

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERKONTRIBUSI PADA MOTIVASI PADA DOSEN TETAP FAKULTAS KOMUNIKASI DAN BISNIS UNIVERSITAS TELKOM

### ANALYSIS OF THE FACTORS THAT CONTRIBUTE TO MOTIVATION FIX LECTURES ON THE FACULTY COMMUNICATION AND BUSINESS OF TELKOM UNIVERSITY

Hardita Maylasari<sup>1</sup>, Dr. M. Yahya Arwiyah, SH., M. Hum<sup>2</sup>, Astadi Pangarso, ST., MBA<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup> hmaylasari@gmail.com, <sup>2</sup> yahya@telkomuniversity.ac.id, <sup>3</sup> astadipangarso@telkomuniversity.ac.id

#### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi motivasi serta untuk melihat faktor yang berkontribusi dan faktor yang dominan dalam berkontribusi pada motivasi dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. Faktor pada penelitian ini berjumlah sepuluh faktor, terdiri dari mutu pengawasan, existence, kebijakan perusahaan, tempat kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja, promosi, growth, pengakuan, kewajiban, dan tujuan. Data penelitian didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada 70 responden dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis faktor.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi dosen tetap berada pada kategori “baik” yaitu sebesar 71%. Hasil analisis faktor menyebutkan bahwa faktor promosi dan faktor tujuan merupakan faktor yang terbentuk setelah mereduksi sepuluh faktor. Faktor promosi yang diwakilkan oleh faktor kebijakan perusahaan, pengakuan, mutu pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, growth, dan existence yang memiliki nilai loading factor yaitu sebesar 0,874. Sedangkan faktor tujuan yang diwakilkan oleh faktor tempat kerja yang baik dan kewajiban memiliki nilai loading factor tertinggi yaitu sebesar 0,924.

Kata kunci : **Motivasi kerja, Promosi, Tujuan, Dosen Tetap**

#### Abstract

*The purpose of this research is to know the motivation conditions as well as to look at the factors that contributes that dominant factor and contribute to the motivation fix lectures on Faculty Communication and Business of Telkom University. The research method is descriptive quantitative. The respondent in this study is fix lectures on Faculty Communication and Business of Telkom University. Factor in this research totalled ten factors, consisting of quality supervision, existence, company policy, a good working place, relationships with co-workers, promotion, growth, recognition, obligations, and goal. Research data obtained from the dissemination of the questionnaire to 70 respondents and study of literature. Analytical using data techniques is descriptive analysis and analysis of the factors.*

*Based on the results of the descriptive analysis, the motivastion fix lectures on the category “good” that amounted to 71%. The results of the analysis of the factors mentioned that promotion factor and goal factor is the factor that formed after the reduction of the ten factors. Promotion factor represented by company policy, recognition, quality supervision, relationships with co-workers, growth, and existence has value loading factor is 0,874. While the goal factor represented by a good working place and obligations has highest value loading factor is 0,924.*

**Keywords : Motivation, Promotion, Goal, Fix Lectures**

## 1. PENDAHULUAN

Pada pergantian tahun 2015 menuju tahun 2016, jasa pendidikan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang terbukti dengan bertambahnya jumlah pendidikan swasta, khususnya perguruan tinggi swasta. Menurut UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, perguruan tinggi swasta adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat dengan membentuk badan penyelenggara berbadan hukum yang berprinsip nirlaba, misalnya yayasan<sup>[13]</sup>. Salah satu perguruan tinggi swasta yang terdapat di Jawa Barat adalah Universitas Telkom.

Universitas Telkom memiliki tujuh fakultas, salah satunya adalah Fakultas Komunikasi dan Bisnis. Visi dari fakultas ini adalah menjadi fakultas bertaraf internasional dalam bidang ilmu komunikasi dan bisnis berbasis teknologi informasi. Salah satu sasaran untuk mencapai visi tersebut adalah dengan mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu komunikasi dan bisnis berbasis teknologi informasi.

Untuk mencapai sasaran tersebut, fakultas komunikasi dan bisnis perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, khususnya dosen.

