan dan pengajaran

Pengertian dan pengajaran dalam hal ini adalah dalam rangka meneruskan pengetahuan atau dengan kata lain dalam rangka *transfer of knowledge* ilmu pengetahuan yang telah dikembangkan melalui penelitian oleh dosen dan mahasiswa di perguruan tinggi.

b) Penelitian dan pengembangan

Kegiatan penelitian dan pengembangan mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanpa penelitian maka pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan menjadi terhambat. Penelitian ini tidaklah terdiri sendiri, akan tetapi harus dilihat keterkaitannya dalam pembangunan dalam arti luas, artinya penelitian ini tidaklah semata-mata hanya untuk hal yang diperlukan atau langsung dapat digunakan oleh masyarakat pada saat itu saja, akan tetapi harus dilihat dengan proyeksi ke masa depan, dengan kata lain penelitian di perguruan tinggi tidak hanya diarahkan untuk penelitian terapan saja, tetapi juga sekaligus melaksanakan penelitian ilmu-ilmu dasar yang manfaatnya baru terasa penting artinya jauh dimasa yang akan datang.

c) Pengabdian kepada masyarakat

Dharma pengabdian kepada masyarakat harus diartikan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dikembangkan di perguruan tinggi, khususnya sebagai hasil dari berbagai penelitian. Pengabdian kepada

masyarakat merupakan serangkaian aktivitas dalam rangka kontribusi perguruan tinggi terhadap masyarakat yang bersifat kongkrit dan langsung dirasakan manfaatnya dalam waktu yang relatif pendek, aktivitas ini dapat dilakukan atas inisiatif individu atau kelompok anggota civitas akademik perguruan tinggi yang bersangkutan yang bersifat nonprofit (tidak mencari keuntungan). Dengan aktivitas ini diharapkan adanya umpan balik dari masyarakat keperguruan tinggi yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi lebih lanjut.

c. Pentingnya standar kompetensi

- 1) untuk institusi pendidikan dan pelatihan
 - a) Memberikan informasi untuk pengembang program dan kurikulum.
 - b) Acuan dalam penyelenggaraan pelatihan, penilaian, serta sertifikasi
- 2) Untuk dunia usaha/industri dalam penggunaan tenaga kerja
 - a) Membantu dalam rekrutmen
 - b) Membantu penilaian unuk kerja
 - c) Dipakai untuk membantu uraian jabatan
 - d) Untuk mengembangkan program pelatihan yang spesifik berdasar kebutuhan dunia usaha/industri
- 3) Untuk istitusi penyelenggara pengujian dan sertifikasi
 - a) Sebagai acuan dalam merumuskan paket-paket program setifikasi sesuai dengan kualifikasi dan levelnya.
 - b) Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan penilaian dan sertifikasi

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo (2012:379) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Adapun menurut Edy Sutrisno (2013:110). Menurut Siagian (1995), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kijiwaaan yang mendorong, mengaktifkn, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing – masing anggota organisasi. Sedangkan menurut Sutarto (2011:25) Motivasi adalah kesungguhan atau usaha dari idividu untuk melakukan pekerjaanya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuanya sendiri. Dan menurut Veithzal Rivai (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, Edy Sutrisno (2013:116-120)

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Dalam hal ini untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang nyaman dan aman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Dalam hal ini ialah meliputi keinginan adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

- e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih.

- 2) Faktor Ektern

- a) Lingkungan kerja.

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dalam hal ini meliputi; tempat bekerja, fasilitas, dan alat-alat bantu lainnya, serta termasuk juga orang-orang yang ada disekitarnya.

- b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan bekerja dengan lebih baik. Kompensasi yang rendah akan membuat para karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Dalam hal ini perusahaan atau organisasi memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab.

Dalam hal ini pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap untuk mendapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan tersebut. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Model Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja (Robert Kreitner dan Anelo Kinicki, 2001: 205).

Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, penghargaan, emosi dan nilai-nilai pekerja. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, mencakup pengawasa dan *coaching*, serta budaya organisasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.

Dari pembahasan diatas dapat diperoleh kesimpulan:

- 1) Motivasi adalah perbedaan dengan perilaku.
- 2) Perilaku dipengaruhi lebih banyak daripada motivasi.
- 3) Perilaku adalah perbedaan daripada kinerja.

4) Motivasi adalah penting, tetapi bukan kontributor cukup pada pencapaian kinerja.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa masalah kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat. Menggambarkan perbedaan antara motivasi dengan kinerja mempunyai keuntungan.

C. Hipotesis

Adanya perbedaan kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Palembang di kecamatan seberang ulu II Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:35-36) jenis penelitian ditinjau dari tingkat eksplanasinya ada tiga macam yaitu :

1. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, mandiri baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain.
2. Penelitian Komperatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan tetapi untuk sample yang lebih dari satu.
3. Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komperatif, karena penelitian ini bertujuan membandingkan kualitas kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Jendral Ahmad Yani kel. 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan.

Nama Lembaga : Universitas Muhammadiyah

Jenis Lembaga : Perguruan tinggi swasta

Email : @umpalembang.ac.id

No telpn : 0711-510863, Fax. 518459

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	
KINERJA DOSEN	Kompetensi Dosen	kemampuan dosen UMP menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik dosen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi menulis 2. Frekuensi melakukan penelitian. 3. Frekuensi melakukan pengabdian 4. Frekuensi melakukan publikasi penelitian 5. Frekuensi memperoleh sponsor penelitian/pengabdian
	Motivasi Dosen	kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuannya sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intern <ol style="list-style-type: none"> a. Perolehan penghargaan b. Perolehan pengakuan 2. Ekstern <ol style="list-style-type: none"> a. Lingkungan b. Jaminan pekerjaan

Sumber: Gagasan penulisan berdasarkan teori, 2014

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Menurut Sugiyono (2012 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 311 orang. (BAAK-UMP 2014).

Populasi yang ada dapat di gambarkan dalam kerangka sampling. Kerangka Sampling adalah daftar jumlah populasi yang merupakan objek penelitian yang di jadikan sampel. Kerangka Sampling yang dimaksud sebagai berikut :

Tabel III.2

Kerangka Sampling

No	Jurusan	Jumlah Dosen	Sampel Dosen
1	FT	59	31
2	FP	37	19
3	FKIP	66	34
4	FE	49	25
5	FAI	22	11
6	FH	54	28
7	FK	24	13
Jumlah		311	161

Sumber : BAAK, 2014

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 311 dosen UMP, menurut pendapat Sugiyono (2012 : 81) , dengan tingkat kesalahan 5%, dapat dikatakan sampel

minimal sebanyak 161 orang. Adapun distribusi sampel diambil dari setiap sampel dari setiap Fakultas dapat dihitung secara proposional sebagai berikut :

Fakultas Teknik	$= \frac{59}{311} \times 161$	$= 30.54$
Fakultas Pertanian	$= \frac{37}{311} \times 161$	$= 19.15$
FKIP	$= \frac{66}{311} \times 161$	$= 34.16$
Fakultas Ekonomi	$= \frac{49}{311} \times 161$	$= 25.36$
FAI	$= \frac{22}{311} \times 161$	$= 11.38$
Fakultas Hukum	$= \frac{54}{311} \times 161$	$= 27.95$
Fakultas Kedokteran	$= \frac{24}{311} \times 161$	$= 12.42$

Jumlah = 160.96

Dengan demikian jumlah sampel secara keseluruhan adalah 161 dosen.

Menurut Sugiyono (2011:81) teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *Cluster Sampling (Area Sampling)*. Teknik sampling ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

E. Data yang Diperlukan

Menurut M.Iqbal Hasan (2009:33), data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, yaitu :

- 1) **Data Primer** : data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang melakukannya. Seperti hasil pengisian kusioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer disebut juga data asli atau data baru.

- 2) Data Sekunder : Data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain. Misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan peneliti terdahulu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan kepada dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP), mengenai perbandingan tingkat kinerja dosen.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2012 : 137-146) ialah sebagaiberikut :

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti hendak melakukan studi pendahuluan untuk menemukan sebuah permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.
2. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara atau kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada setiap dosen yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut M. Iqbal Hasan (2008:32-33) pada dasarnya analisis data penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Analisis Kualitatif

Analisis Data Kualitatif adalah analisis data yang tidak berbentuk bilangan.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis Data Kualitatif adalah analisis data yang berbentuk bilangan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kuantitatif ; akan digunakan analisis menggunakan peralatan statistik. Sedangkan secara kualitatif ; hasil analisis kuantitatif akan diuraikan kesesuaiannya dengan teori.

2. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis *One Way MANOVA*, sebagai perluasan dari One-Way ANOVA. Perbedaan antara MANOVA dengan ANOVA terletak pada jumlah variabel dependennya (tak bebas). ANOVA digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pengaruh perlakuan terhadap satu variabel respon sedangkan MANOVA digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan secara signifikan terhadap lebih dari satu variabel responden. (Bagus Sartono. dkk, 2009 : 93-94).

Statistik pada Uji Manova terdapat dua Uji Analisis yaitu Uji Analisis secara Variansi Univariat dan Analisis Varians Multivariat. Pada Analisis Variansi Univariat, keputusan dibuat berdasarkan satu statistika uji yaitu uji F yang nilainya ditentukan oleh hasil bagi dari dua rata-rata jumlah kuadrat, sebagai taksiran hasil bagi taksiran variansi-variansi yang bersangkutan. Sedangkan pada ada Analisis Variansi Multivariat terdapat empat uji statistik yang dapat digunakan untuk membuat keputusan, yaitu: (Kattree & Naik, 2000: 66)

a. Pillai's Trace.

Statistik uji ini paling cocok digunakan jika asumsi homogenitas matriks varians-kovarians tidak dipenuhi, ukuran-ukuran sampel kecil, dan jika hasil-hasil dari pengujian bertentangan satu sama lain yaitu jika ada beberapa vektor rata-rata yang sedang yang lain tidak. Semakin tinggi nilai statistik Pillai's Trace, pengaruh terhadap model semakin besar.

b. Wilk's Lambda.

Statistik uji digunakan jika terdapat lebih dari dua kelompok variabel independen dan asumsi homogenitas matriks varians-kovarians dipenuhi. Semakin rendah nilai statistik Wilk's Lambda, pengaruh terhadap model semakin besar. Nilai Wilk's Lambda berkisar antara 0-1.

c. Hotelling's Trace.

