

ANALISIS PENILAIAN KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA PENDIDIK DI POLITEKNIK NEGERI MANADO (STUDI KASUS JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS & JURUSAN TEKNIK SIPIL)

**Mariska Walean^{*1}, Barakati Karel Manginsihi^{*2}, Jemmry Winokan^{*3},
Efendy Rasjid^{*4}**

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

² Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Manado

³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: ^{*1}ikawalea@gmail.com, ^{*2}barakatikarelmanginsihi@gmail.com, ^{*3}jemmrywinokan@gmail.com,
^{*4}rasjidefendy@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan secara faktual pelaksanaan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas, menganalisis perbedaan pelaksanaan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas, untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas dan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas, yang semua itu dilakukan kepada Tenaga Pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil pada Politeknik Negeri Manado. Metode penelitian yang digunakan “*Mixed Methode*” atau metode penelitian kombinasi, dimana metode ini menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk digunakan secara Bersama-sama dalam suatu penelitian sehingga memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliable dan objektif terhadap tiga variabel utama yaitu, kemampuan kerja dan motivasi kerja serta produktivitas kerja Tenaga Pendidik. Populasi yang diambil 32 sampel tenaga pendidik di Jurusan Teknik Sipil dan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado. Hasil analisis total skor sudah baik mendekati sangat baik sedangkan hasil analisis koefisien regresi mempunyai hubungan yang positif dan mempunyai hubungan secara simultan antara variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Politeknik Negeri Manado. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja Tenaga pendidik pada Politeknik Negeri Manado. Dimana dapat disimpulkan jika kemampuan kerja dan motivasi kerja meningkat maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Politeknik Negeri Manado.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Produktivitas

A. PENDAHULUAN

Tenaga Pendidik harus membekali diri untuk memiliki kemampuan dan sanggup memotivasi dirinya untuk menunjukkan produktivitas kerja yang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan harus siap menstransfer *knowledge*, *skill* dan *attitude* sesuai dengan kebutuhan untuk mampu menciptakan *competitive global* berdasarkan kebutuhan *stakeholder*. Untuk itu setiap institusi dituntut beradaptasi dengan perubahan yang terjadi khususnya di era digital teknologi sekarang ini agar bisa tetap eksis dalam persaingan global dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga pendidik melalui peningkatan kemampuan kerja dan motivasi kerja bagi tenaga pendidik dalam mencapai tujuan serta visi institusi. Karena salah satu indikator keberhasilan institusi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang handal serta tamatan yang berkualitas dan berdaya saing global.

Walaupun program pengembangan kemampuan kerja dan motivasi kerja telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan SDM masih saja terjadi dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam menjalankan Tri Dharma perguruan tinggi, baik pengajaran, penelitian, maupun pengabdian. Disamping itu masih ada tenaga pendidik yang terkait dengan masalah personal pelanggaran aturan kedisiplinan sehingga berdampak terhadap produktivitas kerja dalam menjalankan tugas. Hal tersebut terlihat pada produktivitas kerja tenaga pendidik yang kadangkala belum maksimal sepenuhnya.

Dari hasil pengamatan di lapangan masih terdapat tenaga pendidik yang kurang produktif dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Fenomena ini merupakan akumulasi dari berbagai aspek internal dan eksternal tenaga pendidik. Indikasi internal dapat dilihat dari kurangnya kemampuan kerja serta motivasi kerja tenaga pendidik, maka hal tersebut menjadi suatu masalah dalam meningkatkan produktivitas kerja. Seperti yang terlihat identifikasi masalah berdasarkan hasil observasi di lapangan peneliti menemukan fakta-fakta empiris di Politeknik Negeri Manado sebagai berikut: 1) daya dorong tenaga kependidikan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan yang terbaru 2) belum maksimalnya pengetahuan dan ketrampilan dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam melaksanakan pekerjaan, 3) tenaga pendidik yang bekerja tidak sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan, 4) sikap kerja dan tanggung jawab kerja sering terabaikan, 5) mata kuliah yang diajarkan tidak sesuai kompetensi dan linearitas atau sesuai dengan keahlian, 6) tenaga pendidik tidak mampu bekerja secara efektif dan

