

ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN WAKTU DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA DOSEN

Calvin E. J. Mamahit
Email: calvinmamahit@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil analisis dan interpretasi pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja dosen; pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja dosen; dan pengaruh manajemen waktu dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan desain penelitian regresi. Populasinya adalah semua dosen di Fakultas Teknik, Universitas Negeri Manado. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang dianalisis dengan regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan regresi sederhana, kinerja dosen dipengaruhi oleh manajemen waktu, sebesar 93,3%. Kinerja dosen dipengaruhi oleh motivasi mengajarnya, sebesar 97,7%. Secara bersama-sama, kinerja dosen dipengaruhi oleh manajemen waktu dan motivasi mengajar, sebesar 97,9%. Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari: manajemen waktu terhadap kinerja dosen; motivasi mengajar terhadap kinerja dosen; serta manajemen waktu dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

Kata kunci: manajemen waktu, motivasi mengajar, kinerja dosen

ABSTRACT

The purpose of the research is to obtain the result of analysis and interpretation of the influence of time management on lecturer's performance; the influence of teaching motivation on lecturer's performance; and the influence of time management with teaching motivation together to the performance of lecturers. This research uses quantitative approach and research method used is survey with design of regression research. Its population is all lecturers at Faculty of Engineering, State University of Manado. Data collection is using questionnaires, which will be analyzed by simple regression and multiple regression techniques. The result of analysis shows that in a simple way, lecturer's performance is influenced by its time management, equal to 93,3%. In a simple way too, the lecturer's performance is influenced by his teaching motivation, equal to 97.7%. Simultaneously, the lecturer performance is influenced by his time management and his teaching motivation is 97.9%. Thus, it can be proved that there is a positive and significant effect of: time management to lecturer's performance; teaching motivation to lecturer's performance; and time management and teaching motivation together to the lecturer's performance.

Keywords: time management, teaching motivation, lecturer's performance

PENDAHULUAN

Kualitas/ mutu perguruan tinggi dipengaruhi oleh kinerja organisasi perguruan tinggi tersebut, dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Artinya dalam organisasi yang berkualitas terdapat individu yang berkualitas (*Journal of Defense Resources Management, No.1, 2011*). Dalam perguruan tinggi yang berprestasi pasti di

dalamnya ada dosen yang berprestasi/ memiliki kinerja tinggi. Semakin banyak dosen yang memiliki kinerja tinggi maka semakin tinggi juga kinerja perguruan tinggi. Ideal nya bahwa semua komponen sumber daya manusia dalam perguruan tinggi, yaitu pimpinan, dosen dan tenaga kependidikan harusnya memiliki kinerja yang tinggi.

Kenyataan yang dialami sehari-hari oleh dosen dihadapkan dengan berbagai masalah, baik dalam kehidupan keluarga maupun sebagai anggota masyarakat. Kebiasaan menunda-nunda pekerjaan yang adalah kegagalan pengendalian terhadap dirinya (*The Journal of Psychology: Inter-disciplinary and Applied, Vol. 137 – Issue 5, Pages 421, 2003*). Manajemen waktu yang tidak baik misalnya waktu dosen banyak dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena gaji yang relatif sedikit memaksa dosen harus bekerja rangkap atau berwiraswasta sambil.

Mengajar dan membimbing mahasiswa adalah motivasi utama sekaligus keletihan (demotivasi) utama bagi dosen. Disamping urusan mahasiswa, karir juga adalah motivasi dari dosen, tapi keletihan (demotivasi) lainnya dari dosen adalah masalah ekonomi dan pekerjaan penelitian (*Teachers and Teaching: Theory and Practice, Vol. 14 – Issue 5-6, Pages 515, 2008*). Dalam melaksanakan proses pembelajaran, dalam hal ini mengajar di kelas sebagai bagian dari tugas pokok dosen, bisa dikatakan sudah menjadi realitas bahwa banyak ditemukan bahwa dosen tidak mengajar penuh sesuai sasaran kerjanya. Hanya beberapa dosen yang menyelesaikan 80% – 100% pertemuan dan evaluasi, sedangkan banyak diantaranya hanya 40% – 60% pertemuan dan bahkan tidak melaksanakan evaluasi (Data Subag. Akademik Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado 2017). Banyak dosen yang sibuk bekerja di luar kampus untuk meningkatkan kesejahteraan, sehingga kehilangan motivasi mengajar. Ada beberapa kasus bahwa pengaturan jadwal dari program studi tidak sesuai dengan bidang keilmuannya (Data dan Jadwal Jurusan Pendidikan Teknik Elektro 2017), sehingga beberapa dosen kehilangan motivasi mengajar.