Statistik uji ini cocok digunakan jika hanya terdapat dua kelompok variabel independen. Semakin tinggi nilai statistik Hotelling's Trace, pengaruh terhadap model semakin besar. Nilai Hotelling's Trace > Pillai's Trace.

d. Roy's Largest Root.

Statistik uji ini hanya digunakan jika asumsi homogenitas varians-kovarians dipenuhi. Semakin tinggi nilai statistik Roy's Largest Root, pengaruh terhadap model semakin besar. Nilai Roy's Largest Root > Hotelling's Trace > Pillai's Trace. Dalam hal pelanggaran asumsi normalitas multivariat, statistik ini kurang *robust* (kekar) dibandingkan dengan statistik uji yang lainnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah singkat Universitas Muhammadiyah Palembang

Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) merupakan salah satu penyelenggara pendidikan tinggi. Kampus Universitas Muhammadiyah Palembang ini semula bertempat di Jalan K. H. Ahmad Dahlan Kompleks Bukit Kecil Palembang. Sejak tahun 1981 kampus ini dipindahkan ke Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang dan sejak itu pula pembangunan kampus terus dilaksanakan. Saat ini kampus Universitas Muhammadiyah Palembang memiliki area seluas 5 hektar, dibagi menjadi 2 kampus, yaitu: kampus A (3,5 hektar) dan kampus B (1,5 hektar), dengan gedung yang memiliki tiga lantai.

Universita Muhammadiyah Palembang berdiri pada tahun 1963 dengan ide untuk mendirikan Perguruan Tinggi Muhammadiyah berbentuk Universitas dicetuskan oleh tokoh-tokoh muda Muhammadiyah yaitu: Drs. M. Djakfar Murod dan kawan-kawan seperti Drs. Sanusi Has, Drs. Al Hady Haq, Drs. Idris Halim, dan Drs. Fikhri Bastari. Pada tahun 1963 dari cetusan kelompok muda ini disambut baik oleh para tokoh pimpinan Muhammadiyah Wilayah Sumatera Selatan H. M. Siddik Adiem, K. H. Masyhur Azhari, Djama'in Sutan Marajo, M. Yunus, Datuk Rusli, Zamhari Abidin, S.H. yang akhirnya dikenal sebagai perintisnya.

Usaha mereka ini belum dapat diwujudkan karena berlakunya Undang-undang Nomor 22 tahun 1961, dimana persyaratan mendirikan Perguruan Tinggi Swasta minimal memiliki 4 (empat) Fakultas dan 2 (dua) di antaranya adalah Fakultas Eksakta. Pada tahun 1963 didirikan Fakultas Hukum dan Fakultas Filsafat Muhammadiyah (FHFMM). FHFMM inilah merupakan embrio Universitas Muhammadiyah Palembang. Pada mulanya kegiatan perkuliahan dilakukan di Masjid Muhammadiyah Bukit Kecil Palembang dengan jumlah mahasiswa 20 orang. Pada waktu itu pimpinan FHFMM adalah:

Dekan : K. H. Mansyur Azhari

Sekretaris : Drs. M. Djakfar Murod

Pada tahun 1965 FHFMM berubah nama menjadi Fakultas Hukum dan Ilmu Kemasyarakatan (FHIK) Muhammadiyah cabang Universitas Muhammadiyah Jakarta. Tanggal 28 Januari 1974 FHIK Muhammadiyah berubah lagi menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah (STIHM).

Pada tahun 1979 ide mendirikan Universitas Muhammadiyah di kota Palembang muncul kembali atas inisiatif dan kemauan keras dari tokoh-tokoh muda dan sarjana muslim. Susunan panitia pendirian Universitas Muhammadiyah Palembang sebagai berikut:

Ketua : Drs. M. Djakfar Murod

Sekretaris : Hasnil Basri

Bendaharawan : Aji Pasim, S.H.

Anggota : 1. Drs. M. Syarkowi Nur

2. Drs. Zainal Abidin Gaffar

3. Drs. Amiruddin

4. Ir. Hasbullah Sahar

Kemudian baru pada tanggal 15 Juni 1979 M. bersamaan dengan tanggal 20 Rajab 1399 H. Universitas Muhammadiyah Palembang resmi dibuka dengan 3 (tiga) fakultas, dengan Surat Keputusan Yayasan Perguruan Tinggi Muhammadiyah (YPTM) Sumatera Selatan nomor 010/YPTM/79, yaitu:

1. Fakultas Teknik dengan Program Studi Teknik Sipil
2. Fakultas Ekonomi dengan Program Studi Manajemen Perusahaan
3. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan Program Studi :
(Pendidikan Bahasa Indonesia, Administrasi Pendidikan dan Pendidikan Matematika).

Oleh karena adanya peraturan bahwa setiap universitas harus memiliki paling sedikit dua fakultas eksakta, maka ketiga fakultas yang didirikan tersebut sementara waktu dinamakan sebagai Sekolah Tinggi. Penamaan Sekolah Tinggi tersebut sebenarnya didasarkan kepada kebijakan Mendikbud yang waktu itu dijabat oleh Dr. Daoed Yoesoef, yang belum memperkenankan Universitas Muhammadiyah Palembang menjadi Universitas, tetapi baru berupa Sekolah Tinggi saja. Hal tersebut sebenarnya lebih banyak dipengaruhi oleh politik pada waktu itu. Tanggal 25 November 1980 mendapat Piagam Pendirian dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah dengan surat keputusan nomor 032/III-SMS-79/80.

Pada tahun 1982 bertambah lagi satu fakultas yaitu Fakultas Pertanian dan pada tahun 1982 tersebut Universitas Muhammadiyah Palembang memperoleh

Status Izin Prinsip dari Kopertis Wilayah II Palembang dengan Surat Keputusan nomor 83/Kop.II/N.IV/1982 terhitung tanggal 9 Maret 1984. Universitas Muhammadiyah Palembang ketika itu dengan empat fakultas yaitu; Teknik, Ekonomi, Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan Pertanian mendapat Status Terdaftar dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 090/O/1984. Pada tanggal itu pula Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah (STIHM) berintegrasi ke dalam Universitas Muhammadiyah Palembang menjadi Fakultas Hukum dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 089/O/1984.

Kemudian pada tahun 1989 Universitas Muhammadiyah Palembang memperoleh Status Diakui oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 0415/O/1989 tanggal 29 Juni 1989 dan Surat Keputusan nomor 048/O/1989 tanggal 1 Agustus 1989. Tahun 1990, Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah Muhammadiyah (STIDM) berintegrasi ke Universitas Muhammadiyah Palembang dengan nama Fakultas Ushuluddin. Selanjutnya dengan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 90 tahun 1990 mendapat Status Terdaftar untuk Program Strata 1 (S1) dengan Program Studi Dakwah. Pada tahun 1994 Fakultas Ushuluddin berubah menjadi Fakultas Agama Islam (FAI) dengan Surat Keputusan Yayasan Perguruan Tinggi Muhammadiyah nomor 30/YPTM/SS/1994 tanggal 18 Dzulqaidah bersamaan dengan tanggal 21 April 1994.

Sampai sekarang Universitas Muhammadiyah Palembang terus meningkatkan kualitas baik secara akademik maupun secara fasilitas. dimana kini Universitas Muhammadiyah Palembang Memiliki tujuh fakultas program S1 dengan masing-masing status akreditasi yaitu sebagai berikut :

1. Fakultas Teknik : Teknik Sipil (B), Kimia (C), Elektro (C), Arsitektur(C).
2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Manajemen (B), Akutansi (B), & D3 Manajemen Pemasaran(B)
3. Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan : Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia (B), Pendidikan Bahasa Inggris (B), Administrasi Pendidikan (B), Pendidikan Matematika (C), Pendidikan Biologic(C), Pendidikan Sejarah(C).
4. Fakultas Pertanian :Sosial Ekonomi Pertanian/Agribisnisc(B), Agronomi/Agroteklonogi (C), Teklonogi Pangan/Teknik Pertanian (C), Budidaya Perariranc(C), Konservasi Sumber Daya Huan/Kehutanan(B)
5. Fakultas Hukum : Ilmu Hukum (B), Pk. Hukum Islam (B), Pk. Hukum Ekonomi (B), Pk.Hukum Tentang Kebijakan Negara (B), Pk. Tentang Kebijakan Pidana (B), Pk. Hukum Tentang Lingkungan & Penataan Ruang(B).
6. Fakultas Agama Islam : Dakwah (C), Tarbiyah (C), Syariah (B), Ekonomi Islam(C)
7. Fakultas Kedokteran : Kedokteran Umum (B).

Dan dengan dua Program Pascasarjana/Program Magister (S2) yaitu :

- 1) Program Studi Ilmu Hukum dan
- 2) Program Studi Ilmu Manajemen

2. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Palembang

Sesuai dengan tujuan dan kiprah persyarikatan muhammadiyah, universitas muhammadiyah palembang menetapkan nilai inti yaitu; keislaman, kebangsaan, keunggulan, dan kebersamaan. seluruh perencanaan dan kegiatan universitas muhammadiyah palembang didasarkan pada tujuan inti, yang berkaitan dengan pendidikan, penelitian, dan kepedulian, dengan harapan agar universitas muhammadiyah palembang menjadi salah satu perguruan tinggi terkemuka di indonesia.

- a. Visi : Menjadi universitas berstandar nasional dan menghasilkan lulusan berdaya saing tinggi serta unggul dalam ipteks yang berbasis keislaman pada tahun 2022 menuju universitas berstandar internasional.
- b. Misi :
 - 1) melaksanakan catur dharma untuk menghasilkan lulusan yang memiliki potensi akademik bertaraf nasionalmenjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dan kebangsaan, serta menyiapkan infarastruktur menuju universitas berstandar internasional.
 - 2) menyiapkan mahasiswa dan alumni yang memiliki integritas tinggi berdasarkan nilai-nilai islam kemuhammadiyahahan untuk mewujudkan generasi muda yang berkarakter dan kader persyarikatan.

