

Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Minat Melakukan Penelitian pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang

Agung Anggoro Seto¹⁾

¹⁾Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Jalan Kapten Marzuki No. 2446 Kamboja Palembang Kode Pos 30129
Email : agung.dan.w@gmail.com¹⁾

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation, motivation and competence on the interest of doing research on lecturers at Tridinanti University of Palembang. The data used in this study is secondary data in the form of questionnaires. Population in this research that is all permanent lecturer at Tridinanti University of Palembang which amounted to 192 people, with sampling technique that is purposive sampling with total sample determined as many as 100 respondents. Methods of data analysis using simple and multiple linear regression. The results showed that simultaneously compensation, motivation and competence have a significant effect on the interest of doing research on lecturers at Tridinanti University of Palembang with a significance value of 0.000. While only partially motivation and competence variables that affect the interest of doing research on lecturers at Tridinanti University of Palembang with a significance value of each of 0.000. While the compensation variable has a significance value of 0.304 which means that the compensation does not affect the interest of doing research on lecturers at Tridinanti University of Palembang.

Keywords : Compensation, Motivation, Competence, Interests.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi terhadap minat melakukan penelitian pada dosen di Universitas Tridinanti Palembang. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder berupa kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Tridinanti Palembang yang berjumlah 192 orang, teknik pengumpulan data yaitu purposive sampling dengan jumlah sampel ditentukan sebanyak 100 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan penelitian pada dosen di Universitas Tridinanti Palembang dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan secara parsial variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap minat melakukan penelitian pada dosen Universitas Tridinanti Palembang dengan nilai signifikan masing-masing sebesar 0,000. Sedangkan variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,304 yang artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap minat melakukan penelitian pada dosen di Universitas Tridinanti Palembang.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kompetensi, Minat

1. Pendahuluan

Salah satu indikator kemajuan suatu bangsa di bidang pendidikan dapat dilihat dari jumlah dan kualitas publikasi ilmiah yang dihasilkan. Publikasi ilmiah atau karya ilmiah adalah laporan tertulis dan diterbitkan yang memaparkan hasil penelitian atau pengkajian yang telah dilakukan oleh seseorang atau sebuah tim dengan memenuhi kaidah dan etika keilmuan yang dikukuhkan dan ditaati oleh masyarakat keilmuan. Salah satu profesi yang menjadi ujung tombak untuk meningkatkan jumlah dan kualitas publikasi ilmiah di Indonesia adalah dosen. Hal ini tidak terlepas dari kewajiban dosen yang harus menghasilkan publikasi ilmiah atau penelitian selain juga harus menjalankan pendidikan pengajaran serta pengabdian kepada masyarakat sebagai dharmma perguruan tinggi.

Indonesia sendiri memiliki menurut data forlap dikti tahun 20017 memiliki jumlah dosen yang cukup banyak yang mencapai 271.411 dosen. Meskipun telah memiliki jumlah dosen yang cukup banyak, namun hal ini tidak serta merta meningkatkan jumlah publikasi Indonesia, merujuk pada data yang dikeluarkan oleh *The SciMago Journal and Country Rank* di tahun 2015 Jumlah publikasi ilmiah Indonesia hanya berjumlah 39.719 publikasi dan hanya menduduki peringkat 57 dunia. Posisi Indonesia sendiri masih jauh dibawah negara-negara tetangga di Asia tenggara seperti Thailand, Malaysia dan Singapore, hal ini cukup memprihatinkan jika melihat potensi jumlah penduduk Indonesia yang jauh lebih banyak dibandingkan negara-negara tersebut.

Jika diperhatikan lebih mendalam lagi, masalah publikasi karya ilmiah tidak hanya menjadi masalah nasional tapi lebih spesifik lagi menjadi masalah setiap perguruan tinggi. Salah satu perguruan tinggi yang memiliki masalah pada jumlah publikasi karya ilmiah dosen adalah Universitas Tridinantanti Palembang. Dimana rasio jumlah publikasi karya ilmiah dibandingkan jumlah dosen aktif per semester hanya mencapai 0,27 karya ilmiah per dosen per tahun.