Untuk meningkatkan peran, tugas, dan tanggung jawab, seorang dosen harus didorong dengan adanya motivasi. Menurut Siagian P. Siagian (2008: 138) salah satu indikator dari motivasi dapat dilihat dari kewajiban dosen dalam melakukan Tridharma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat) sesuai dengan Standar Kinerja Institusi (SKI)<sup>[17]</sup>. Pada kenyataannya, kewajiban dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis dalam melakukan Tridharma belum memenuhi Standar Kinerja Institusi (SKI). Sedangkan menurut Asep dan Tanjung (2004: 43), indikator motivasi dapat dilihat dari absensi dosen ketika mengajar<sup>[1]</sup>. Berdasarkan Rapat Koordinasi (Rakor) Pengampunan Perkuliahan Semester Genap Tahun Akademik 2014/2015 Universitas Telkom, standar presensi dosen ketika mengajar yaitu 96%. Pada kenyataannya, masih terdapat dosen yang belum memenuhi standar presensi yaitu sebesar 96%.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa absensi dan kewajiban dosen yang dilihat dari Tridharma belum mencapai standar yang sudah ditentukan oleh Universitas. Sehingga perlu diketahui motivasi dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis, faktor-faktor yang berkontribusi pada motivasi dosen tetap, serta faktor dominan yang berkontribusi pada motivasi dosen tetap.

## 2. DASAR TEORI DAN METODOLOGI

### 2.1 Motivasi

Robbin dan Judge (2015: 127) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan<sup>[21]</sup>. Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004: 138)<sup>[16]</sup>.

### 2.2 Faktor-faktor yang berkontribusi pada motivasi

#### 1. Herzberg (dalam Robbin dan Judge, 2015: 130)<sup>[21]</sup>

Faktor-faktor yang berkontribusi pada motivasi sebagai berikut :

- a. Faktor Pemeliharaan
  - 1) Mutu pengawasan adalah kegiatan untuk memastikan apakah kebijakan dalam hal mutu (standar) dapat tercermin dalam hasil akhir (Assauri, 2008: 299)<sup>[2]</sup>.
  - 2) Gaji adalah salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat (Hariandja, 2002)<sup>[3]</sup>.
  - 3) Kebijakan perusahaan adalah panduan umum atau kebijakan yang menyatakan batas perilaku karyawan di perusahaan (Ivancevich, 2010: 17)<sup>[8]</sup>.
  - 4) Kondisi fisik kerja adalah jika kondisi kerja bagus (misal bersih dan lingkungan kerja menarik atau nyaman) maka seseorang akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan (Luthans, 2011: 143)<sup>[9]</sup>.
  - 5) Hubungan dengan rekan kerja adalah memiliki hubungan kerja yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan untuk melebur demi tercapainya kepentingan bersama (Hasibuan, 2012: 137)<sup>[5]</sup>.
  - 6) Keamanan pekerjaan adalah mempunyai pekerjaan yang memberi rasa aman, dilindungi dari gangguan fisik atau kondisi yang berbahaya (Luthans, 2011: 160)<sup>[9]</sup>.
- b. Faktor Motivasi
  - 1) Kenaikan pangkat adalah motivasi atau pendorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan pengabdian di dalam melaksanakan tugas (Manullang, 2004)<sup>[10]</sup>.
  - 2) Peluang pertumbuhan pribadi adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2012: 22)<sup>[5]</sup>.
  - 3) Pengakuan adalah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan (Hasibuan, 2012: 147)<sup>[5]</sup>.
  - 4) Tanggung jawab adalah kewajiban memberikan jawaban atas hasil yang telah dikerjakan (Istanto, 1994: 77)<sup>[7]</sup>.
  - 5) Pencapaian adalah proses untuk memperoleh tujuan dengan usaha (Kamus Besar Bahasa Indonesia/KBBI).

#### 2. Siagian (2008: 138)<sup>[17]</sup>

Faktor-faktor yang berkontribusi pada motivasi sebagai berikut :

- a. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong berbeda bagi setiap individu sesuai dengan latar belakang dan kebudayaan masing-masing ([www.kabarpendidikan.co.id](http://www.kabarpendidikan.co.id))<sup>[12]</sup>.
- b. Kemauan adalah hasil keinginan untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan pengetahuan yang dipengaruhi oleh kecerdasan dan energi (Richard Dewey dan W.J. Humber dikutip oleh Mu'in, 2011)<sup>[11]</sup>.

