

Pengaruh Minat, Motivasi, Penghargaan, dan Profesionalisme terhadap Prestasi Dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dalam Melakukan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Usrotul Hasanah¹, Akhmad Toha², dan Zarah Puspitaningtyas²
uusstbondo@gmail.com

Abstrak

Rendahnya kuantitas dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat selama ini, berdampak pada rendahnya prestasi kerja dosen dalam melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Berdasarkan atas latar belakang tersebut, penulis melakukan kajian terkait dengan pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen UNARS dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Jenis kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil kajian dapat disimpulkan bahwa: 1). Minat berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. 2). Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. 3). Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, 4). Profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan kesimpulan di atas, ada perbedaan antara hipotesis awal dengan hasil penelitian. Dalam hipotesis yang sudah ditulis di awal, dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap prestasi dosen. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen, hal tersebut berbeda dengan minat, penghargaan dan profesionalisme yang selaras dengan hipotesis, yakni berpengaruh terhadap prestasi dosen.

Kata Kunci: minat, motivasi, penghargaan, profesionalisme, prestasi dosen

Abstract

The low quantity Abdurachman University lecturer Saleh Situbondo (UNARS) in conducting research and dedication to the community during this time, adversely affects the performance of lecturers in conducting Tri Dharma College. Based on this background, the authors conducted a study related to the effect of interest, motivation, respect, and professionalism towards achievement UNARS lecturer in conducting research and community service. The type of assessment used in this study is quantitative. Based on the results of the study can be concluded that: 1). Interests affect the achievement of lecturers in conducting research and community service. 2). Motivation does not affect the achievement of lecturers in conducting research and community service. 3). Choice lecturer effect on achievement in undertaking research and community service, 4). Professionalism affect the achievement of lecturers in conducting research and community service. Based on the conclusion, there is a difference between the initial hypothesis with the results of

¹ Mahasiswa Megister Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNEJ

² Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

the study. In the hypotheses that have been written earlier, said that the interest and motivation have an influence on the achievement. From the research that has been done that motivation does not affect the achievement of lecturers, it is different with interest, respect and professionalism that is consistent with the hypothesis, which affect the achievement of lecturers.

Keywords: *interest, motivation, respect, professionalism, lecturers achievement*

Pendahuluan

Kemajuan suatu negara banyak ditentukan oleh seberapa besar tingkat pendidikan setiap warga negaranya, semakin tinggi tingkat pendidikan suatu negara maka kesejahteraan bangsa itu juga semakin tinggi. Perguruan tinggi sebagai salah satu institusi yang memiliki tanggung jawab yang besar dalam perannya untuk menciptakan generasi penerus di masa yang akan datang agar menjadi lebih baik. Sebagaimana diamanatkan pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 bahwa berdirinya negara Republik Indonesia salah satunya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, oleh sebab itu setiap warga negara Republik Indonesia memiliki hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang layak.

Untuk mewujudkan amanat yang terkandung dalam UUD tersebut, maka pemerintah sebagai regulator penyelenggaraan negara melakukan menyelenggarakan program pendidikan mulai tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Terkait dengan penyelenggaraan pendidikan tinggi pemerintah mengaturnya dalam Undang-Undang (UU) Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, di mana dalam ketentuan umum UU tersebut, pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa:

“Perguruan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan

program profesi, serta program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia”

Dalam penyelenggaraan perguruan tinggi tersebut, pemerintah memberi ruang bukan hanya perguruan tinggi milik pemerintah saja atau yang lebih dikenal dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) namun juga pihak swasta atau Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Dibukanya ruang oleh pemerintah terhadap keterlibatan swasta dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi memiliki 2 (dua) makna sekaligus: *Pertama*, adanya keterbukaan oleh pemerintah terhadap semua pihak dalam ikut serta mencerdaskan bangsa melalui mekanisme penyelenggaraan pendidikan tinggi. *Kedua*, tidak mampunya pemerintah menampung semua calon mahasiswa untuk masuk kedalam PTN. Karena jumlah PTN yang tidak sebanding dengan kebutuhan calon mahasiswa.

Oleh karena itu dalam kajian ini peneliti selanjutnya akan menelisik realitas mikro yang ada di Universitas Abdurachman Saleh (UNARS) Situbondo. Kali ini kajian lebih terfokus pada pada kualitas dosen terutama dalam melakukan Tri Darma Perguruan Tinggi di bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal tersebut penting dikaji oleh penulis guna melihat seberapa besar kualitas (baca: prestasi dosen) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bagi pengembangan profesinya yang nantinya berdampak

pada kualitas pengajaran kepada peserta didiknya (baca: mahasiswa).