- 3) melaksanakan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui riset dan aplikasinya untuk kesejahteraan masyarakat.
- 4) mengembangkan iklim pembelajaran yang kondusif untuk menghasilkan sarjana yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual.
- 5) mengembangkan sistem pendidikan berbasis kompetensi (hard skill dan soft skills) yang terintegrasi dengan dunia usaha dan sektor publik.
- 6) menerapkan manajemen akademik sumber daya manusia, keuangan, dan mutu berbasis perencanaan dan teknologi informasi supaya tercipta good university governance (gug).
- 7) menjadikan sistem manajemen kinerja berbasis balance score card(bsc) sebagai alat penjamin mutu dan alat penilai kinerja unit pelaksana di universitas muhammadiyah Palembang, agar termotivasi untuk berprestasi

Visi dan Misi yang sudah dirumuskan itu perlu direalisasikan dengan menetapkan tujuan-tujuan operasional yang memungkinkan pencapaian harapan masa depan.

B. Karakteristik Responden

Pada bab ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian perbedaan kinerja dosen di universitas Muhammadiyah Palembang. Didalam penelitian ini penulis menyebarkan 161 quisioner kepada dosen tetap di Universitas Muhammadiyah Palembang, namun hanya terdapat 1 quisioner yang tidak kembali, dengan demikian quisioner yang dapat digunakan sebagai dasar analisis sejumlah 160 quisioner. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik dosen yang terpilih sebagai responden berikut diuraikan

pengelompokan responden berdasarkan usia responden, jenis kelamin responden, jabatan responden, lama bekerja responden, pendidikan akhir responden, dan asal fakultas responden

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35tahun	20	12.5	12.5	12.5
	36-40tahun	51	31.9	31.9	44.4
	>45tahun	89	55.6	55.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Sumber: data kuisioner yang telah diolah, 2014

Berdasarkan Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa dari 160 responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 20 responden yang berusia 25-35tahun (12,5%), 51 responden yang berusia 36-40tahun (31,9%), dan 89 responden yang berusia diatas 45tahun (55,6%).

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	93	58.1	58.1	58.1
	Laki-laki	67	41.9	41.9	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Sumber: data kuisioner yang telah diolah, 2014

Berdasarkan Tabel IV.2 dari 160 responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa responden sebanyak 67 yang berjenis kelamin laki-laki 41,9%, dan 93 responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak (58,1%).

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tenaga Pengajar	50	31.3	31.3	31.3
	Asisten Ahli	23	14.4	14.4	45.6
	Lektor	53	33.1	33.1	78.8
	Lektor Kepala	34	21.3	21.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Sumber: data kuisisioner yang telah diolah, 2014

Berdasarkan Tabel IV.3 dari 160 responden terlihat bahwa karakteristik berdasarkan tingkat jabatan terdapat 50 tenaga pengajar (31,3%), 23 responden asisten ahli (14,4%), 53 responden lektor (33,1 %) dan, 34 responden dengan tingkat jabatan lektor kepala (21.3%).

Tabel IV.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	7	4.4	4.4	4.4
	3-5 tahun	24	15.0	15.0	19.4
	5-7 tahun	39	24.4	24.4	43.8
	>7 tahun	90	56.3	56.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Sumber: data kuisioner yang telah diolah, 2014

Berdasarkan Tabel IV.4 dari 160 responden terlihat bahwa 7 responden yang bekerja selama 1-3 tahun (4,4%), 24 responden yang bekerja selama 3-5 tahun (15,0%), 39 responden yang bekerja selama 5-7 tahun (24,4%), dan 90 responden yang bekerja di atas 7 tahun (56,3%).

Tabel IV.5**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	1.3	1.3	1.3
	S1	7	4.4	4.4	5.6
	S2	139	86.9	86.9	92.5
	S3	12	7.5	7.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Sumber: data kuisioner yang telah diolah, 2014

Berdasarkan Tabel IV.5 dari 160 responden terlihat bahwa 2 responden dengan pendidikan akhir D3 (1,3%), 7 responden dengan pendidikan akhir S1 (4,4%), 139 responden dengan pendidikan akhir S2 (86,9%), dan 12 responden dengan pendidikan akhir S3 (7,5%)

Tabel IV.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Sertifikasi dan Belum Sertifikasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum sertifikasi	73	45.6	45.6	45.6
	Sertifikasi	87	54.4	54.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

Sumber: data kuisisioner yang telah diolah, 2014

Berdasarkan Tabel IV.6 dari 160 responden terlihat bahwa 73 dosen yang belum sertifikasi (45,6%) dan 87 responden yang telah memiliki sertifikasi (54,4%).

Tabel IV.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Fakultas

Asal Fakultas		N
Fakultas	Fakultas Ekonomi	25
	Fakultas Hukum	28
	Fakultas KIP	34
	Fakultas Teknik	30
	Fakultas Pertanian	19
	Fakultas PAI	11
	Fakultas Kedokteran	13
Jumlah		160

Sumber: data kuisisioner yang telah diolah, 2014

Berdasarkan Tabel IV.7 160 responden terlihat bahwa 25 responden dari Fakultas Ekonomi, 28 responden berasal dari Fakultas Hukum, 34 responden berasal dari Fakultas KIP, 30 responden berasal dari Fakultas Teknik, 19 responden berasal dari Fakultas Pertanian, 11 responden berasal dari Fakultas PAI, dan 13 responden berasal dari Fakultas Kedokteran.

C. Tabulasi Indikator Variabel

1. Kompetensi

Tabel IV.8

Tabel Rekapitulasi Variabel Kompetensi Penulisan Karya Ilmiah

No	Asal Fakultas	Belum sama sekali	1 kali	2-3 kali	≥ 3 kali
1	Fakultas Ekonomi	5	9	9	2
2	Fakultas Hukum	19	5	3	1
3	Fakultas KIP	23	5	5	1
4	Fakultas Teknik	8	13	6	3
5	Fakultas Pertanian	7	2	6	4
6	Fakultas PAI	7	4	-	-
7	Fakultas Kedokteran	6	2	3	2

Sumber : hasil jawaban kuisisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.8 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa kompetensi dalam penulisan karya ilmiah dalam dua tahun terakhir yang paling banyak dilakukan oleh Fakultas Pertanian, dan Fakultas yang paling rendah dalam melakukan penulisan karya ilmiah terdapat pada Fakultas KIP.

Tabel IV.9

Tabel Rekapitulasi Variabel Kompetensi dalam Melakukan Penelitian

No	Asal Fakultas	Belum sama sekali	1 kali	2-3 kali	≥ 3 kali
1	Fakultas Ekonomi	1	9	14	1
2	Fakultas Hukum	9	10	9	-
3	Fakultas KIP	15	11	7	1
4	Fakultas Teknik	2	12	11	5
5	Fakultas Pertanian	3	4	10	2
6	Fakultas PAI	7	4	-	-
7	Fakultas Kedokteran	5	3	4	1

Sumber : hasil jawaban kuisisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.9 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa kompetensi dalam melakukan penelitian dalam dua tahun terakhir yang paling banyak dilakukan oleh Fakultas Teknik, dan yang paling rendah kompetensinya dalam melakukan penulisan penelitian terdapat pada Fakultas KIP.

Tabel IV.10

Tabel Rekapitulasi Variabel Kompetensi dalam Melakukan Pengabdian

No	Asal Fakultas	Belum sama sekali	1 kali	2-3 kali	≥ 3 kali
1	Fakultas Ekonomi	6	9	7	3
2	Fakultas Hukum	14	9	5	-
3	Fakultas KIP	23	4	6	1
4	Fakultas Teknik	5	16	6	3
5	Fakultas Pertanian	7	5	6	1
6	Fakultas PAI	8	1	2	-
7	Fakultas Kedokteran	1	4	4	4

Sumber : hasil jawaban kuisisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.10 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa kompetensi dalam melakukan pengabdian dalam dua tahun terakhir yang paling banyak dilakukan oleh Fakultas Kedokteran, dan yang paling rendah kompetensinya dalam melakukan penulisan penelitian terdapat pada Fakultas KIP.

Tabel IV.11

**Tabel Rekapitulasi Variabel Kompetensi dalam
Melakukan Publikasi Karya Ilmiah**

No	Asal Fakultas	Belum sama sekali	1 kali	2-3 kali	≥ 3 kali
1	Fakultas Ekonomi	13	3	6	3
2	Fakultas Hukum	17	11	-	-
3	Fakultas KIP	24	6	3	1
4	Fakultas Teknik	10	13	5	2
5	Fakultas Pertanian	11	2	5	1
6	Fakultas PAI	8	2	4	-
7	Fakultas Kedokteran	6	2	4	-

Sumber : hasil jawaban kuisisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.11 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa kompetensi dalam melakukan publikasi karya ilmiah dalam dua tahun terakhir yang paling banyak dilakukan oleh Fakultas Ekonomi, dan yang paling rendah kompetensinya dalam melakukan penulisan penelitian terdapat pada Fakultas KIP.

Tabel IV.12

**Tabel Rekapitulasi Variabel Kompetensi
dalam Mendapatkan Sponsor Penelitian dan Pengabdian**

No	Asal Fakultas	Belum sama sekali	1 kali	2-3 kali	≥ 3 kali
1	Fakultas Ekonomi	12	4	5	4
2	Fakultas Hukum	19	9	-	-
3	Fakultas KIP	30	3	-	1
4	Fakultas Teknik	14	7	7	2
5	Fakultas Pertanian	10	-	6	3
6	Fakultas PAI	8	3	-	-
7	Fakultas Kedokteran	8	-	3	2

Sumber : hasil jawaban kuisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.12 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa kompetensi yang mendapatkan sponsor penelitian dan pengabdian dalam dua tahun terakhir yang paling banyak didapatkan oleh Fakultas Ekonomi, dan yang paling rendah kompetensinya dalam melakukan penulisan penelitian terdapat pada Fakultas KIP.

2. Motivasi

Tabel IV.13

**Tabel Rekapitulasi Variabel Motivasi
Penilaian Mengenai Keterampilan setiap Dosen dalam Menulis**

No	Asal Fakultas	Ya	Sedikit	Tidak
1	Fakultas Ekonomi	8	15	2
2	Fakultas Hukum	17	11	0
3	Fakultas KIP	16	17	2
4	Fakultas Teknik	11	15	4
5	Fakultas Pertanian	12	6	1
6	Fakultas PAI	8	3	-
7	Fakultas Kedokteran	8	5	-

Sumber : hasil jawaban kuisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.13 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa motivasi dosen dalam penilaian mengenai keterampilan menulis dalam dua tahun terakhir yang paling besar motivasinya terdapat pada Fakultas Hukum, dan yang paling rendah motivasinya dalam melakukan penulisan terdapat pada Fakultas Teknik.