- c. Kerelaan adalah kesediaan atas adanya permintaan dari orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasakan keterpaksaan (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Kerelaan di dalam organisasi maksudnya adalah bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas.
- d. Membentuk keahlian adalah proses menciptakan kemahiran dalam suatu ilmu maupun pekerjaan (Kamus Besar Bahasa Indonesia).
- e. Membentuk keterampilan adalah proses menciptakan kemampuan seseorang terhadap suatu hal yang meliputi semua tugas-tugas kecakapan, sikap, nilai, dan pengertian yang semuanya dipertimbangkan sebagai sesuatu yang penting untuk menunjang keberhasilan di dalam penyelesaian tugas (Rusyadi dalam Yanto: 2005)<sup>[22]</sup>.
- f. Tanggung jawab adalah kewajiban memberikan jawaban atas hasil yang telah dikerjakan (Istanto, 1994: 77)<sup>[71]</sup>.
- g. Kewajiban adalah sesuatu yang diwajibkan dan harus dilaksanakan (Kamus Besar Bahasa Indonesia).
- h. Tujuan adalah suatu keadaan yang ingin dituntut dan bermaksud untuk mewujudkannya (Kamus Besar Bahasa Indonesia).

### 3. Flippo (dalam Hasibuan, 2003: 163)<sup>[4]</sup>

Faktor-faktor yang berkontribusi dalam motivasi sebagai berikut :

- a. Upah yang layak adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan (Soemarso, 2009: 307)<sup>[20]</sup>.
- b. Kesempatan untuk maju adalah kesempatan untuk maju di dalam organisasi disebut dengan promosi atau kenaikan tingkat jabatan (Heidjrachman, 1992: 111)<sup>[6]</sup>.
- c. Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Siagian, 2014: 169)<sup>[18]</sup>.
- d. Pengakuan sebagai individu adalah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar atas prestasi kerja yang dicapai oleh individu (Hasibuan, 2012: 147)<sup>[5]</sup>.
- e. Keamanan adalah memberi rasa aman, dilindungi dari gangguan fisik atau kondisi yang berbahaya (Luthans, 2011: 160)<sup>[9]</sup>.
- f. Tempat kerja yang baik adalah jika kondisi kerja bagus (misal bersih dan lingkungan kerja menarik atau nyaman) maka seseorang akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan (Luthans, 2011: 143)<sup>[9]</sup>.
- g. Penerimaan oleh kelompok adalah hubungan sesama rekan kerja yang erat dapat menciptakan penerimaan oleh kelompok, suasana kerja yang baik, saling membantu, saling bekerja sama, saling menyayangi dan menghargai, kekeluargaan, saling memberikan dorongan dan semangat, dan saling bertukar informasi mengenai pekerjaan (Simamora, 2004)<sup>[19]</sup>.
- h. Perlakuan yang wajar adalah seorang individu bila di kehidupannya termasuk di dalam pekerjaan mengharapkan perlakuan yang adil akan tetapi wajar dan normal (Robbin dan judge, 2015)<sup>[21]</sup>.
- i. Pengakuan atas prestasi adalah memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan (Hasibuan, 2012: 147)<sup>[5]</sup>.

### 4. Clayton (dalam Kreitner dan Kinicki, 2014: 214)<sup>[14]</sup>

Faktor-faktor yang berkontribusi dalam motivasi sebagai berikut :

- a. *Existence* (keberadaan) adalah kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* meliputi kebutuhan psikologi (lapar, haus, dan tidur) dan kebutuhan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) adalah keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain.
- c. *Growth* (Pertumbuhan) adalah kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Terdapat beberapa para ahli yang mengemukakan mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada motivasi. Faktor-faktor tersebut lalu dikelompokkan. Tujuannya adalah untuk mengelompokkan ke dalam satu atau dua faktor karena mempunyai kesamaan dan saling berkorelasi (Santoso, 2012: 60)<sup>[15]</sup>. Berikut ini merupakan hasil dari pengelompokkan faktor yang dibuat menjadi kerangka pemikiran :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### 2.4 Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis faktor. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor 1-5 (sangat tidak setuju - sangat setuju). Sampel pada penelitian ini sebanyak 70 dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Univeristas Telkom.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisis Deskriptif

