

**ANALISIS KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN
PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR (PGSD)**

Triwahyudianto
Universitas Kanjuruhan Malang
Email: u.diant@yahoo.com

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh kemampuan intelektual dosen mempengaruhi kinerja dosen, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen, menjelaskan pengaruh secara simultan kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen, mendiskripsikan kemampuan intelektual dan motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen. Secara keseluruhan dilihat dari Intelektual Dosen memiliki kemampuan intelektual yang baik akan tetapi ada komponen kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat yang dimiliki dosen masih dikategorikan cukup. Hasil menunjukkan motivasi dosen dalam meningkatkan kinerja memberikan gambaran yang bervariasi baik dan cukup Korelasi variabel Kinerja (Y) dengan variabel Intelektual (X1) dihasilkan r sebesar 0,424 sedangkan hubungan antara variabel Kinerja (Y) dengan Motivasi (X2) yang mempunyai nilai 0,361 sehingga Intelektual memiliki hubungan yang lebih dominan dibandingkan dengan Motivasi. Korelasi berganda atau Multiple Regretion antar ke tiga variabel yaitu variabel Y (Kinerja) , Intelektual (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai nilai korelasi (R) sebesar 0,461 hal ini menunjukkan antar ketiga variabel memiliki hubungan yang cukup. Persamaan Regresi antara Kinerja , Intelektual dan Motivasi adalah $Y = 94,573 + 0,145X1 + 0,052 X2$ sedangkan korelasi partial X1 dan X2 untuk masing –masing sebesar 0,307 dan 0,201

Kata Kunci : *Intelektual, Motivasi dan Kinerja*

Abstract

The purpose of this research is to explain the influence of the intellectual abilities of lecturers affect faculty performance, determine the effect of work motivation on the performance of the lecturer, explains the effect of simultaneous intellectual ability and motivation to work on the performance of lecturers, describing the intellectual ability and motivation of the most dominant influence on the performance of lecturers. Intellectual Lecturers have the intellectual capability but no component numeracy skills quickly and precisely who owned the lecturers still considered sufficient. The results show the motivation of lecturers in improving the performance illustrates the varied good and quite Correlation variable Performance (Y) with variabel Property (X1) produced r equal to 0.424, while the relationship between the variable Performance (Y) with motivation (X2) which has a value of 0.361 so that Intellectual have relationship is more dominant than the motivation. Or Multiple Regretion multiple correlation between three variables: the variable Y (Performance), Property (X1) and motivation (X2) has a value of correlation (R) of 0.461, this shows the relationship among three variables have enough. Regression equations between Performance, Intellectual and motivation are $Y = 94\ 573 + 0,145X1 + 0.052 X2$ while the partial correlation X1 and X2 for each of 0.307 and 0.201

Keyword: Intellectual, motivation and performanc

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti dosen yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Secara ideal dosen yang diharapkan adalah dosen yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan mahasiswa, hubungan dengan sesama dosen, hubungan dengan pihak lain, sikap dan ketrampilan profesionalnya.

Dari uraian diatas maka dapat dikaji sementara bahwa tinggi rendahnya kinerja dosen ditentukan oleh kemampuan Intelektual dan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap dosen. Kemampuan intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang dosen akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif.

Kemampuan Intelektual seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan. Sedangkan motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong bagi seorang dosen untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi kemampuan intelektual dan motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan pada hal tersebut menjadi sesuatu yang menarik untuk diketahui apakah berpengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen sehingga perlu di kaji dan dianalisa 1)Apakah kemampuan intelektual dosen mempengaruhi kinerja dosen,2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.3)Apakah secara simultan kemampuan intelektual dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen,4)Manakah diantara kemampuan intelektual dan motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen.