Tabel IV.14

**Tabel Rekapitulasi Variabel Motivasi
Penilaian Mengenai Keterampilan setiap Dosen dalam melakukan Penelitian**

No	Asal Fakultas	Ya	sedikit	Tidak sama sekali
1	Fakultas Ekonomi	10	12	3
2	Fakultas Hukum	17	11	-
3	Fakultas KIP	8	25	1
4	Fakultas Teknik	8	13	9
5	Fakultas Pertanian	12	6	1
6	Fakultas PAI	7	4	-
7	Fakultas Kedokteran	8	5	-

Sumber : hasil jawaban kuisisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.14 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa motivasi dosen dalam penilaian mengenai keterampilan meneliti dalam dua tahun terakhir yang paling besar motivasinya terdapat pada Fakultas Hukum, dan yang paling rendah motivasinya dalam melakukan penulisan terdapat pada Fakultas Teknik.

Tabel IV.15

Tabel Rekapitulasi Variabel Motivasi

Penilaian Mengenai Keahlian setiap Dosen dalam Membuat Karya Ilmiah

No	Asal Fakultas	Ya	Sedikit	Tidak sama sekali
1	Fakultas Ekonomi	7	17	1
2	Fakultas Hukum	16	12	-
3	Fakultas KIP	10	19	5
4	Fakultas Teknik	9	14	7
5	Fakultas Pertanian	11	7	1
6	Fakultas PAI	8	2	1
7	Fakultas Kedokteran	8	5	-

Sumber : hasil jawaban kuisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.15 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa motivasi dosen dalam penilaian mengenai keahlian membuat karya ilmiah dalam dua tahun terakhir yang paling besar motivasinya terdapat pada Fakultas Hukum, dan yang paling rendah motivasinya dalam melakukan penulisan terdapat pada Fakultas Teknik.

Tabel IV.16

Tabel Rekapitulasi Variabel Motivasi

Penilaian Mengenai karya Pengabdian Dosen

No	Asal Fakultas	Ya	Sedikit	Tidak
1	Fakultas Ekonomi	7	15	3
2	Fakultas Hukum	18	10	-
3	Fakultas KIP	8	24	2
4	Fakultas Teknik	9	14	7
5	Fakultas Pertanian	10	8	1
6	Fakultas PAI	6	5	-
7	Fakultas Kedokteran	10	3	-

Sumber : hasil jawaban kuisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.16 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa motivasi dosen dalam penilaian mengenai Pengabdian dalam dua tahun terakhir yang paling besar motivasinya terdapat pada Fakultas Hukum, dan yang paling rendah motivasinya dalam melakukan penulisan terdapat pada Fakultas Teknik.

Tabel IV.17

Tabel Rekapitulasi Variabel Motivasi

Penilaian Mengenai Lingkungan orang-orang yang memiliki Motivasi tinggi.

No	Asal Fakultas	Ya	sedikit	Tidak
1	Fakultas Ekonomi	10	13	2
2	Fakultas Hukum	13	11	4
3	Fakultas KIP	6	7	20
4	Fakultas Teknik	5	15	10
5	Fakultas Pertanian	11	7	1
6	Fakultas PAI	8	2	1
7	Fakultas Kedokteran	6	7	-

Sumber : hasil jawaban kuisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.17 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa motivasi dosen dalam penilaian mengenai berada dalam lingkungan yang selalu memberi motivasi dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi yang paling besar motivasinya terdapat pada Fakultas Hukum, dan yang paling rendah motivasinya dalam melakukan penulisan terdapat pada Fakultas KIP.

Tabel IV.18
Tabel Rekapitulasi Variabel Motivasi
Penilaian Mengenai Fasilitas yang diberikan

No	Asal Fakultas	Ya	sedikit	Tidak
1	Fakultas Ekonomi	9	13	3
2	Fakultas Hukum	11	15	2
3	Fakultas KIP	6	12	16
4	Fakultas Teknik	4	17	9
5	Fakultas Pertanian	7	10	2
6	Fakultas PAI	7	4	-
7	Fakultas Kedokteran	2	11	-

Sumber : hasil jawaban kuisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.18 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa motivasi dosen dalam penilaian mengenai berada dalam lingkungan yang memiliki fasilitas yang cukup untuk melaksanakan Tridharma perguruan tinggi yang paling besar motivasinya terdapat pada Fakultas Hukum, dan yang paling rendah motivasinya dalam fasilitas terdapat pada Fakultas KIP.

Tabel IV.19
Tabel Rekapitulasi Variabel Motivasi
Penilaian Mengenai setiap Dosen memiliki peluang besar untuk menunjukkan
kemampuan akademis

No	Asal Fakultas	Ya	sedikit	Tidak
1	Fakultas Ekonomi	18	7	-
2	Fakultas Hukum	20	8	-
3	Fakultas KIP	17	17	-
4	Fakultas Teknik	3	21	5
5	Fakultas Pertanian	15	4	-
6	Fakultas PAI	11	-	-
7	Fakultas Kedokteran	7	6	-

Sumber : hasil jawaban kuisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.19 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa motivasi dosen dalam penilaian mengenai memiliki peluang besar untuk dapat menunjukkan kemampuan akademisnya, yang paling besar motivasinya terdapat pada Fakultas Hukum, dan yang paling rendah motivasinya dalam fasilitas terdapat pada Fakultas Teknik.

Tabel IV.20

**Tabel Rekapitulasi Variabel Motivasi
Penilaian Mengenai setiap Dosen Memperoleh Kesempatan untuk
Pengembangan Potensinya**

No	Asal Fakultas	Ya	sedikit	Tidak
1	Fakultas Ekonomi	12	12	1
2	Fakultas Hukum	22	6	-
3	Fakultas KIP	28	5	1
4	Fakultas Teknik	7	16	7
5	Fakultas Pertanian	14	-	-
6	Fakultas PAI	11	5	-
7	Fakultas Kedokteran	9	4	-

Sumber : hasil jawaban kuisioner, 2014

Berdasarkan Tabel IV.20 tampak dari 7 Fakultas yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Palembang bahwa motivasi dosen dalam penilaian mengenai setiap dosen dapat memperoleh kesempatan untuk menjamin pengembangan potensinya, paling besar motivasinya terdapat pada Fakultas KIP, dan yang paling rendah motivasinya dalam fasilitas terdapat pada Fakultas Teknik.

D. Pengujian MANOVA

1. Pengujian MANOVA Secara Simultan

Pengujian secara simultan dilakukan menggunakan metode *Pillai's Trace*, *Wilks' Lambda*, *Hotelling's Trace*, dan *Roy's Largest Root* untuk menguji perbedaan kinerja dosen berdasarkan dua variabel yang digunakan, yaitu berdasarkan Kompetensi dan Motivasi.

Tabel IV.21

Hasil Pengujian Multivariate Tests^a

	Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Fakultas	Pillai's Trace	.547	9.591	12.000	306.000	.000
	Wilks' Lambda	.509	10.180 ^b	12.000	304.000	.000
	Hotelling's Trace	.856	10.772	12.000	302.000	.000
	Roy'sLargestRoot	.700	17.858 ^c	6.000	153.000	.000

Sumber: data kuisioner yang telah diolah, 2014

Tabel VI.21 menunjukkan nilai dari keempat metode yang digunakan dalam menguji apakah terdapat perbedaan yang nyata antara kinerja dosen antar fakultas di Universitas Muhamadiyah Palembang yang diamati dari faktor *Kopetensi dan Motivasi*. Tabel IV.21 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai *Pillai's Trace* yaitu 0,547 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan tingkat perbedaan kinerja dosen antar fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang yang diamati dari faktor *Kompetensi dan Motivasi* berbeda secara signifikan dengan selang kepercayaan sebesar 95%.

- b) Nilai *Wilk's Lambda* yaitu 0,509 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan tingkat perbedaan kinerja dosen antar Fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang yang diamati dari faktor *Kompetensi dan Motivasi* berbeda secara signifikan dengan selang kepercayaan sebesar 95%.
- c) Nilai *Hotelling's Trace* yaitu 0,856 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan tingkat perbedaan kinerja dosen antar Fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang yang diamati dari faktor *Kompetensi dan Motivasi* berbeda secara signifikan dengan selang kepercayaan sebesar 95%.
- d) Nilai *Roy's Largest Root* yaitu 0,700 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan tingkat perbedaan kinerja dosen antar Fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang yang diamati dari faktor *Kopemtensi dan Motivasi* berbeda secara signifikan dengan selang kepercayaan sebesar 95%.

Keempat uji statistik tersebut menghasilkan nilai signifikansi yang sama, yaitu sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa keempat statistik uji tersebut menghasilkan kesimpulan yang sama pada selang kepercayaan sebesar 95%, yaitu terdapat perbedaan yang nyata kenirja dosen antar Fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang yang diamati dari faktor *Kompetensi dan Motivasi*.

2. Pengujian MANOVA Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui perbedaan masing-masing faktor (Kompetensi dan Motivasi) pada kinerja dosen antar Faklutas di Universitas Muhamadiyah Palembang.