Berbagai cara dilakukan oleh Universitas Tridinantanti Palembang untuk meningkatkan jumlah publikasi karya ilmiah dosennya, salah satunya dengan memberikan bantuan dana hibah internal Yayasan Pendidikan Nasional Tridinantanti (YPNT) sebagai pengelola Universitas Tridinantanti Palembang. Namun meskipun telah memberikan rangsangan melalui dana hibah internal, minat dosen UTP untuk melakukan penelitian dan menghasilkan publikasi karya ilmiah masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan jumlah proposal yang diterima & didanai dibandingkan kuota jumlah proposal hibah yang tersedia, dimana rata-rata hanya terserap 64,15% dari kuota yang disediakan yayasan. Begitu juga dengan perbandingan jumlah dana yang terserap dibandingkan kuota dana hibah YPNT yang disediakan, dimana dana yang terserap rata-rata hanya 52,66% setiap tahun.

Berikut ini adalah tabel rekapitulasi serapan anggaran dana hibah penelitian Yayasan Pendidikan Nasional Tridinantanti Tahun 2014-2017.

Tabel 1. Rekapitulasi Serapan Dana Hibah Penelitian Yayasan Pendidikan Nasional Tridinantanti

Tahun	Dana dikeluarkan (Jutaan)	Dana Anggaran (Jutaan)	Persentase Penyerapan Dana
2017	172,3	210	82,05%
2016	96	210	45,70%
2015	66	210	31,48%
2014	108	210	51,42%
Rata-Rata	110.6	210	52,66%

Meskipun pada tahun terakhir (2017) cukup mengalami peningkatan yang signifikan, dimana dana yang terserap mencapai Rp.172.307.000 atau 82,05% dari kuota yang disediakan dengan jumlah proposal sebanyak 27 dari total kuota sebanyak 30 proposal, namun jumlah ini masih jauh dari yang diharapkan oleh Pimpinan Universitas Tridinantanti Palembang. Jumlah proposal yang diajukan masih dibawah kuota yang disediakan mengindikasikan bahwa masih minimnya minat dosen untuk melakukan penelitian. Dengan jumlah dosen yang mencapai 186 orang di Universitas Tridinantanti Palembang, seharusnya kuota pendanaan yang hanya 30 orang dapat terpenuhi. Lebih rendahnya jumlah proposal yang diajukan dibandingkan kuota yang tersedia, sedikit banyak juga membuat kualitas proposal yang didanai belum dapat dikatakan berkualitas sangat baik karena tidak adanya persaingan dalam artian proposal yang diajukan andaikata kualitasnya kurang baik juga akan didanai karena kuota yang masih tersedia.

Beberapa faktor yang sangat mungkin menjadi penyebab rendahnya minat dosen untuk melakukan penelitian di Universitas Tridinantanti Palembang khususnya dan Indonesia umumnya adalah yang pertama adalah rendahnya motivasi, Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia untuk bertindak dan berperilaku. (Notoadmodjo, 2009), mayoritas dosen di Indonesia umumnya melakukan penelitian atau publikasi ilmiah ketika mereka membutuhkan publikasi penelitian tersebut seperti ketika akan mengumpulkan portofolio sertifikasi dosen dan untuk kenaikan pangkat, sangat jarang ditemui dosen yang melakukan penelitian atas kesadaran untuk menjalankan tridharma perguruan tinggi.

Faktor yang kedua adalah sebagian besar dosen terkendala akan biaya ketika akan melakukan penelitian terutama penelitian dengan *scope* yang luas dan mendalam. Sehingga kebanyakan dosen lebih tertarik untuk mengajar dibandingkan melakukan penelitian karena menilai mengajar dapat menambah pendapatan sedangkan penelitian justru akan mengeluarkan biaya dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendapatkan kompensasi jika penelitian yang dilakukan adalah

penelitian mandiri, meskipun telah ada beberapa hibah yang ditawarkan baik oleh pemerintah maupun swasta.

Faktor lainnya yaitu rendahnya kompetensi, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya dalam hal ini pekerjaan melakukan penelitian, di Universitas Tridianti Palembang sendiri maupun Indonesia mayoritas dosen hanya bergelar strata 2 atau magister (strata pendidikan minimal untuk menjadi dosen) ditambah dengan jenjang jabatan akademik mayoritas setara asisten ahli. Dengan kompetensi seperti ini, sangat wajar bila hasil publikasi ilmiah dosen di Universitas Tridianti khususnya dan Indonesia umumnya masih kurang berkualitas dan kalah bersaing dibandingkan dengan publikasi negara-negara lainnya.

