

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar

Ahmad Ridha T¹, Mahlia Muis², Idrus Taba³, Jumidah Maming⁴

STIM Lasharan Jaya Makassar¹, Universitas Hasanuddin²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui bagaimana tingkat pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen. 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen STIM Lasharan Jaya Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 43 dosen tetap dan tidak tetap Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar, dan pengambilan data berupa metode kuisioner, observasi dan dokumentasi. Sedangkan untuk pengolahan data dianalisis untuk uji Validitas dan Realibitas memakai rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows*. Dari hasil analisis data dapat diketahui: 1) Motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja dosen artinya perubahan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap kinerja dosen. 2) variabel bebas memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat secara parsial dengan kata lain motivasi instrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci: *Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja Dosen*

Copyright (c) 2022 Ahmad Ridha T

✉ Corresponding author :

Email Address : ridha23@gmail.com

PENDAHULUAN

Suatu instansi atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memberikan hasil sesuai yang diharapkan dengan memberikan motivasi secara tepat. SDM merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Peran Perguruan tinggi sebagai penyelenggara pendidikan yang merupakan sub sistem dari sistem pendidikan nasional. Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan, perguruan tinggi berlaku kebebasan akademik dan kebebasan mimbar akademik, otonomi keilmuan serta perguruan tinggi memiliki otonom untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan pendidikan tinggi, penelitian ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat (Undang-Undang No. 12 tahun 2012). Keberhasilan dosen dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kinerja kerjanya, yakni berkaitan dengan perilaku nyata yang ditampilkan oleh seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 37 tahun 2009 tentang dosen yang menyatakan bahwa beban kerja minimal seorang

dosen adalah melakukan Tridharma Perguruan Tinggi setara dengan 12 SKS dan maksimal setara 16 SKS pada setiap semester dengan kualifikasi akademik.

Namun permasalahan yang terjadi adalah masih adanya dosen yang belum optimal dalam melakukan kegiatan Tridharma perguruan tinggi. Keberhasilan dosen dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kinerja kerjanya, yakni berkaitan dengan perilaku nyata yang ditampilkan oleh seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 37 tahun 2009 tentang dosen yang menyatakan bahwa beban kerja minimal seorang dosen adalah melakukan Tridharma Perguruan Tinggi setara dengan 12 SKS dan maksimal setara 16 SKS pada setiap semester dengan kualifikasi akademik. Namun permasalahan yang terjadi adalah masih adanya dosen yang belum optimal dalam melakukan kegiatan Tridharma perguruan tinggi.

Kinerja dosen belum optimal, karena belum terpenuhinya kuota mengajar sebanyak 12 SKS, kegiatan penelitian masih rendah, belum terpenuhinya kegiatan pengabdian kepada masyarakat setiap tahunnya, masih rendahnya minat dosen untuk mengurus pangkat fungsional dan belum optimalnya fungsi pelatihan dan pengembangan dosen utamanya dalam mencapai studi lanjut. Selain itu masih kurangnya dukungan informasi teknologi dalam memback up proses pembelajaran, metode pengajaran yang belum maksimal (Nursyamsi, 2019). Permasalahan lain berkaitan dengan kinerja dosen dalam pelaksanaan pendidikan di Indonesia adalah kualifikasi dosen yang belum memenuhi persyaratan yaitu minimal S2 serta jumlah lulusan S3 yang masih sangat kurang. Hal ini sesuai dengan data yang diperoleh dari PDikti kemenristek dikti bahwa masih terdapat sebanyak 37.684 orang atau sekitar 13,6% dosen perguruan tinggi di Indonesia yang masih lulusan S1, sementara jumlah dosen yang memiliki kualifikasi doktor (S3) baru sebesar 36.026 orang atau sekitar 13%. Sementara diperlukan minimal 20% dosen yang berkualifikasi doktor dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Selain itu dalam hal kualifikasi pendidikan yakni berkaitan dengan publikasi karya tulis ilmiah dosen pada jurnal internasional yang terindeks scopus juga masih rendah. Dari portal yang memeringkat hasil publikasi 240 negara ini diketahui Indonesia berada diperingkat 55 dengan jumlah publikasi sebesar 54.146 dibanding dengan negara tetangga, Indonesia masih jauh tertinggal dengan Malaysia yang berada pada peringkat 34 dengan jumlah publikasi 214.883 dokumen. Singapura di peringkat 32 dengan jumlah publikasi 241.351 dokumen bahkan dengan Thailand dengan publikasi sebanyak 139.682 yang berada diperingkat 43. Dosen memiliki peranan penting bagi suatu perguruan tinggi, oleh karena itu dosen perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Selain itu tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan, dan motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja dapat mempengaruhi kemampuan instansi dalam meningkatkan Kinerja. Pengetahuan, keterampilan, motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh dosen agar mereka menyadari bahwa mereka adalah dosen - dosen terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perguruan tinggi kedepan.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap dan tidak tetap STIM Lasharan Jaya Makassar, dengan Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 43 orang. Menurut Arikunto (2010:134-185), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian populasi yang hendak di teliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang

