

ESENSI

III.A1.b.5

Jurnal Bisnis dan Manajemen

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA STAF
AKADEMIK UNIVERSITAS TERBUKA

Devi Ayuni & Heriyanni Mashithoh

CONTEMPLATION OF ISLAMIC BANK FINANCING MODE
TOGETHER WITH ITS REGULATION AND SUPERVISION

Agus Ridwan

MONETARY DYNAMICS AND COMMODITY MONEY:

A Discussion in the Context of a Fiat Money vs Commodity Money

Ali Rama

ANALISIS KEBIJAKAN MONETER TERHADAP DEPOSITO
MUDHARABAH DI INDONESIA (STUDI KASUS PADA PT. BANK
SYARIAH MANDIRI, TBK)

Herni Ali & Miftahurrohman

KOMPOSISI PEMBIAYAAN DAN RISIKO KREDIT PADA BANK
SYARIAH

Titi Dewi Warninda

MEMAHAMI PENDIDIKAN INTEGRITAS/ANTIKORUPSI: PROMOSI,
TANTANGAN DAN HAMBATAN PENGALAMAN IEN (INDONESIA
INTEGRITY EDUCATION NETWORK)

Sri Hidayati

Vol. 4, No.1, Agustus 2013

ESENSI

Jurnal Bisnis dan Manajemen

ISSN: 2087-2038

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
Jl. Ir. H Juanda No. 95, Ciputat, Tangerang Selatan 15412
Telp. (021) 7493318; Fax. (021) 7496006
Email: esensi_jurnal@yahoo.com

Tim Redaksi

Editor Ahli : Leis Suzanawaty, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Editor Pelaksana : Ade Suherlan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Editor :

Abdul Hamid : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Ahmad Rodoni : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Pheni Chalid : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Rahmawati : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

M. Arif Mufraini : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Yahya Hamza : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Suhendra : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Ahmad Dumyathi Bashori : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Pudji Astuti : Universitas Borobudur Jakarta

Tri Siwi Agustina : Universitas Airlangga Surabaya

Jacky Sumarraw : Universitas Samratulangi Manado

Musa Hubeis : Institut Pertanian Bogor

Joeliaty : Univ. Padjajaran Bandung

Stanley J. Ferdinandus : Univ. Pattimura Maluku

M. Rizan : Universitas Negeri Jakarta

Sri Daryanti : Universitas Indonesia

Hapsari Setyowardhani : Universitas Indonesia

PENGANTAR REDAKSI

Jurnal Ilmiah “Esensi” merupakan media publikasi karya-karya ilmiah khususnya hasil penelitian dalam bidang ilmu manajemen dan bisnis, termasuk aplikasinya, serta bidang ilmu yang relevan lainnya. Jurnal ini diterbitkan dua kali dalam setahun yaitu pada bulan Agustus dan Desember. Jurnal ini terbuka bagi masyarakat ilmiah tidak terbatas pada civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta saja tetapi terbuka bagi dosen dan peneliti dari perguruan tinggi lain, dan para professional lain.

Dalam edisi perdana ini, dimuat sebanyak enam artikel hasil penelitian dari dosen dan alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Dari keenam artikel yang dimuat dalam edisi ini, secara keseluruhan merupakan hasil penelitian dalam bidang bisnis dan manajemen.

Kami menyadari jurnal ini belumlah sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang konstruktif dari pembaca sangat kami harapkan. Akhir kata semoga hasil-hasil penelitian yang dipublikasikan melalui jurnal ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pembelajaran manajemen maupun manfaat aplikatif bagi para praktisi bisnis, akademisi, dan seluruh masyarakat ilmiah. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan jurnal ini kami ucapkan terima kasih dan semoga segala amal dan kebaikannya mendapat balasan dari Allah SWT.

Jakarta, Agustus 2013

Tim Redaksi

KEBIJAKAN EDITORIAL

Jurnal Ilmiah ESENSI adalah publikasi ilmiah dengan kajian utama bidang ilmu Bisnis dan Manajemen sekaligus aplikasinya, bidang keuangan, pemasaran, sumber daya manusia, produksi, operasi, kewirausahaan, etika bisnis, bisnis internasional, ekonomi dan bidang lain yang relevan. Jurnal ini merupakan media informasi untuk memperluas horizon dan memperkuat pemahaman hasil-hasil penelitian maupun ulasan ilmiah berbagai kalangan.

Jurnal Ilmiah ESENSI diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta secara berkala dua kali dalam setahun. Jurnal ini menerima hasil riset dalam bidang manajemen yang ditulis dalam bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris. Penulis harus menyatakan artikel yang dikirimkan ke jurnal ESENSI tidak dikirim atau telah dipublikasikan dalam jurnal lain. Untuk hasil riset dengan pendekatan survey atau experimental, penulis harus melampirkan instrument riset (kuesioner, kasus, daftar wawancara, dan lain-lain). Agar hasil riset yang dimuat dalam ESENSI dapat bermanfaat untuk pengembangan praktik, pendidikan, dan riset manajemen. Penulis artikel berkewajiban memberikan data riset kepada yang memerlukannya dan memberikan informasi cara memperoleh data tersebut.

Penentuan artikel yang dimuat dalam jurnal ESENSI oleh editor, dengan mempertimbangkan antara lain: terpenuhinya persyaratan baku publikasi jurnal, metodologi riset yang digunakan, dan signifikansi kontribusi hasil riset terhadap pengembangan profesi dan pendidikan manajemen. Editor bertanggung jawab untuk memberikan telaah konstruktif dan jika dipandang perlu, menyampaikan hasil evaluasi kepada penulis artikel. Artikel dikirim ke editor jurnal ESENSI dengan alamat redaksi:

JURNAL ESENSI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
Jl. Ir. H Juanda No. 95, Ciputat, Tangerang Selatan 15412
Telp. (021) 7493318; Fax. (021) 7496006
Email: esensi_jurnal@yahoo.com

Daftar Isi

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA STAF AKADEMIK UNIVERSITAS TERBUKA

Devi Ayuni & Heriyanni Mashithoh..... 1-19

CONTEMPLATION OF ISLAMIC BANK FINANCING MODE TOGETHER WITH ITS REGULATION AND SUPERVISION

Agus Ridwan..... 20-29

MONETARY DYNAMICS AND COMMODITY MONEY: A Discussion in the Context of a Fiat Money vs Commodity Money

Ali Rama..... 30-43

ANALISIS KEBIJAKAN MONETER TERHADAP DEPOSITO MUDHARABAH DI INDONESIA (STUDI KASUS PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI, TBK)