Beberapa upaya telah dilakukan oleh pemerintah umumnya dan lembaga pendidikan swasta seperti Universitas Tridianti Palembang khususnya untuk meningkatkan jumlah publikasi ilmiah Indonesia, diantaranya pemerintah menawarkan beragam hibah penelitian, pemberian beasiswa untuk peningkatan kompetensi dosen hingga memberikan dana bantuan untuk publikasi yang terindex scopus. Sedangkan Universitas Tridianti Palembang telah menyediakan dana hibah penelitian setiap tahun dan memfasilitasi serta membiayai akomodasi bagi dosen yang menjadi pemakalah pada seminar nasional dan internasional. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa minat dosen melakukan penelitian yang tercermin pada jumlah publikasi/penelitian yang dihasilkan oleh dosen di Universitas Tridianti Palembang khususnya masih cukup rendah.

A. Kompensasi

Kompensasi adalah setiap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap eksistensi organisasi (Panggabean, 2012), dengan adanya kompensasi yang memadai diharapkan para karyawan akan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai balas jasa yang diperoleh pegawai dari perusahaan yang berupa gaji, upah, insentif, tunjangan-tunjangan, sebuah asuransi serta kompensasi non finansial (Rivai, 2009).

B. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dalam diri ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2011).

Dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif yaitu motif primer atau motif yang tidak dipelajari dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman

serta interaksi dengan orang lain (Notoadmodjo, 2009). Konsep motivasi dibedakan menjadi tiga motif yaitu : (1) Motif untuk berprestasi (*Need for achievement*) yaitu suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Indikator motivasi berprestasi adalah : berorientasi pada tujuan, menyukai pekerjaan menantang, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, dan kreatif dan inovatif; (2) Motif untuk berafiliasi (*Need for affiliation*) yaitu kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial, oleh sebab itu manusia menjadi bermakna dalam interaksinya dengan manusia lain (sosial). Dengan demikian, secara naluri kebutuhan atau dorongan untuk berafiliasi dengan sesama manusia melekat pada setiap orang; (3) Motif untuk berkuasa (*Need for power*) yaitu motif dimana manusia mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi dan mempengaruhi orang lain, baik dalam kelompok sosial yang kecil maupun kelompok sosial.

C. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer, 2009).

Beberapa ahli mengutarakan gugus dan dimensi kompetensi. Secara rinci, ada 5 dimensi atau indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Spencer, 2009), yaitu : (1) *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja; (2) *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan; (3) *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan; (4) *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja; (5) *Transfer skill*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru .

D. Minat

Minat adalah kesadaran individu terhadap sesuatu hal yang bersangkutan paut dengan dorongan sehingga individu memusatkan seluruh perhatiannya terhadap objek tertentu dengan senang hati melakukan aktivitas yang berhubungan dengan objek (Crow & Crow, 2003). Minat juga dapat diartikan aktivitas psikis manusia yang menyebabkan individu memberikan perhatiannya kepada suatu objek yang kemudian diikuti, kecenderungan untuk mendekati objek tersebut dengan perasaan senang, karena individu mengetahui bahwa apa yang dikerjakannya itu akan mendatangkan hasil yang sesuai dengan harapannya (Asher, 2005). Berdasarkan uraian di atas minat adalah kondisi di mana individu memusatkan

seluruh perhatiannya pada suatu objek tertentu dengan perasaan senang.

Minat merupakan salah satu aspek psikis manusia yang dapat mendorong untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki minat terhadap suatu obyek, cenderung un-tuk memberikan perhatian atau merasa senang yang lebih besar kepada obyek ter-sebut. Namun apabila obyek tersebut tidak menimbulkan rasa senang, maka ia tidak akan memiliki minat pada obyek tersebut. Minat erat hubungannya dengan daya gerak yang mendorong seseorang untuk mengha-dapi atau berurusan dengan orang, benda atau bisa juga sebagai pengalaman efektif yang dipengaruhi oleh kegiatan itu sendiri. Dengan kata lain minat bisa menjadi sebab kegiatan dan partisipasi dalam kegiatan itu.