efisien dengan pekerjaan yang diberikan, 7) pelatihan yang dilakukan tidak diterapkan secara optimal dilingkungan kerja, 8) tenaga pendidik yang tidak menyelesaikan pertemuan mengajar serta tidak tepat waktu, 10) kurangnya kemandirian dan kepercayaan diri tenaga pendidik dalam bekerja. 11) tenaga pendidik kurang menguasai teknologi informasi terhadap pekerjaan yang diberikan, 12) kurangnya keterlibatan dalam penelitian dan pengabdian serta pertemuan dalam forum ilmiah, 13) kurangnya kemampuan kerja dalam menstransfer pengetahuan dan ketrampilan kepada peserta didik, 14) masa kerja yang cukup mendekati umur pensiunan semakin berkurang motivasi kerjanya serta, 15) masih terdapat ketergantungan orang lain dalam menjalankan kemandirian dalam melakukan Tri Dharma.

Tujuan penelitian yaitu 1) mendeskripsikan secara faktual pelaksanaan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas, 2) menganalisis perbedaan pelaksanaan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas, 3) menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas, 4) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas 5) menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas, yang semua itu dilakukan kepada Tenaga Pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil pada Politeknik Negeri Manado.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Wojowasito (2015), adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Menurut Zainun (2014) dalam Sariyathi (2018), bahwa kemampuan (ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (capacity) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki.

Menurut (Wibowo, dalam Sumiati 2016), kemampuan kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

2. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2018), indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b) Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
- c) Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.
- d) Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

3. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2018:213), motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut Kasmir dalam Natalia Susanto (2016), menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang”.

Menurut Hasibuan dalam Prayogi, Nursidin (2018), menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”.

4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Siagian (2018), adalah sebagai berikut :

Daya Pendorong, b) kemauan, c) kerelaan, d) membentuk keahlian, e) membentuk ketrampilan, f) tanggung jawab

5. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2017), Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Lebih lanjut di kemukakan oleh Komarudin (2012), Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya.

Menurut Guritno dan Waridin, (2015), juga mengartikan suatu institusi milik pemerintah yang berkompeten terhadap persoalan ketenaga kerjaan memberikan pengertian tentang produktivitas itu dari berbagai sudut.

6. Indikator Produktivitas

Menurut Simamora *dalam* Damayanti (2015), Indikator-indikator secara efisien dan efektif yang mempengaruhi produktivitas yaitu,

- a) Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan,
- b) Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan,
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan “*Mixed Methode*” atau metode penelitian kombinasi (Sugiono, 2014), dimana metode ini menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu penelitian sehingga memperoleh data yang lebih komprehensif, valid, *reliable* dan objektif terhadap tiga variabel utama yaitu, kemampuan kerja dan motivasi kerja serta produktivitas kerja tenaga pendidik. Sedangkan pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, wawancara dan kajian pustaka.

2. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini dibagi menjadi dua bagian. Data kualitatif dikumpulkan dengan observasi, dan wawancara mendalam pada berbagai responden. Untuk mengumpulkan data kuantitatif digunakan kuesioner yang dijalankan kepada responden dalam hal ini tenaga pendidik Politeknik Negeri Manado.

3. Metode Pengambilan Sampel

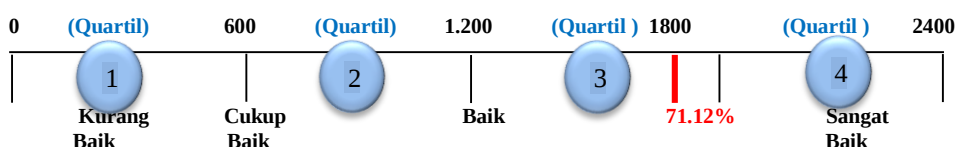
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Pendidik Politeknik Negeri Manado yang berjumlah 32 orang. Metode pengambilan sampel menurut Sugiono (2014) dengan “*Probability Sampling*” dengan metode (*Proportional Random Sampling*).