Herni Ali & Miftahurrohman 44-63

KOMPOSISI PEMBIAYAAN DAN RISIKO KREDIT PADA BANK SYARIAH

Titi Dewi Warninda..... 64-73

MEMAHAMI PENDIDIKAN INTEGRITAS/ANTIKORUPSI: PROMOSI, TANTANGAN DAN HAMBATAN PENGALAMAN IIN (INDONESIA INTEGRITY EDUCATION NETWORK)

Sri Hidayati 74-90

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA
STAF AKADEMIK UNIVERSITAS TERBUKA****Devi Ayuni dan Heriyanni Mashithoh**

Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

Jalan Cabe Raya, Tangerang Selatan Telp. 021-7490941 ext. 2105 Fax. 021-7434491

Email: devi@ut.ac.id, beriyanni@ut.ac.id**ABSTRACT**

The success of Universitas Terbuka (UT) is determined by the ability and the quality of professional human resources. Professional human resources can be developed through education and training. By training, the performance and motivation of employees will increase. The performance of UT lecturers are reflected in Tri Dharma; education, teaching and research. This research was attempted to analyze the effect of training toward motivation and performance of UT lecturers. The training which was discussed in the research was a training on writing a research proposal in 2011. The research population was all lecturers in UT head office who participated in the training which was organized by the Center of Human Resource Development. It was a quantitative research, and the determination of scores for each item questionnaire was using likert scale. The collected data was analyzed by SEM, using Lisrel software. The result of the research showed that training positively influence the lecturers' motivation to write a research proposal. In addition, training also influenced the performance of lecturers in writing a research proposal. It indicated that the more the training was done, the higher the motivation and performance of UT lecturers in the head office to write a research proposal. Therefore, the Center of Human Resource Development must continue to conduct trainings which increases the lecturers' competencies because basically, they love to join any kind of trainings.

Keywords: *training, motivation, performance***1. PENDAHULUAN**

Universitas Terbuka merupakan suatu organisasi yang memiliki visi, misi, dan tujuan organisasi. Keberhasilan Universitas Terbuka dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan tersebut, salah satunya ditentukan oleh kemampuan dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang mampu mewujudkan visi, misi dan tujuan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi. Untuk itu, sebagai aset UT, staf akademik dan staf administrasi yang bekerja di UT harus dikelola dengan baik dan terus dikembangkan kompetensinya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dapat dicapai melalui upaya pengembangan SDM yang terarah dan terencana. Pengembangan SDM diperlukan untuk meningkatkan potensi, pengetahuan dan wawasan, keterampilan kerja, kemampuan manajerial, sikap dan kepribadian, serta faktor-faktor lain yang terdapat dalam diri manusia. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, sebab sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pengembangan SDM yang profesional dapat diciptakan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan yang bersangkutan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama dalam hal pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keahlian (*skill*) (Arep dan Tanjung, 2003).

Salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah melalui kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, sesuai dengan standar kerja (Mangkuprawira dan Vitayala, 2007). Kegiatan pelatihan juga dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuan, serta visi dan misinya. Dengan pelatihan, maka diharapkan sumber daya manusia yang dilatih diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, yang akibatnya kinerja organisasi pun akan meningkat seperti yang dinyatakan oleh Cheng and Ho (2001). Dengan pelatihan efektif dan pengembangan terus menerus, pertumbuhan karir karyawan akan semakin baik—karir yang potensial dapat meningkatkan motivasi pribadi. Pelatihan positif yang ditawarkan kepada karyawan dapat membantu mengurangi kecemasan atau frustrasi, yang sebagian besar karyawan telah alami lebih dari satu kali selama bekerja dan meniti kariernya (Cheng & Ho, 2001). Pelatihan yang menunjang pelaksanaan tugas karyawan akan membuat karyawan berkomitmen untuk mengikuti pelatihan tersebut. Menurut Tsai, Yen, Huang, dan Huang (2007), karyawan yang berkomitmen untuk menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memiliki efek positif pada kinerja mereka.

Penelitian Glorianto (2005) tentang analisis pengaruh motivasi mengikuti pelatihan dan peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui orientasi pembelajaran membuktikan bahwa pengaruh motivasi mengikuti pelatihan dan peran kepemimpinan terhadap orientasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh motivasi mengikuti pelatihan dan peran kepemimpinan terbukti secara signifikan berpengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh orientasi pembelajaran secara signifikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Pullins (2000), konsep motivasi sering kali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam (motivasi intrinsik), maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan pelatihan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang dalam proses pelatihan yang berkualitas. Kemudian motivasi dapat ditingkatkan melalui pelatihan karyawan agar pekerjaan menjadi efisien, sehingga tercapai kinerja yang lebih tinggi (Greenberg dan Baron, 2003).

Penelitian Roesdy (2008) tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas kinerja SDM pada kantor beacukai Bandar Lampung menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas kinerja. Tiga puluh koma enam sembilan persen dari kualitas kinerja bisa dijelaskan oleh variabel

pendidikan dan pelatihan sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain. Sedangkan Mangkunegara (2001) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja staf akademik UT tercermin dalam tri dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, pengajaran, penelitian, dan penunjang. Peningkatan kinerja yang masih kurang bagi staf akademik UT adalah kinerja dalam bidang penelitian. Hasil Penelitian Farisi (2000) menunjukkan bahwa kondisi ini terjadi karena (1) tidak seluruh tenaga akademik UT di UPBJJ memiliki pengalaman dan pengetahuan tentang dasar-dasar teoritis penelitian baik dilihat dari tingkat kesertaan (forum akademik) dan bidang penelitian; (2) aktivitas dan produktivitas penelitian tenaga akademik UT di UPBJJ masih sangat rendah walaupun rata-rata kemampuan mereka untuk menyelesaikan sebuah penelitian antara 3 sampai 6 bulan; (3) kendala-kendala yang dihadapi oleh tenaga akademik di UPBJJ UT antara lain kekurangpahaman terhadap metode penelitian, publikasi dan diseminasi hasil penelitian, serta kendala-kendala lain yang bersifat teknis.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja staf akademik UT dalam bidang penelitian, maka Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) UT menyelenggarakan Pelatihan Pengembangan Proposal Penelitian. Pelatihan ini diikuti oleh seluruh staf akademik UT dan dilaksanakan setiap tahun. Melalui penelitian ini, diharapkan staf akademik di UT Pusat akan meningkat kompetensinya di bidang penelitian, sehingga kualitas maupun kuantitas penelitian di UT terus meningkat. Namun sayangnya, sampai saat ini belum diketahui bagaimana dampak hasil pelatihan tersebut dirasakan oleh staf akademik UT.

Berdasarkan hal tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan pengembangan proposal penelitian terhadap motivasi dan kinerja staf akademik UT dalam mengembangkan proposal penelitian, bagaimana pengaruh pelatihan pengembangan proposal penelitian terhadap kinerja staf akademik Universitas Terbuka, dan bagaimana pengaruh pelatihan pengembangan proposal penelitian terhadap motivasi dan kinerja staf akademik Universitas Terbuka.