Tabel IV.22

Hasil Pengujian Univariate

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Fakultas	Kompetensi	18.730	6	3.122	6.545	.000
	Motivasi	9.254	6	1.542	9.371	.000

a. R Squared = .204 (Adjusted R Squared = .173)

b. R Squared = .269 (Adjusted R Squared = .240)

Tabel IV.22 menunjukkan perbedaan dari masing-masing faktor *Kompetensi dan Motivasi* dosen antar Fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi

Faktor *Kompetensi* untuk membandingkan kompetensi dosen di tiap Fakultas Universitas Muhammadiyah Palembang didapatkan nilai F hitung dan nilai signifikansi berturut-turut sebesar 6,545 dan 0,000. Berdasarkan nilai signifikan tampak bahwa nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka dengan selang kepercayaan sebesar 95% dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi dosen tiap fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang.

b. Motivasi

Faktor *Motivasi* untuk membandingkan Motivasi dosen di tiap Fakultas Universitas Muhammadiyah Palembang didapatkan nilai F hitung dan nilai signifikansi berturut-turut sebesar 9,371 dan 0,000. Berdasarkan nilai signifikan tampak bahwa nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka dengan selang kepercayaan sebesar 95% dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi dosen tiap fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Uji Beda nyata

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dan parsial pada hasil yang diperoleh diatas menunjukkan bahwa kinerja dosen antar Fakultas di Universitas Muhamadiyah Palembang memiliki perbedaan secara nyata atau signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan uji lanjut untuk mengetahui perbedaan secara nyata tiap Fakultas dan untuk mengetahui Fakultas mana yang memiliki kinerja yang paling baik.

a. Kompetensi

Tabel VI.23

Kompetensi

Fakultas	N	Subset	
		1	2
Fak. PAI	11	1.3636	
Fak. FKIP	34	1.5059	
Fak. Hukum	28	1.5786	
Fak. Kedokteran	13		2.1538
Fak. Teknik	30		2.1733
Fak. Pertanian	19		2.1789
Fak. Ekonomi	25		2.2400

Sumber: data kuisisioner yang telah diolah, 2014

Berdasarkan tabel IV.23 menunjukkan bahwa kompetensi dosen terbentuk dua kelompok perbedaan. Kelompok satu terdiri dari Fakultas PAI, Fakultas FKIP dan Fakultas Hukum, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi dosen Fakultas PAI, Fakultas FKIP, dan Fakultas Hukum. Kelompok dua terdiri dari Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Ekonomi, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi dosen Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik Fakultas Pertanian, dan Fakultas Ekonomi.

Berdasarkan tabel IV.23 juga menunjukkan bahwa kompetensi dosen kelompok satu (Fakultas PAI, Fakultas FKIP dan Fakultas Hukum) memiliki perbedaan yang signifikan dengan kompetensi dosen kelompok dua (Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Ekonomi), dimana kelompok dua (Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik dan Fakultas Pertanian) memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan kelompok satu (Fakultas PAI, Fakultas FKIP dan Fakultas Hukum).

b. Motivasi

Tabel IV.24
Motivasi

Fakultas	N	Subset			
		1	2	3	4
Fak. PAI	11	1.2736			
Fak. Pertanian	19	1.4300			
Fak. Hukum	28		1.4339		
Fak. Kedokteran	13		1.4446		
Fak. Ekonomi	25			1.6780	
Fak. FKIP	34			1.8144	
Fak. Teknik	30				2.0143

Sumber: data kuisisioner yang telah diolah, 2014

Berdasarkan tabel IV.24 menunjukkan bahwa motivasi dosen di Universitas Muhamadiyah Palembang membentuk empat kelompok yang berbeda. Kelompok satu terdiri dari Fakultas PAI dan Fakultas Pertanian, hal ini dapat dikatakan bahwa antara fakultas PAI dan Fakultas Pertanian tidak memiliki perbedaan motivasi dosen yang signifikan. Kelompok dua terdiri dari Fakultas Hukum dan Fakultas Kedokteran, hal ini dapat dikatakan bahwa antara Fakultas Hukum dan Fakultas Kedokteran tidak memiliki perbedaan motivasi dosen yang signifikan. Kelompok tiga terdiri dari Fakultas Ekonomi dan Fakultas FKIP, hal ini dapat dikatakan bahwa antara Fakultas Ekonomi dan Fakultas FKIP tidak memiliki perbedaan motivasi dosen yang signifikan. Kelompok empat hanya terdiri dari Fakultas Teknik, hal ini dapat dikatakan bahwa Fakultas Teknik memiliki Motivasi dosen yang berbeda daripada Fakultas lain.

Berdasarkan tabel IV.24 juga menunjukkan bahwa antara kelompok satu (Fakultas PAI dan Fakultas Pertanian), kelompok dua (Fakultas Hukum dan Fakultas Kedokteran), kelompok tiga (Fakultas Ekonomi dan fakultas FKIP), dan kelompok empat (Fakultas Teknik) memiliki perbedaan motivasi dosen yang signifikan. Dalam table VI.24 tersebut menunjukkan bahwa Fakultas Teknik memiliki Motivasi dosen yang paling tinggi, sedangkan motivasi dosen yang paling rendah dimiliki oleh Fakultas PAI dan Fakultas Pertanian.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya menghasilkan bahwa pengujian secara simultan pada selang kepercayaan sebesar 95% terdapat perbedaan yang nyata antara kinerja dosen di tiap Fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang yang diamati dari faktor *Kompetensi dan Motivasi*. Secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dosen tiap fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang memiliki perbedaan secara nyata dengan selang kepercayaan sebesar 95%, dan untuk motivasi dosen tiap fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang juga memiliki perbedaan secara nyata dengan selang kepercayaan sebesar 95%.

Berdasarkan hasil pengujian Beda Nyata menunjukkan bahwa kompetensi Fakultas PAI, Fakultas FKIP dan Fakultas Hukum memiliki perbedaan yang signifikan antara kompetensi dosen pada Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Ekonomi. Dimana Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Ekonomi memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan Fakultas PAI, Fakultas FKIP dan Fakultas Hukum. Hal tersebut dapat dikarenakan berbagai faktor sehingga terdapat perbedaan kinerja dalam kompetensi. Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Ekonomi memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan fakultas PAI, Fakultas FKIP dan Fakultas Hukum. Hal tersebut dapat dikarenakan Fakultas Kedokteran merupakan fakultas yang relatif baru didirikan, dengan sumberdaya yang lebih handal dan memiliki tugas yang lebih spesifik dalam bidang kesehatan sehingga Fakultas kedokteran memiliki

kompetensi yang baik dalam melakukan penelitian dan pengabdian, hal tersebut juga agar dapat menjadikan fakultas tersebut sama dengan fakultas yang telah lebih lama berdiri, sedangkan Fakultas Teknik memiliki kompetensi yang lebih baik salah satu faktor hal tersebut dapat dikarenakan fakultas tersebut memiliki lebih kepada ilmu terapan, dengan banyaknya tenaga ajar juga menjadi faktor Fakultas Teknik lebih baik kompetensinya dibandingkan fakultas yang masih memiliki kompetensi yang rendah, sedangkan Fakultas Pertanian dan Fakultas Ekonomi memiliki kompetensi yang lebih baik hal tersebut dikarenakan berbagai faktor pula, salah satunya kedua fakultas ini memiliki bidang yang relatif kepada ilmu penyuluhan dimana lebih membaur dengan kehidupan masyarakat mengenai sistem ekonomi dan pertanian yang merupakan sebagian dari pekerjaan masyarakat sumatera. Sedangkan fakultas yang masih memiliki kompetensi yang rendah hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor sehingga terdapat perbedaan kinerja yang nyata, salah satunya kesibukan yang dimiliki dosen dalam melakukan pengajaran, seperti pada Fakultas KIP dan Fakultas Hukum yang memiliki mahasiswa yang lebih banyak sehingga tugas jam ajar yang lebih banyak pula, sehingga tidak memiliki waktu luang yang cukup untuk melakukan penelitian dan pengabdian, sedangkan pada Fakultas PAI dengan sedikitnya jumlah mahasiswa yang dimiliki sehingga memiliki tenaga ajar atau dosen yang sedikit pula, yang menyebabkan fakultas tersebut menghasilkan kinerja dalam kompetensinya masih rendah, serta berdasarkan penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisioner berbagai dosen yang memiliki kompetensi rendah pada Fakultas PAI dan Fakultas KIP tersebut juga mengemukakan alasan bahwa

sebagian dosen telah melakukan penelitian dan pengabdian hanya saja tidak tercatat pada fakultas dan tidak melaporkan hasil penelitian dan pengabdian mereka pada lembaga LP2M, hal tersebut juga yang menyebabkan nama fakultas tersebut dipandang sedikit antusias dalam melakukan penelitian dan pengabdian.

Sedangkan hasil pengujian Beda Nyata pada Motivasi menunjukkan bahwa Fakultas Teknik memiliki Motivasi dosen yang paling tinggi, sedangkan motivasi dosen yang paling rendah dimiliki oleh Fakultas PAI dan Fakultas Pertanian.

Dari hasil tersebut juga terdapat berbagi faktor yang menyebabkan Fakultas Teknik dan kelima fakultas lainnya memiliki Motivasi yang tinggi beranggapan bahwa di fakultas ini telah memahami dan memiliki fasilitas yang cukup sehingga motivasi mereka dalam melakukan penelitian dan pengabdian menjadi tinggi, sedangkan Fakultas PAI dan Fakultas Pertanian yang masih memiliki motivasi yang rendah, salah satu faktor yang diungkapkan beberapa dosen bahwa lingkungan universitas muhammadiyah tidak begitu memberikan motivasi yang tinggi, misalnya saja fasilitas dimana sebagian dosen beranggapan bahwa jumlah buku yang masih relatif kurang serta jaringan hotspot yang tidak begitu berfungsi, sehingga mengakibatkan motivasi tersebut menjadi rendah.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen antar Fakultas di Universitas Muhamadiyah Palembang memiliki perbedaan yang nyata jika diukur dengan faktor Kompetensi dan Motivasi.

Jika disangkutkan dengan teori dimana manajemen kinerja tersebut adalah suatu proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan team. Hal tersebut merupakan alat untuk mendapatkan hasil

lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standar, dan kebutuhan kompetensi, sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam kompetensi dan motivasi dosen di setiap fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang..

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan pada selang kepercayaan sebesar 95% terdapat perbedaan yang nyata antara kinerja dosen di tiap Fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang yang diamati dari faktor *Kompetensi dan Motivasi*.
2. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dosen tiap Fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang memiliki perbedaan secara nyata dengan selang kepercayaan sebesar 95%, dan untuk motivasi dosen tiap Fakultas di Universitas Muhammadiyah Palembang juga memiliki perbedaan secara nyata dengan selang kepercayaan sebesar 95%.
3. Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Ekonomi memiliki kompetensi yang lebih baik dibandingkan Fakultas PAI, Fakultas FKIP dan Fakultas Hukum. Fakultas Teknik memiliki Motivasi dosen yang paling tinggi, sedangkan motivasi dosen yang paling rendah dimiliki oleh Fakultas PAI dan Fakultas Pertanian.