4. Teknik Analisis Data

Peneliti menjelaskan prosedur analisis data, baik selama proses pengumpulan data maupun setelah data terkumpul. Prosedur analisis data pendekatan kualitatif dengan menggunakan analisis deskriptif terkait dengan tujuan penelitian. Untuk mengetahui secara kuantitatif peneliti menggunakan analisis : 1) Analisis statistik deskriptif, 2) Total Skor, menurut Arikunto, 2016, 3) Analisis Validitas dan Reliabilitas menurut Arikunto, 2016, 4) Analisis Regresi dan Korelasi sederhana dan Berganda, 5) Uji hipotesis 6) Uji beda rata-rata.

D. PEMBAHASAN

1. Gambaran Kemampuan kerja Tenaga Pendidik Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Pada Politeknik Negeri Manado.



Gambar 1. Total Skor Kemampuan Kerja (X_1)

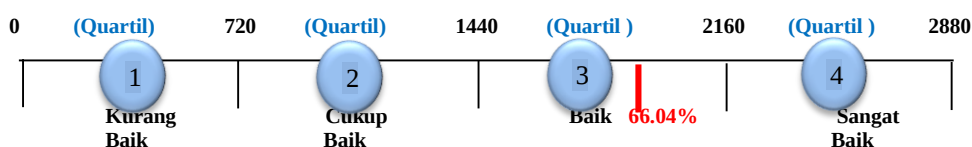
Dari Gambar 1 diatas total skor instrumen jawaban variabel kemampuan kerja (X_1) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1707. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 71,12% termasuk pada kategori “baik” dan sudah mendekati interval ”sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 28,88% yang perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dalam menjalankan Tri Dharma. Hal ini

dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kemampuan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi Institusi dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik sehingga Institusi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja baik dari segi pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki oleh para tenaga pendidiknya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang tenaga pendidik, maka produktivitas kerja tenaga pendidik di dalam Institusi Politeknik Negeri Manado khususnya tenaga pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil akan tinggi pula. Institusi selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja tenaga pendidik melalui kegiatan jenjang pendidikan maupun pelatihan secara internal maupun eksternal agar setiap tenaga pendidik dapat memiliki potensi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan namun masih terdapat tenaga pendidik yang belum bisa mengimplementasikan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dalam menjalankan Tri Dharma seperti kemampuan serta kelincahan mental berpikir ilmiah dalam menerapkan metode mengajar dalam mencapai tujuan pembelajaran vokasional, kemampuan menerapkan ketrampilan pedagogik dalam mengajar dalam pemecahan masalah, masih terdapat tenaga pendidik yang tidak melaksanakan Tri Dharma, dalam pengajaran masih terdapat tenaga pendidik yang sering terlambat, pola pikir sebagai tenaga pendidik dalam berpikir ilmiah sering terabaikan serta tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tenaga pendidik harus diupayakan untuk menjadi seorang yang profesional. Dalam rangka meningkatkan kemampuan dapat diupayakan melalui: 1) Peningkatan jenjang pendidikan untuk mengasah dan meningkatkan pola pikir tenaga pendidik, 2) Peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan yang dilaksanakan secara rutin sesuai kompetensi, 3) Serta melakukan penilaian dan pengawasan kemampuan sehingga kualitas tenaga pendidik sesuai dengan harapan pihak institusi Politeknik Negeri Manado 4) Membuat program peningkatan kemampuan dan kualitas tenaga pendidik dari masing-masing jurusan, 6) Melaksanakan *reward* dan *punishment* tenaga pendidik. Untuk itu peneliti ingin mengkaji serta menganalisis kemampuan kerja Tenaga pendidik melalui indikator: 1) Kesanggupan kerja, 2) Pendidikan, 3) Masa Kerja. Hasil temuan penelitian dimana dari 3 indikator ternyata kemampuan kerja tenaga pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil pada

Politeknik Negeri Manado sepenuhnya sudah baik bahkan terdapat satu indikator yang sangat baik yaitu masa kerja namun masih ada gap dalam penerapannya perlu dimaksimalkan.