Responden penelitian mencakup seluruh staf akademik UT Pusat yang telah mengikuti pelatihan pengembangan proposal selama tahun 2011 – 2012. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan pengembangan proposal penelitian terhadap motivasi staf akademik Universitas Terbuka, menganalisis pengaruh pelatihan pengembangan proposal penelitian terhadap kinerja staf akademik Universitas Terbuka, dan menganalisis pengaruh pelatihan pengembangan proposal penelitian terhadap motivasi dan kinerja staf akademik Universitas Terbuka. Penelitian ini bermanfaat bagi UT sebagai informasi dan masukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja staf akademik, dan dapat dijadikan dasar untuk pembuat kebijakan bagi pengembangan kinerja staf akademik melalui perspektif pelatihan

dan bagi pendidikan, penelitian ini dapat berguna sebagai dasar kajian, acuan dan sumber referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya demi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf akademik UT Pusat yang mengikuti pelatihan pengembangan proposal penelitian dibawah koordinasi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) yang terdiri dari dosen-dosen FEKON, FISIP, FKIP, dan FMIPA, baik yang berada di fakultas maupun di unit-unit yang lain. Dari pengiriman kuesioner tersebut, hanya 83 responden yang mengirimkan kembali berkas kuesionernya dan diolah menjadi data penelitian.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui metode survei, sementara data sekunder diperoleh dan dikumpulkan dari berbagai literatur, buku, jurnal, tesis, disertasi, dan data dari internet yang dianggap relevan. Pengukuran data menggunakan skala Likert dengan ukuran sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju. Skala Likert digunakan dalam riset-riset SDM yang menggunakan metode survei untuk mengukur persepsi karyawan. Pengolahan data dalam penelitian ini akan menggunakan SEM dengan bantuan *software* LISREL 8.70.

Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan *software Linear Structural Relationship* (LISREL) 8.70. Model pengukuran dimana sebuah variabel laten diukur oleh satu atau lebih variabel-variabel teramati sering disebut sebagai CFA model (Wijanto, 2008). Menurut Hair *et al.* (1998) kevalidan pertanyaan yang merupakan indikator dalam mengukur variabel laten tertentu dinilai dengan menguji apakah semua *loading*-nya nyata, yaitu memiliki nilai $t \geq t$ -hitung (1,96 pada tingkat signifikan 5 persen).

Untuk mengukur reliabilitas dalam SEM akan digunakan ukuran reliabilitas komposit (*composite reliability measure*) dan ukuran ekstrak varian (*variance extracted measure*). Reliabilitas komposit suatu konstruk dihitung sebagai:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std. loading})^2}{(\sum \text{std. loading})^2 + \sum e_j}$$

dimana:

Standardized loadings (*std. loading*) = dapat diperoleh secara langsung dari keluaran program LISREL 8.70.

e_j = *measurement error* untuk setiap indikator atau variabel teramati (Fornel dan Larker, 1981)

Ekstrak varian mencerminkan jumlah varian keseluruhan dalam indikator-indikator (variabel-variabel teramati) yang dijelaskan oleh variabel laten. Ukuran ekstrak varian dapat dihitung sebagai berikut (Fornel dan Larcker, 1981):

$$Variance\ Extracted = \frac{\sum std.\ loading^2}{\sum std.\ loading^2 + \sum e_j}$$

atau (Hair *et al.* 2007)

$$Variance\ Extracted = \frac{\sum std.\ loading^2}{N}$$

dimana:

N = banyaknya variabel teramati dari model pengukuran.

Hair *et al.* (1998) menyatakan bahwa sebuah konstruk mempunyai reliabilitas yang baik adalah jika: Nilai *Construct Reliability* (CR)-nya $\geq 0,70$ dan Nilai *Variance Extracted* (VE)-nya $\geq 0,50$.

Ghozali dan Fuad (2005) mengemukakan variabel laten adalah variabel yang tidak bisa diukur secara langsung dan memerlukan beberapa indikator sebagai proksi. Variabel laten terdiri atas dua jenis yaitu variabel laten eksogen dan endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel bebas (terletak di sebelah kiri *path diagram*) dengan simbol ξ (ksi), sedangkan variabel laten endogen adalah variabel terikat (terletak di sebelah kanan *path diagram*) dengan simbol η (eta). Pertanyaan pada kuesioner dapat mewakili sebuah variabel teramati. Menurut Joreskog dan Sorbom (1996) model LISREL terdiri atas dua bagian yaitu model struktural dan model pengukuran.

Model struktural menjelaskan hubungan antar variabel laten yang secara umum bersifat linier. Ukuran yang digunakan untuk menunjukkan regresi variabel laten eksogen pada variabel endogen diberi simbol γ (gamma). Ukuran yang digunakan untuk menunjukkan regresi variabel laten endogen yang lain diberi simbol β (beta).

Model pengukuran merupakan variabel laten pada umumnya memiliki beberapa variabel indikator atau teramati. Muatan faktor (*loading factor*) yang menghubungkan variabel laten dari variabel teramati diberi simbol λ (lambda) dimana pada x adalah λ_x dan sisi y adalah λ_y .

Model persamaan struktural menjelaskan hubungan antara variabel laten. Model persamaan struktural dapat dilambangkan dalam bentuk matematis sebagai berikut:

$$\eta = \Gamma\xi + B\eta + \zeta$$

dimana:

η (eta) = vektor dari peubah laten tidak bebas atau variabel endogen berukuran $m \times 1$

ξ (ksi) = vektor dari peubah laten bebas atau variabel eksogen berukuran $n \times 1$

- Γ (gamma) = matriks koefisien dari ξ berukuran $m \times n$
 B (beta) = matriks koefisien dari η berukuran $m \times m$
 ζ (zeta) = vektor kesalahan bagi persamaan struktural berukuran $m \times 1$

Sedangkan model pengukuran menerangkan keterkaitan peubah laten dengan indikator-indikatornya. Model pengukuran dilambangkan sebagai berikut:

$$y = \Lambda_y \eta + \epsilon$$

$$x = \Lambda_x \xi + \delta$$

dimana:

- y = vektor indikator bagi peubah laten tidak bebas atau variabel endogen berukuran $p \times 1$
 x = vektor indikator bagi peubah laten bebas atau variabel eksogen berukuran $q \times 1$
 Λ_y (lambda y) = matriks koefisien regresi y terhadap η berukuran $p \times m$
 Λ_x (lambda x) = matriks koefisien regresi x terhadap ξ berukuran $q \times n$
 ϵ (epsilon) = vektor kesalahan pengukuran dari y berukuran $p \times 1$
 δ (delta) = vektor kesalahan pengukuran dari x berukuran $q \times 1$

Asumsi untuk model LISREL di atas adalah:

1. ϵ tidak berkorelasi dengan η
2. δ tidak berkorelasi dengan ξ
3. ζ tidak berkorelasi dengan ξ
4. ϵ , δ , dan ζ tidak saling berkorelasi

Hubungan jalur tiap atribut dalam model struktural terbentuknya pengaruh pelatihan terhadap motivasi dan kinerja staf akademik UT, dapat disusun sebagaimana Gambar 1.