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Secara Keseluruhan

No.	Sub Variabel	Skor Total	Skor Ideal	Rata-rata (%)	Kategori
1.	Mutu Pengawasan	771	1050	73,6%	Baik
2.	<i>Existence</i>	1526	2100	72,8%	Baik
3.	Kebijakan Perusahaan	719	1050	68,3%	Baik
4.	Tempat Kerja Yang Baik	530	700	75,5%	Baik
5.	Hubungan Dengan Rekan Kerja	966	1400	68,7%	Baik
6.	Promosi	1135	1750	64,6%	Cukup Baik
7.	<i>Growth</i>	1284	1750	73,2%	Baik
8.	Pengakuan	1221	1750	69,8%	Baik
9.	Kewajiban	934	1400	66,7%	Cukup Baik
10.	Tujuan	1090	1400	78%	Baik
Jumlah Skor Total					10176
Rata-rata (%)					71%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi dosen tetap dalam kategori “baik” sebesar 71%. Dengan faktor tertinggi yaitu faktor tujuan sebesar 78%. Faktor promosi dan faktor kewajiban memiliki kategori “cukup baik”. Faktor promosi memiliki nilai yang kecil karena dosen tetap memiliki 2 karir yaitu pada jabatan struktural dan fungsional. Dalam hal ini, dosen lebih terfokus untuk meningkatkan karir di jabatan fungsional. Sedangkan faktor kewajiban memiliki nilai yang kecil karena dosen bekerja di kampus dengan waktu yang fleksibel dikarenakan jadwal mata kuliah yang berbeda-beda.

### 3.2 Analisis Faktor

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,877
Approx. Chi-Square		534,885
Bartlett's Test of Sphericity	df	45
	Sig.	,000

Gambar 2 KMO & Barlett's Test

KMO digunakan untuk melihat kelayakan suatu faktor dapat di analisis atau tidak. Berdasarkan Gambar 2, KMO penelitian ini sebesar 0,877 dan tingkat signifikansi 0,000. Artinya kesepuluh faktor tersebut layak untuk di analisis.

	Component	
	1	2
MutuPengawasan	,788	,201
Existence	,621	,479
KebijakanPerusahaan	,864	,098
TempatKerjaYgBaik	,458	,741
HubunganDenganRekanKerja	,744	,460
Promosi	,874	,141
Growth	,738	,424
Pengakuan	,846	,233
Kewajiban	,581	,647
Tujuan	-,030	,924

Gambar 3 Rotasi Faktor

Penamaan faktor dilihat berdasarkan factor loading tertinggi (Supranto, 2010: 326)<sup>[23]</sup>. Berdasarkan hasil rotasi faktor, faktor yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi pada *component* 1 yaitu faktor promosi, sedangkan yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi pada *component* 2 yaitu faktor tujuan. Berikut ini merupakan pembahasan dari hasil analisis faktor :

#### 1. Faktor Promosi

Faktor promosi memiliki nilai *factor loading* tertinggi pada komponen 1 yaitu sebesar 0,874 yang mencakup 6 item, antara lain : kebijakan perusahaan (0,864), pengakuan (0,846), mutu pengawasan (0,788), hubungan dengan rekan kerja (0,744), *growth* (0,738), dan *existence* (0,621). Dengan demikian faktor yang berkontribusi pada motivasi dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom meliputi : kebijakan perusahaan, pengakuan, mutu pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, *growth*, dan *existence*.

##### a. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan berkaitan dengan panduan umum yang menyatakan batas perilaku dosen di institusi (Ivancevich, 2010: 17)<sup>[8]</sup>. Kebijakan perusahaan diimplementasikan dengan kebijakan mengenai promosi jabatan dan kompensasi jelas dan dapat dipahami oleh dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom.

##### b. Pengakuan

Pengakuan berkaitan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar atas prestasi kerja yang dicapai oleh dosen (Hasibuan, 2012: 147)<sup>[5]</sup>. Pengakuan diimplementasikan dengan pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi dosen. Serta dosen dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di pertemuan atau rapat.

##### c. Mutu pengawasan

Mutu pengawasan berkaitan dengan kegiatan untuk memastikan apakah kebijakan dalam hal mutu (standar) dapat tercermin dalam hasil akhir (Assauri, 2008: 299)<sup>[2]</sup>. Mutu pengawasan diimplementasikan dengan pimpinan menginformasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan pencapaian tugas.