E. Hubungan Kompensasi dan Minat

Rohaili (2011) mengungkapkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang ditawarkan kepada calon pegawai akan berdampak pada positif terhadap minat calon pegawai untuk melamar pekerjaan yang disediakan. Kompensasi merupakan harapan calon pegawai akan penghasilannya di masa yang akan datang. Dengan kompensasi yang dinilai layak, calon pegawai akan lebih yakin menaruh minatnya pada pekerjaan yang bersangkutan.

F. Hubungan Motivasi dan Minat

Seto (2017) mengungkapkan motivasi sebagai dorongan dari diri individu sangat berperan positif dalam mempengaruhi minat menjadi dosen sedangkan Nurhayani (2012) menemukan bahwa motivasi sosial, motivasi karir dan motivasi ekonomi mempengaruhi minat seseorang.

G. Hubungan Kompetensi dan Minat

Kusuma (2009) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat meskipun bukan merupakan variabel yang paling berpengaruh diantara variabel lainnya.

H. Penelitian Terdahulu

Rohaili (2011) dalam kajiannya meneliti tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap minat menjadi akuntan publik di kota Palembang dengan hasil penelitian variabel motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap minat seseorang untuk menjadi akuntan publik di Kota Palembang.

I. Hipotesis

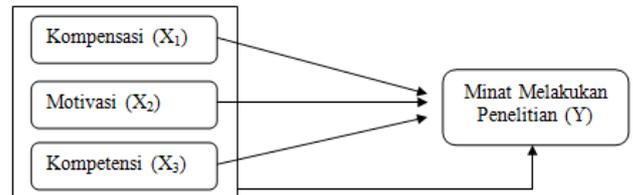
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2013). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), Kompetensi (X₃) terhadap Minat Melakukan Penelitian (Y) pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang secara parsial.

H2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), Kompetensi (X₃) terhadap Minat Melakukan Penelitian (Y) pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang secara simultan.

J. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

K. Metodologi Penelitian

a) Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi terhadap minat melakukan penelitian pada dosen di Universitas Tridinanti Palembang.

b) Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *Asosiatif* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari tahu pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi terhadap minat melakukan penelitian pada dosen di Universitas Tridinanti Palembang.

c) Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu data primer yaitu data mengenai kompensasi, motivasi, kompetensi dan minat dosen dalam melakukan penelitian dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

d) Model Analisis Data

Model Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *ordinary leasts quare (OLS)*. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi terhadap minat melakukan penelitian dosen di Universitas Tridinanti Palembang, digunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

dimana :

Y = Minat melakukan penelitian

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi Variabel X₁, X₂, X₃

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

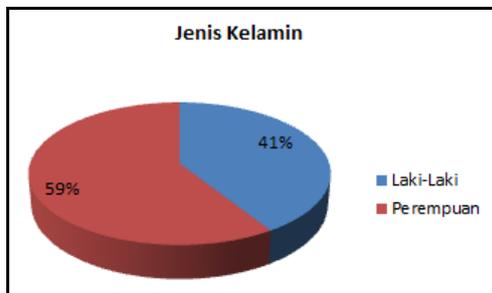
X₃ = Kompetensi

2. Pembahasan

A. Gambaran Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui perbandingan antara responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin seperti pada Gambar 2. berikut ini :

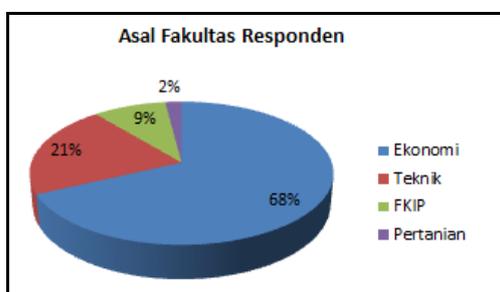


Gambar 2. *Jenis Kelamin Responden*

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa mayoritas responden yang menjadi sampel penelitian berjenis kelamin perempuan (59%) sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki (41%).