Berikut ini merupakan model struktural pengaruh pelatihan terhadap motivasi dan kinerja staf akademik UT

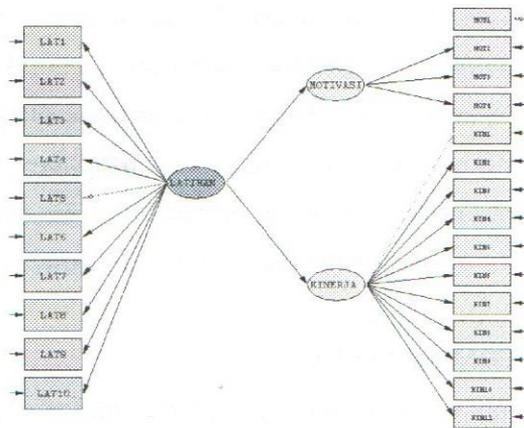
Berdasarkan model tersebut dapat disusun persamaan-persamaan sebagai berikut:

- a. Model Struktural

$$\eta = \gamma_{11} \xi_1 + \gamma_{12} \xi_2 + \zeta$$

dimana:

- η = variabel laten tak bebas motivasi dan kinerja
 ξ_i = variabel laten bebas ke- i yaitu pelatihan
 γ_{ij} = muatan faktor ξ_i dalam membentuk η_j
 ζ = tingkat kesalahan yang terjadi pada perhitungan peubah η



Gambar 1.

Model Struktural Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi dan Kinerja Staf Akademik UT

b. Model Pengukuran

$$X_i = \lambda^{(x)}_{ij} \xi_j + \delta_i$$

$$Y_i = \lambda^{(y)}_{ij} \eta_j + \varepsilon_i$$

dimana:

X_i = variabel indikator X pembentuk variabel laten bebas ξ_j

Y_i = variabel indikator Y pembentuk variabel laten tak bebas η_j

λ_{ij} = muatan faktor X_i dalam membentuk ξ_j atau muatan faktor Y_i dalam membentuk η_j

δ_i = tingkat kesalahan yang terjadi pada perhitungan variabel X_i

ε_i = tingkat kesalahan yang terjadi pada perhitungan variabel Y_i

Konstruk pelatihan dengan variabel indikatornya terdiri atas meningkatkan kemampuan individu dalam pengembangan proposal penelitian (X1), meningkatkan rasa percaya diri dan pengembangan diri (X2), membangkitkan minat penulisan proposal (X3), meningkatkan karir sebagai dosen (X4), kesiapan dalam mengajukan proposal (X5), sikap optimis dalam pengembangan proposal penelitian (X6), moral dalam pengembangan proposal penelitian (X7), keaktifan dalam pengembangan proposal penelitian (X8), meningkatkan wawasan dalam bidang penelitian (X9) dan mengetahui teknik penulisan proposal terbaru (X10). Sedangkan konstruk motivasi terdiri atas ketertarikan pada pelatihan (Y11), keinginan untuk berkembang (Y12), senang dengan segala bentuk pelatihan (Y13), dan keinginan berprestasi (Y14). Kemudian konstruk kinerja staf akademik dengan variabel indikatornya terdiri atas pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan (Y21), kemampuan membuat rencana penelitian (Y22),

meningkatkan kualitas proposal penelitian (Y23), meningkatkan produktivitas (Y24), mengetahui dasar teknis penulisan proposal penelitian (Y25), kemampuan berkomunikasi dengan tim peneliti (Y26), kemampuan bekerjasama dengan tim peneliti (Y27), kemampuan berpartisipasi berupa pendapat atau ide (Y28), kemampuan mengelola tim sehingga tercipta hubungan baik dalam tim (Y29), kemampuan mengarahkan tim untuk menghasilkan proposal yang baik (Y210), dan kemampuan memperbaiki diri melalui pelatihan lain (Y211).

3. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

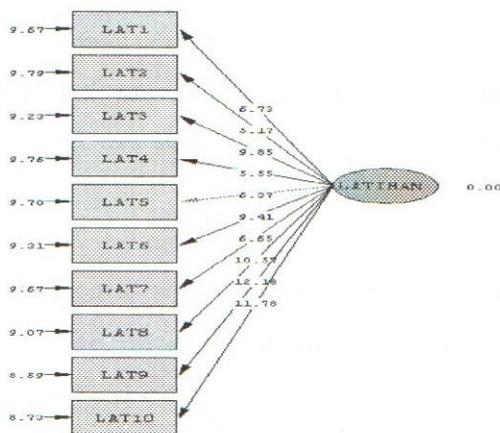
Karakteristik responden dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan, jabatan fungsional, unit kerja, dan masa kerja yang diperoleh dari 83 responden.

Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah wanita sebesar 75% dan sisanya sebesar 25% adalah pria. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar staf akademik di UT Pusat yang mengikuti pelatihan pengembangan proposal penelitian adalah wanita. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 50 sampai dengan 59 tahun sebesar 41%. Sedangkan usia 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebesar 31%, dan sebesar 23% adalah berusia 40 sampai dengan 49 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir : peserta pelatihan dengan pendidikan terakhir S2 adalah sebesar 90%. Sedangkan pendidikan terakhir S1 hanya sebesar 9%, dan sisanya 1% adalah S3. Berdasarkan golongan yang paling dominan adalah golongan III yaitu sebesar 84%, kemudian golongan IV hanya sebesar 12%, sedangkan sisanya sebesar 4% tidak menjawab. Berdasarkan jabatan fungsional responden yang mengisi kuesioner, terdiri atas: staf pengajar, asisten ahli, lektor, lektor kepala dan pembina. Sebesar 7% dari responden tidak mengisi jabatan fungsional mereka. Sebagian besar responden, yaitu 63%, memiliki jabatan fungsional lektor, dan hanya 1% yang berjabatan fungsional staf pengajar dan pembina. Sisanya adalah responden dengan jabatan fungsional asisten ahli yaitu 15% dan 13% memiliki jabatan fungsional lektor kepala. Berdasarkan unit kerja di UT Pusat, sebagian besar dosen berkedudukan di Fakultas. Jadi, hanya sebagian kecil saja yang tersebar di unit-unit kerja lain, diluar fakultas. Responden yang mengisi kuesioner, sebagian besar berkedudukan di FKIP, yaitu sejumlah 24%. Hal ini sesuai dengan jumlah dosen UT, yang memang sebagian besar merupakan dosen FKIP. Sedangkan jumlah responden dari fakultas lainnya, berturut-turut, Fakultas Ekonomi 23%, FISIP 16%, FMIPA 14% dan Pascasarjana 14%. Dosen yang berada di unit-unit kerja diluar Fakultas, masing-masing adalah LPPM 5%, PAU 4%, PPSDM 2%, Puskom 2%, Pusjian 5%. Jumlah keseluruhan dosen yang menjawab adalah 95 %, dan sisanya sejumlah 5 % tidak menjawab asal unit kerjanya. Berdasarkan masa kerja sebesar 45% dari responden telah bekerja di UT selama 21 sampai dengan 30 tahun. Diikuti dengan responden yang telah bekerja 1 sampai dengan 10 tahun, yaitu sebesar 29%.