diambil adalah jumlah keseluruhan populasi yaitu 43 orang. Sensus adalah pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen atau anggota populasi yang diteliti, sensus dalam penelitian ini adalah dosen berstatus tetap dan tidak tetap. Instrument pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis metode angket, metode dokumentasi, observasi dan wawancara.

HASIL PENELITIAN

Dalam rangka menguji pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen STIM Lasharan Jaya Makassar, maka digunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS *for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Rekapitulasi hasil analisis regresi

	Koefisien	Thitung	Signifikansi
Konstanta	0,3901		
X1	0,385	0,453	0,37
X2	0,319	0,384	0,22
R square	0,519		
F statistik	4,724		

Sumber Olahan Data 2022

Berdasarkan analisis regresi berganda maka dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.3901 + 0.385X_1 + 0.319X_2$$

- = 0.3901, berarti jika motivasi instrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) sama dengan nol maka kinerja dosen (Y) akan 0.3901 satuan.
- = 0.385 berarti setiap kenaikan satu satuan X1 maka Y akan naik sebesar 0.385 satuan.
- = 0.319 berarti setiap kenaikan satu satuan X2 maka Y akan naik sebesar 0.319 satuan

Dengan melihat pada probabilitasnya, juga dapat diketahui mengenai keputusan penerimaan hipotesis. Jika probabilitasnya < 0.05 , maka hipotesisnya dapat diterima. Melalui program SPSS versi *for windows*, diperoleh probabilitas sebesar 0.000. Probabilitas ini bernilai jauh dibawah 0.05 sehingga dapat disebutkan bahwa faktor motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap kinerja dosen.

a. Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstinsik Terhadap Kinerja Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja dosen STIM Lasharan Jaya Makassar, maka motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil analisis regresi berikut:

- = 0.3901, berarti jika motivasi instrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) sama dengan nol maka produktivitas (Y) akan 0.3901 satuan.
- = 0.385 berarti setiap kenaikan satu satuan X1 maka Y akan naik sebesar 0.385 satuan.

c. $\beta = 0.319$ berarti setiap kenaikan satu satuan X_2 maka Y akan naik sebesar 0.319 satuan.

Dari hasil perhitungan determinasi, diketahui bahwa sumbangan variabel motivasi instrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) yang menunjukkan oleh R^2 yaitu sebesar 0.519, angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi instrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Dari hasil analisis data pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis H_1 yaitu terhadap yang positif antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan kinerja dosen. Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Penelitian ini terdiri tiga variabel yaitu motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan kinerja dosen.

Dosen dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi dosen yang membedakan dengan yang lain, karena selalu

ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka dosen lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan tingkat kinerja.

b. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel bebas memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja dosen STIM Lasharan Jaya Makassar.