2. Karakteristik Berdasarkan Fakultas

Karakteristik responden berdasarkan fakultas dilakukan untuk mengetahui latar belakang fakultas dimana responden berasal. Pemetaan karakteristik responden berdasarkan fakultas ini dapat bermanfaat untuk menilai minat dosen melakukan penelitian berdasarkan latar belakang keilmuannya. Dari hasil penelitian didapatkan karakteristik responden berdasarkan latar belakang fakultas seperti pada Gambar 3 berikut ini :

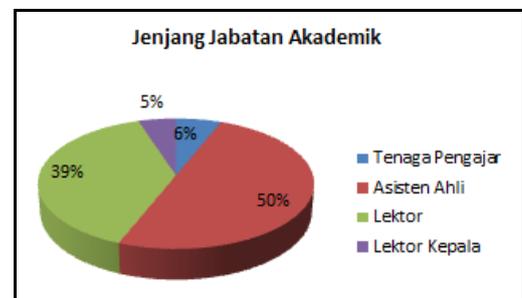


Gambar 3. *Asal Fakultas Responden*

Berdasarkan Gambar 3 diketahui bahwa responden yang menjadi sampel berasal dari Fakultas Ekonomi (68%), Teknik (21%), Fakultas Keguruan penelitian ini tersebar pada 4 Fakultas di Universitas Tridnanti Palembang dimana mayoritas dan Ilmu Pendidikan (FKIP) 9% dan sisanya 2% berasal dari Fakultas Pertanian.

3. Karakteristik Berdasarkan Jabatan Akademik

Karakteristik responden berdasarkan jabatan akademik dilakukan untuk memetakan kepangkatan responden. Kepangkatan responden menjadi sangat penting untuk diketahui karena sangat erat hubungannya dengan kompetensi responden tersebut. Dari hasil penelitian didapatkan karakteristik responden berdasarkan jabatan akademik seperti pada Gambar 4. berikut ini :

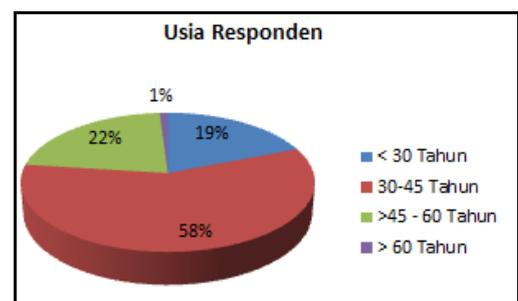


Gambar 4. *Jabatan Akademik Responden*

Berdasarkan Gambar 4. dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki Jenjang Jabatan Akademik Asisten Ahli (50%), Lektor (39%), Tenaga Pengajar (6%) dan sisanya 5% memiliki jabatan akademik Lektor Kepala.

4. Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia seperti pada Gambar 5 berikut ini :



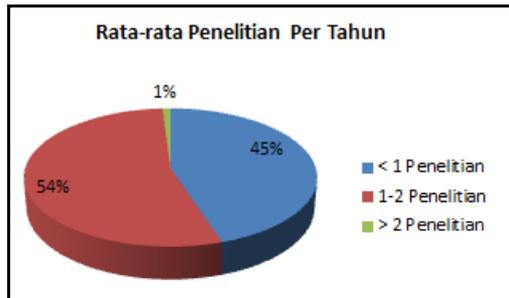
Gambar 5. *Usia Responden*

Berdasarkan Gambar 5. dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia cukup muda yaitu 30-45 tahun sebanyak 58%, 22% berusia > 45-60 Tahun, 19% berusia < 30 tahun dan sisanya 1% berusia > 60 tahun.

a.

5. Karakteristik Berdasarkan Rata-rata Penelitian Per Tahun

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan karakteristik responden berdasarkan jumlah rata-rata penelitian per tahun yang dihasilkan seperti pada Gambar 6 berikut ini:



Gambar 6. Usia Responden

Jika dilihat dari rata-rata penelitian per tahun yang dihasilkan maka mayoritas (54%) dosen di Universitas Tridinanti Palembang menghasilkan 1-2 penelitian per tahun, 45% menghasilkan < 1 penelitian per tahun dan sisanya 1% menghasilkan > 2 penelitian per tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Minat Melakukan Penelitian Pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang Secara Parsial

Untuk menjawab rumusan masalah apakah terdapat pengaruh Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap minat melakukan penelitian (Y) pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang secara parsial maka dilakukan uji regresi sederhana, dimana hasil pengujiannya tersaji pada Tabel 3. berikut ini :

Tabel 3. Analisis Uji t Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Minat Melakukan Penelitian Pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4.756	4.648	1.023	.309
1 Kompensasi	-.166	.161	-1.033	.304
Motivasi	.503	.102	4.941	.000
Kompetensi	.390	.081	4.843	.000