Pada urutan yang ketiga adalah responden yang telah bekerja selama 11 sampai dengan 20 tahun, yaitu sebesar 11% dan yang terakhir adalah mereka yang terlama bekerja di UT, yaitu 31 sampai dengan 40 tahun, yaitu hanya sebesar 1%.

Analisis Model Struktural Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi dan Kinerja Staf Akademik Universitas Terbuka

Sebelum data dianalisis dengan SEM dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan CFA dengan bantuan *Software Linear Structural Relationship (LISREL) 8.70*. Model CFA pada konstruk pelatihan terdiri atas 10 indikator. Setelah melalui uji validitas hasil yang diperoleh adalah 10 indikator tersebut valid. Nilai-t untuk muatan faktor CFA pelatihan dapat dilihat pada Gambar 2.

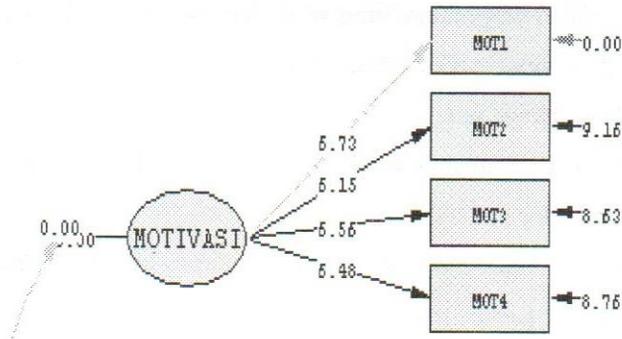


Gambar 2

Nilai-t Muatan Faktor CFA Pelatihan

Hasil estimasi nilai-t muatan seperti terlihat pada Gambar 2 menunjukkan bahwa nilai-t muatan yang dihasilkan oleh 10 indikator $\geq 1,96$ sehingga dapat disimpulkan validitas konstruk pelatihan adalah baik dan semua indikator merupakan refleksi dari konstruk latennya.

Sedangkan model CFA pada konstruk motivasi pada awalnya terdiri atas 4 indikator. Setelah melalui uji validitas, hasil yang diperoleh hanya tersisa 3 indikator. Hasil estimasi nilai-t muatan seperti terlihat pada Gambar 3 menunjukkan bahwa nilai-t muatan faktor CFA motivasi yang dihasilkan 3 variabel $\geq 1,96$ sehingga dapat disimpulkan validitas konstruk motivasi adalah baik dan ketiga indikator merupakan refleksi dari konstruk latennya.

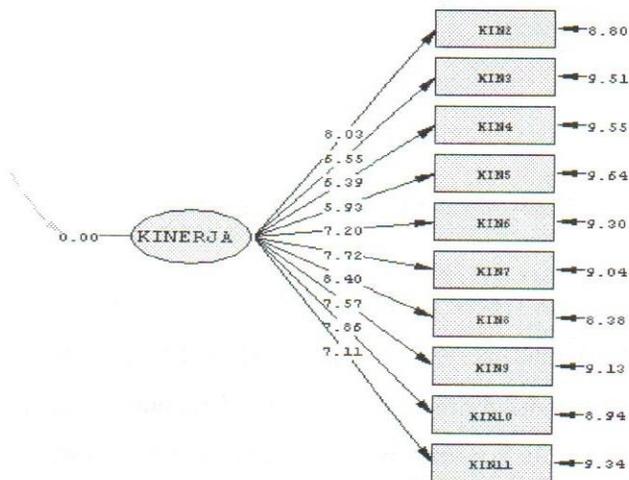


Gambar 3

Nilai-t Muatan Faktor CFA Motivasi

Hasil estimasi nilai-t muatan seperti terlihat pada Gambar 4 menunjukkan bahwa nilai-t muatan faktor CFA kinerja yang dihasilkan 11 indikator $\geq 1,96$ sehingga dapat disimpulkan validitas konstruk kinerja staf akademik UT adalah baik dan semua indikator merupakan refleksi dari konstruk latennya.

Hasil pengujian pada peubah laten menunjukkan bahwa keseluruhan mempunyai nilai T-Value lebih besar dari 1,96 yang menunjukkan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap pembentuk motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat.



Gambar 4

Nilai-t Muatan Faktor CFA Kinerja

Ukuran kecocokan keseluruhan model SEM (*overall model fit*) terdiri atas beberapa parameter yang pada umumnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu uji statistik dan uji non statistik. Hair et al. (1998) mengemukakan bahwa dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai keseluruhan model sehingga digunakan beberapa ukuran derajat kesesuaian yang dapat digunakan secara saling mendukung.

Setelah dilakukan modifikasi dengan kehati-hatian didapat nilai dari pengujian kesesuaian keseluruhan model terhadap indeks-indeks seperti ditunjukkan pada Tabel 1.

Uji kesesuaian juga dilakukan terhadap koefisien-koefisien persamaan struktural yang dihasilkan dengan menspesifikasikan pada tingkat spesifikasi tertentu. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0.05 atau tingkat kepercayaan 95%. Sehingga nilai t dari setiap koefisien persamaan struktural harus lebih besar dari 1,96. Ferdinand (2002) mengatakan bahwa nilai t yang lebih besar dari 1,96 juga mengidentifikasi validitas yang baik dari setiap indikator terhadap konstruk atau peubah latennya.