Dari beberapa isu di atas, maka beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah manajemen waktu dan motivasi mengajar. Jika dosen mampu mengelola waktu dalam melaksanakan tugas maka kinerjanya akan meningkat. Dosen yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi juga memiliki kinerja yang tinggi. Seberapa signifikan pengaruhnya atau benarkah kedua variabel independen tersebut mempengaruhi kinerja dosen secara linear? Peneliti sudah mengkaji dan mencoba membuktikan dengan metodologi, data-data dan analisis dari hipotesis tersebut.

Rumusan masalah dari penelitian ini ada tiga, yaitu: (1) apakah ada pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja dosen di Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado?; (2) apakah ada pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja dosen di Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado?; dan (3) apakah ada pengaruh manajemen waktu dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado? Tujuan dari penelitian yang segaris dengan rumusan masalah, yaitu untuk memperoleh hasil analisis dan interpretasi tentang: pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja dosen; pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja dosen; dan pengaruh manajemen waktu, dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja dosen di Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado.

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka dalam landasan teori akan disampaikan kajian pustaka dan kerangka teoretis terhadap variabel-variabel penelitian. Ada tiga variabel pokok yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti, yaitu kinerja dosen, manajemen waktu dan motivasi mengajar. Selain itu disampaikan pula kerangka berfikir definisi konseptual dan hipotesis.

“Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya” (Mangkunegara, 2009:18). Menurut Surya Dharma (Surya Dharma, 2012:83), mengemukakan bahwa “indikator kinerja sebagai berikut: konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu, dan berorientasikan kerja kelompok”. Pengukuran terhadap kinerja didapat dari: atasan langsung, penanggungjawab, dan rekan kerja menurut Becker & Klimoski (*Journal of Personnel Psychology Vol. 42*, 1989:348), indikator kinerja adalah: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, sikap, kerjasama, komunikasi dan kinerja keseluruhan.

Dalam penilaian kinerja perguruan tinggi disebutkan fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi, yaitu: dosen sebagai edukator (pendidik), dosen sebagai peneliti, dosen sebagai pengabdian kepada masyarakat, dosen sebagai pembimbing mahasiswa (*guidance*), dosen sebagai pemimpin (*leader*), dosen sebagai inovator dan dosen sebagai motivator (Depdiknas, 2007).

Berdasarkan deskripsi dari beberapa teori di atas maka definisi konseptual dari kinerja dosen dalam penelitian ini adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab nya sebagai tenaga fungsional akademik di perguruan tinggi, yang terlihat dari beberapa indikator, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, sikap, kerjasama, dan komunikasi.

“Implikasi definisi manajemen mencakup empat hal pokok yaitu: adanya proses kegiatan, adanya sekelompok orang, adanya tujuan, dan adanya sarana-sarana ($6M+E=G$); *men, money, material, machine, mar-ke, minute + environment = goal*” (Daniel Kambey, 2012:3-4). “Fungsi-fungsi manajemen menurut George Terry adalah: *planning* (merencanakan), *organizing* (mengorganisasikan), *actuating* (menggerakkan), dan *controlling* (mengendalikan)” (Daniel Kambey, 2012:13).

Manajemen waktu adalah salah satu komponen penting kepemimpinan. Dosen memiliki fungsi kepemimpinan dalam tugas pekerjaannya. Para dosen butuh mengembangkan strategi-strategi untuk memaksimalkan waktu dalam mencapai tujuan nya dan tujuan organisasi. Ketika ada beberapa metode efisiensi waktu, dosen harus menguji dan menentukan pola mana yang paling efektif bagi nya. Ada beberapa strategi organisasi yang menguntungkan, seperti perencanaan, pengaturan tujuan, delegasi, penentuan keputusan, dan keseimbangan bekerja semua komponen organisasi. Dengan mengelola waktu, dosen mampu memperhitungkan hal-hal penting dari ketersediaan waktu kerja dengan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi perguruan tinggi. (*Journal of Library Administration, Vol. 57 – Issue 2, Pages 215*, 2017)

Dalam Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan

tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya (Dirjen Dikti, 2010).

