

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA LABUHAN BATU

Sakinah Ubudiyah Siregar^{*1}, Sri Milfayetti², Ibnu Hajar³, dan Akmaluddin⁴

¹Universitas Labuhan Batu

^{2,3}Universitas Negeri Medan

⁴Universitas Ubudiyah Indonesia

Abstrak

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu]. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Subjek penelitian adalah dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu dengan jumlah sampel sebanyak 125 orang, yang diambil dengan cara rumus random sampling menggunakan rumus Slovin, dan data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur setelah dihitung korelasi seluruh variabel penelitian dalam bentuk matriks. Hasil temuan penelitian diperoleh Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap positif kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara motivasi kerja dengan Kinerja dosen, yaitu: $\rho_{65} = 0,21$, Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung motivasi kerja dengan kinerja dosen sebesar $0,21^2 = 0,044$. Dengan demikian, motivasi kerja yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan *kinerja dosen adalah sebesar 4,4 %*.

Kata Kunci: motivasi kerja, kinerja dosen

Abstract

Effect of Work Motivation on the Performance of Labuhan Batu Private University Lecturers]. This study aims to determine and analyze work motivation directly affect the performance of Labuhan Batu Private University lecturers. Subjects were Labuhan Batu Private University lecturers with a total sample of 125 people, taken by means of a random sampling formula using the Slovin formula, and data were analyzed using path analysis after calculating the correlation of all research variables in the form of a matrix. The research findings obtained work motivation has a direct effect on the positive performance of Labuhan Batu Private University lecturers. Obtained a significant path coefficient between work motivation and lecturer performance, namely: $\rho_{65} = 0.21$. Furthermore, based on the calculation of the direct influence of work motivation with lecturer performance of $0.21^2 = 0.044$. Thus, work motivation that directly determines changes in lecturer performance is 4.4%.

Keywords: work motivation, performance lecturer

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi swasta sebagai suatu institusi pendidikan formal memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Untuk itu, Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu mempunyai misi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti

*Correspondence Address
Email: sakinah.ubudiyah@yahoo.com,

yang ada pada peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 87 (Permendikbud-RI-No.87 2014:4) yaitu: (1) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan iptek; (2) Mengembangkan dan menyebarluaskan iptek serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Hal ini menunjukkan peran Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu begitu penting dilihat dari misi yang dimilikinya, yaitu berupa pencerahan terhadap kehidupan masyarakat Labuhan Batu.

Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu harus memperhatikan, menjaga perguruan tingginya, agar diperoleh lulusan yang bermutu. Untuk itu diharapkan Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu harus memperhatikan perilaku yang mempengaruhi kualitas perguruan tingginya seperti: sarana dan prasarana, anggaran yang tersedia, tenaga administrasi, dosen. Hal ini merupakan faktor mempengaruhi kualitas lulusan.

Dosen sebagai pelaksana tri dharma perguruan tinggi harus mampu membentuk karakter dan intelektual keilmuan dalam diri mahasiswa demi kemajuan bangsa dimasa yang akan datang. Hal ini menjadi harapan Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu ingin melahirkan sarjana berkualitas, maka dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu diharapkan mampu mendorong, membina, membimbing, mengajak, menuntun dan menggerakkan mahasiswa untuk meningkatkan prestasi belajar. Tugas dan tanggung jawab dosen diharapkan mampu memberi gambaran pribadi yang utuh, mengupayakan tercapainya pemenuhan kebutuhan mahasiswa, dan sebagai pencetus inovasi baru dalam memberdayakan, mengarahkan, dan memperbaiki kinerja untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Selanjutnya hasil wawancara juga yang dilakukan dengan ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) UNISLA Labuhan Batu tentang kinerja dosen pada September tahun 2019 dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi menerangkan bahwa:

(1) Kemampuan dosen dalam mengajar dibawah rata-rata tidak sesuai dengan yang diharapkan; (2) Dosen mengajar tidak menyiapkan media pembelajaran; (3) Dosen tidak mempersiapkan satuan Acuan Perkuliahan (SAP) sesuai dengan kurikulum yang berlaku; (4) Penelitian dosen-dosen masih kurang; (5) Dosen tidak dapat membuat karya ilmiah; (6) dosen kurang melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

Hasil wawancara ini merupakan bukti bahwa kinerja dosen UNISLA Labuhan Batu belum mencapai kategori sangat tinggi. Sebaiknya persoalan kinerja dosen di UNISLA Labuhan Batu perlu mendapatkan perhatian dan dipelajari secara serius untuk mencari titik temu terhadap faktor- faktor yang mempengaruhinya.