B. Saran – Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada Universitas Muhammadiyah Palembang telah tampak perbedaan kinerja dosen antar Fakultas,

dari hasil tersebut ada baiknya bagi Universitas Muhammadiyah Palembang untuk dapat meningkatkan kembali kinerja dosen yang masih rendah dari faktor kompetensi dan motivasi. Terutama pada Fakultas yang masih memiliki kinerja yang cukup rendah dari faktor kompetensi dan motivasi yaitu :

1. Dari faktor kompetensi dosen yang paling rendah dimana terdapat pada Fakultas PAI, Fakultas FKIP dan Fakultas Hukum, ketiga Fakultas ini masih memiliki kinerja yang masih cukup rendah dilihat dari faktor kompetensi. Sehingga ada baiknya untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja dari faktor kompetensi agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan baik dari Tridharma perguruan tinggi ataupun dari visi Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Sedangkan dari faktor motivasi dosen yang paling rendah motivasinya dimiliki oleh Fakultas PAI dan Fakultas Pertanian. Dari hasil ini diharapkan ada baiknya bagi Universitas Muhammadiyah Palembang agar dapat memberikan pelatihan bagi fakultas yang masih memiliki motivasi rendah dalam menjalankan Tridharma perguruan tinggi, serta memberikan fasilitas yang cukup bagi tiap-tiap universitas misalnya kelengkapan jumlah buku dan jaringan hotspot yang lebih baik, sehingga dapat memudahkan bagi tiap-tiap dosen dalam melakukan tridharma perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- BAAK Universitas Muhammadiyah Palembang, (2014). *Jumlah seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang*. Penerbit UMP, Palembang.
- Bagus Sutartono, dkk.(2003). *Analisis Perubahan Ganda*. Institut Pertanian Bogor. Penerbit IPB, Bogor.
- Benhar Dwayri. (2014). *Aplikasi Manova Untuk Membandingkan Prestasi Mahasiswa Bidik Misi dan Non Bidik Misi FMIPA Unsri*. Tesis Tidak Diterbitkan. Indralaya: Program Study MIPA Matematika, Universitas Sriwijaya.
- Edy Sutrisno .(2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Grub.Jakarta
- Hasbullah. *Dasar Ilmu Pendidikan*(2005) Jakarta. Penerbit: PT Raja Grasindo Persada.
- Hajarisman, N. (2008). *Seri Buku Ajar Statistika Multivariat*. Program Studi Statistika: Universitas Islam Bandung.
- Ida Yani.(2011). *Perbedaan Kinerja guru tetap dengan guru honor* MA Nurul Hidayah Jl. Jeruk Purut No.10 Jakarta Selatan.
(<http://idb4.wikispaces.com/file/vipw/perbedaan+kinerja.pdf>., diakses 27 April 2014).
- Johnson, R.A. & D. W. Wichern. (1992). *Applied Multivariate Statistical Analysis*, Third Edition. Prentice Hall International, Inc. New Jersey
- Kopertais (2011). *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen 2011; Buku* (http://kopertais10.walisongo.ac.id/docs/abc_1376617086_Buku1%20Naskah%20dan%20Manajemen.pdf. diakses 25 Mey 2014).
- LPPM Universitas Muhammadiyah Palembang, (2014). *Daftar jumlah Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang yang melakukan penelitian dan pengabdian pada tahun 2011, 2012, dan 2013*. Penerbit UMP, Palembang.
- Malayu S.P Hasibuan.(2008).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Arry.(2005). *Kinerja Kerja Guru Tk Kelompok Bermain Nurul Dzikri Jl Raya Serang Km 5,6 Kompl Taman Cibodas Bl A-2/21 RT 002/03 YOGYAKARTA*.
(<http://idb4.wikispaces.com/file/vipw/t25/KINERJA.pdf>. diakses 27 April 2014).

- M. Iqbal Hasan.(2009). *Analisi Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Payaman Simajuntak, J..(2011).*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi ketiga. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono.(2012).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Universitas Muhammadiyah Palembang.(2011).*Buku Pedoman Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah*. Penerbit UMP, Palembang.
- UMP.(2014)*Akreditasi Fakultas Universitas Muhammadiyah Palembang*.<http://www.kampus-info.com/2014/04/akreditasi-universitas-muhammadiyah.html>
- Veithzal Rivai.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.(2012) *Manajemen Kinerja*. Edisi kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Lampiran 1 : Kuisisioner

KUISISIONER

Judul: Perbedaan Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Palembang

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan mengisi dan memberikan tanda pada salah satu alternatif jawaban yang Ibu/Bapak anggap paling tepat. Hasil jawaban yang diperoleh hanya untuk kepentingan penelitian dan tidak dipublikasikan.

I. Karakteristik Responden

1. Nomor responden :
2. Umur : A) 18-24 tahun B) 25-35 tahun
C) 36-40 tahun D) >45 tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*)
4. Jabatan : A) Tenaga Pengajar B) Asisten Ahli
C) Lektor D) Lektor Kepala
5. Lama bekerja : A) 1 – 3 thn B) 3 – 5 thn C) 5 – 7 thn
D) >7 thn
6. Pendidikan terakhir : A) D3 B) S1 C) S2
D) S3
7. Asal Fakultas : A) FE B) FH C) FKIP
D) FT E) FP F) FAI
G) FK
8. Saya menjadi dosen yang : A) Sudah disertifikasi
B) Belum disertifikasi

*)coret yang tidak perlu

Lampiran 1 : Kuisisioner variabel kompetensi

II. Kompetensi

1. Dalam dua tahun terakhir, saya menulis buku ajar;
 - a. Belum sama sekali (75 Jawaban)
 - b. 1 kali (40 jawaban)
 - c. 2 – 3 kali (32 Jawaban)
 - d. ≥ 3 kali (13 Jawaban)
2. Dalam dua tahun terakhir, saya melakukan penelitian;
 - a. Belum sama sekali (37 Jawaban)
 - b. 1 kali (53 Jawaban)
 - c. 2 – 3 kali(55 Jawaban)
 - d. ≥ 3 kali(13 Jawaban)
3. Dalam setahun terakhir, saya melakukan kegiatan pengabdian;
 - a. Belum sama sekali(64 Jawaban)
 - b. 1 kali (48 Jawaban)
 - c. 2 kali(36 Jawaban)
 - d. ≥ 3 kali(12 Jawaban)
4. Dalam dua tahun terakhir, saya memiliki publikasi karya ilmiah sebanyak;
 - a. Tidak sama sekali(89 Jawaban)
 - b. 1 (40 Jawaban)
 - c. 2 (32 Jawaban)
 - d. ≥ 3 (7 Jawaban)
5. Selama menjadi dosen, saya mendapatkan sponsor dalam melakukan kegiatan penelitian/pengabdian sebanyak;
 - a. Tidak sama sekali(101 Jawaban)
 - b. 1 kali (26 Jawaban)
 - c. 2 kali(21 Jawaban)
 - d. ≥ 3 kali(12 Jawaban)

Lampiran 1 : Kuisisioner variabel motivasi

III. Motivasi

No	Indikator	Alternatif Jawaban		
		Ya	Sedikit	Tidak
Inter				
1	Setiap dosen UMP memiliki keterampilan menulis untuk menunjukkan kemampuan sebagai dosen guna memperoleh penghargaan.	80	72	8
2	Setiap dosen UMP memiliki keterampilan meneliti untuk menunjukkan kemampuan sebagai dosen guna memperoleh penghargaan.	70	71	14
3	Memiliki keahlian membuat karya ilmiah untuk menunjukkan prestasi.	69	76	15
4	Setiap dosen UMP memiliki keahlian membuat karya pengabdian untuk menunjukkan prestasi	68	79	13
Ekstern :		Ya	Sedikit	Tidak
1	Dosen UMP berada dilingkungan orang-orang yang dapat memotivasinya melaksanakan Tridharma PT.	61	62	38
2	Dosen UMP memiliki fasilitas yang cukup untuk melaksanakan Tridharma PT.	46	82	32
3	Setiap dosen UMP memiliki peluang besar untuk menunjukkan kemampuan akademisnya.	91	63	6
4	Setiap dosen UMP memperoleh kesempatan untuk menjamin pengembangan potensinya.	103	48	9

Lampiran 2 : Tabulasi hasil kuisioner

Skor Atribut Kompetensi						Skor Atribut Motivasi								
1	2	3	4	5	Rata2	1	2	3	4	5	6	7	8	
3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1,75
1	3	3	1	4	2,40	2	1	1	1	2	2	1	2	1,50
1	3	1	1	4	2,00	1	1	2	2	1	1	1	1	1,25
2	2	1	2	2	1,80	1	1	1	1	1	2	1	1	1,13
2	2	1	1	1	1,40	3	3	2	2	1	3	1	2	2,13
3	2	4	1	1	2,20	1	1	1	1	1	2	1	1	1,13
1	2	1	1	1	1,20	2	3	2	3	3	2	2	2	2,38
1	2	2	3	4	2,40	2	2	2	2	1	1	1	1	1,50
2	2	1	2	2	1,80	1	1	1	1	1	2	1	1	1,13
2	2	1	1	1	1,40	3	3	2	2	1	3	1	2	2,13
3	3	2	4	3	3,00	2	2	2	2	2	1	1	1	1,63
3	3	2	3	2	2,60	2	2	2	2	2	1	1	1	1,63
3	3	3	4	4	3,40	1	1	2	2	2	2	1	2	1,63
2	1	2	1	1	1,40	2	2	3	3	2	2	2	4	2,50
2	3	3	2	3	2,60	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00
4	4	4	3	3	3,60	1	1	1	1	2	2	2	2	1,50
3	3	2	3	1	2,40	2	2	2	2	2	1	1	1	1,63
4	3	4	4	1	3,20	2	2	2	2	1	1	1	2	1,63
1	3	3	1	1	1,80	2	2	2	3	2	2	2	2	2,13
3	3	2	3	1	2,40	2	2	2	2	2	1	1	1	1,63
2	3	2	1	2	2,00	1	1	1	1	2	3	1	1	1,38
2	2	3	1	1	1,80	1	1	1	1	1	1	2	2	1,25
2	2	2	1	3	2,00	2	2	2	2	3	2	2	2	2,13
3	3	3	1	3	2,60	2	2	2	2	2	2	1	1	1,75
3	3	3	3	1	2,60	2	2	2	2	1	1	1	1	1,50
1	2	1	1	1	1,20	2	2	2	2	1	1	1	1	1,50
1	1	1	3	1	1,40	1	1	1	1	2	2	1	1	1,25
1	1	1	1	1	1,00	1	2	1	1	1	2	1	1	1,25
1	2	3	1	1	1,60	2	2	2	2	1	1	1	1	1,50
1	1	1	1	1	1,00	1	2	3	2	3	2	1	1	1,88
1	1	2	1	2	1,40	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
2	1	1	1	1	1,20	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
1	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	2	2	1	1	1,25