Pembahasan tentang manajemen waktu di atas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan waktu atau manajemen waktu dalam pelaksanaan tugas dosen dapat diartikan sebagai pengelolaan terhadap waktu dalam proses kegiatan pelaksanaan tugas dosen selama 5 hari kerja atau seminggu, mulai dari perencanaan terhadap penggunaan waktu, mengorganisasikan terhadap penggunaan waktu, melaksanakan terhadap penggunaan waktu, pengawasan terhadap penggunaan waktu dan usaha peningkatan kinerja. Definisi tersebut menjadi definisi konseptual dari manajemen waktu dalam penelitian ini.

Motivasi dosen dalam hal mengajar adalah hal yang penting yang berhubungan dengan efektifitas pembelajaran dan juga berhubungan dengan motivasi mahasiswa dalam pembelajaran (*Cogent Education, Vol. 3 – Issue 1, 2016*). “Motivasi ialah keseluruhan proses penggalakkan/ peningkatan motif seseorang sedemikian rupa yang mendorongnya melakukan sesuatu (bertingkah laku) dengan bersemangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam upaya memuaskan kebutuhannya.” (Daniel Kam-bey, 2012:93). Beberapa pendapat di atas dapat diketahui bahwa pengertian motivasi mengajar yang relevan adalah dengan teori kebutuhan Maslow, yaitu dorongan (keinginan) untuk memenuhi kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Motivasi yang tinggi akan dapat memenuhi *social needs* (kebutuhan sosial), *esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan) dan *self actualization* (kebutuhan akan aktualisasi diri).

Kebutuhan akan penghargaan memotivasi dosen bekerja giat supaya dihargai karena berprestasi, kemampuan, kedudukan, atau status dan pangkat. Kebutuhan akan aktualisasi diri memotivasi dosen untuk bekerja giat supaya dapat mempertinggi potensi yang dimiliki, mengembangkan diri secara maksimal, mengembangkan kreativitas, dan ekspresi diri dalam pelaksanaan pembelajaran. Berkaitan deskripsi di atas dapat disampaikan definisi konseptual motivasi mengajar pada penelitian ini yaitu dorongan dan upaya dosen untuk melaksanakan pembelajaran dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, berafiliasi, berkompetensi, penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri dalam melaksanakan pembelajaran.

Dalam pelaksanaan organisasi perguruan tinggi, dosen diharuskan mengelola waktu dengan baik. Hal ini sangat penting karena dengan pengelolaan waktu yang baik akan tercipta budaya kerja dengan kinerja tinggi, meningkatkan kredibilitas untuk meneliti, berdedikasi untuk mengabdikan kepada masyarakat, suasana pembelajaran baik, kondisi pembelajaran baik, yang akan menimbulkan motivasi mengajar yang tinggi pada akhirnya akan mencerminkan seorang dosen yang mampu melaksanakan semua tugasnya dengan berprestasi atau berkinerja tinggi. Kinerja tinggi dari seorang dosen dapat dilihat dari kemampuannya mengelola waktu dalam melaksanakan semua tugas-tugasnya, termasuk dalam melaksanakan tugas pendidikan yang di dalamnya adalah mengajar. Bagaimana dosen tersebut mengelola waktu dalam merencanakan pembelajaran, mengorganisasi pembelajaran, melaksanakan pembelajaran di kelas, dan mengevaluasi hasil capaian pembelajaran, menjadi faktor penentu dalam menilai prestasi kerja atau kinerja dosen tersebut. Dosen yang memiliki kinerja yang tinggi akan selalu

melakukan manajemen waktu dengan baik dan yang pasti memiliki motivasi mengajar yang tinggi pula. Oleh karena itu diduga terdapat pengaruh antara manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kinerja dosen.