Data awal yang dimiliki oleh penulis terkait jumlah dosen yang

melakukan penelitian dari Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) UNARS selama kurun waktu 2011-2015, sebagai berikut:

Tabel 1 Perkembangan Penelitian Dosen TA 2011/2012 s/d 2014/ 2015

FAKULTAS	TAHUN dan SUMBER DANA							
	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015	
	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI
Fak. Hukum	10	-	10	-	10	-	10	-
Fak. Ekonomi	12	-	15	-	-	-	-	-
Fak. Isipol	12	-	10	-	7	-	10	-
Fak. Pertanian	1	1	9	1	10	-	-	-
Fak. Sastra	-	-	-	-	4	-	4	-
PGSD	-	-	-	-	1	-	3	-
JUMLAH	35	1	44	1	32	0	27	0

Sumber: P3M Universitas Abdurachman Saleh Situbondo tahun 2015

Sedangkan dalam bidang pengabdian kepada masyarakat dari data P3M memperlihatkan bahwa perkembangan pengabdian kepada masyarakat pada tahun akademik

2011/2012 s/d 2014/ 2015 memperlihatkan grafik fluktuatif dan kecenderungannya menurun, berikut tabel terkait hal tersebut:

Tabel 2 Perkembangan pengabdian masyarakat TA 2011/2012 s/d 2014/ 2015

FAKULTAS	TAHUN dan SUMBER DANA							
	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015	
	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI	APBU	DIKTI
Fak. Hukum	5	-	5	-	5	-	4	-
Fak. Ekonomi	9	-	14	-	-	-	-	-
Fak. Isipol	10	-	10	-	6	-	10	-
Fak. Pertanian	2	-	9	-	4	-	-	-
Fak. Sastra	-	-	-	-	-	-	-	-
PGSD	-	-	-	-	-	-	1	-
JUMLAH	26	0	38	-	15	0	15	0

Sumber : P3M Universitas Abdurachman Saleh Situbondo tahun 2015

Tabel terkait perkembangan pengabdian kepada masyarakat di atas, menunjukkan bahwa proses pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh para dosen lebih menitikberatkan pada pembiayaan yang bersumber dari dana internal, yaitu dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Universitas. Tidak adanya Dosen UNARS yang mampu mengakses dana eksternal dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat, seperti dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dirjen

Dikti) Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti). Padahal anggaran pengabdian kepada masyarakat yang di biayai oleh Dirjen Dikti setiap tahun terus di tingkatkan jumlahnya.

Berdasarkan tabel di atas, kondisi kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh dosen UNARS sama dengan kondisi penelitian dosen yang sudah dibahas di awal yakni terus mengalami penurunan kuantitas.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Minat

Pengertian Minat Menurut Suryabrata (1988: 109) adalah kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada sesuatu objek atau menyenangkan sesuatu objek. Menurut Crow and Crow (1988: 26), minat adalah pendorong yang menyebabkan seseorang memberi perhatian terhadap orang, sesuatu, aktivitas-aktivitas tertentu untuk berprestasi. Sedangkan menurut Budiarmo (2005), Minat adalah kesadaran individu terhadap suatu objek, suatu berkaitan dengan dirinya. Definisi minat berdasarkan pendapat Crow and Crow dapat diambil pengertian bahwa individu yang mempunyai minat terhadap belajar, maka akan terdorong untuk memberikan perhatian terhadap Belajar tersebut. Karakteristik minat menurut Atmoko (2011: 4):

1. Menimbulkan sikap positif terhadap sesuatu objek.
2. Adanya sesuatu yang menyenangkan yang timbul dari sesuatu objek itu.
3. Mengandung suatu pengharapan yang menimbulkan keinginan atau gairah untuk mendapatkan sesuatu yang menjadi minatnya

Menurut pendapat diatas yang perlu diperhatikan adalah aspek terakhir yaitu unsur pengharapan menimbulkan keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang menjadi minatnya. Ahli lain mengatakan bahwa minat sebagai sesuatu hasil pengalaman yang tumbuh pada dan dianggap bernilai oleh individu adalah kekuatan yang mendorong seseorang itu untuk berbuat sesuatu (Surachmad, 1980: 90). Jadi pengalaman yang dianggap bernilai merupakan faktor yang turut membuat minat pada diri individu. Pengalaman memberikan motivasi

serta kekuatan pada diri individu untuk melakukan sesuatu.