Profesi sebagai pengajar menjadikan tugas dosen secara langsung menyentuh manusia menyangkut kepentingan dan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang ke arah kedewasaan dan kemandirian melalui proses pembelajaran. Pengajaran yang dilakukan oleh dosen itu dilaksanakan dalam interaksi edukatif antara dosen dan mahasiswa yaitu antara keadaan internal dan proses kognitif mahasiswa. Menurut *Woolfolk* (Soekartawi, 1995:32), mengajar itu adalah seni, ilmu pengetahuan dan sekaligus juga suatu pekerjaan yang memerlukan waktu yang banyak. Dikatakan “seni” (*art*), karena mengajar itu membutuhkan inspirasi, intuisi, bakat dan kreativitas. Dikatakan “ilmu pengetahuan” (*science*), karena mengajar itu memerlukan penguasaan terhadap ilmu pengetahuan (bahan ajar) yang diberikan dan juga penguasaan terhadap keterampilan di dalam memberikan bahan ajar tersebut. Dengan demikian seorang pengajar memerlukan keahlian dalam memilih dan melaksanakan cara mengajar yang terbaik agar ilmu pengetahuan tersebut dapat diberikan dengan baik di kelas dan mahasiswa dapat menerimanya dengan baik pula.

Kinerja dosen dalam proses belajar mengajar pada hakekatnya peranan dosen sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya.

Peters mengemukakan tugas dan tanggungjawab dosen, yaitu (1). dosen sebagai pengajar; (2). dosen sebagai pembimbing; dan (3). dosen sebagai administrasi kelas. Sedang Peters, Amstrong membagi tugas dan tanggung jawab dosen dalam lima kategori, yakni (1). tanggungjawab dalam pengajaran; (2) tanggungjawab dalam memberikan bimbingan; (3). tanggung jawab mengembangkan kurikulum; (4). tanggung jawab dalam mengembangkan prestasi; dan (5). tanggung jawab dalam membina masyarakat (Sudjana, 2004:15). Menurut Uzer Usman (2005) peran dosen dalam proses belajar mengajar meliputi :

- (1).Dosen sebagai Demonstrator
- (2).Dosen sebagai Pengelola Kelas
- (3).Dosen sebagai Mediator dan Fasilitator
- (4).Dosen sebagai Evaluator.

Beberapa teori yang menjelaskan dan mendefinisikan pengertian tentang dosen dan kinerja diungkapkan dan tuliskan oleh banyak pakar dan ahli antara lain ,Uzer Usman (2005:15), dosen profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kependidikan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai dosen dengan kemampuan maksimal.

Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick (2006), dosen profesional adalah dosen yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Bafadal, 2003:5). Seorang dosen profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual (Tilaar, 2002:338).

Kualitas dosen dapat dilihat dari 3 indikator yaitu: Kemampuan umum, persepsi terhadap profesi dosen, dan Sikap sebagai dosen (Arikunto, 2007:220). Menurut Indra Djati Sidi (2001), yang termasuk dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah kemampuan dosen dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, dimana fungsi dosen tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar (*learning teacher*) (Syaukani:2002:51).

Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam organisasi lembaga pendidikan tinggi berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja dosen, karena tugas utama dosen adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja dosen sebagai pengajar, menurut Uzer Usman (2005:16), mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, dalam

Sedarmayanti, 2001:50). Menurut Fattah (2000:19), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. August W. Smith menyatakan kinerja adalah “.....*Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Sedarmayanti, 2001:50). Sedangkan menurut Mathis (2002:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Selain itu T.R. Mitchell (2006), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu *quality of work, promptness, initiative, capability* dan *communication*.

Intelektual

Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran (intelekt)-nya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung kepada kemampuan inteligensinya. Dilihat dari inteligensinya, kita dapat mengatakan seseorang pandai atau bodoh, pandai sekali/cerdas (*genius*) atau pandir/dungu (*idiot*). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Intelektual berarti cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan. (Depdikbud, 2000:437).

Istilah intelek menurut Chaplin (2006) berasal dari kata *intellect* (Bahasa Inggris), yang berarti: “ Proses kognitif berfikir, daya menghubungkan serta kemampuan menilai dan mempertimbangkan, dan kemampuan mental atau inteligensi.” (Soeparwoto, 2005:81)

Menurut William Stern, inteligensi adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai dengan tujuan (Purwanto, 2003:52).

Wechler (1958) merumuskan inteligensi sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif (Sunarto dan hartono, 2007:100). Menurut Robbins (2001:46), kemampuan intelektual adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan Tilaar (2002:338), kemampuan intelektual dosen ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai dosen.