Dari beberapa teori, definisi konseptual, dan kerangka berpikir di atas penulis memiliki tiga hipotesis penelitian untuk diuji dengan data, yaitu: (H1) ada pengaruh antara manajemen waktu terhadap kinerja dosen; (H2) ada pengaruh antara motivasi mengajar terhadap kinerja dosen; (H3) ada pengaruh antara manajemen waktu dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, asosiatif dan metode penelitian yang digunakan adalah deduktif dan survei dengan rancangan penelitian regresi yang menggunakan metode statistik inferensial. Survei dalam bentuk pengambilan angket/ kuesioner dilaksanakan di Kampus Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Peneliti juga memanfaatkan teknologi informasi untuk pengambilan data kuesioner. Pengolahan data, pembahasan, pemecahan masalah dan pengambilan kesimpulan, dapat dilakukan di rumah peneliti. Penelitian dilakukan selama tiga bulan dari bulan November 2017 sampai bulan Januari 2018.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen di Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado yang berjumlah 114 dosen aktif yang memiliki N.I.D.N. (nomor induk dosen nasional) (Data Puskom Unima, 2017) dibulatkan menjadi 110 dosen. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara random/ acak tapi proporsional/ seimbang di setiap jurusan atau program studi. Teknik penentuan jumlah sampel penelitian ini adalah menggunakan tabel Krejcie dan Morgan yang adalah hasil perhitungan dari beberapa ukuran populasi yang dibulatkan. Dari tabel Krejcie – Morgan diperoleh untuk ukuran populasi 110 maka jumlah ukuran sampelnya adalah 84 dengan taraf kesalahan 5%.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu dua variabel bebas (variabel independen) dan satu variabel terikat (variabel dependen). Yang menjadi variabel bebas adalah manajemen waktu (X1) dan motivasi mengajar (X2) serta variabel terikatnya adalah kinerja dosen (Y).

Dari definisi konseptual manajemen waktu di atas, dapat diperoleh 5 (lima) indikator operasional manajemen waktu, yaitu: (1) perencanaan terhadap penggunaan waktu; (2) mengorganisasikan terhadap penggunaan waktu; (3) melaksanakan terhadap penggunaan waktu; (4) pengawasan terhadap penggunaan waktu; dan (5) peningkatan kinerja dengan manajemen waktu. Dari definisi konseptual motivasi mengajar di atas, dapat diperoleh 5 (lima) indikator operasional motivasi mengajar, yaitu: (1) dorongan dan upaya dosen untuk berprestasi; (2) dorongan dan upaya ber-afiliasi; (3) dorongan dan upaya berkompetensi; (4) dorongan dan upaya dosen untuk mendapat penghargaan; dan (5) kebutuhan akan aktualisasi diri. Dari definisi konseptual variabel kinerja dosen di atas dapat diperoleh indikator operasional kinerja dosen, yaitu: (1) kualitas pekerjaan; (2) kuantitas pekerjaan; (3) sikap; (4) kerja-sama; dan (5) komunikasi. Jadi dari ketiga variabel tersebut diperoleh 25 indikator operasional yang

dijabarkan dalam instrumen penelitian yang keseluruhannya terdapat 75 butir instrumen.

Sebelum instrumen digunakan terhadap 84 responden, diuji dulu validitas dan realibilitas dari setiap butir instrumen. Uji validitas teoretik dilakukan oleh tiga ahli yang direkomendasikan untuk menguji validitas isi dan validitas muka/bentuk soal dari setiap butir instrumen. Untuk validitas kriterium banding digunakan korelasi produk momen (uji r) dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0. Butir soal diujikan kepada yang bukan responden penelitian. Hasilnya semua butir soal *output*nya lebih dari dari r tabel produk momen sehingga ke-75 butir soal instrumen tersebut adalah valid untuk digunakan kepada responden penelitian. Realibilitas butir instrumen diuji dengan teknik Alpha Cronbach juga dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0. Hasilnya diperoleh nilai Alpha Cronbach yang lebih dari 0,6, membuktikan bahwa semua butir instrumen adalah realibel dalam penelitian ini.

Setelah data responden diperoleh, data lalu dianalisis dengan tiga jenis analisis data, yaitu: (1) analisis statistik deskriptif; (2) analisis uji persyaratan; dan (3) analisis uji hipotesis. Dalam pelaksanaan analisis deskriptif data, langkah-langkah yang dilakukan pada tahap ini adalah membuat tabulasi data untuk setiap variabel, mengurutkan data secara interval dan menyusunnya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Untuk kuesioner manajemen waktu dan motivasi mengajar dilakukan penskoran dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. Selanjutnya dari perolehan skor untuk setiap responden ditransformasi dalam bentuk prosentase dengan cara membandingkan skor yang diperoleh dengan skor ideal.