Menurut H.C. Witherington (dikutip Arikunto, 1998), “Minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek, suatu masalah atau situasi yang mengandung kaitan dengan dirinya”. Batasan ini lebih memperjelas *pengertian minat* tersebut dalam kaitannya dengan perhatian seseorang. Perhatian adalah pemilihan suatu perangsang dari sekian banyak perangsang yang dapat menimpa mekanisme penerimaan seseorang. Orang, masalah atau situasi tertentu adalah perangsang yang datang pada mekanisme penerima seseorang , karena pada suatu waktu tertentu hanya satu perangsang yang dapat disadari. Maka dari sekian banyak perangsang tersebut harus dipilih salah satu. Perangsang ini dipilih karena disadari bahwa ia mempunyai sangkut paut dengan seseorang itu. Kesadaran yang menyebabkan timbulnya perhatian itulah yang disebut minat. Berdasarkan pengertian di muka maka unsur minat adalah perhatian, rasa senang, harapan dan pengalaman.

Pengertian minat menurut para ahli artikel definisi minat (yang lainnya). Menurut Witherington (1999), minat adalah kesadaran seseorang dalam sesuatu obyek seseorang, suatu soal atau situasi mengandung sangkut paut dengan dirinya. Pengetahuan atau informasi tentang seseorang atau suatu obyek pasti harus ada terlebih dahulu dapat minat obyek tadi. Menurut Heri (1998), minat adalah suatu fungsi jiwa untuk dapat mencapai sesuatu yang merupakan kekuatan di dalam dan tampak di luar sebagai gerak- gerak. Dalam menjalankan fungsinya minat berhubungan erat dengan pikiran dan perasaan. Manusia memberi corak dan menentukan sesudah memilih dan

mengambil keputusan. Perubahan minat memilih dan mengambil keputusan disebut keputusan kata hati.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi menurut Greenberg (dalam Djaali, 2008) adalah proses membangkitkan, mengarahkan dan memantapkan perilaku arah suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang melatarbelakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Dari definisi tersebut di atas dapat dilihat bahwa:

1. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi atau tenaga dalam diri pribadi seseorang;
2. Motivasi ditandai dengan timbulnya perasaan yang mengarah ke tingkah laku seseorang; dan
3. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.

Pentingnya motivasi menurut Hasibuan (2005) adalah karena motivasi yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting dalam upaya untuk mencapai prestasi di sekolah, dan motivasi yang harus dibangun adalah komponen guru dan siswa. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu.

Dalam motivasi tercakup konsep-konsep seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan

seseorang terhadap sesuatu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Pengertian Penghargaan

Menurut Govindarajan (2005) Definisi penghargaan adalah "Suatu hasil yang meningkatkan kepuasan dari kebutuhan individual". Menurut Mulyadi dan Setyawan (2001: 356):

"Sistem penghargaan berbasis kinerja mendorong personil untuk mengubah kecenderungan mereka dari semangat untuk memenuhi kepentingan sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi".

Penghargaan menurut Schuler (1987: 9) adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum.

Penghargaan menurut Hasibuan (2007: 10), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nitisemito (1982: 10) menyatakan bahwa penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan menurut Dessler (2005), berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula

berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, penghargaan. Menurut Rosidah (2003: 9), juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu atau pegawai besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Penghargaan berbasis kinerja memberi dua manfaat yaitu memberi informasi dan memberikan motivasi. Penghargaan dapat menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan mereka akan pentingnya sesuatu yang diberi penghargaan dibandingkan dengan yang lain, penghargaan juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan bagaimana mereka mengalokasikan waktu dan usaha mereka.

Pengertian Profesionalisme

Menurut Santoso (1993), Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang karyawan. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pesanan yang khusus dan disamping itu pula ada unsur semangat pengabdian (panggilan profesi) didalam melaksanakan suatu

kegiatan kerja. Hal ini perlu ditekankan benar untuk membedakan dengan kerja biasa (*occupation*) yang semata bertujuan untuk mencari nafkah dan/atau kekayaan materil duniawi.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi Kerja menurut Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan menurut Sutrisno (2010:150). Lawler dan Porter (1967) dalam Sutrisno (2010:150) yang menyatakan bahwa *job performance* (prestasi kerja) adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hasibuan dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2000) dalam <http://elib.unikom.ac.id> diakses tanggal 30 Septembr 2013, menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya. Efendi (2002) dalam

<http://elib.unikom.ac.id> diakses tanggal 30 September 2013, mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran pegawai dalam organisasi.

Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, terkait dengan prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesungguhnya merupakan persoalan individu, namun juga memerlukan *support* dari institusi yang menaunginya.