4	4	4	4	3	3,80	1	1	1	1	1	2	1	1	1,13
1	2	1	1	1	1,20	1	1	2	2	1	1	1	1	1,25
3	3	3	1	1	2,20	3	3	3	3	3	2	1	1	2,38
3	3	3	3	3	3,00	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
2	2	1	1	1	1,40	1	1	1	1	1	2	1	1	1,13
3	3	3	3	3	3,00	1	1	1	1	1	1	1	2	1,13
3	3	2	3	3	2,80	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
4	3	3	3	4	3,40	2	2	1	2	2	2	1	2	1,75
4	4	3	2	4	3,40	1	1	1	1	1	1	1	2	1,13
1	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1	2	2	1	1,25
2	3	2	1	3	2,20	2	2	2	2	2	2	1	1	1,75
1	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1	2	2	1	1,25
1	3	2	1	1	1,60	2	2	2	2	2	2	1	1	1,75
1	1	1	1	1	1,00	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00
1	3	1	1	1	1,40	2	2	2	2	2	2	1	1	1,75
1	2	1	1	1	1,20	2	2	2	2	2	2	2	1	1,88
3	2	2	1	1	1,80	1	1	2	1	2	2	1	1	1,38
3	3	3	3	3	3,00	1	1	1	2	1	1	1	1	1,13
2	2	2	1	1	1,60	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00
2	1	1	1	1	1,20	2	2	2	2	2	2	2		2,00
1	2	2	1	1	1,40	1	1	1	1	2	2	1	1	1,25
1	1	1	1	1	1,00	2	2	2	2	3	3	2	2	2,25
1	1	1	1	1	1,00	1	1	2	1	3	2	1	1	1,50
1	1	1	1	1	1,00	2	2	2	2	3	3	2	2	2,25
2	2	1	1	1	1,40	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
1	2	1	1	1	1,20	1	1	1	1	2	2	2	1	1,38
1	1	1	1	1	1,00	2	2	2	2	2	2	1	1	1,75
1	3	3	1	1	1,80	1	1	1	1	2	2	1	1	1,25
1	1	1	1	1	1,00	2	2	2	2	3	2	2	1	2,00
1	3	1	1	1	1,40	1	1	1	1	2	2	1	1	1,25
1	3	3	1	2	2,00	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
1	2	2	2	1	1,60	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
1	2	2	2	1	1,60	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
1	1	1	1	1	1,00	2	2	2	2	2	2	1	1	1,75
1	3	1	1	1	1,40	2	2	2	2	2	2	2	1	1,88
3	3	1	2	2	2,20	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
3	3	2	1	2	2,20	2	2	2	2	1	1	1	2	1,63
1	1	1	1	1	1,00	1	1	2	1	1	2	1	2	1,38

4	3	3	2	2	2,80	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
2	2	2	2	2	2,00	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
1	2	2	2	2	1,80	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
1	3	1	2	2	1,80	2	2	2	2	2	2	2	1	1,88
1	2	2	2	2	1,80	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
3	3	3	2	1	2,40	2	2	1	1	1	1	1	1	1,25
2	1	3	2	1	1,80	1	1	1	1	1	2	1	2	1,25
1	2	2	2	2	1,80	1	1	1	1	2	2	1	1	1,25
1	2	4	1	1	1,80	2	2	2	2	2	2	1	1	1,75
1	2	4	1	1	1,80	1	1	1	1	2	2	2	1	1,38
1	2	4	3	1	2,20	1	1	1	1	1	2	1	1	1,13
4	3	3	3	4	3,40	2	1	1	2	1	2	1	1	1,38
2	1	2	3	1	1,80	2	1	1	1	1	2	1	1	1,25
1	1	2	1	1	1,20	1	1	1	1	1	2	1	1	1,13
3	1	1	1	1	1,40	1	2	1	1	1	1	2	2	1,38
1	1	2	1	1	1,20	1	2	1	1	1	2	1	1	1,25
1	1	2	1	1	1,20	2	2	2	1	2	2	2	1	1,75
3	3	3	2	4	3,00	1	1	2	1	2	1	1	1	1,25
3	3	3	2	3	2,80	1	1	2	1	2	2	2	2	1,63
2	3	3	2	3	2,60	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00
4	4	4	3	3	3,60	1	1	1	1	2	2	2	2	1,50
2	2	1	2	1	1,60	2	3	3	3	3	3	2	3	2,75
2	1	2	1	1	1,40	2	3	3	2	2	3	2	3	2,50
1	2	2	1	1	1,40	2	2	2	2	3	3	2	2	2,25
1	2	2	2	1	1,60	2	2	2	3	2	2	3	3	2,38
3	2	2	2	1	2,00	1	2	2	2	2	1	2	3	1,88
1	1	1	1	1	1,00	3	2	2	3	3	2	3	3	2,63
2	3	2	1	1	1,80	2	3	2	2	2	2	3	2	2,25
3	3	2	2	3	2,60	1	1	2	2	2	2	2	2	1,75
3	4	4	2	3	3,20	2	3	3	2	2	2	2	2	2,25
3	3	3	3	3	3,00	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00
4	4	3	3	4	3,60	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
3	3	3	2	4	3,00	1	1	1	1		1	1	1	1,00
4	4	4	4	3	3,80	2	2	1	1	2	2	2	1	1,63
2	2	2	1	1	1,60	1	3	3	3	1	3	3	3	2,50
3	2	2	2	1	2,00	3	3	2	2	2	2	3	2	2,38
2	2	2	2	2	2,00	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00
2	2	2	2	2	2,00	1	1	1	1	2	2	2	2	1,50

1	3	3	3	2	2,40	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00
2	3	2	2	2	2,20	2	2	2	2	2	2	2	1	1,88
1	2	1	1	1	1,20	3	3	3	3	3	2	2	2	2,63
2	3	2	2	2	2,20	2	2	2	2	3	3	2	2	2,25
2	3	2	1	1	1,80	1	1	1	1	3	3	2	2	1,75
2	4	3	3	3	3,00	1	1	1	1	2	2	2	2	1,50
1	2	1	1	1	1,20	2	2	2	2	3	3	2	2	2,25
1	3	2	2	2	2,00	1	1	1	1	3	2	2	2	1,63
2	3	3	3	3	2,80	2	2	2	2	3	3	2	2	2,25
4	4	4	4	3	3,80	2	2	1	1	2	2	2	1	1,63
2	2	2	1	1	1,60	1	3	3	3	1	3	3	3	2,50
2	3	2	2	2	2,20	2	2	2	2	2	2	2	1	1,88
1	2	1	1	1	1,20	3	3	3	3	3	2	2	2	2,63

Lampiran 3: Teknik Analisis *One Way Manova*

Between-Subjects Factors

		N
Fakultas	1.00	25
	2.00	28
	3.00	34
	4.00	30
	5.00	19
	6.00	11
	7.00	13

Descriptive Statistics

	Fakultas	Mean	Std. Deviation	N
Kompetensi	1.00	2.2400	.62981	25
	2.00	1.5786	.48485	28
	3.00	1.5059	.61543	34
	4.00	2.1733	.79261	30
	5.00	2.1789	.95660	19
	6.00	1.3636	.35573	11
	7.00	2.1538	.84913	13
	Total		1.8813	.75944
Motivasi	1.00	1.6780	.38710	25
	2.00	1.4339	.42327	28
	3.00	1.8144	.39249	34
	4.00	2.0143	.49965	30
	5.00	1.4300	.39784	19
	6.00	1.2736	.26789	11
	7.00	1.4446	.26716	13
	Total		1.6511	.46537

Between-Subjects SSCP Matrix

			Kompetensi	Motivasi	
Hypothesis	Intercept	Kompetensi	485.027	407.635	
		Motivasi	407.635	342.592	
	Fakultas	Kompetensi	18.730	3.347	⇒ Matrik B
		Motivasi	3.347	9.254	
Error		Kompetensi	72.974	-18.740	⇒ Matrik W
		Motivasi	-18.740	25.180	

Based on Type III Sum of Squares

Multivariate Tests^a

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	.972	2684.045 ^b	2.000	152.000	.000
	Wilks' Lambda	.028	2684.045 ^b	2.000	152.000	.000
	Hotelling's Trace	35.316	2684.045 ^b	2.000	152.000	.000
	Roy's Largest Root	35.316	2684.045 ^b	2.000	152.000	.000
Fakultas	Pillai's Trace	.547	9.591	12.000	306.000	.000
	Wilks' Lambda	.509	10.180 ^b	12.000	304.000	.000
	Hotelling's Trace	.856	10.772	12.000	302.000	.000
	Roy's Largest Root	.700	17.858 ^c	6.000	153.000	.000

a. Design: Intercept + Fakultas

b. Exact statistic

c. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	Kompetensi	18.730 ^a	6	3.122	6.545	.000
	Motivasi	9.254 ^b	6	1.542	9.371	.000
Intercept	Kompetensi	485.027	1	485.027	1016.926	.000
	Motivasi	342.592	1	342.592	2081.658	.000
Fakultas	Kompetensi	18.730	6	3.122	6.545	.000
	Motivasi	9.254	6	1.542	9.371	.000
Error	Kompetensi	72.974	153	.477		
	Motivasi	25.180	153	.165		
Total	Kompetensi	657.960	160			
	Motivasi	470.628	160			
Corrected Total	Kompetensi	91.704	159			
	Motivasi	34.434	159			

a. R Squared = .204 (Adjusted R Squared = .173)

b. R Squared = .269 (Adjusted R Squared = .240)

Post Hoc Tests Homogeneous Subsets

Kompetensi

Duncan^{a,b,c}

Fakultas	N	Subset	
		1	2
6.00	11	1.3636	
3.00	34	1.5059	
2.00	28	1.5786	
7.00	13		2.1538
4.00	30		2.1733
5.00	19		2.1789
1.00	25		2.2400
Sig.		.364	.728

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on observed means.

The error term is Mean Square(Error) = .477.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 19.503.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

c. Alpha = .05.