Hal ini sejalan dengan yang dikatakakan oleh Ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) UNIVA Labuhan Batu pada September 2019 menerangkan bahwa:

Masih banyak dosen yang belum melaksanakan kinerja dosen terhadap tri dharma perguruan tinggi. Kinerja dosen UNIVA Labuhan Batu masih sangat rendah. Dosen melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan pada saat akan mengurus jabatan fungsional dosen, bahkan penelitian dan pengabdian yang dilakukan tersebut kecenderungannya dibuatkan kepada orang lain. Menyusun satuan acara perkuliahan, membuat strategi instruksional, mendesain pedoman skoring, dan membuat kisi- kisi tes objektif sangat sedikit sekali dilakukan oleh para dosen tersebut, bahkan dalam memenuhi jam perkuliahan yang aktual tidak sesuai dengan jumlah jam perkuliahan yang direncanakan.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja dosen UNIVA Labuhan Batu belum mencapai kategori sangat tinggi. Bukti ini menunjukkan kinerja dosen UNIVA Labuhan Batu perlu ditingkatkan. Terkait pada permasalahan di atas, tentunya banyak upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja dosen. ada beberapa faktor penyebab kinerja dosen tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Kinerja merupakan salah satu faktor berpengaruh terhadap kemajuan perguruan tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa perguruan tinggi maju, akan memberikan kontribusi kinerja yang baik dari seluruh karyawan dan dosen akademika perguruan tinggi tersebut. Banyak perguruan tinggi berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dan dosen. Usaha tersebut diharapkan berpengaruh terhadap kemajuan lembaga Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Maka hampir semua pimpinan Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu berkeinginan untuk mengkaji faktor-faktor apa saja dominan mempengaruhi kinerja dosen.

Upaya meningkatkan kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai variabel. Banyak peneliti menemukan kesenjangan kinerja dipengaruhi oleh bermacam faktor. Dapat dilihat pada penelitian Hendijani (Hendijani et al. 2016:1) yang berjudul *intrinsic motivation, external reward, and their effect on overall motivation and performance*. hasil penelitiannya adanya pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja. Berdasarkan kesenjangan penelitian di atas,

terdapat juga kesenjangan teori kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Colcuit, Jason A., Jeffery A., LePine., (2009:7) memberikan gambaran, kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu: *organizational mechanism, group mechanism, individual characteristics dan individual mechanism*. Kinerja dipengaruhi langsung faktor *individual mechanism* seperti stres, kepuasan kerja, motivasi, etika, pengambilan keputusan dan pembelajaran. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi faktor lain secara tidak langsung seperti *organizational mechanism, group mechanism*. Termasuk pada mekanisme organisasi adalah budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme kelompok adalah kepemimpinan (gaya dan perilaku), kepemimpinan (kekuasaan dan pengaruh), tim (proses), dan tim (karakteristik), yang termasuk dalam variabel karakteristik individu adalah nilai- nilai budaya kepribadian dan kemampuan.