Hipotesis

Menurut Mardalis (2002:48), hipotesis merupakan jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Trelease (1960), hipotesis juga merupakan suatu keterangan sementara dari suatu fakta yang dapat diamati. Sedangkan menurut Kerlinger (1973) hipotesis adalah pernyataan yang bersifat terkaan dari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dari uraian tersebut, maka dapat diperoleh hipotesis (dugaan sementara) yaitu, bahwa :

1. H1: Minat berpengaruh terhadap prestasi.
2. H2: Motivasi berpengaruh terhadap prestasi.
3. H3: Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi.
4. H4: Profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian diartikan sebagai prosedur atau cara kerja yang digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif dan akurat dengan tujuan tertentu serta dapat dipertanggungjawabkan keberadaannya. Jenis penelitian yang digunakan turut serta menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini dalam penyajiannya menggunakan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Data-data yang didapat oleh peneliti dalam penelitian ini melalui survei. Di mana penelitian menggunakan metode survei menurut Kerlinger (dalam Sugiyono, 2007:7) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi. Dengan demikian dalam penelitian survei melakukan pengambilan sampel yang digeneralisasikan. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan permasalahan minat, prestasi, penghargaan, dan profesionalisme yang mendorong motivasi seorang dosen untuk meningkatkan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS).

Sumber Data Penelitian

Data pada penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif yang

berupa data hasil skoring kuesioner dari jawaban atas pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner penelitian yang diberikan. Data-data tersebut bersumber dari dua jenis yaitu sebagai berikut: 1). Data primer, 2). Data sekunder.

Populasi dan Sampel

Menurut Singarimbun (2005:6) yang menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Pendapat lain dari Arikunto (2006:130) Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang karakteristiknya hendak diduga. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian berdasarkan beberapa pendapat dapat diketahui bahwa Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam suatu riset khusus. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini sebanyak 183 dosen, yang terdiri dari 74 dosen Luar Biasa (LB) 78 dosen yayasan ber NIDN dan 31 dosen yayasan tidak berNIDN. Populasi awal berdasarkan data dari Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (P3M) UNARS tahun 2015 dan data dari P3M tersebut sudah di olah penulis. Karena di mungkinkan ada beberapa dosen sudah melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat lebih dari sekali.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2006:131), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive random sampling*.

Menurut Sugiono (2002:51), *purposive random sampling* adalah teknik- teknik penentuan sampel dengan pertimbangan dari si peneliti. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah dosen Universitas Abdurrachman Saleh Situbondo yang sudah memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) sebanyak 78 dosen. .

Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto,(2006: 175) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian melalui survei dengan menggunakan kuisisioner, dengan memberikan angket kepada responden yang sudah di tetapkan, yang berisi pernyataan atau pertanyaan dan tanggapan. Hal tersebut dilakukan karena jumlah sampel pada penelitian ini banyak, yaitu 78 dosen Universitas Abdurrachman Saleh Situbondo (UNARS).

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pada uji validitas dengan *Pearson Product Moment*, maka setiap instrument penelitian dapat diketahui valid tidaknya, hal ini dengan cara membandingkan nilai r hitung dan nilai r tabel, dimana nilai r tabel untuk responden sebanyak 78 adalah 0,2227. Instrument yang valid dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan seperti pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Rekapitulasi hasil Uji Validitas

Variabel	No Item Pertanyaan	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Minat (x_1)	1	$x_{1,1}$	0,861	0,2199	Valid
	2	$x_{1,2}$	0,873	0,2199	Valid
	3	$x_{1,3}$	0,859	0,2199	Valid
	4	$x_{1,4}$	0,848	0,2199	Valid
	5	$x_{1,5}$	0,797	0,2199	Valid
	6	$x_{1,6}$	0,807	0,2199	Valid
Motivasi (x_2)	1	$x_{2,1}$	0,878	0,2199	Valid
	2	$x_{2,2}$	0,923	0,2199	Valid
	3	$x_{2,3}$	0,913	0,2199	Valid
	4	$x_{2,4}$	0,922	0,2199	Valid
	5	$x_{2,5}$	0,896	0,2199	Valid
	6	$x_{2,6}$	0,905	0,2199	Valid
	7	$x_{2,7}$	0,925	0,2199	Valid
	8	$x_{2,8}$	0,955	0,2199	Valid
	9	$x_{2,9}$	0,934	0,2199	Valid
	10	$x_{2,10}$	0,937	0,2199	Valid
	11	$x_{2,11}$	0,926	0,2199	Valid
	12	$x_{2,12}$	0,880	0,2199	Valid
Penghargaan (x_3)	1	$x_{3,1}$	0,872	0,2199	Valid
	2	$x_{3,2}$	0,881	0,2199	Valid
	3	$x_{3,3}$	0,833	0,2199	Valid
	4	$x_{3,4}$	0,841	0,2199	Valid
	5	$x_{3,5}$	0,847	0,2199	Valid
	6	$x_{3,6}$	0,856	0,2199	Valid
Profesionalisme (x_4)	1	$x_{4,1}$	0,874	0,2199	Valid
	2	$x_{4,2}$	0,890	0,2199	Valid
	3	$x_{4,3}$	0,856	0,2199	Valid
	4	$x_{4,4}$	0,862	0,2199	Valid
	5	$x_{4,5}$	0,878	0,2199	Valid
	6	$x_{4,6}$	0,873	0,2199	Valid
Prestasi Dosen (y)	1	y_1	0,731	0,2199	Valid
	2	y_2	0,804	0,2199	Valid
	3	y_3	0,655	0,2199	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument digunakan dengan pendekatan Alpha Cronbach, dengan kriteria reliabilitas tinggi yaitu