Tabel 1.
 Hasil Kriteria Kesesuaian Model SEM

Goodness-of-Fit	Cut-off-Value	Hasil	Ket
<i>Degree of Freedom</i> (df)	Sebaiknya lebih besar dari (χ^2), tetapi tidak harus lebih besar dari (χ^2)	273	<i>Good Fit</i>
<i>Chi-Square</i> (χ^2)/df	≤ 3	1722	<i>Poor Fit</i>
<i>Significant Probability</i> (P-Value)	$\geq 0,05$	0	<i>Poor Fit</i>
<i>Root Mean Square Residual</i> (RMR)	$\leq 0,05$ atau $\leq 0,1$	0,012	<i>Poor Fit</i>
<i>Root Mean Square Error of Approximation</i> (RMSEA)	$\leq 0,08$	0,16	<i>Poor Fit</i>
<i>Goodness of Fit Index</i> (GFI)	$\geq 0,90$	0,59	<i>Poor Fit</i>
<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i> (AGFI)	$\geq 0,90$	0,51	<i>Poor Fit</i>
<i>Comparative Fit Index</i> (CFI)	$\geq 0,90$	0,77	<i>Poor Fit</i>
ECVI	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI <i>saturated</i>	M* = 9,22 S* = 3,28 I* = 39,53	<i>Good Fit</i>
AIC	Nilai yang kecil dan dekat dengan AIC <i>saturated</i>	M* = 1.826 S* = 650 I* = 7.826,09	<i>Good Fit</i>
CAIC	Nilai yang kecil dan dekat dengan CAIC <i>saturated</i>	M* = 2.049,26 S* = 2.045,32 I* = 7.933,2	<i>Good Fit</i>

Sumber: Hasil pengolahan data dengan analisis SEM

Dari estimasi *standardize solution* dapat diperoleh uji reliabilitas atau konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas pelatihan, motivasi, dan kinerja dapat dilihat pada nilai *Construct Reliability* (CR) dan *Variance Extracted* (VE) yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Pada model hasil *standardize solution* terdapat satu buah peubah laten eksogen (bebas) yang menggambarkan dimensi-dimensi yang mempengaruhi motivasi dan kinerja staf akademik UT

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA STAF AKADEMIK UNIVERSITAS TERBUKA

Pusat yaitu pelatihan (ζ 1). Peubah laten eksogen tersebut dihubungkan dengan dua peubah laten endogen (terikat), yaitu motivasi (η 1) dan kinerja staf akademik UT (η 2).

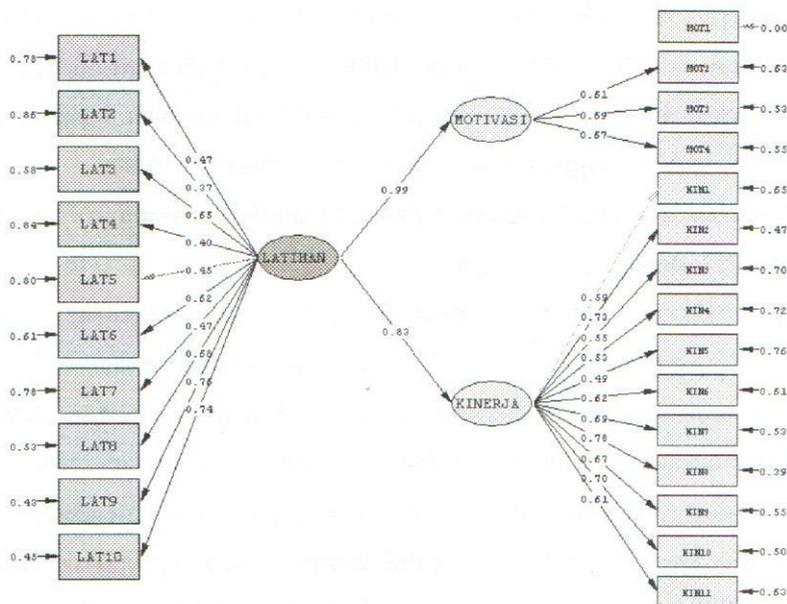
Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan terhadap Motivasi dan Kinerja Staf Akademik UT

Indikator	Loading Factor	ei	CR	VE
Pelatihan				
X1	0,47	0,78		
X2	0,37	0,86		
X3	0,65	0,58		
X4	0,40	0,84		
X5	0,45	0,80		
X6	0,62	0,61	0,63	0,33
X7	0,47	0,78		
X8	0,68	0,53		
X8	0,76	0,43		
X10	0,74	0,45		
Motivasi				
Y12	0,61	0,63		
Y13	0,69	0,53	0,50	0,43
Y14	0,67	0,55		
Kinerja				
Y21	0,59	0,65		
Y22	0,73	0,47		
Y23	0,55	0,70		
Y24	0,53	0,72		
Y25	0,49	0,76		
Y26	0,62	0,61	0,76	0,41
Y27	0,69	0,53		
Y28	0,78	0,39		
Y29	0,67	0,55		
Y210	0,70	0,50		
Y211	0,61	0,63		

Sumber: Hasil pengolahan data dengan analisis SEM

Pada Gambar 5 terlihat bahwa masing-masing peubah laten, baik eksogen maupun endogen memiliki komponen-komponen pengukur yang disebut sebagai peubah indikator. Untuk mengukur peubah laten endogen motivasi digunakan indikator antara lain keinginan untuk berkembang (Y12), senang dengan segala bentuk pelatihan (Y13), dan keinginan berprestasi (Y14).



Gambar 5

Diagram Lintas Model Hasil *Standardize Solution*
Pelatihan terhadap Motivasi dan Kinerja Staf Akademik UT

Untuk mengukur peubah laten endogen kinerja staf akademik UT Pusat digunakan indikator antara lain pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan (Y21), kemampuan membuat rencana penelitian (Y22), meningkatkan kualitas proposal penelitian (Y23), meningkatkan produktivitas (Y24), mengetahui dasar teknis penulisan proposal penelitian (Y25), kemampuan berkomunikasi dengan tim peneliti (Y26), kemampuan bekerjasama dengan tim peneliti (Y27), kemampuan berpartisipasi berupa pendapat atau ide (Y28), kemampuan mengelola tim sehingga tercipta hubungan baik dalam tim (Y29), kemampuan mengarahkan tim untuk menghasilkan proposal yang baik (Y210), dan kemampuan memperbaiki diri melalui pelatihan lain (Y211).

Untuk mengukur peubah laten eksogen pelatihan digunakan indikator antara lain meningkatkan kemampuan individu dalam pengembangan proposal penelitian (X1), meningkatkan rasa percaya diri dan pengembangan diri (X2), membangkitkan minat penulisan proposal (X3), meningkatkan karier sebagai dosen (X4), kesiapan dalam mengajukan proposal (X5), sikap optimis dalam pengembangan proposal penelitian (X6), moral dalam pengembangan proposal penelitian (X7), keaktifan dalam pengembangan proposal penelitian (X8), meningkatkan wawasan dalam bidang penelitian (X9), dan mengetahui teknik penulisan proposal terbaru (X10).

Gambar 5 menunjukkan seluruh peubah variabel pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat. Variabel pelatihan memiliki

pengaruh terhadap motivasi dengan nilai koefisien konstruk sebesar 0,99 dan variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja staf akademik UT Pusat dengan nilai koefisien konstruk sebesar 0,83. Semua variabel mempunyai nilai positif, hal ini berarti pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat.