Ada dua uji persyaratan data yang digunakan, yaitu: (1) uji normalitas data; dan (2) uji linearitas. Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian masing-masing variabel penelitian yang meliputi manajemen waktu (X1), motivasi mengajar (X2) dan kinerja dosen (Y). Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas *Goodness of fit* dari Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro Wilk. Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS versi 22.0. Kenormalan model regresi dapat dilihat nilai Kolmogorov Smirnov dan Saphiro Wilk dari nilai *unstandardized residual*. Apabila nilai *asympt sig.* > 0,05 dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Uji linearitas merupakan langkah untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linearitas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linearitas merupakan data yang linear maka digunakan analisis regresi linear. Sebaliknya jika hasil uji linearitas merupakan data yang tidak linier maka analisis regresi yang digunakan nonlinier. Dasar pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari nilai *signifikansi*. Apabila nilai *signifikansi* > 0,05 dapat disimpulkan bahwa hubungannya bersifat linear. Pengujian bisa dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi analisis regresi tunggal dan regresi ganda. Analisis regresi tunggal digunakan untuk menguji hipotesis I yang menyatakan ada pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja dosen serta menguji hipotesis II yang menyatakan ada pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja dosen. Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis III yang

menyatakan ada pengaruh manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kinerja dosen. Pengujian dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0. Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

- I. $H_0 : \beta_1 \leq 0$ II. $H_0 : \beta_2 \leq 0$ III. $H_0 : \beta_1 - \beta_2 = 0$
 $H_1 : \beta_1 > 0$ $H_1 : \beta_2 > 0$ $H_1 : \beta_1 - \beta_2 \neq 0$

Analisis regresi tunggal ini dilakukan satu persatu antara variabel manajemen waktu terhadap kinerja dosen dan variabel motivasi mengajar terhadap kompetensi profesional dosen. Model regresi yang diprediksi yaitu:

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1$$

$$Y = \alpha_2 + \beta_2 X_2$$

Kedua model regresi tersebut diuji kebermaknaannya menggunakan uji t. Apabila diperoleh $p\text{-value} < 0,05$, yang berarti bahwa kedua model regresi tersebut signifikan.

Pengujian secara simultan digunakan untuk menguji signifikansi korelasi ganda adalah analisis tentang hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas (*independent variabel*) dengan satu variabel terikat (*dependent variabel*). Dalam penelitian ini, analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara manajemen waktu dan motivasi mengajar dengan kinerja dosen. Analisis regresi ganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

Model Regresi:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \text{ (populasi)}$$

Fungsi Regresi:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 \text{ (sampel)}$$

Analisis regresi ganda dilakukan dengan bantuan SPSS 22.0. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas ($p\text{ value}$) hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Semua analisis dan pengujian menggunakan aplikasi SPSS 22.0. Banyaknya data (N) yang valid pada ketiga variabel (manajemen waktu, motivasi mengajar, dan kinerja dosen), masing-masingnya adalah 84 buah, sedangkan data *missing* atau data yang hilang tidak ada (0). Ini berarti semua data sah untuk diproses.

Tabel Output SPSS Statistik Deskriptif

		Manajemen Waktu	Motivasi Mengajar	Kinerja Dosen
N	<i>Valid</i>	84	84	84
	<i>Missing</i>	0	0	0
<i>Mean</i>		101.51	106.37	116.31
<i>Std. Error of Mean</i>		.326	.357	.360
<i>Median</i>		102.00	106.00	116.00
<i>Mode</i>		103	106	115
<i>Std. Deviation</i>		2.988	3.274	3.300
<i>Variance</i>		8.928	10.718	10.891
<i>Skewness</i>		-.151	.011	-.004
<i>Std. Error of Skewness</i>		.263	.263	.263
<i>Kurtosis</i>		-.292	-.301	-.449
<i>Std. Error of Kurtosis</i>		.520	.520	.520
<i>Range</i>		13	15	15
<i>Minimum</i>		95	99	109
<i>Maximum</i>		108	114	124
<i>Percentiles</i>	25	99.25	104.00	114.00
	50	102.00	106.00	116.00
	75	103.75	108.75	118.75

Kriterianya, responden yang memiliki skor < 87,5 dikategorikan rendah dan responden yang memperoleh skor ≥ 87,5 dikategorikan tinggi. Berdasarkan pada kriteria tersebut, dapat diketahui bahwa keseluruhan responden (100%) dari 84 dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, mempunyai persepsi yang tinggi terhadap ketiga variabel penelitian yaitu manajemen waktu, motivasi mengajar, dan kinerja dosen.