2. Gambaran Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Pada Politeknik Negeri Manado.



Gambar 2. Total Skor Motivasi Kerja (X_2)

Dari Gambar 2 diatas total skor instrumen jawaban variabel motivasi kerja (X_2) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1902. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 66,04% termasuk pada kategori “baik” dan sudah mendekati interval ”sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sudah baik namun masih terdapat gap sebesar 33,96% yang perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja tenaga.

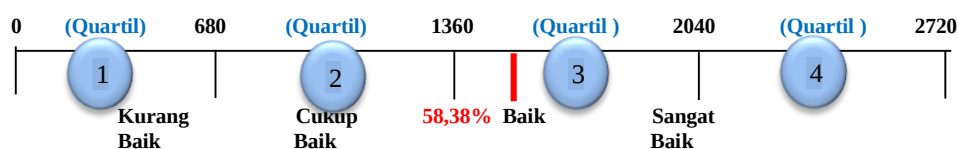
Motivasi dibutuhkan agar tenaga pendidik dapat bekerja lebih baik lagi, sehingga motivasi dapat dikatakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri tenaga pendidik yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Dalam hal ini Institusi harus memberikan motivasi agar tenaga pendidik dapat memberikan energi menjalankan Tri Dharma atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan setiap tenaga pendidik dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Gambaran motivasi kerja tenaga pendidik terlihat daya dorong kesempatan berkembang untuk melanjutkan studi belum maksimal, begitu pula eforia untuk memberikan masukkan kepada pimpinan terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan belum sepenuhnya tenaga pendidik melibatkan diri, masih terdapat tenaga pendidik yang terlambat dalam mengajar, begitu juga konsistensi waktu dalam menyelesaikan tugas Tri Dharma masih terlambat seperti pengurusan BKD dan pemasukkan nilai semester. Era digitalisasi saat ini menuntut tenaga pendidik yang memiliki produktivitas kerja yang unggul dan berkualitas tinggi dalam suatu Institusi dan akan berdampak positif bagi masa depan suatu Institusi, tentunya peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik harus

disertai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam menunjang pekerjaan untuk menjalankan Tri Dharma. Dengan adanya dorongan dari pimpinan ataupun pihak Institusi Politeknik Negeri Manado dapat disinyalir membuat tenaga pendidik lebih bergairah dan semangat dalam mengerjakan pekerjaan. Namun belum sepenuhnya pelaksanaan motivasi kerja tenaga pendidik berjalan dengan baik pada pada Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil di Politeknik Negeri Manado. Untuk itu penelitian ini mengkaji serta menganalisis motivasi kerja Tenaga pendidik melalui indikator : 1) Daya Pendorong, 2) Kemauan, 3) Kerelaan, 4) Membentuk Keahlian, 5) Membentuk Keterampilan, 6) Tanggung Jawab.

Hasil temuan penelitian dimana dari 6 indikator ternyata motivasi kerja tenaga pendidik yang ada sepenuhnya sudah baik namun masih ada gap dalam penerapannya sehingga tidak sepenuhnya berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terhadap enam indikator motivasi kerja terdapat enam indikator baik yaitu sebagai berikut : 1) Daya pendorong yaitu 3,29 dikategorikan baik, 2) Kemauan yaitu 2,87 dikategorikan baik, 3) Kerelaan yaitu 3,49 dikategorikan baik, 4) Membentuk keahlian yaitu 3,74 dikategorikan baik, 5) Membentuk keterampilan yaitu 3,46 dikategorikan baik, 6) Tanggung Jawab yaitu 3,21 dikategorikan baik, namun secara keseluruhan Motivasi kerja tenaga pendidik dikategorikan baik dengan nilai 3,10.

3. Gambaran Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Pada Politeknik Negeri Manado.



Gambar 3. Total Skor Produktivitas Kerja (Y)

Dari Gambar 3 diatas total skor instrumen jawaban variabel produktivitas kerja (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 1588. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 58,38% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 41,29% yang perlu ditingkatkan. Terlihat hasil analisis diatas Produktivitas kerja Tenaga pendidik sudah baik mendekati sangat baik.