Pengaruh Pelatihan Pengembangan Proposal Penelitian terhadap Motivasi dan Kinerja Staf Akademik UT Pusat

Pengaruh pelatihan terhadap motivasi dapat dilihat pada Gambar 5. Berdasarkan hasil analisis SEM, terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi dengan koefisien konstruk sebesar 0,99. Hubungan variabel pelatihan dan motivasi bernilai positif, yaitu 0,99. Ini berarti semakin tinggi tingkat pelatihan pengembangan proposal penelitian dilakukan, maka akan semakin tinggi pula motivasi staf akademik UT pusat untuk mengembangkan proposal penelitian. Bahwa motivasi staf akademik untuk mengembangkan proposal penelitian dijelaskan oleh tiga peubah indikator. Peubah indikator pada motivasi staf akademik yang memiliki faktor muatan terbesar adalah senang dengan segala bentuk pelatihan (Y13) yaitu sebesar 0,69, diikuti dengan peubah keinginan berprestasi (Y14) yang memiliki faktor muatan sebesar 0,67, dan keinginan untuk berkembang (Y12) yang memiliki faktor muatan sebesar 0,61. Ketiga peubah indikator tersebut memiliki faktor muatan diatas 0,5, yang menunjukkan bahwa staf akademik UT Pusat telah memiliki motivasi yang tinggi dalam mengembangkan proposal penelitian karena pada dasarnya staf akademik UT Pusat senang dengan segala bentuk pelatihan.

Berdasarkan hasil analisis SEM, terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja staf akademik UT Pusat dengan koefisien konstruk sebesar 0,83. Hubungan variabel pelatihan dan kinerja staf akademik UT Pusat bernilai positif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pelatihan pengembangan proposal penelitian dilakukan, maka kinerja staf akademik UT pusat untuk menghasilkan suatu proposal penelitian akan semakin meningkat. Bahwa kinerja staf akademik UT Pusat untuk mengembangkan proposal penelitian dijelaskan oleh sebelas peubah indikator. Peubah indikator pada kinerja staf akademik UT Pusat dimulai dari urutan faktor muatan terbesar sampai dengan yang terkecil antara lain kemampuan berpartisipasi berupa pendapat atau ide (Y28) memiliki faktor muatan sebesar 0,78; kemampuan membuat rencana penelitian (Y22) memiliki faktor muatan sebesar 0,73; kemampuan mengarahkan tim untuk menghasilkan proposal yang baik (Y210) memiliki faktor muatan sebesar 0,70; kemampuan bekerjasama dengan tim peneliti (Y27) memiliki faktor muatan sebesar 0,69; kemampuan mengelola tim sehingga tercipta hubungan baik dalam tim (Y29) memiliki faktor muatan sebesar 0,67; kemampuan berkomunikasi dengan tim peneliti (Y26) memiliki faktor muatan sebesar 0,62; kemampuan memperbaiki diri melalui pelatihan lain (Y211) memiliki faktor muatan sebesar 0,61; diikuti oleh pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan (Y21) memiliki faktor muatan sebesar 0,59; peningkatan kualitas proposal penelitian (Y23) memiliki faktor muatan sebesar

0,55; meningkatkan produktivitas (Y24) memiliki faktor muatan sebesar 0,53; kemudian mengetahui dasar teknis penulisan proposal penelitian (Y25) dengan faktor muatan sebesar 0,49.

Dari nilai faktor muatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dampak pelatihan terhadap kinerja yang paling dirasakan oleh peserta pelatihan pengembangan proposal bertambahnya ide-ide untuk mengembangkan suatu penelitian dan kemudian menuangkannya kedalam suatu rencana penelitian. Hal ini mengingat kedua hal tersebut memiliki faktor muatan terbesar dibandingkan faktor-faktor lainnya.

Secara keseluruhan, ketiga variabel, yaitu pelatihan, motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat memiliki hubungan yang positif. Gambar 5 menunjukkan seluruh peubah variabel pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat. Variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap motivasi dengan nilai koefisien konstruk sebesar 0,99 dan variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja staf akademik UT Pusat sebesar 0,83. Semua variabel mempunyai nilai positif, hal ini berarti semakin tinggi tingkat pelatihan pengembangan proposal penelitian dilakukan, maka akan semakin tinggi pula motivasi staf akademik UT pusat untuk mengembangkan proposal penelitian dan semakin meningkat pula kinerja staf akademik UT pusat untuk menghasilkan suatu proposal penelitian.

Variabel yang Mempengaruhi Pelatihan Pengembangan Proposal Penelitian

Variabel yang mempengaruhi motivasi dan kinerja staf akademik adalah pelatihan dimana variabel tersebut mempunyai beberapa peubah indikator yang bisa diukur secara langsung. Masing-masing komponen tersebut memiliki muatan nilai yang berbeda sehingga atribut penyusunan yang berpengaruh dalam menyusun variabel mempunyai kontribusi yang berbeda pula dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat.

Pada Gambar 5 menunjukkan seluruh peubah variabel pelatihan memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat. Variabel pelatihan memiliki pengaruh terbesar terhadap motivasi dengan nilai koefisien konstruk sebesar 0,99 dan variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja staf akademik UT Pusat sebesar 0,83. Semua variabel mempunyai nilai positif, hal ini berarti seluruh variabel memberikan kontribusi kenaikan terhadap motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat.

Besarnya pengaruh peubah indikator masing-masing variabel diperoleh dengan mengalikan faktor muatan setiap peubah indikator (faktor muatan indikator terhadap laten eksogen) dengan koefisien konstruk variabel yang dibentuk (koefisien pengaruh laten eksogen terhadap laten endogen). Besarnya pengaruh masing-masing peubah indikator terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3
Kontribusi Pelatihan terhadap Motivasi

Simbol	Peubah Indikator	Faktor Muatan	Koefisien Konstruk	Kontribusi
X1	Meningkatkan kemampuan individu dalam pengembangan proposal penelitian	0,47	0,99	0,47
X2	Meningkatkan rasa percaya diri dan pengembangan diri	0,37	0,99	0,37
X3	Membangkitkan minat penulisan proposal	0,65	0,99	0,64
X4	Meningkatkan karir sebagai dosen	0,40	0,99	0,40
X5	Kesiapan dalam mengajukan proposal	0,45	0,99	0,45
X6	Sikap optimis dalam pengembangan proposal penelitian	0,62	0,99	0,61
X7	Moral dalam pengembangan proposal penelitian	0,47	0,99	0,47
X8	Keaktifan dalam pengembangan proposal penelitian	0,68	0,99	0,67
X9	Meningkatkan wawasan dalam bidang penelitian	0,76	0,99	0,75
X10	Mengetahui teknik penulisan proposal terbaru	0,74	0,99	0,73

Sumber: Hasil pengolahan data dengan analisis SEM

Berdasarkan hasil kontribusi yang diperoleh dari variabel pelatihan, pengaruh peubah indikator yang memiliki nilai paling besar terhadap variabel kinerja yaitu meningkatkan wawasan dalam bidang penelitian (X9) sebesar 0,63. Selanjutnya adalah mengetahui teknik penulisan proposal terbaru (X10) dengan nilai pengaruh sebesar 0,61.