Dengan tingkat ingkat kepercayaan 95% rata-rata sampel manajemen waktu sebesar 101,51 mengestimasi rata-rata populasi pada kisaran 100,87 sampai 102,15. Rata-rata sampel motivasi mengajar sebesar 106,37 mengestimasi rata-rata populasi pada kisaran 105,67 sampai 107,07. Rata-rata sampel kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado sebesar 116,31 mengestimasi rata-rata populasi pada kisaran 115,60 sampai 117,02.

Median (nilai tengah) dari manajemen waktu adalah 102,00. Artinya adalah, 50% sampel manajemen waktu mempunyai nilai 102 ke atas, dan 50% mempunyai nilai 102,00 ke bawah. Median dari motivasi mengajar adalah 106. Artinya adalah, 50% sampel motivasi mengajar mempunyai nilai 106 ke atas, dan 50% mempunyai nilai 106 ke bawah. Median dari kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado adalah 116. Artinya adalah, 50% sampel kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, mempunyai nilai 116 ke atas, dan 50% mempunyai nilai 116 ke bawah.

Modus (data dengan frekuensi terbanyak) pada manajemen waktu adalah 103, modus pada motivasi mengajar adalah 106, dan modus pada kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado adalah 116.

Dengan standar deviasi sebesar 2,988 dan tingkat kepercayaan 95% maka rata-rata manajemen waktu pada sampel menjadi $(rata-rata \pm 1,96 \times 2,988) = (101,51 \pm 5,86) = (95,65 \dots 107,37)$ atau manajemen waktu dari 84 dosen berkisar antara 95,65 sampai 107,37. Dengan standar deviasi sebesar 3,274 dan tingkat kepercayaan 95% maka rata-rata motivasi mengajar pada sampel menjadi $(rata-rata \pm 1,96 \times 3,274) = (106,37 \pm 6,42) = (99,95 \dots 112,79)$ atau motivasi mengajar dari 84 dosen berkisar antara 99,95 sampai 112,79. Dengan standar deviasi sebesar 3,3 dan tingkat kepercayaan 95% maka kinerja dosen Fakultas Teknik

Universitas Negeri Manado pada sampel menjadi (rata-rata \pm 1,96 x 3,3) = (116,31 \pm 6,47) = (109,84 ... 122,78) atau kinerja dari 84 dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado berkisar antara 109,84 sampai 122,78.

Rasio *skewness* dari manajemen waktu adalah (-0,151/0,263) = -0,574, maka data manajemen waktu diasumsikan berdistribusi normal. Rasio *skewness* dari motivasi mengajar adalah (0,011/ 0,263) = 0,042, maka data motivasi mengajar diasumsikan berdistribusi normal. Rasio *skewness* dari kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado adalah (-0,004/0,263) = -0,015, maka data kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado diasumsikan berdistribusi normal.

Rasio kurtosis dari manajemen waktu adalah (-0,292/ 0,520) = -0,562; maka data manajemen waktu diasumsikan berdistribusi normal. Rasio kurtosis dari motivasi mengajar adalah (-0,301/0,520) = -0,579; maka data motivasi mengajar diasumsikan berdistribusi normal. Rasio kurtosis dari kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado adalah (-0,449/0,520) = -0,863; maka data kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado diasumsikan berdistribusi normal.

Data minimum dari manajemen waktu adalah 95 dan maksimum 108, sehingga *range* manajemen waktu (108-95) = 13. Data minimum dari motivasi mengajar adalah 99 dan maksimum 114, sehingga *range* motivasi mengajar (114-99) = 15. Data minimum dari kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado adalah 109 dan maksimum 124, sehingga *range* kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado adalah (124-109) = 15.

Pada interpretasi dari statistik deskriptif pada rasio *skewness* dan rasio kurtosis sudah diperoleh asumsi bahwa semua data (manajemen waktu, motivasi mengajar, dan kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado) adalah berdistribusi normal. Untuk lebih menguatkan lagi asumsi distribusi normal pada semua data, maka peneliti menggunakan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk dengan aplikasi SPSS 22.0.