$\geq 0,6$. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas sebagaimana disajikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Hitung Alpha	Keterangan
1	Minat	0,948	Reliabel
2	Motivasi	0,986	Reliabel
3	Penghargaan	0,953	Reliabel
4	Profesionalisme	0,960	Reliabel
5	Prestasi Dosen	0,855	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan nilai hitung alpha masing-masing variabel $\geq 0,6$ maka

instrument dimensi untuk Minat (X1), Motivasi (X2), Penghargaan (X3), Profesionalisme (X4), dan Prestasi Dosen (Y).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Apabila hal ini masih meragukan, karena sudut pandang dari peneliti berbeda, maka uji normalitas dapat dilakukan melalui uji Kolmogorov-Smirnov, Apabila nilai Asymp.Sig > 5% maka dapat dikatakan variabel independen dan dependen berdistribusi normal, apabila yang terjadi nilai hitung Asymp.Sig < 5% maka hasil uji tersebut tidak berdistribusi normal sehingga regresi tidak layak untuk dilanjutkan. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS Ver 20 for Windows dinyatakan sebagaimana Tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,835

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig sebesar 0,835 dan lebih besar dari 5% ($0,835 > 0,05$) sehingga variabel tersebut berdistribusi normal serta layak untuk dilanjutkan.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Minat	2,404	0,99	Non heteroskedastisitas
Motivasi	2,254	0,27	Non heteroskedastisitas
Penghargaan	0,442	0,660	Non heteroskedastisitas
Profesionalisme	0,664	0,509	Non heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa t statistic menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel dependen yaitu e_i atau *error absolute*, hal ini dapat dibuktikan

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Minat	1,184	VIF < 10
Motivasi	1,538	Tidak ada
Penghargaan	2,579	multikolinieritas
Profesionalisme	2,641	

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah uji *Glejser* yang dilakukan dengan cara melakukan regresi varian gangguan (residual) dengan variabel bebasnya sehingga di dapat nilai P. untuk mengetahui adanya gejala gangguan atau tidak adalah nilai $P > 0,05$, berarti menunjukkan tidak terjadi gangguan dan begitu pula sebaliknya.

dengan diperolehnya nilai signifikansi untuk masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,05 (0,99, 0,27, 0,660, dan 0,509 > 0,05). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Regresi linier berganda

Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung}	Sig.	keterangan
Konstanta	-0,437	-1,324	0,190	-
Minat	0,236	3,076	0,003	Signifikan
Motivasi	0,121	1,628	0,108	TidakSignifikan
Penghargaan	0,367	3,660	0,000	Signifikan
Profesionalisme	0,363	3,684	0,000	Signifikan
	<i>R Square</i>		=	0,730
	Fhitung		=	49,446
	Sig. F		=	0,000
	N		=	78
	T tabel		=	1,9930
	F tabel		=	2,50

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

1. Uji F

Tabel 4.11 Uji F

Dependent Variabel	Independent Variabel	R Square	F hitung	Sig.
Y	X_1, X_2, X_3, X_4	0,730	49,446	0,000

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Dari tabel 4.10 didapat nilai F hitung sebesar 49,446 dengan probabilitas 0.000. karena

probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Prestasi Dosen atau dapat dikatakan bahwa Minat, Motivasi, Penghargaan dan Profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Dosen.

2. Uji t

Tabel 4.12 Uji t

Variabel	Koef. Regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
Minat	0,236	3,076	0,003	Signifikan
Motivasi	0,121	1,628	0,108	Tidaksignifikan
Penghargaan	0,367	3,660	0,000	Signifikan
profesionalisme	0,363	3,684	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan

Berdasarkan perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS for windows dapat dilihat pada tabel diatas dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Minat (X1) terhadap Prestasi Dosen (Y)

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel Minat (X1) terhadap Prestasi Dosen (Y) diperoleh t hitung sebesar 3,076 dan lebih kecil dari t tabel sebesar 1,9930 ($3,076 > 1,9930$) dan nilai signifikansi $> \alpha$ ($0,003 < 0,05$). Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari

5% maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel Minat (X1) berpengaruh terhadap prestasi dosen (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan Minat berpengaruh terhadap prestasi dosen diterima (H_1 diterima).

2. Pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Prestasi Dosen (Y)

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Prestasi Dosen (Y) diperoleh t hitung sebesar 1,628 dan lebih kecil dari t tabel sebesar 1,9930 ($1,628 < 1,9930$) dan

nilai signifikansi $>\alpha$ ($0,108 > 0,05$). Karena tingkat probabilitasnya lebih besar dari 5% maka H_0 diterima, berarti secara parsial variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap prestasi dosen ditolak (H_2 ditolak).

3. Pengaruh variabel Penghargaan (X_3) terhadap Prestasi Dosen (Y)

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel Penghargaan (X_3) terhadap Prestasi Dosen (Y) diperoleh t hitung sebesar 3,660 dan lebih besar dari t tabel sebesar 1,9930 ($3,660 > 1,9930$) dan nilai signifikansi $<\alpha$ ($0,000 < 0,05$). Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel Penghargaan (X_3) berpengaruh terhadap prestasi dosen (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan Penghargaan berpengaruh terhadap prestasi dosen diterima (H_3 diterima).

4. Pengaruh variabel Profesionalisme (X_4) terhadap Prestasi Dosen (Y)

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel Profesionalisme (X_4) terhadap Prestasi Dosen (Y) diperoleh t hitung sebesar 3,684 dan lebih besar dari t tabel sebesar 1,9930 ($3,684 > 1,9930$) dan nilai signifikansi $<\alpha$ ($0,000 < 0,05$). Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel Profesionalisme (X_4) berpengaruh terhadap prestasi dosen (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan Profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen diterima (H_4 diterima).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi

yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan Nilai (R^2) dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel, Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 4.11 koefisien determinasi berganda sebesar 0,730, hal ini berarti 73% variabel Prestasi Dosen dapat dijelaskan oleh variabel dari ke empat variabel independen (Minat, Motivasi, Penghargaan, dan Profesionalisme). Sedangkan sisanya ($100 \text{ Prosen} - 73 \text{ Prosen} = 27 \text{ Prosen}$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Minat Terhadap Prestasi Dosen

Berdasarkan atas hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa variabel minat berpengaruh terhadap prestasi dosen. Kondisi tersebut selaras dengan hipotesis awal penelitian. Di mana dalam hipotesis awal penelitian menyatakan minat berpengaruh terhadap prestasi dosen atau dalam istilah penelitian kualitatif variabel minat dapat diterima (H_1 diterima). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat berdasarkan hasil penelitian dipengaruhi oleh: 1). Sikap positif dosen (Sikap positif sebagai dosen dapat memacu dosen dalam melakukan penelitian, Sikap positif sebagai dosen dapat memacu dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat; dan Sikap positif sebagai dosen dapat memacu dosen dalam menyelesaikan tugas dalam bidang penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat). 2). Pengharapan (Sebagai seorang dosen melakukan penelitian memberikan pengharapan pada dosen untuk mendapatkan pengembangan karier sebagai dosen, Sebagai seorang dosen melakukan pengabdian pada

masyarakat memberikan pengharapan kepada dosen untuk mendapatkan pengembangan karier sebagai dosen, dan Sebagai seorang dosen melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat secara berkala mampu memberikan pengharapan pada dosen untuk mendapatkan pengembangan karier secara periodik dan teratur).

Berdasarkan atas hasil penelitian tersebut, selanjutnya peneliti berpendapat bahwa persepsi dosen tentang minat memegang peranan penting dan berpengaruh terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga minat memiliki pengaruh yang signifikan bagi peningkatan prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga minat kali ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh Atmoko (2011: 4) yang menyatakan bahwa minat adalah kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada sesuatu objek atau menyenangkan sesuatu objek. Maka dalam pembahasan tentang minat ini peneliti berpendapat bahwa minat dapat mendorong prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti selaras dengan apa yang dilakukan oleh Ita Ariyanti (2010) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh minat dan motivasi terhadap prestasi kerja, yang menyatakan bahwa minat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Namun dalam penelitian ini, minat berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Dosen