Berkaitan dengan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan Intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

Robbins (2001:46), menyebutkan dimensi yang membentuk kemampuan intelektual ini terdiri dari tujuh dimensi yaitu:

1. Kemahiran berhitung adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca / didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.
3. Kecepatan konseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

4. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi ruang adalah kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang di ubah.
7. Ingatan (memori) adalah kemampuan mendalam dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Robbins (2001:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003:94). Menurut Fattah (2003:19), kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. masyarakat, dimana dapat melihat itu baik atau tidak, benar atau tidak, adil atau tidak dan melanggar suara hati atau tidak.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kemampuan Intelektual adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang dosen akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kampus Universitas Kanjuruhan Malang dengan menitik beratkan pada dosen PGSD sebagai subyek dalam penelitian dengan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen PGSD Universitas Kanjuruhan Malang. Sampel pada penelitian ini sama dengan populasi. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kemampuan intelektual dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Dosen. Kinerja dosen yang dimaksud adalah kinerja dosen dalam proses belajar mengajar yaitu penampilan dosen dalam mengelola PBM dari membuka sampai menutup pelajaran. Indikator kinerja dosen pada penelitian ini meliputi, ketrampilan membuka pelajaran, kemampuan berkomunikasi dengan mahasiswa, kesesuaian metode pembelajaran, mendorong keterlibatan mahasiswa dalam pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, kemampuan menulis di papan tulis, kemampuan menggunakan media dan sumber belajar, kemampuan menilai hasil belajar, keefektifan pembelajaran, ketrampilan memberikan balikan, ketrampilan menutup pelajaran dan penampilan dalam pembelajaran.

Uji Korelasi

Angka yang menunjukkan tinggi rendahnya tingkat keeratan (keakraban) hubungan antara sesuatu variabel dengan variabel lain yang diperkirakan mempengaruhinya.

- a. Apabila nilai r mendekati angka positif satu (+1), berarti bahwa variabel X mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap perkembangan variabel Y. Ini berarti apabila variabel X bertambah, maka variabel Y akan terdorong untuk bertambah pula. Sebaliknya, apabila variabel X berkurang, maka variabel Y akan terdorong untuk berkurang pula.
- b. Apabila nilai r mendekati angka negatif satu (-1), berarti bahwa variabel X mempunyai pengaruh yang kuat dan negatif terhadap perkembangan variabel Y. Ini berarti bahwa variabel X bertambah, maka variabel Y justru akan terdorong untuk berkurang. Sebaliknya, apabila variabel X berkurang, maka variabel Y justru akan terdorong untuk bertambah.
- c. Apabila nilai r mendekati angka nol, berarti bahwa variabel X berkurang berpengaruh terhadap perkembangan variabel Y. Ini berarti bahwa bertambah ataupun berkurangnya Y tidak banyak dipengaruhi oleh perubahan variabel X.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \times \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

X_1 = Variabel bebas (Intelektual)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

Y = Variabel tergantung (Kinerja)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian setelah digunakan analisis SPSS for Window Versi 17 menunjukkan hasil sebagai berikut :

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Intelektual	Between Groups	72.000	9	8.000	.558	.779
	Linearity	18.063	1	18.063	1.260	.378
	Deviation from Linearity	53.937	8	6.742	.470	.818
	Within Groups	28.667	2	14.333		
Total		100.667	11			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Intelektual	.424	.179	.846	.715

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,470 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.818 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0.05 atau 5% hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis kinerja dan intelektual sig 0.470 > $\alpha = 0,05$ hal ini memberikan makna bahwa analisis data bersifat regresi linier dan memiliki korelasi partial (R) sebesar 0,424 yang berarti bahwa kinerja dan intelektual memiliki hubungan yang tidak kuat hal ini ditunjukkan oleh nilai R kecil atau dengan kata lain setiap perubahan kinerja dipengaruhi oleh intelektual hanya sebesar 0,424 satuan atau 4,24%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	98.667	10	9.867	4.933	.338
	Linearity	13.155	1	13.155	6.578	.237
	Deviation from Linearity	85.511	9	9.501	4.751	.343
Within Groups		2.000	1	2.000		
Total		100.667	11			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi	.361	.131	.990	.980