Tetapi kerangka konseptual hasil penelitian Colcuit, Jason A., Jeffery A., LePine., (2009:7) bertentangan dengan paradigma Model kinerja Gibson (Gibson., Ivancevic 1997:175) juga mengemukakan kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu: variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Variabel individu mempunyai variabel- variabel yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), dan latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman). Variabel psikologis mempunyai variabel- variabel yaitu persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi memiliki variabel- variabel yaitu sumber daya, kepemimpinan, *reward*, struktur dan desain pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh dan hubungan kausalitas semua variabel tersebut terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Untuk memperoleh jawaban empiris, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Hubungan kausalitas semua variabel tersebut terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Untuk memperoleh jawaban empiris, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian *ex post facto* yang kausal, karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan suatu hubungan yang kualitas antar variabel penelitian yang akan dikaji, yaitu: kinerja dosen, motivasi kerja. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dengan jumlah 183 orang yang ada di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Cara yang ditempuh untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Proportional Random Sampling*. Pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti menggunakan rumus Slovin (Arikunto 2013:67). Jadi dari 125 Sample maka pembagiannya ditentukan berdasarkan proporsional random sampling. Data penelitian ini diawali dengan analisis jalur. Definisi operasional kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu adalah hasil dari perilaku/ kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu yang memberikan kontribusi terhadap mahasiswa secara pribadi dan organisasi dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian kepada masyarakat, dan kegiatan penunjang. Indikator penilaian kinerja dengan (1) kuantitas dari hasil pekerjaan; (2) kualitas dari hasil pekerjaan; (3) hasil ketepatan waktu; (4) hasil kehadiran ditempat kerja; (5) hasil bekerja sama; (6) hasil masa jabatan. Definisi operasional motivasi kerja Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja di perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Indikator motivasi kerja: Prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, bayaran dan keamanan, kebijakan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara motivasi kerja dengan Kinerja dosen, yaitu: $\rho_{65} = 0,21$, Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung motivasi kerja dengan kinerja dosen sebesar $0,21^2 = 0,044$. Dengan demikian, motivasi kerja yang secara langsung menentukan perubahan- perubahan kinerja dosen adalah sebesar 4,4 %.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2007:35) mengemukakan kinerja ditentukan oleh tiga faktor. Faktor- faktor yang dimaksud adalah kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O). Kemudian penelitian ini sejalan dengan Colcuit (2009:153) mengemukakan kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu: *organizational mechanism, group mechanism, individual characteristics dan individual mechanism*. Kinerja dipengaruhi langsung karena faktor *individual mechanism* seperti stres, kepuasan kerja, motivasi, etika, pengambilan keputusan dan pembelajaran. Selanjutnya

penelitian ini sejalan dengan penelitian Lawasi & Triatmanto, 2017 (2017:3) judul penelitiannya pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dan penelitian penelitian Hendijani (2016:1) yang berjudul *intrinsic motivation, external reward, and their effect on overall motivation and performance*. Hasil penelitiannya adanya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja. Hal ini berbeda hasil penelitian (Deci, Koestner, and Ryan 2001:1) yang berjudul *reinforcement, reward, and intrinsic motivation: a meta-analysis*. Hasil penelitiannya motivasi kerja kurang berpengaruh langsung terhadap terhadap kinerja.

Dengan demikian, secara empiris hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini teruji, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dosen terbukti secara empiris. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dan teori yang diacu penelitian ini.

Pimpinan perguruan tinggi kondusif maka akan terjadi suatu interaksi yang baik antara dosen dan mahasiswa, antar sesama dosen, dan antar sesama mahasiswa. Hal ini akan dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas di kalangan civitas akademika dalam menjalankan kinerja dosen dalam kegiatan akademik yang pada gilirannya akan menghasilkan produk akademik yang berkualitas.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri dosen dalam melaksanakan kinerjanya. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan dosen yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi kerja dosen dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen melalui motivasi kerja dengan meningkatkan seluruh dimensi motivasi kerja diantaranya: Prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, bayaran dan keamanan, kebijakan perusahaan.

KESIMPULAN

Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Dengan perkataan lain, semakin tinggi Motivasi kerja, semakin baik kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Secara teori, kinerja dosen adalah membahas tentang hasil dari perilaku/ kerja dosen yang memberikan kontribusi terhadap mahasiswa secara pribadi dan organisasi dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Faktor- faktor dimaksud adalah motivasi kerja. Faktor ini selalu terkondisi dengan kinerja dosen di perguruan tinggi yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. In Jakarta: Rineka Cipta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Colcuit, Jason A., Jeffery A., LePine., dan M. J. W. (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (McGraw-Hill, ed.). New York.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). *Extrinsic Rewards and Intrinsic Motivation in Education: Reconsidered Once Again*. *Review of Educational Research*, 71(1), 1-27. <https://doi.org/10.3102/00346543071001001>
- Gibson., Ivancevic, D. (1997). *Organization, Behavior, Structure, Process*. Jakarta: . Bina Rupa Aksara.
- Hendijani, R., Bischak, D. P., Arvai, J., & Dugar, S. (2016). *Intrinsic motivation, external reward, and their effect on overall motivation and performance*. *Human Performance*. <https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1157595>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). *Pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan*. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Permendikbud-RI-No.87. (2014). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan republik Indonesia No 87 Th 2014 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi*. Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Indonesia.