Berdasarkan atas hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen. Kondisi tersebut tidak sesuai dengan hipotesis awal penelitian. Di mana dalam hipotesis awal penelitian menyatakan motivasi berpengaruh terhadap prestasi dosen atau dalam istilah penelitian kualitatif variabel minat ditolak (H2 ditolak). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tidak berpengaruh dalam penelitian ini, antara lain: 1). Proses Belajar (Penelitian yang dosen lakukan sebagai proses belajar dosen, guna mengukur kemampuan dosen, Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan sebagai proses belajar dosen, guna mengukur kemampuan dan Keberhasilan dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan sebagai keberhasilan dosen dalam meningkatkan kapasitas seorang dosen). 2). Mencapai tujuan (Melakukan penelitian merupakan tujuan seorang dosen, yang dibebani oleh kewajiban melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, Melakukan pengabdian kepada masyarakat merupakan tujuan seorang dosen, yang dibebani oleh kewajiban melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dan Manakala dosen sudah melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, berarti dosen sudah mencapai tujuan seorang dosen yang produktif), 3). Penggerak (Melakukan penelitian merupakan cara dosen bergerak untuk maju sebagai seorang dosen yang produktif dan berkualitas, Melakukan pengabdian kepada masyarakat merupakan cara dosen bergerak untuk maju sebagai seorang dosen yang produktif dan berkualitas, dan Melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

merupakan cara dosen bergerak dari kekurang mampuan berfikir, dan 4). Kepuasan Batin (Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi sebagai seorang dosen, apabila penelitian yang dilakukan dapat diterima oleh khalayak, Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi sebagai dosen, apabila pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan bermanfaat bagi khalayak, dan Kepuasan batin merupakan salah satu motivasi sebagai seorang dosen, apabila penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan bermanfaat bagi institusi).

Berdasarkan atas hasil penelitian tersebut, selanjutnya peneliti berpendapat bahwa persepsi dosen tentang motivasi tidak memegang peranan penting dan tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga motivasi tidak memiliki pengaruh bagi peningkatan prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat karena dosen UNARS tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitas sebagai dosen ataupun untuk mencapai tujuan sebagai dosen produktif hal ini didukung kurangnya kemampuan dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. hal ini bertentangan dengan apa yang disampaikan oleh Hamalik (2008: 161), yang mengatakan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan, mengarahkan dan memantapkan perilaku arah suatu tujuan. Maka dalam pembahasan tentang motivasi ini peneliti berpendapat bahwa motivasi tidak dapat mendorong prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti selaras dengan apa yang dilakukan oleh

Fitroh (2010) tentang analisis faktor-faktor kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, di mana dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitroh (2008), menyatakan bahwa motivasi dosen rendah akibat dari kurang terukurnya perilaku dan tujuan pada setiap dosen, sehingga motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen. Dalam penelitian ini prestasi dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Pengaruh Penghargaan Terhadap Prestasi Dosen

Berdasarkan atas hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh terhadap prestasi dosen. Kondisi tersebut selaras dengan hipotesis awal penelitian. Di mana dalam hipotesis awal penelitian menyatakan penghargaan berpengaruh terhadap prestasi dosen atau dalam istilah penelitian kualitatif variabel minat dapat diterima (H3 diterima). Faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan berdasarkan hasil penelitian dipengaruhi oleh: 1). Kepuasan Kerja (Penelitian yang dilakukan secara sungguh-sungguh dapat menghasilkan kepuasan bagi seorang dosen, Pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan secara sungguh-sungguh dapat menghasilkan kepuasan bagi seorang dosen, dan Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan secara sungguh-sungguh sebagai seorang dosen dapat menghasilkan kepuasan baik secara keilmuan maupun *financial*). 2). Disiplin (Melakukan penelitian bagi dosen dapat meningkatkan disiplin seorang dosen, Melakukan pengabdian kepada masyarakat bagi dosen dapat meningkatkan disiplin seorang dosen, dan Dengan melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dapat meningkatkan kualitas disiplin dosen).

Berdasarkan atas hasil penelitian

tersebut, selanjutnya peneliti berpendapat bahwa persepsi dosen tentang penghargaan memegang peranan penting dan berpengaruh terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan bagi peningkatan prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga penghargaan kali ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh Hasibuan (2007: 45) menyatakan bahwa penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Maka dalam pembahasan tentang penghargaan ini peneliti berpendapat bahwa penghargaan dapat mendorong prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti selaras dengan apa yang dilakukan oleh Fitroh (2010) tentang analisis faktor-faktor kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, di mana dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitroh (2008), menyatakan bahwa penghargaan terhadap dosen mampu memicu dan memacu semangat dosen untuk berprestasi. Dalam penelitian ini prestasi dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Dosen