Motivasi

Duncan^{a,b,c}

Fakultas	N	Subset			
		1	2	3	4
6.00	11	1.2736			
5.00	19	1.4300	1.4300		
2.00	28	1.4339	1.4339		
7.00	13	1.4446	1.4446		
1.00	25		1.6780	1.6780	
3.00	34			1.8144	1.8144
4.00	30				2.0143
Sig.		.236	.083	.295	.126

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

Based on observed means.

The error term is Mean Square(Error) = .165.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 19.503.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

c. Alpha = .05.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
 Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website : umpalembang.net/feump

Email : feumplg@gmail.com

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Selasa, 24 Maret 2015
 Waktu : 13.00-17.00 WIB
 Nama : Yunita Febriani
 Nim : 212012211.P
 Program Studi : Manajemen
 Bidang Skripsi : Sumberdaya Manusia
 Judul Skripsi : **PERBEDAAN KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M	Pembimbing	30 Maret 2015	
2.	Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M	Ketua Penguji	30 Maret 2015	
3.	Mismiwati Abdullah, S.E., M.P	Penguji I	30 Maret 2015	
4.	Juairiah, S.E., M.Si	Penguji II	30 Maret 2015	

Palembang, Maret 2015
 Mengetahui

u. d. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Mafudah Nurrahmi, S.E., M.Si
 NIDN: 0216057001/673839



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

STATUS DISAMAKAN / TERAKREDITASI

Alamat : Jl. Jend. A. Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telepon 510842

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

Nomor : 2927/G.29/FKIP UMP/XII/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa:

Nama : **Yunita Febriani**
N I M : 212012211.P
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Universitas Muhammadiyah Palembang
Program Studi : **Manajemen**

adalah benar telah selesai melakukan Penelitian/penyebaran Kuisisioner di lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang dalam rangka menyusun skripsi dengan judul "**Perbedaan Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Palembang**" pada tanggal 30 Oktober – 12 November 2014.

Surat keterangan ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 25 Shafar 1436 H.
18 Desember 2014 M.

Dekan,
u.b. Wakil Dekan I,

Gunawan Ismail, S.Pd., M.Pd.
NBM/NIDN : 863886/0204017101

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS PERTANIAN

STATUS TERAKREDITASI :

AGRIBISNIS NO : 017/BAN-PT/Ak-XII/S1/VIII/2008, AGROTEKNOLOGI
NO : 016/BAN-PT/Ak-XI/S1/VIII/2008, ILMU & TEKNOLOGI PANGAN NO : 018/BAN-PT/Ak X/S1/VIII/2007,
BUDIDAYA PERAIRAN NO : 006/BAN-PT/Ak-XII/S1/IV/2009, KEHUTANAN NO : 018/BAN-PT/Ak-XII/S1/VII/2009

Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Telp. (0711) 511731 Palembang Website : www.fp.umpalembang.ac.id

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

No : 716 FP.T/XII/2014
Lamp : -
Hal : Penyebaran Kuesioner

Palembang, 3 Desember 2014

Kepada : Yth. Dekan Fak. Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Palembang
Di-
Palembang

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan hormat, menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi Nomor : 278/G-17/FEB-Ump-XI/2014, tentang penyebaran kuesioner dilingkungan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Palembang, kami sampaikan bahwa memang benar saudara : Yunita Febriani (21 2012 211.P), telah menyebarkan kuesioner tersebut kepada dosen dan karyawan dilingkungan Fakultas Pertanian dan telah diisi sesuai dengan pendapat masing-masing.

Demikianlah, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Billahit Taufik walhidayah.

Wassalam
an Dekan
Wakil Dekan I.



2

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS AGAMA ISLAM

PROGRAM STUDI :

- Komunikasi dan Penyiaran Islam
- Pendidikan Agama Islam
- Ahwal Syakhshiyah
- Ekonomi Islam

STATUS TERAKREDITASI SK. BAN. PT

- No. 045/BAN-PT/Ak-XV/S1/XII/2012
- No. 003/SK/BAN-PT/Ak-XV/S1/2013
- No. 029/BAN-PT/Ak-XI/S1/2008
- No. 003/SK/BAN-PT/Ak-XV/S1/2013

Jl. Jenderal A. Yani/Tl. Banten Kampus B UMP 13 Ulu Palembang Kode Pos 30263 Telp. (0711) 513386 Fax. (0711) 513078

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 665 /G-17/FAI-UMP/XII/2014
Lampiran : -
Perihal : **Penelitian**

10 Shafar 1436 H
03 Desember 2014 M

Kepada
Yth. Bapak Dekan
u.p. Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah
Palembang

Assalamu'alaikum wr.wb.,

Ba'da salam, semoga kita senantiasa mendapat limpahan rahmat, taufiq dan hidayah dari Allah SWT. Dalam menjalankan tugas sehari-hari. Amin!

Selanjutnya kami sampaikan kepada Bapak, bahwa mahasiswa Bapak yang tersebut dibawah ini:

Nama : Yunita Febriani
NIM : 21 2012 211.P
Program Studi : Manajemen

Yang telah selesai mengadakan penelitian pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Palembang.

Demikian kami sampaikan atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Billahittaufiq walhidayah

Wassalam



a.n. Dekan
Wakil Dekan I,

Azyar Hadi, S.Ag., M.Pd.I.
NBM/NIDN 995868/0229097101



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PROGRAM S.1

STATUS DISAMAKAN DI DEPARTEMEN DIKBUD/TERAKREDITASI
SK.NO. 329 / DIKTI/KEP / 1992 TGL. 11 AGUSTUS 1992 - NO. 20 DIKTI / KEP / 1993 TGL. 21 JANUARI 1993
TERAKREDITASI : BAN PT : SK. BAN - PT NO. 031 / BAN-PT / AK-XII /S1/XI/2009

Alamat : Jl. Jenderal A. Yani 13 Ulu Telp. 0711-512266 Fax. 0711-513514 Palembang 30263

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : E-5/ *g21*/FH.UMP/XI/2014
Lamp. : -
Prihal : Telah Selesai Penelitian/Kuisisioner

3 Desember 2014

Kepada : Yth. Yunita Febriani Nim 21 2012 211.P
Program Studi Manajemen
Mahasiswa Fakultas Ekonomi UMP
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Ba'da salam, semoga kiranya kita senantiasa mendapatkan limpahan rahmat dan ridho Allah Swt dalam melaksanakan aktifitas keseharian kita.

Dengan Hormat, sehubungan dengan telah dilakukan penelitian/Penyebaran Kuisisioner terhadap 28 (dua Puluh Delapan) Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang mulai dari tanggal 6 November 2014 sampai dengan selesai., maka kami menerangkan yang yang bersangkutan telah melakukan kegiatan tersebut dengan baik.

Demikianlah, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wabillahitaufiq Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, 3 Desember 2014

Dekan,



[Signature]
Dr. Hj. Sri Suatmiati., SH., M.Hum
NBM/NIDN : 791348/0006046009

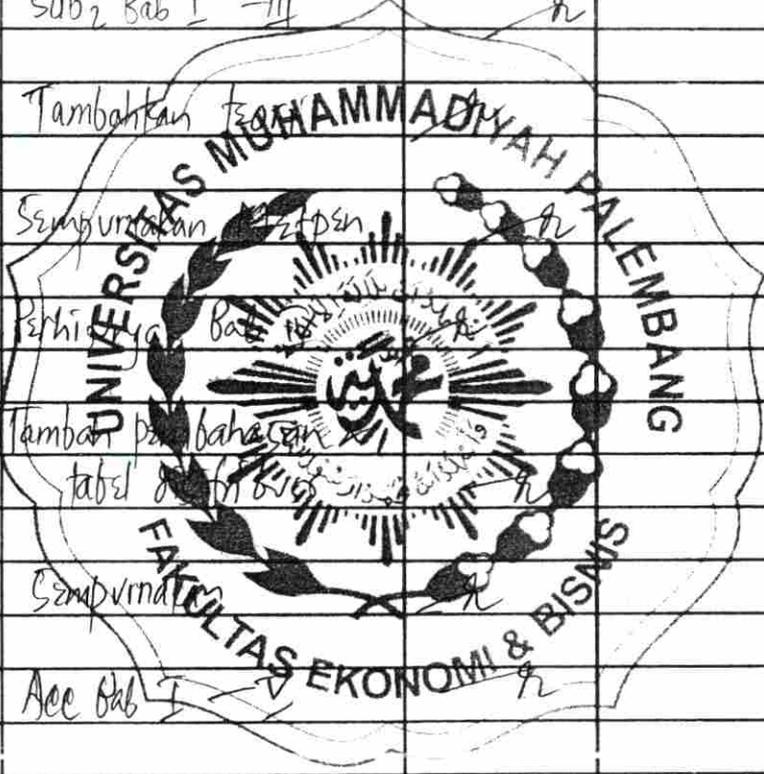


بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Yunita Febriani	PEMBIMBING
NPM : 21 2012 211.P	KETUA : Diah Isnaini, S.E.,M.M
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : Perbedaan Kinerja Dosen di Universitas Muhammadiyah Palembang	

O	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1		Sub 2 Bab I - III			
2					
3		Tambahkan			
4		Sempurnakan			
5		Perhatikan			
6		Tambahan pada bab			
7		tabel & grafik			
8		Sempurnakan			
9		Ace Bab I			
10					
11					
12					abstrak
13					
14					
15					
16					



CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang
 Pada tanggal : / /
 a.n. Dekan
 Program Studi
 Maftubah Nurrahmi S.E., M.Si
 IDN : ABM : 0216057001 / 673.839



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



095/J-10/FEB-UM/SH/II/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : YUNITA FEBRIANI
NIM : 212012211.P
JURUSAN : Manajemen

Yang dinyatakan **LULUS** Membaca dan Hafalan Al - Qur'an
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Predikat MEMUASKAN

Palembang, 05 Maret 2015

an. Dekan

Wakil Dekan IV



Antoni M H I

Unggul dan Islami



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
LABORATORIUM BAHASA

Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp. (0711) 512637

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Yunita Febriani
Place/Date of Birth : Tanjung Menang, February 13th, 1993
Test Times Taken : +1
Test Date : February 17th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 50
Structure Grammar : 46
Reading Comprehension : 45
OVERALL SCORE : 470

Palembang, March 5th, 2015

Head of Language Laboratory

Rini Susanti, S.Pd., M.A