

Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo

Mahmud Domili

STIA Bina Taruna Gorontalo

mahdomi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi berprestasi dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dosen di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Pendekatan Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan cara pengambilan data melalui observasi, kuisisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi dan penghargaan secara *simultan* atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Besarnya kontribusi dapat dilihat dari nilai koefisien *determinasi multiple* dan Penghargaan simpulan penelitian adalah secara *simultan* Motivasi Berprestasi dan Penghargaan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara *simultan* variabel motivasi berprestasi dan penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Disarankan kepada Pimpinan untuk dapat mempertimbangkan factor pendidikan, kecakapan maupun keahlian dosen, keseimbangan dalam penghargaan, serta meningkatkan motivasi berprestasi dan penghargaan terhadap kepuasan kerja dosen di IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Kata Kunci: **Motivasi; Prestasi; Kepuasan Kerja**

ABSTRACT

This research was carried out with the aim of finding out and analyzing the magnitude of the influence of achievement motivation and awards together on the job satisfaction of lecturers at IAIN Sultan Amai Gorontalo. The research approach used is quantitative by collecting data through observation, questionnaires and documentation. The results of the research show that achievement motivation and rewards are consistent simultaneous or together have a significant effect on Job Satisfaction. The amount of contribution can be seen from the coefficient value multiple determination and the award for the conclusion of the research is: simultaneous Achievement Motivation and Rewards play a role in explaining the meaning of a significant positive influence on job satisfaction. Thus the hypothesis which says that simultaneous achievement motivation and reward variables have a significant influence on job satisfaction, while the rest is influenced by other variables such as work environment and leadership style. It is recommended that leaders consider educational factors, skills and expertise of lecturers, balance in rewards, as well as increasing achievement motivation and appreciation for lecturer job satisfaction at IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Keywords: Motivation; Rewards; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting dalam pembangunan. Berhasil tidaknya suatu pembangunan tergantung pada sumber daya manusianya. Dengan dimiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mempercepat tercapainya tujuan pembangunan. Menurut (Anggraeni, 2011) dalam upaya pencapaian tujuan perlu diupayakan peningkatan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi dan profesional dalam bidang pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pembangunan.

Menurut (Purba, 2010) menjelaskan keberhasilan pendidikan dapat diukur dari hasil empat pilar pengalaman belajar itu, yakni (1) belajar mengetahui (*learning to know*); (2) belajar berbuat (*learning to do*); (3) belajar hidup bersama (*learning to live together*) dan (4) belajar menjadi seseorang (*learning to be*). Dengan diterapkannya empat pilar pendidikan ini diharapkan para pengajar/dosen mampu mendampingi Mahasiswanya agar menjadi calon Sumber Daya Manusia berkualitas di kemudian hari. Untuk itu terlebih dahulu para pengajar/dosen sebagai sumber daya manusia yang mendampingi Mahasiswa, perlu ditingkatkan agar mampu menghasilkan generasi penerus yang berkualitas sesuai harapan.

Tenaga kependidikan merupakan kelompok masyarakat yang menjadi ujung tombak dan penentu keberhasilan dalam bidang pendidikan (Handoyo et al., 2010). IAIN Sultan Amai Gorontalo dituntut mampu menggerakkan setiap pengajar/dosennya agar dapat bekerja secara optimal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat pemakainya. Pengelolaan Perguruan Tinggi lebih otonomi jalur birokrasinya lebih pendek, ada keleluasaan berinovasi ke arah peningkatan mutu dan kinerja perguruan tinggi. Dengan demikian para pengajar/dosen IAIN Sultan Amai Gorontalo harus mempunyai motivasi dan etos kerja yang tinggi agar hasil kerjanya tidak hanya memuaskan dirinya sendiri, tapi terlebih dari itu memuaskan pelanggannya yaitu mahasiswa bersama orang tuanya (Siregar & others, 2011).

Oleh karena itu motivasi berprestasi sangat diperlukan dalam mencapai hasil bekerja seseorang (Sulastri, 2007). Alasan lain, mengingat IAIN Sultan Amai Gorontalo menjadi salah satu Perguruan Tinggi pilihan bagi para orang tua Mahasiswa untuk melanjutkan pendidikan dan mempercayakan pendidikan anaknya.

Manajemen Perguruan Tinggi berupaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pengajar/dosen terutama diarahkan pada peningkatan kepuasan kerja pengajar/dosen; namun belum memberikan hasil yang optimal sesuai dengan harapan, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain: kepemimpinan, latar belakang pendidikan, usia,

motivasi berprestasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan penghargaan (Pramudyo, 2010).