Produktivitas kerja tenaga pendidik merupakan suatu ukuran mengenai kemampuan seorang tenaga pendidik dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari Institusi. Produktivitas kerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam

melaksanakan suatu pekerjaan menjalankan Tri Dharma pendidikan pada suatu institusi. Produktivitas kerja tenaga pendidik merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan. Setiap tenaga pendidik dalam suatu Institusi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya untuk menjadi dosen profesional dalam menjalankan Tri Dharma sebaik mungkin.

Peningkatan produktivitas kerja terhadap tenaga pendidik telah di upayakan untuk peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada Institusi. Hasil pengamatan dan analisis produktivitas tenaga pendidik yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil masih terdapat temuan sebagai berikut : 1) masih terdapat tenaga pendidik yang tidak tercapai target dalam menjalankan Tri Dharma seperti kehadiran dosen, keterlibatan dalam melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, 2) terdapat tenaga pendidik yang tidak tepat waktu dalam menjalankan Tri Dharma terutama ketepatan dalam waktu mengajar, 3) belum efektif dalam mengajar yang terkendala dengan fasilitas lab serta kemampuan jaringan internet kurang kuat dalam proses perkuliahan, 4) masih terdapat dosen yang kurang kemampuan dan ketrampilan dalam menjalankan tanggungjawabnya. Tenaga pendidik juga tidak memprioritaskan pekerjaan karena motivasi oleh pimpinan belum maksimal sehingga masih terdapat tenaga pendidik masih kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya

4. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Tenaga Pendidik Jurusan Administrasi Bisnis dan Teknik Sipil Pada Politeknik Negeri Manado.

Tabel 1. Summary Output Coefficients Variabel Kemampuan Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga pendidik (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.689a	.447	.325	4.327	.347
a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2022

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat hasil analisis korelasi didapat $r = 0,689$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel kemampuan kerja dan Produktivitas kerja. Besarnya pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,447 mempunyai arti bahwa sebesar 44,70% variasi produktivitas kerja tenaga pendidik

dipengaruhi oleh variasi kemampuan didik, sedangkan sisanya sebesar 55,30% dijelaskan oleh faktor lain. Persamaan regresi antar variabel kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik adalah $Y = 20,20 + 0,55 X_1$ menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini berarti jika produktivitas kerja meningkat, maka dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan kerja terhadap tenaga pendidik dalam menjalankan Tri Dharma dengan memperhatikan kekurangan-kekurangan terhadap hasil temuan mengenai Kemampuan kerja dalam hal ini : 1) peningkatan kemampuan berpikir tenaga pendidik, 2) meningkatkan tanggung jawab tenaga pendidik untuk menjalankan Tri Dharma Institusi, 3) Meningkatkan profesional kerja dengan membangun integritas dalam menjalankan kewajiban, 4) meningkatkan disiplin waktu mengajar serta kewajiban administrasi sebagai tenaga pengajar dalam menjalankan Tri Dharma. Sedangkan Colquitt (2009:337), menyatakan bahwa kemampuan adalah fungsi dari genetika dan lingkungan. Keseluruhan kemampuan dari seseorang secara umum dapat digolongkan kedalam tiga kategori yaitu: kemampuan kognitif, kemampuan emosional, dan kemampuan fisik. Secara bersamaan ketiga kemampuan ini menggambarkan apa yang bisa dilakukan seseorang.

Dari ketiga jenis kemampuan di atas, yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik dalam menjalankan Tri Dharma adalah kemampuan kognitif. Kemampuan kognitif adalah kemampuan yang berhubungan dengan penggabungan dan aplikasi dari pengetahuan dalam pemecahan masalah. Adapun meningkatkan kemampuan kerja dari tenaga pendidik seperti : 1) pelatihan, 2) Jenjang karier, 3) *reward* dan *punishment*, 4) sistem penilaian kemampuan kerja yang transparan dan 6) peningkatan jenjang pendidikan, dan 7) Keikutsertaan dalam lokakarya dan seminar ilmiah baik Nasional maupun International.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik

Tabel 2. Summary Output Coefficients Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga pendidik (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654a	.427	.408	4.050	1.724
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2022

Hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dalam penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi $r = 0,654$ menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan kuat dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu $r^2 = 0,427$ menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja tenaga pendidik do 42,7% dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedang sisanya 57,3% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah $Y = 12,503 + 0,625 X_2$, menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja ditentukan oleh motivasi kerja dengan konstanta sebesar 12,503 dan koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,625 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 13,128 satuan produktivitas. Sebaliknya jika motivasi kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 11,878 satuan produktivitas kerja. Motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: dorongan, *support system*, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Tenaga pendidik tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai, motivasi kerja pada bidang Tri Dharma Institusi sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik sehingga dapat memberikan kemajuan Institusi terlebih khususnya pada Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil melalui produktivitas kerja tenaga pendidik yang unggul dan berkualitas. Pemberian motivasi kerja pada tenaga pendidik menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting maka dari itu peningkatan motivasi kerja memberikan dampak yang positif.

Untuk membahas pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja tenaga pendidik. Motivasi kerja sudah sepenuhnya baik diterapkan oleh pimpinan kepada tenaga pendidik untuk memberi dorongan dan dukungan mengenai peningkatan produktivitas kerja, namun permasalahan terkait dengan motivasi kerja masih saja terjadi.

Motivasi kerja yang diukur berdasarkan indikator: 1) daya pendorong, 2) kemauan, 3) kerelaan, 4) membentuk keahlian, 5) membentuk keterampilan, 6) tanggung jawab terbukti berpengaruh meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik. Ini sejalan dengan pendapat dari Hasibuan (2014), motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan.

5. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik.

Tabel 3. Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga pendidik (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661a	.438	.399	4.083	1.950
a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 26 Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil analisis korelasi dan regresi variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja tenaga pendidik dalam penelitian ini dari nilai koefisien korelasi $r = 0,661$ menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu $r^2 = 0,399$ menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja tenaga pendidik 39,9% dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dan produktivitas kerja (Y) adalah $Y = 11,822 + 0,161 X_1 + 0,492 X_2$, menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik di tentukan oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,161 dan motivasi kerja sebesar 0,492 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila kemampuan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 12,475 satuan produktivitas kerja tenaga pendidik.

Produktivitas kerja adalah hasil dari suatu proses yang mengungkapkan kecocokkan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja. Produktivitas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh seberapa baiknya kemampuan kerja dan motivasi kerja yang berada di dalam diri tenaga pendidik. Motivasi yang baik dan terarah akan membawahkan dampak

yang positif terhadap produktivitas kerja karena tenaga pendidik lebih merasa bersemangat dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan serta mereka akan menunjukkan kemauan, keahlian, keterampilan serta kemandirian sehingga hasil pekerjaannya lebih banyak dan lebih dapat menikmati pekerjaannya. Begitu pula dengan kemampuan kerja dengan adanya pelatihan dan pendidikan yang dapat menopang serta menunjang tenaga pendidik dalam meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tenaga pendidik akan lebih merasa percaya diri dan memiliki kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan. Produktivitas kerja tenaga pendidik mengacu pada bagaimana seorang tenaga pendidik berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik tenaga pendidik melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Perilaku di sini dijabarkan sebagai efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja di tingkat tugas.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam kemampuan kerja dan motivasi kerja mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik. Produktivitas kerja tenaga pendidik yang diukur berdasarkan indikator: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas dan, 5) Kemandirian. Indikator tersebut terbukti mampu menjawab masalah produktivitas kerja tenaga pendidik.

6. Perbedaan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Manado

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan mempunyai hubungan yang kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik di Jurusan Administrasi Bisnis dan Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Manado. Artinya jika kemampuan kerja dan motivasi kerja yang ada pada tenaga pendidik baik tentunya akan membawah dampak terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja institusi dalam menjalankan Tri Dharma institusi untuk mencapai tamatan yang unggul serta bertaraf internasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai total skor dan nilai rata-rata ketiga variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), produktivitas kerja (Y), Jurusan Teknik Sipil lebih tinggi dari pada Jurusan Administrasi Bisnis. Begitu pula dengan hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan penyebaran data nilai Mean, Median, Nilai Maximum lebih tinggi Jurusan Administrasi Bisnis.