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F sebesar 4,751 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.818 dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0.05 atau 5% hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis kinerja dan motivasi sig 0.343 > $\alpha = 0,05$ hal ini memberikan makna bahwa analisis data bersifat regresi linier dan memiliki korelasi partial (R) sebesar 0,361 yang berarti bahwa kinerja dan Motivasi memiliki hubungan yang tidak kuat hal ini ditunjukkan oleh nilai R kecil atau dengan kata lain setiap perubahan kinerja dipengaruhi oleh intelektual hanya sebesar 0,361 satuan atau 3,61%

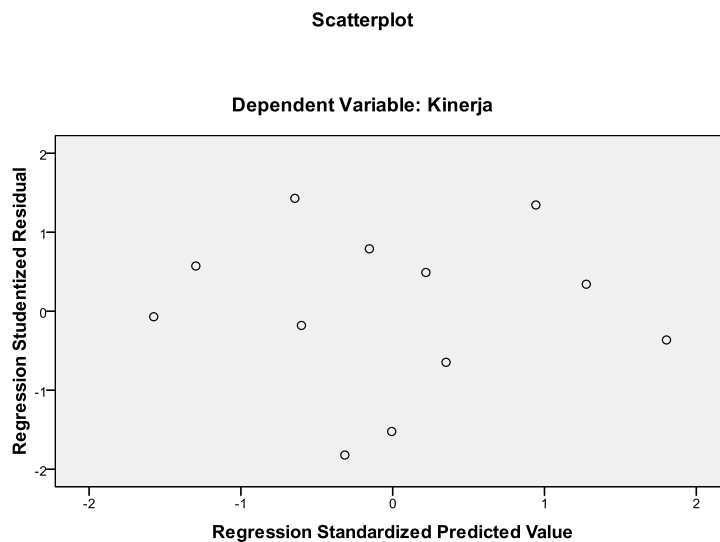
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Intelektual	.775	1.290
	Motivasi	.775	1.290

a. Dependent Variabel: Kinerja

Hasil uji multikolinieritas antara variabel kinerja (Y) dengan Intelektual (X1) dan Motivasi (X2) Nampak bahawa hasil VIF masing –masing variabel mendekati angka 1 begitu pula dengan nilai Tolerance kedua variabel juga mendekati angka 1 hal ini menunjukkan bahwa antar ketiga variabel tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas



Pada grafik diatas tampak bahwa titik –titik menyebar diatas dan dibawah sumbu Kinerja (Y) dan tidak menunjukkan pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.461 ^a	.213	.038	2.968	1.409

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Intelektual

b. Dependent Variabel: Kinerja

Hasil koefisien durbin-waston menunjukkan nilai sebesar 1.409 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas Intelektual (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y) tidak terjadi autokorelasi antar variabel.

Korelasi

Correlations

		Kinerja	Intelektual	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.424	.361
	Intelektual	.424	1.000	.474
	Motivasi	.361	.474	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.085	.124
	Intelektual	.085	.	.060
	Motivasi	.124	.060	.
N	Kinerja	12	12	12
	Intelektual	12	12	12
	Motivasi	12	12	12

Korelasi atau hubungan antar variabel secara partial nampak pada table korelasi diatas yaitu variabel Kinerja (Y) dengan variabel Intelektual (X1) dihasilkan r sebesar 0,424 yang berarti antara variabel Kinerja dengan variabel Intelektual memiliki hubungan akan tetapi sifat hubungan antar variabel masih lemah karena tidak mendekati angka 1 sesuai dengan hukum korelasi bahwa hubungan dikatakan erat jika memiliki nilai korelasi mendekati angka 1, begitu pula hubungan antara variabel Kinerja (Y) dengan Motivasi (X2) yang mempunyai nilai 0,361 sehingga dapat diartikan bahwa antara variabel kinerja dan motivasi juga memiliki hubungan akan tetapi bersifat lemah. Begitu pula hubungan antara variabel Intelektual (X1) dengan motivasi (X2) juga memiliki hubungan yang lemah karena nilai r sebesar 0,474.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistiks				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.461 ^a	.213	.038	2.968	.213	1.216	2	9	.341