Kepuasan kerja mencakup sikap mental dan perilaku pengajar/dosen yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih bermutu dari hari yang lalu (Bangun, 2011). Termasuk di dalamnya sistem maupun hasil kerja yang dikerjakannya. Kepuasan kerja pengajar/dosen tercapai bila pribadi pengajar/dosen tersebut berusaha optimal, gembira dan bertekun dalam melaksanakan pekerjaannya. Ia tidak merasa terbebani dengan aneka tugas namun sebaliknya tugas yang dipercayakan kepadanya dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tulus ikhlas. Sebaliknya ada pula pengajar/dosen yang sangat perhitungan dengan besarnya nilai imbalan yang diterima; baru mau bekerja bila diberi tambahan imbalan. Oleh sebab itu *selling concept* penting, disamping memiliki fungsi sebagai pendorong juga berfungsi sebagai penggerak seseorang agar mau bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang sebagai *descriptive research* dan *causal research* dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, menguji hipotesis, serta menjawab pertanyaan-pertanyaan sesuai fenomena yang ada sesuai dengan tujuan penelitian (Creswell, 2010). Menurut (Creswell, 2010) penelitian kuantitatif merupakan penelitian pendidikan dimana peneliti menentukan apa yang akan dipelajari; menanyakan hal yang spesifik, pertanyaan yang terbatas; mengumpulkan data yang dapat diukur dari partisipan; menganalisis data dengan menggunakan statistik; dan menyelidiki perilaku tanpa memihak, sikap objektif.

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah Dosen di IAIN Sultan Amai Gorontalo yang jumlahnya 136 orang. Dalam penelitian, teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* yaitu teknik sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, metode yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Penentuan besarnya sampel ini dilakukan dengan menggunakan rumus Taro Yamane yang dikutip oleh Rakhmat dalam (Riduwan, 2010).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

Observasi Observasi merupakan metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung, atau suatu cara

pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu yang diamati (Patmawati & others, 2011).

Kuesioner

Merupakan metode dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada seluruh responden (Arwiedya & Sugiarto, 2011).

Dokumentasi

Merupakan metode yang langsung dilakukan dengan cara mengumpulkan keterangan-keterangan yang dapat diperoleh dari dokumen IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Teknik statistik inferensial yang digunakan adalah Analisis Jalur, yaitu merupakan pengembangan analisis regresi ganda (Nugroho, 2009). Analisis ini menguraikan besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara tidak langsung, dengan persamaan structural sebagai berikut: $Y =$

$$PY_1X_1 + P_2Y_2X_2 + \varepsilon$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh Motivasi Berprestasi dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada IAIN Sultan Amai Gorontalo. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Dosen diperoleh melalui hasil studi konfirmatif yang dilakukan terhadap struktur hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Penghargaan dengan Kepuasan Kerja. Untuk mencapai tujuan studi ini maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan pengujian terhadap indikator yang valid dan reliabel, mengukur indikator dari variabel yang diwakilinya. Setelah ditemukan variabel yang memiliki indikator-indikator yang valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran model (*measurement model*) untuk menemukan model yang benar-benar mendekati realitas dilapangan (*the best fitting model*) (Nurwahyudi & Yoestini, 2010).

Langkah yang dilakukan untuk menemukan model yang sesuai dan signifikan mendekati realitas di lapangan dapat diperoleh melalui pengujian atas hipotesis yang diajukan (Yullyanti, 2011). Hipotesis tersebut : 1) Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada IAIN Sultan Amai Gorontalo ; 2) Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada IAIN

Sultan Amai Gorontalo, 3) Motivasi Berprestasi dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen pada IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa secara *parsial* membuktikan Motivasi Berprestasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Variabel Motivasi Berprestasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 1,72%. Pengaruh Variabel Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja melalui hubungan korelatif dengan (Penghargaan) X2 sebesar -3,37%. Total pengaruh Variabel Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah -1,66%. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar -1,468 sedangkan t_{tabel} diperoleh nilai 1,6717, berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-1,468 < 1,6717$) Hal tersebut menunjukkan bahwa secara *parsial*, Motivasi Berprestasi memiliki kontribusi atau pengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara *parsial* Variabel Motivasi Berprestasi mempunyai pengaruh signifikan tidak terbukti.

Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa secara parsial variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berprestasi dapat dikatakan sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi. Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan keberhasilan pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan meningkatkan profesionalisme karena hanya dengan meningkatkan profesionalismenya seseorang akan dapat mewujudkan harapan kerjanya (Damayanti, 2009).