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan dan memiliki makna sebagai berikut : (1) Nilai konstanta 16,803, artinya besarnya minat melakukan penelitian pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang tanpa adanya variabel lain seperti kompensasi, motivasi dan kompetensi adalah sebesar 4,756; (2) Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) -0,166, dan nilai signifikansi sebesar 0,304 ($> 0,05$) dan nilai t hitung sebesar -1,033 yang artinya bahwa H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap minat dosen di Universitas Tridinanti Palembang melakukan penelitian secara parsial; (3) Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,503 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal

ini berarti H_02 ditolak dan H_a2 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap minat dosen Universitas Tridinanti Palembang melakukan penelitian secara parsial. Hasil ini membuktikan bahwa Minat melakukan penelitian pada dosen di Universitas Tridinanti Palembang akan meningkat secara signifikan sebesar 0,503 point jika terjadi peningkatan sebesar 1 point pada variabel motivasi; (4) Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_3) sebesar 0,390 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti H_03 ditolak dan H_a3 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap minat dosen di Universitas Tridinanti Palembang melakukan penelitian. Hasil ini membuktikan bahwa Minat dosen di Universitas Tridinanti Palembang untuk melakukan penelitian akan meningkat secara signifikan sebesar 0,390 point jika ada peningkatan sebesar 1 point pada variabel kompetensi.

2. Hasil Uji Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Minat Melakukan Penelitian Pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang Secara Simultan

Untuk menjawab rumusan masalah apakah terdapat pengaruh Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap minat melakukan penelitian pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang secara simultan, maka di lakukan uji regresi berganda dimana hasil pengujiannya tersaji pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Analisis Uji-F (ANOVA)

Model	Sum of Square	F	Sig.
1 Regression	629.624	23.805	.000 ^a
Residual	846.376		
Total	1476.000		

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4, pengujian secara bersama-sama (simultan) dengan menggunakan analisis Anova didapat hasil sebagai berikut : berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai Sig 0,000 $< 0,05$ yang artinya H_02 ditolak dan H_a2 diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan kompetensi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap minat melakukan penelitian (Y) pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang secara simultan.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Minat Melakukan Penelitian Pada Dosen di Universitas Tridinanti Palembang

Kompensasi adalah nilai penghargaan yang didapatkan oleh seorang pegawai atas kontribusinya bagi suatu organisasi. Nilai penghargaan yang didapat pegawai dapat berupa *financial* maupun *non financial*.

Berdasarkan hasil Uji t didapat signifikansi sebesar 0,304. Nilai 0,304 ini $> 0,05$ dengan nilai koefisien

regresi sebesar $-0,166$. Hal ini berarti H_0 1 diterima dan H_a 1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap minat dosen di Universitas Tridianti Palembang melakukan penelitian.

Tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap minat melakukan penelitian pada dosen di Universitas Tridianti Palembang disebabkan oleh biaya (ongkos) untuk melakukan sebuah penelitian cukup besar yang tidak sebanding dengan dana hibah internal yang diberikan (terutama untuk penelitian eksak), dimana pagu anggaran (batas tertinggi pengajuan dana yang dapat dibiayai) hanya tujuh juta rupiah. Meskipun nilai anggaran ini termasuk besar namun dengan estimasi biaya yang juga tidak sedikit membuat kompensasi atas dana yang didapatkan dari hibah internal tidak cukup signifikan mempengaruhi atau mendorong minat dosen di Universitas Tridianti Palembang untuk melakukan penelitian. Sedangkan untuk hibah eksternal (hibah ristekdikti) yang memiliki dana lebih besar dari hibah internal sebagian dosen terkendala di persyaratan pengusul terutama untuk skema selain Penelitian Dosen Pemula (PDP), sehingga besarnya kompensasi atau dana penelitian pada hibah eksternal juga tidak mempengaruhi atau meningkatkan minat dosen di Universitas Tridianti Palembang untuk melakukan penelitian.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Melakukan Penelitian Pada Dosen di Universitas Tridianti Palembang