Sig. Kolmogorov-Smirnov yang adalah *p-value* (nilai probabilitas) dari data motivasi mengajar (0,200), dan kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado (0,200) adalah $>$ 0,05 (Lihat juga *Sig* Shapiro-Wilk). Jika, *p-value* $>$ 0,05 maka asumsinya adalah data berdistribusi normal. Jadi semua data penelitian (manajemen waktu, motivasi mengajar, dan kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado) adalah berdistribusi normal. Berbeda dengan data manajemen waktu yang nilai *Sig.* Kolmogorov-Smirnov yang kurang dari 0,05 yaitu 0,018, tetapi nilai *Sig.* Shapiro-Wilk lebih dari 0,05 yaitu 0,203. Karena tiga uji lainnya terpenuhi, maka tetap diasumsikan bahwa data manajemen waktu adalah berdistribusi normal.

Pengujian linearitas data dapat dilakukan dengan melihat linearitas data pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Jika fungsi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah linear maka bisa diasumsikan bahwa secara simultan fungsi kedua variabel independen terhadap variabel dependen adalah linear.

Uji linearitas persamaan garis regresi variabel X_1 terhadap Y diperoleh dari baris *Deviation from Linearity*, yaitu $F_{hit}(T_c) = 0,537$; dengan *p-value* = 0,883

> 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima atau persamaan regresi Y atas X_1 adalah linear atau berupa garis linear. Uji linearitas persamaan garis regresi variabel X_2 terhadap Y diperoleh $F_{hit}(T_c) = 0,802$, dengan $p\text{-value} = 0,664 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima atau persamaan regresi Y atas X_2 adalah linear atau berupa garis linear.

Hasil analisis dengan SPSS 22.0 diperoleh konstanta $b_0 = 8,992$; koefisien regresi $b_1 = 0,174$ dan $b_2 = 0,843$. Sehingga persamaan linear regresi ganda adalah:

$$Y = 8,992 + 0,174 X_1 + 0,843 X_2.$$

Dari hasil analisis diperoleh harga: $t = 33,894$ dan $p\text{-value} = (0,000/2) = 0 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian, Manajemen Waktu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado.

Sedangkan koefisien determinasi regresi sederhana variabel X_1 terhadap Y ditunjukkan oleh $R\text{ Square} (R^2) = 0,933$, yang mengandung makna bahwa 93,3% variabilitas variabel Kinerja Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado (Y) secara regresi sederhana dapat dijelaskan oleh Manajemen Waktu (X_1), sehingga dapat disimpulkan bahwa: Manajemen Waktu secara sederhana memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, sebesar 0,933 atau 93,3 %.

Dari hasil analisis diperoleh harga: $t = 59,164$ dan $p\text{-value} = (0,000/2) = 0 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian, Motivasi Mengajar mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado.

Sedangkan koefisien determinasi regresi sederhana variabel X_2 terhadap Y ditunjukkan oleh $R\text{ Square} = 0,977$; yang mengandung makna bahwa 97,7 % variabilitas variabel Kinerja Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado (Y) secara regresi sederhana dapat dijelaskan oleh Motivasi Mengajar (X_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa: Motivasi Mengajar secara sederhana memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, sebesar 0,977 atau 97,7 %.

Dari hasil analisis diperoleh harga $F_{hit} = 1862,157$ dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian, Manajemen Waktu dan Motivasi Mengajar secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado.

Dari hasil analisis diperoleh harga $R^2 = 0,979$; $F_{hit} = 1862,157$; dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh $R\text{ Square} = 0,979$; yang mengandung makna bahwa 97,9% variabilitas variabel Kinerja Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado (Y) dapat dijelaskan oleh Manajemen Waktu (X_1) dan Motivasi Mengajar (X_2), sehingga dapat disimpulkan bahwa: Manajemen Waktu dan Motivasi Mengajar secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, sebesar 0,979 atau 97,9 %.