Berdasarkan atas hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen. Kondisi tersebut selaras dengan hipotesis awal penelitian. Di mana dalam hipotesis awal penelitian

menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen atau dalam istilah penelitian kualitatif variabel minat dapat diterima (H3 diterima). Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme berdasarkan hasil penelitian dipengaruhi oleh: 1). Otonom dalam Berkarya (Dalam melakukan penelitian dosen selalu otonom dalam berkarya sesuai dengan kaidah etik sebagai seorang dosen, Dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat dosen selalu otonom dalam berkarya sesuai dengan kaidah etik dosen, dan Otonom dalam berkarya merupakan bentuk sikap profesional dosen). 2). Konsisten berdasarkan Pengalaman dan Bidang Keilmuan (Sebagai seorang dosen penelitian yang dilakukan selalu konsisten sesuai pengalaman dan bidang keilmuan dosen, Sebagai seorang dosen pengabdian yang dilakukan selalu konsisten sesuai pengalaman dan bidang keilmuan dosen, dan Pengalaman dari bidang keilmuan merupakan bekal dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat secara profesional).

Berdasarkan atas hasil penelitian tersebut, selanjutnya peneliti berpendapat bahwa persepsi dosen tentang profesionalisme memegang peranan penting dan berpengaruh terhadap prestasi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan bagi peningkatan prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga profesionalisme kali ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh Shine yang dikutip oleh Atmadi (1993), yang menyatakan bahwa profesionalisme

adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti selaras dengan apa yang dilakukan oleh Fitroh (2010) tentang analisis faktor-faktor kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, di mana dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitroh (2008), menyatakan bahwa profesionalisme dosen mampu memicu dan memacu semangat dosen untuk berprestasi. dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Keterbatasan Penelitian

1. Sampel Penelitian ini hanyalah dosen yang memiliki NIDN saja sehingga peluang/hasil berbeda dimungkinkan dengan sampel dosen dari criteria yang berbeda.
2. Hipotesis dalam penelitian hanya terbatas secara uji parsial yang mengkaji tentang pengaruh variabel Minat terhadap Prestasi dosen, Motivasi terhadap Prestasi Dosen, Penghargaan terhadap Prestasi Dosen, dan Profesionalisme terhadap Prestasi Dosen. Hasil berbeda dimungkinkan apabila terdapat hipotesis yang mengkaji pengaruh antar variabel bebas terhadap prestasi Dosen secara Simultan.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Dosen dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel bebas yaitu Minat, Motivasi, Penghargaan, dan Profesionalisme. Sedangkan masih terdapat factor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap Prestasi Dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan pengaruh minat, motivasi, penghargaan, dan profesionalisme terhadap prestasi dosen Universitas Abdurrachman Saleh Situbondo dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, variabel minat dosen Universitas Abdurrachmad Saleh Situbondo (UNARS) dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen. *Kedua*, variabel motivasi sama dengan variabel minat, yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka hipotesis yang menyatakan variabel minat dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi dosen ditolak. *Ketiga*, variabel penghargaan berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dan *keempat*, variabel profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka hipotesis yang menyatakan variabel penghargaan dan profesionalisme berpengaruh terhadap prestasi dosen diterima.

Daftar Pustaka

- Appleby, Robert. 1991. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Andrews, Mac. 1995. *Peranan Komunikasi massa dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Atmoko, Tjipto. 2011. Partisipasi Publik dan Pembanguna. Jakarta: *Jurnal Sasi*, Vol. 17, No.3 Hal 40-44

- BAAK. 2014. *Biro Administrasi Akademik*. Situbondo: Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Crow, 1977. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gerry. 1992. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Djaali. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Cipta.
- Djojowadono, Soempomo. 1987. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University press.
- Efendi. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendy, Uchjana. 1999. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Flippo, Edwin. 1993. *Manajemen Personal (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Fitroh. 2010. Analisis Faktor-Faktor Kinerja Dosen Dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Jakarta: *Jurnal Ilmu Sosial*, Vol 3, No.6 Hal 30-36
- Greenberg. 2008. *Konsep Motivasi*, Jakarta: Erlangga.
- Gaertner, J, P. Hemmeter, and M. Pitman. (1987). "Employee Turnover in Public Accounting: A new perspective ". *The CPA Journal (Agust)*: 30-37.
- Hani, Handoko.1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hardjito, Dyidet .1995. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: PT raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, 2007. *Definisi Minat*. Yogyakarta: BPFE.
- Heri. 1998. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- <http://rovicky.wordpress.com>
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 1982. *Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Sardiman. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Amir. 1993. Analisis Kebijakan Publik: Suatu Pengantar. Jakarta: *Jurnal Ilmu Politik*, Vol 3, No.5 Hal 5-9
- Sudarsono. 1980. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsini Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani. Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. 1988. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Vandenberg, R. J., and Lance, C.E. (1992). "Examining the Central Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment ". *Journal of Management*, 18 : 153 – 167.