- a. Uji t terhadap variabel untuk motivasi instrinsik (X_1) didapatkan thitung sebesar 0.453 dengan signifikan t sebesar 0.37. Karena thitung lebih besar dari t_{tabel} ($0,453 > 0,050$) maka dapat dikatakan bahwa variabel terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja dosen STIM Lasharan Jaya Makassar.

Uji t terhadap variabel ekstrinsik (X_2) didapatkan thitung sebesar 0.384 dengan signifikan t sebesar 0.22. Karena thitung lebih besar dari t_{tabel} ($0,384 > 0,050$) atau signifikan t lebih kecil, maka secara parsial variabel motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dosen (Y). Dengan kata lain, motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja dosen STIM Lasharan Jaya Makassar.

SIMPULAN

Motivasi Instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja dosen artinya perubahan motivasi instrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap kinerja dosen STIM Lasharan Jaya Makassar, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan motivasi instrinsik maka akan terjadi peningkatan kinerja dosen dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja dosen artinya motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh searah terhadap kinerja dosen STIM Lasharan Jaya Makassar, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan motivasi ekstrinsik maka akan terjadi peningkatan kinerja dosen dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

Referensi:

- A. A Anwar Mangkunegara (2013: 2) Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia
<http://www.repositiry.widyatama.ac.id>
- Arikunto (2002 : 69,212), (2003 : 131-147), (2006 : 108) Validitas, <http://www.eprints.uny.ac.id>
- Arikunto (2002 : 178) Reabilitas, <http://www.eprints.uny.ac.id>
- Arikunto (2010 : 134-185) Sampel, <http://www.eprints.uny.ac.id>
- Budianto, Ferdinand, Roby Sambung, Penelitian Terdahulu (2013), Jurnal Sains Manajemen vol. II, No. 2, Unpar, <http://www.jsm-msmupr.com>
- Fatuho Waruwu (2017), Penelitian Terdahulu, Jurnal Marantha vol. 16, No 2, Universitas Nurtanio Bandung, <http://www.journal.maranatha.edu>
- Flippo Edwin (Flippo, 1996: 5-7), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
- Hasibuan, M.S.P 2005. Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Hasibuan (2013), Manajemen Sumber Daya Indonesia, <http://library.binus.ac.id>
- Hasibuan (2012: 141), Motivasi, <http://library.binus.ac.id>
- Hasibuan Malayu S.P 2003, Produktivitas Kerja, <http://etheses.uin-malang.ac.id>
- Hidayah Babur Risqi, Chaerul Saleh, Dewi Prihatini (2016), Penelitian Terdahulu, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016, Unej, Jember, <http://repository.unej.ac.id>
- I Gusti Agung Gede Witarsana (2012), Penelitian Terdahulu, Jurnal, <http://repository.stpbali.ac.id>
- Kadarisman (2012: 278), Motivasi Kerja, <http://eprints.uny.ac.id>
- Laksmi Riani (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, <http://msdmmapunpad14.blogspot.com>
- Linawati (2014), Penelitian Terdahulu, Volume 18, No. 1, STTKO Yogyakarta, <http://ojs.uajy.ac.id>
- Marihot Tua E.H, Dalam Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, <http://repository.uin.suska.ac.id>
- Nursyamsi, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap kinerja dosen. Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM), 405-423.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.si., Penulis. Review, Ali Amirullah, Definisi, Fungsi Manajemen

Sumber Daya Manusia

Siagian, Motivasi, Dikutip dalam Buku Manulang (2000:193), <http://repository.unhas.ac.id>

Tohardy Dalam Edy Sutrisno (2012 : 100), Produktivitas Kerja, Guru, Kreativitas, Nova Zaline, Nurhayati Fuad, Siti Rohanah, Jurnal Improvement in Pendidik, Vol 1, Edisi 1