Hasil pengujian secara *parsial* Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung Variabel Penghargaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 65,68%. Pengaruh Variabel Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja melalui hubungan korelatif dengan Motivasi Berprestasi (X1) sebesar -3,37%. Total pengaruh Variabel Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 62,31%. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 9,085 sedangkan t_{tabel} diperoleh nilai 1,6717, berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,085 > 1,6717$) Hal tersebut menunjukkan bahwa secara *parsial*, Penghargaan memiliki kontribusi atau pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara *parsial* Variabel Penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terbukti.

Secara simultan variabel Motivasi Berprestasi dan Penghargaan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} di mana F_{hitung} 42,387 lebih besar dari F_{tabel} 3,1650 ($42,387 > 3,1650$) maka dapat diartikan bahwa Motivasi Berprestasi dan Penghargaan secara *simultan* atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Besarnya kontribusi dapat dilihat dari nilai koefisien *determinasi multiple* ($R^2_{YX_1X_2}$) sebesar 0,6065 atau 60,65% artinya bahwa kepuasan kerja dosen pada IAIN Sultan Amai Gorontalo ditentukan oleh Motivasi Berprestasi dan Penghargaan sebesar 60,65% sedangkan sisanya sebesar 0,393 (39,35%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan bahwa secara *parsial*, motivasi Berprestasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Total pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah -1,66%. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar -1,468 sedangkan t_{tabel} diperoleh nilai 1,6717, berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-1,468 < 1,6717$). Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara *parsial* Variabel Motivasi Berprestasi mempunyai pengaruh signifikan tidak terbukti.

Secara *parsial* Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Total pengaruh Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 62,31%. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 9,085 sedangkan t_{tabel} diperoleh nilai 1,6717, berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,085 > 1,6717$). Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara *parsial* Variabel Penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terbukti.

Secara *simultan* Motivasi Berprestasi dan Penghargaan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} di mana F_{hitung} 42,387 lebih besar dari F_{tabel} 3,1650 ($42,387 > 3,1650$) dan hipotesis yang mengatakan bahwa secara *simultan* Variabel Motivasi Berprestasi dan Penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 60,65% terbukti sedangkan sisanya sebesar 0,393 (39,35%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, N. (2011). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja

- pegawai pada sekolah tinggi seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12(2), 54–74.
- Arwiedya, M. R., & Sugiarto, S. (2011). Analisis Pengaruh Harga, Jenis Media Promosi, Resiko Kinerja, dan Keragaman Produk Terhadap Keputusan Pembelian Via Internet Pada Toko Online (Studi Kasus Pada Konsumen Toko Fashion Online yang bertindak sebagai Reseller yang ada di Indonesia). Universitas Diponegoro.
- Bangun, L. (2011). Hubungan kompetensi dan sikap profesional dengan kinerja dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Simalungun. Unimed.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design, Pendekatan Kualitatif Kuantitatif, dan Mixed* (Pustaka Pelajar (ed.)).
- Damayanti, U. (2009). Kontribusi Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Profesional Serta Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Auditor.
- Handoyo, E., Tijan, M. S., & Cipta, H. (2010). Model Pendidikan Karakter Berbasis Konservasi: Pengalaman Universitas Negeri Semarang. Semarang, Universitas Negeri Semarang Dan Widya Karya.
- Nugroho, E. (2009). Analisis pengaruh marketing mix terhadap kepuasan konsumen dalam pembelian produk pelumas mesin sepeda motor merek top one di Yogyakarta. UNS (Sebelas Maret University).
- Nurwahyudi, b. M., & yoestini, h. Y. (2010). Pengaruh Kemampuan Tenaga Penjual, Sistem distribusi dan strategi promosi terhadap kinerja launching dalam upaya menciptakan brand awareness produk gudang garam surya 12 premium (studi kasus di kota semarang). UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Patmawati, H., & others. (2011). Analisis keterampilan berpikir kritis siswa pada pembelajaran larutan elektrolit dan non elektrolit dengan metode praktikum.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 1(1), 1–11.
- Purba, S. (2010). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Sektor Pendidikan. *Jurnal Generasi Kampus*, 3(01), 65–80.
- Riduwan. (2010). dan Teknik Menyusun Tesis, Pengantar Kata Buchari Alma (Alfabeta (ed.)).

- Siregar, H., & others. (2011). Analisis Kinerja Aparatur Birokrasi. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 1(1), 51–64.
- Sulastri, T. (2007). Hubungan motivasi berprestasi dan disiplin dengan kinerja dosen. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 13–21.
- Yullyanti, E. (2011). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3).