Kemudian berturut-turut peubah indikator dari variabel pelatihan terhadap kinerja yang memiliki nilai pengaruh tertinggi sampai dengan yang terendah adalah keaktifan dalam pengembangan proposal penelitian (X8) sebesar 0,56; membangkitkan minat penulisan proposal (X3) sebesar 0,54, sikap optimis dalam pengembangan proposal penelitian (X6) sebesar 0,51; meningkatkan kemampuan individu dalam pengembangan proposal penelitian (X1) dan moral dalam pengembangan proposal penelitian (X7) dengan nilai pengaruh masing-masing sebesar 0,39; kesiapan dalam mengajukan proposal (X5) sebesar 0,37; meningkatkan karir sebagai dosen (X4) sebesar 0,33 dan terakhir meningkatkan rasa percaya diri dan pengembangan diri (X2) sebesar 0,31

Tabel 4
Kontribusi Pelatihan terhadap Kinerja Staf Akademik UT Pusat

Simbol	Peubah Indikator	Faktor Muatan	Koefisien Konstruk	Kontribusi
X1	Meningkatkan kemampuan individu dalam pengembangan proposal penelitian	0,47	0,83	0,39
X2	Meningkatkan rasa percaya diri dan pengembangan diri	0,37	0,83	0,31
X3	Membangkitkan minat penulisan proposal	0,65	0,83	0,54
X4	Meningkatkan karir sebagai dosen	0,40	0,83	0,33
X5	Kesiapan dalam mengajukan proposal	0,45	0,83	0,37
X6	Sikap optimis dalam pengembangan proposal penelitian	0,62	0,83	0,51
X7	Moral dalam pengembangan proposal penelitian	0,47	0,83	0,39
X8	Keaktifan dalam pengembangan proposal penelitian	0,68	0,83	0,56
X9	Meningkatkan wawasan dalam bidang penelitian	0,76	0,83	0,63
X10	Mengetahui teknik penulisan proposal terbaru	0,74	0,83	0,61

Sumber: Hasil pengolahan data dengan analisis SEM

Pengaruh Peubah Indikator Variabel Pelatihan terhadap Motivasi dan Kinerja Staf Akademik UT Pusat

Pada variabel pelatihan peubah indikator memiliki nilai uji-t $>1,96$ (tingkat signifikan 5%). Hal ini menunjukkan bahwa semua peubah indikator berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat. Peubah indikator yang memberi kontribusi relatif tinggi dalam mempengaruhi pelatihan terhadap motivasi adalah meningkatkan wawasan dalam bidang penelitian (X9) sebesar 0,75. Sedangkan peubah indikator yang memberi kontribusi relatif tinggi dalam mempengaruhi pelatihan terhadap kinerja staf akademik UT Pusat adalah meningkatkan wawasan dalam bidang penelitian (X9) sebesar 0,63. Fakta ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang meningkatkan wawasan dalam bidang penelitian dapat meningkatkan motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat. Hubungan variabel pelatihan terhadap motivasi bernilai positif, begitu pula hubungan variabel pelatihan terhadap kinerja staf akademik UT Pusat. Sehingga semakin tinggi tingkat pelatihan maka semakin tinggi motivasi dan kinerja staf akademik UT dalam pengembangan penulisan proposal.

Peubah indikator yang memberi kontribusi tertinggi kedua dalam mempengaruhi pelatihan terhadap motivasi adalah mengetahui teknik penulisan proposal terbaru (X10) sebesar 0,73. Sedangkan peubah indikator yang memberi kontribusi tertinggi kedua dalam mempengaruhi pelatihan terhadap kinerja staf akademik UT Pusat adalah mengetahui teknik penulisan proposal terbaru (X10) sebesar 0,61. Fakta ini mengindikasikan bahwa pelatihan

dalam mengetahui teknik penulisan proposal terbaru dapat meningkatkan motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SEM, maka hasil penelitian ini menyimpulkan, sebagai berikut:

1. Pelatihan pengembangan proposal penelitian berpengaruh terhadap motivasi staf akademik Universitas Terbuka dalam hal pengembangan proposal penelitian. Hasil analisis SEM menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap motivasi dengan koefisien konstruk sebesar 0,99. Ini berarti semakin tinggi tingkat pelatihan pengembangan proposal penelitian dilakukan, maka akan semakin tinggi pula motivasi staf akademik UT Pusat untuk mengembangkan proposal penelitian.
2. Pelatihan pengembangan proposal penelitian berpengaruh terhadap kinerja staf akademik UT Pusat dalam hal pengembangan proposal penelitian. Hasil analisis SEM menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja staf akademik UT Pusat dengan koefisien konstruk sebesar 0,83. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pelatihan pengembangan proposal penelitian dilakukan, maka kinerja staf akademik UT pusat untuk menghasilkan suatu proposal penelitian akan semakin meningkat.
3. Secara keseluruhan pelatihan pengembangan proposal penelitian berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat. Seluruh peubah indikator variabel pelatihan memberikan kontribusi terhadap variabel motivasi dan kinerja staf akademik UT Pusat dalam hal pengembangan proposal penelitian.

REFERENSI

- Cheng, E. W. L., & Ho, D. C. K. 2001. *The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation and Transfer*. Career Development International, 6, 20-27 (journal).
- Dale, Margaret A. 2003. *The Art of HRD. Developing Management Skills*. Meningkatkan Keterampilan Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Glorianto, Friday. 2005. *Analisis Pengaruh Motivasi Mengikuti Pelatihan dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Orientasi Pembelajaran*. Tesis.
- Greenberg, Jerald, Baron, Robert A, 2003. *Behavior in Organization; Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J.F. et.al. 1998. *Multivariate Data Analysis. 5th edition*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Joreskog, K. dan D. Sorbom. 1996. *Lisrel 8: User's Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Bandung: PT Refika Aditama.
- Pullins, Ellen Bolman., Curtis P. Haugtvedt, Peter R. Dickson, Leslie M. Fine, Roy J.Lewicki, (2000), *Individual Differences In Intrinsic Motivation And The Use Of Cooperative Negotiation Tactics*", *The Journal of Business & Industrial Marketing*, Volume 15 Number 7 pp. 466-478
- Roesdy, Rosnelly. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja SDM pada Kantor Bea Cukai Bandar Lampung*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Volume 4 No. 3.
- Wijanto, S.H. 2008. *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.