Motivasi adalah dorongan muncul dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang membangkitkan kemauan, semangat serta ketekunan untuk melakukan sesuatu dalam rangka pencapaian tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil Uji t didapat signifikansi motivasi sebesar $0,000$. Nilai $0,000$ ini $< 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,503$. Hal ini berarti H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap minat dosen di Universitas Tridianti Palembang untuk melakukan penelitian. Dimana apabila variabel motivasi meningkat 1 point maka minat menjadi dosen di Universitas Tridianti Palembang akan meningkat sebesar $0,503$ point. Hal ini sejalan dengan hasil uji F dimana didapat hasil bahwa secara bersama-sama (simultan) motivasi berpengaruh signifikan terhadap minat dosen di Universitas Tridianti Palembang untuk melakukan penelitian.

Hasil penelitian menemukan bahwa sebagian besar berminat untuk melakukan penelitian disebabkan oleh adanya motivasi berupa keinginan mendapatkan tunjangan sertifikasi dosen. Dimana terdapat 68 orang dosen yang telah disertifikasi dan menjadi sampel pada penelitian ini menyatakan laporan Beban Kerja Dosen (BKD) yang mewajibkan adanya unsur penelitian menjadi motivasi utama untuk melakukan penelitian.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Minat Melakukan Penelitian Pada Dosen di Universitas Tridianti Palembang

Menurut Spencer (2009:3) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai signifikansi kompetensi sebesar $0,000$. Nilai $0,000$ ini $< 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,390$. Hal ini berarti H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi terhadap minat Dosen di Universitas Tridianti Palembang untuk melakukan penelitian. Dimana apabila kompetensi meningkat 1 point maka minat untuk menjadi dosen juga akan meningkat sebesar $0,390$ point dan ini signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil uji F dimana didapat hasil bahwa secara bersama-sama (simultan) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap minat dosen di Universitas Tridianti Palembang untuk melakukan penelitian.

Adanya pengaruh kompetensi terhadap minat dosen di Universitas Tridianti Palembang untuk melakukan penelitian disebabkan oleh untuk melakukan penelitian dibutuhkan kompetensi yang cukup meliputi kemampuan mengobservasi masalah, analisis, pemecahan dan pembahasan sehingga bagi dosen yang memiliki kompetensi ini cenderung lebih tertarik untuk melakukan penelitian, sedangkan bagi dosen yang kurang memiliki kompetensi cenderung kurang tertarik untuk melakukan penelitian, sebagian besar lebih tertarik bergabung dengan dosen yang dinilai memiliki kompetensi lebih baik untuk melakukan penelitian secara bersama-sama.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Secara Simultan (bersama-sama) Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap minat melakukan penelitian pada dosen di Universitas Tridianti Palembang; (2) Sedangkan secara parsial hanya Motivasi dan Kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap Minat melakukan penelitian pada dosen di Universitas Tridianti Palembang, dan motivasi menjadi variabel yang paling mempengaruhi minat melakukan penelitian pada dosen di Universitas Tridianti Palembang.

Daftar Pustaka

- Asher. (2005). *Introduction to General Psychology*. Boston : Health and Co.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Crow and Crow. (2003). *An Outline of Psychology*. Surabaya : Bina Ilmu.
- Daft, Richard L. (2011). *Manajemen Era Baru Buku 2 Edisi 9*. Alih Bahasa Tita Maria Kanita. Bandung : Erlangga.
- Kusuma, A. R. (2009). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kompetensi Tenaga Penjualan, Dan Citra*

- Perusahaan Terhadap Minat Beli Ulang (Studi pada PT. Ratna Intan Kusuma di Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurhayani, U. (2012). Pengaruh motivasi terhadap minat mahasiswa akuntansi untuk mengikuti pendidikan profesi akuntansi (PPAk) (Studi empiris pada perguruan tinggi swasta Medan). *Jurnal Mediasi*, 4(01), 59-67.
- Panggabean, Mutiara S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohaili. (2011). Kompensasi dan Motivasi Terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik di Kota Palembang. *Jurnal Ekonomia Vol. 3 No. 2*. Juli-Desember 2011.
- Seto, A. A. (2017). Regulasi dan Motivasi Terhadap Minat Menjadi Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Palembang. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, No. 1, pp. 165-175).
- Spencer, Peter M. (2009). *Competence at Work "Model for Superior Performance"*. New York : Jhon Wiley and Sons Inc.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, CV.