##### d. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja berkaitan dengan hubungan kerja yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan untuk melebur demi tercapainya kepentingan bersama (Hasibuan, 2012: 137)<sup>[5]</sup>. Hubungan dengan rekan kerja diimplementasikan dengan terjalinnya hubungan yang baik antara dosen dan pimpinan baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.

##### e. Growth

*Growth* berkaitan dengan kebutuhan akan pengembangan potensi diri dosen (Clayton dalam Kreitner dan Kinicki, 2014: 214)<sup>[14]</sup>. *Growth* diimplementasikan dengan institusi memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengembangkan potensi diri, keahlian, dan keterampilan, serta menjalani pendidikan yang dibiayai oleh institusi.

##### f. Existence

*Existence* berkaitan dengan kebutuhan dosen untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau institusi (Clayton dalam Kreitner dan Kinicki, 2014: 214)<sup>[14]</sup>. *Existence* diimplementasikan dengan institusi memberikan jaminan keamanan dan kesehatan kepada dosen. Serta gaji yang diperoleh dosen sesuai dengan pekerjaan (Tridharma) yang telah dilakukan.

#### 2. Faktor Tujuan

Faktor tujuan memiliki nilai *factor loading* tertinggi pada komponen 2 yaitu sebesar 0,924 yang mencakup 2 item, yaitu : tempat kerja yang baik (0,741), dan kewajiban (0,647). Dengan demikian faktor yang

berkontribusi pada motivasi dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom meliputi : tempat kerja yang baik dan kewajiban.

- a. Tempat kerja yang baik  
Tempat kerja yang baik berkaitan dengan kondisi kerja yang bagus (misalnya bersih dan lingkungan kerja menarik atau nyaman) maka dosen akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan, begitu pun sebaliknya (Luthans, 2011: 143)<sup>[9]</sup>. Tempat kerja yang baik diimplementasikan dengan situasi pada tempat kerja baik dan menyenangkan serta sarana dan prasarana pendukung dalam lingkungan kerja memadai.
- b. Kewajiban  
Kewajiban berkaitan dengan sesuatu yang harus dipenuhi untuk dicapainya suatu pencapaian kinerja dan harus dilaksanakan oleh dosen. Kewajiban diimplementasikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan institusi sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan dosen. Dan dosen juga lebih mengutamakan kepentingan institusi dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Analisis Faktor-faktor Yang Berkontribusi Pada Motivasi Pada Dosen Tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kondisi atau situasi motivasi pada dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom berada pada kategori “baik”. Dimana persentase dimensi tertinggi hingga terendah yaitu tujuan, tempat kerja yang baik, mutu pengawasan, *growth*, *existence*, pengakuan, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan perusahaan, kewajiban, dan promosi.
2. Faktor yang berkontribusi pada motivasi dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom yaitu :
  - a. Faktor promosi, yang terdiri atas kebijakan perusahaan, pengakuan, mutu pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, *growth*, dan *existence*.
  - b. Faktor tujuan, yang terdiri atas tempat kerja yang baik dan kewajiban.
3. Faktor dominan yang berkontribusi pada motivasi dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom yaitu faktor tujuan yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi yaitu 0,924.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Asep, I. T. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [2] Assauri, S. (2008). *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Jakarta: LPFEUL.
- [3] Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- [4] Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Heidjrarachman, H. S. (1992). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- [7] Istanto, S. (1994). *Hukum Internasional*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- [8] Ivancevich, J. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- [9] Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior, 12th ed*. New York: McGraw-Hill.
- [10] Manullang, M. (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [11] Mu'in, F. (2011). *Pendidikan Karakter : Konstruksi Teoritik dan Praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- [12] *Pengertian Daya Pendorong*. Dipetik Februari 11, 2016, dari Kabar Pendidikan: [www.kabarpendidikan.co.id](http://www.kabarpendidikan.co.id)
- [13] Republik Indonesia. (2012). *UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- [14] Robert Kreitner, A. K. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Santoso, S. (2012). *Aplikasi SPSS Pada Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [16] Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [20] Soemarso. (2009). *Akuntansi Suatu Pengantar Edisi Kelima*. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Stephen, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Suliyanto. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Supranto, J. (2010). *Analisis Multivariate Arti & Interpretasi*. Jakarta: Rineka Cipta.