Sedangkan nilai kategori Jurusan Administrasi Bisnis mempunyai jawaban sangat baik lebih tinggi dari Jurusan Teknik Sipil. Begitu pula indikator kurang baik lebih banyak Jurusan Teknik Sipil lebih banyak yang harus di tingkatkan dari ketiga variabel kemampuan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), produktivitas kerja (Y).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a) Kemampuan kerja masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel kemampuan kerja tenaga pendidik termasuk di kategori baik tapi masih terdapat kesenjangan maka untuk itu masih perlu ditingkatkan.
- b) Motivasi terhadap tenaga pendidik yang ada sudah maksimal tapi masih harus di tingkatkan karena dari hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel motivasi sudah termasuk di kategori baik namun masih terdapat kesenjangan maka untuk itu masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan.
- c) Produktivitas kerja tenaga pendidik masih perlu ditingkatkan dengan lebih baik lagi hasil kerja tenaga pendidik. Dari hasil analisis tentang jawaban total skor responden, menunjukkan bahwa produktivitas kerja tenaga pendidik dikategorikan baik tapi masih perlu ditingkatkan.
- d) Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Produktivitas kerja tenaga pendidik. Bila motivasi tenaga pendidik baik maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik.
- e) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik. Bila motivasi kerja berjalan dengan baik maka produktivitas kerja tenaga pendidik akan meningkat.
- f) Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik. Bila kemampuan kerja dan motivasi kerja tenaga pendidik baik maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan motivasi kerja yang diterapkan pada institusi.

- g) Terdapat perbedaan kemampuan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja pada ke-dua jurusan, dimana Jurusan Teknik Sipil mempunyai nilai total skor lebih tinggi dibandingkan dengan Jurusan Administrasi Bisnis.

2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Jurusan sebaiknya memberikan sanksi hukuman terhadap Tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan Tri Dharma sesuai peraturan yang ada.
- b) Sebaiknya pemimpin harus lebih berperan aktif lagi dalam memonitoring para Tenaga pendidik dalam proses pembelajaran sehingga proses belajar mengajar baik di kelas maupun di laboratorium dapat berjalan dengan baik.
- c) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan rasa nyaman tenaga pendidik dalam bekerja seperti menjaga hubungan yang baik antar tenaga pendidik dengan Kepala Laboratorium, Ketua Program Studi dan dengan Pimpinan.
- d) Jurusan sebaiknya membuat suatu jadwal pengevaluasian dalam memantau setiap Tenaga pendidik melalui rapat Program Studi dan Rapat Jurusan serta wajib memberikan *reward* dan *punishmen* kepada tenaga pendidik.
- e) Pimpinan harus selalu memotivasi tenaga pendidik serta membuat program peningkatan kemampuan tenaga pendidik berupa peningkatan jenjang pendidikan, keikutsertaan dalam pelatihan, seminar serta pengabdian pada masyarakat.
- f) Pimpinan harus mengevaluasi Beban Kerja Dosen (BKD) dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik sesuai dengan aturan dan target yang ditetapkan oleh Jurusan masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Bina Aksara.
- Damayanthi, IGA Eka & Sierrawati, Ni Luh Made. 2013. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual*. Skripsi: Denpasar, Bali.

- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2015. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia.
- Handoko T. Hani, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan S.P. Malayu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian P.Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Produktivitas kerja Tenaga Pendidik: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna L, 2014. *Produktivitas dan Tantangan Dunia Kerja*, Penerbit Jakarta: Bina Aksara.
- Swasto, Bambang, 2013. *Pengaruh Sumber Daya Manusia (Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dan Imbalan)*. FIA UB, Malang.
- Wibowo, 2019, *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Panggabean, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineke Cipta.
- Prayogi, Nursidin. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan*. Prosiding Seminar nasional multi disiplin ilmu universitas asahan 2018, 216 – 222.