Pembahasan

Hasil penelitian tentang manajemen waktu dan motivasi mengajar dalam hubungannya dengan kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, berimplikasi pada beberapa hal. Hasil penelitian menunjukkan pentingnya manajemen waktu dengan kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Semakin seorang dosen mampu dan cermat mengelola waktunya dalam tugas-tugas dan pekerjaannya, berimplikasi pada peningkatan kinerjanya sebagai dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Sebaliknya, rendahnya kemampuan pengelolaan waktu (manajemen waktu) dosen, berimplikasi pada turunnya kinerjanya sebagai dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi mengajar dengan kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Tingginya motivasi mengajar dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, berimplikasi pada peningkatan kinerjanya. Sebaliknya, rendahnya motivasi mengajar, akan berimplikasi pada rendahnya kinerjanya sebagai guru dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif, signifikan, dan kuat secara bersama-sama antara manajemen waktu dan motivasi mengajar terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Hasil ini berimplikasi pada pentingnya memberi perhatian pada masalah manajemen waktu dan motivasi mengajar. Semakin baik manajemen waktu yang dilaksanakan dan semakin tinggi motivasi mengajar yang ada, akan berimplikasi pada peningkatan kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan. Manajemen waktu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,993 atau 93,3 % kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, ditentukan oleh variabel manajemen waktu. Motivasi mengajar mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,977 atau 97,7 % kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, ditentukan oleh variabel motivasi mengajar. Manajemen waktu dan motivasi mengajar secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,979 atau 97,9 % kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, ditentukan secara bersama-sama oleh variabel manajemen waktu dan variabel motivasi mengajar.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara manajemen waktu dan motivasi mengajar dengan kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, sehingga dalam konteks itu peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi. Besarnya pengaruh manajemen waktu pada kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado, perlu mendapat perhatian yang saksama, dalam arti aspek manajemen waktu ini perlu terus dibina, dilatih, diterapkan, dan dibudayakan di antara para dosen. Para dosen hendaknya

diikutsertakan dalam pendidikan dan atau pelatihan khusus dalam penerapan manajemen waktu dalam pekerjaannya. Motivasi mengajar memberikan kontribusi sangat positif dan signifikan pada kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Pimpinan harus terus menjaga motivasi mengajar dosen supaya tetap tinggi, sehingga berdampak pada konsistennya kinerja dosen. Manajemen waktu dan motivasi mengajar secara bersama-sama memberikan kontribusi 97,9 % terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado. Demikian positif dan signifikannya kontribusi tersebut, sehingga sangat tidaklah tepat kalau nilai ini dianggap tidak penting. Oleh karena itu, pentinglah pimpinan jurusan, pimpinan fakultas dan pimpinan perguruan tinggi terkait, melaksanakan usaha perbaikan dan peningkatan kualitas dan kualifikasi evaluasi diri melalui pendidikan dan atau pelatihan, baik menyangkut manajemen waktu dosen maupun motivasi mengajar dosen. Perlu dilanjutkan dengan penelitian tentang pengaruh motivasi mengajar, motivasi meneliti, dan motivasi melaksanakan tugas pengabdian masyarakat terhadap kinerja dosen, dengan mengontrol manajemen waktu dosen. Bisa dilakukan pada populasi yang lebih besar seperti satu perguruan tinggi, semua perguruan tinggi di Sulawesi Utara, atau lebih luas lagi, populasi semua perguruan tinggi di Indonesia.

REFERENSI

Journal articles

- Becker, T. E., & Klimoski, R. J. (1989). A Field Study of The Relationship Between The Organizational Feedback Environment and Performance. *Personnel Psychology, Vol. 42 – Issue 2*, 343.
- Forrel, Maggie. (2017). Time Management. *Journal of Library Administration, Vol. 57 – Issue 2*, 215.
- Han, Jiying. (2016). Teacher Motivation: Definition, Research Development and Implications for Teachers, *Cogent Education, Vol. 3 – Issue 1*.
- Kiziltepe, Zeynep. (2008). Motivation and Demotivation of University Teachers, *Teachers and Teaching: Theory and Practice, Vol. 14 – Issue 5-6*, 515.
- Tatar, E. L. (2011). The Importance of Measuring Individual Performance to Increase Organizational Performance. *Journal of Defense Resources Management, No. 1(2)*.
- Van Eerde, Wendelien. (2003). Procrastination at Work and Time Management Training. *The Journal of Psychology: Inter-disciplinary and Applied, Vol. 137 – Issue 5*, 421.

Books/ scientific articles

- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kambey, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Manado: Yayasan Tri Ganesha Nusantara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja.
- Kemendiknas. (2010). Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Tridharma Perguruan Tinggi. *Dirjen Dikti*. Kemendiknas.