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Intelektual

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistiks				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.461 ^a	.213	.038	2.968	.213	1.216	2	9	.341

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Intelektual

b. Dependent Variabel: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.411	2	10.705	1.216	.000
	Residual	79.256	9	8.806		
	Total	100.667	11			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Intelektual

b. Dependent Variabel: Kinerja

Melihat pada hasil analisis dengan menggunakan Korelasi berganda atau Multiple Regretion antar ke tiga variabel yaitu variabel Y (Kinerja) , Intelektual (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai nilai korelasi (R) sebesar 0,461 hal ini menunjukkan antar ketiga variabel memiliki hubungan yang cukup karena belum mendekati angka 1 seperti yang disyaratkan oleh analisis Korelasi. Hasil korelasi tersebut dikatan signifikan karena setelah dilakukan dengan pengujian dengan uji F –Test diperoleh nilai F sebesar 1.216 dengan signifikansi sebesar 0,00.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistiks	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	94.573	14.199		6.661	.000					
	Intelektual	.145	.150	.325	.968	.000	.424	.307	.286	.775	1.290
	Motivasi	.052	.085	.207	.617	.000	.361	.201	.182	.775	1.290

a. Dependent Variabel: Kinerja

Hasil analisa menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 94.573, harga konstan X1 sebesar 0,145 dan nilai konstan X2 sebesar 0,052 dan semua koefisien tersebut signifikan karena memiliki nilai signifikan sebesar 0,00 jad persamaan Regresinya adalah

$Y = 94.573 + 0,145X_1 + 0,052 X_2$ sedangkan korelasi partial X_1 dan X_2 untuk masing – masing sebesar 0,307 dan 0,201

KESIMPULAN

1. Secara keseluruhan dilihat dari Intelektual Dosen memiliki kemampuan intelektual yang baik akan tetapi ada komponen kemampuan berhitung yang dimiliki dosen masih dikategorikan cukup yaitu dibidang penguasaan kemahiran berhitung dengan cepat dan tepat.
2. Motivasi dosen dalam meningkatkan kinerja memberikan gambaran yang bervariasi baik dan cukup , kondisi ini nampak bahwa motivasi yang perlu diperhatikan lebih mendalam adalah masalah 1).Fasilitas 2).pengembangan diri,3) kompensasi, 4) keberlangsungan hidup lembaga, 5) jenjang karier, 6)jaminan masa depan dan lingkungan yang kondusif masih memberikan nilai yang cukup
3. Secara keseluruhan kinerja dosen sudah memiliki kinerja yang baik , hal ini terbukti dengan Kriteria nilai disetiap indikator tergolong baik , baik secara partial maupun secara keseluruhan.
4. Korelasi berganda atau Multiple Regretion antar ke tiga variabel yaitu variabel Y (Kinerja) , Intelektual (X_1) dan Motivasi (X_2) mempunyai nilai korelasi (R) sebesar 0,461 hal ini menunjukkan antar ketiga variabel memiliki hubungan yang cukup
5. Persamaan Regresi antara Kinerja , Intelektual dan Motivasi adalah $Y = 94.573 + 0,145X_1 + 0,052 X_2$ sedangkan korelasi partial X_1 dan X_2 untuk masing – masing sebesar 0,307 dan 0,201

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*, Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoraga, Pandji. 2007. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Dosen Sekolah Dasar*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Candiasa. I Made. *Statistik multivariate Disertai Aplikasi dengan SPSS*, Singaraja. IKIP Negeri Singaraja
- Danim, Sudarman. 2003. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Depdikbud. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fattah, Nanang. 2003. *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Gardener, Howard. 2004. *Teori Inteligensi Ganda Dan Aplikasinya Di Sekolah*. Yogyakarta: Kanisius.
- Garis-Garis Besar Program Pendidikan dan pelatihan Produktif*. 2007. Jakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

- Hamalik, Umar. 1994. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Yul. 2003. *Test Potensi Akademik (TPA)*. Jakarta: Dharma Graha Group.
- . 2004. *Soal-Soal Inteligensi Test*. Jakarta: Dharma Graha Group.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munzert, Alfrend W. 2000. *Tes IQ*. Jakarta: Ketindo.
- Nazir, Moh. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Putra.