



PENGARUH IMBALAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP YAYASAN STKIP PGRI SUMATERA BARAT

Zulkifli, Azwar
STKIP PGRI Sumatera Barat

INFO ARTIKEL

Diterima:
Direview:
Disetujui:

Kata Kunci:

Pengaruh, motivasi

Abstrak

The purpose of this research is to disclose the influence of reward and work motivation toward the lecturers' performance in STKIP PGRI of West Sumatera. There were three hypotheses tested. Firstly, reward influenced the lecturers' performance. Secondly, work motivation influenced the lecturers' performance. Thirdly, reward and work motivation collectively influenced the lecturers' performance. The population of this research is 171 lecturers in STKIP PGRI of West Sumatera. Sample is taken by Stratified Proportional Random Sampling technique and they are 63 lecturers. Instrument used for data collecting is a questionnaire of Likert Scale model. The results of the research indicated that (1) reward influences 10% to the lecturers' performance, (2) work motivation influences 12,9% to the lecturers' performance, and (3) collectively, reward and work motivation influence 19,1% to the lecturers' performance. From these research findings, it can be concluded that reward and work motivation are two important factors for increasing the lecturers' performance.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan secara tidak langsung mempengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Hal ini karena sumber daya manusia tidak hanya berpengaruh terhadap fertilitas masyarakat yang juga merupakan indikator di dalam penentuan indeks pembangunan manusia. Pendidikan

menjadikan sumber daya manusia lebih bisa cepat mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan.

Pendidikan tinggi dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki posisi yang sangat strategis. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional

yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian, untuk itu perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama adalah tenaga pendidik sebagai penggerak utama aktivitas pembelajaran, sehingga dosen harus mendapatkan pembinaan karier yang terencana dan profesional. Hal ini terutama yang berkaitan dengan implementasi Tri Darma Perguruan Tinggi yakni pendidikan/pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Ketiga kegiatan utama tersebut, ditambah dengan aktivitas pembimbingan serta sangat mungkin terjadi diikuti dengan tugas-tugas struktural, merupakan salah satu ukuran kinerja akademik. Ketiga fungsi kegiatan tersebut haruslah dilaksanakan secara terencana dan diharapkan memberi nilai tambah bagi masyarakat yang menjadi objek atau subjek pengabdian.

Dosen sebagai tenaga kependidikan mempunyai posisi yang sangat strategis, dimana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Ini berarti bahwa mutu mahasiswa ditentukan bagaimana mutu tenaga dosennya sebagai unsur utama tenaga kependidikan. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional pada Pasal 3 Undang-undang nomor 20 tahun 2003 yakni mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk

berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Perguruan tinggi telah melakukan berbagai upaya meningkatkan kinerja dosen antara lain melengkapi sarana dan prasarana, meningkatkan kemampuan teknis dosen dalam mengajar melalui pelatihan, seminar, dan memberikan kemudahan melanjutkan studi Strata Dua (S2) dan Strata Tiga (S3). Seiring dengan itu pemerintah juga memberikan kemudahan-kemudahan dalam pengurusan kenaikan pangkat, perbaikan penghasilan dalam bentuk kenaikan gaji dan tunjangan fungsional, memberikan penghargaan dalam bentuk Satya Lencana kepada dosen yang mempunyai dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan sertifikasi dosen. Namun hal ini belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, hal ini terlihat dari masih rendahnya kinerja dosen di berbagai perguruan tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada hakikatnya keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja para pelaku pendidikan khususnya dosen selaku ujung tombak pengelola pendidikan dan pengajaran. Pertanyaannya adalah seberapa besar pengaruh Imbalan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat?

B. Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh imbalan terhadap kinerja dosen tetap Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat?

2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen tetap Sekolah
 3. Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat?
 4. Seberapa besar pengaruh imbalan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen tetap Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat?
- C. Tujuan Penelitian
1. Besarnya pengaruh imbalan terhadap kinerja dosen tetap yayasan STKIP PGRI Sumbar.
 2. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen tetap yayasan STKIP PGRI Sumbar.
 3. Besarnya pengaruh imbalan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja dosen tetap yayasan STKIP PGRI Sumbar.
4. Manfaat Penelitian
1. Dosen yayasan STKIP PGRI Sumbar dalam upaya meningkatkan kinerjanya.
 2. Ketua STKIP PGRI Sumbar yang diharapkan ikut bertanggungjawab untuk mendorong peningkatan kinerja dosen yayasan.
 3. Ketua yayasan STKIP PGRI Sumbar dalam upaya menyiapkan kebijakan yang terkait dengan usaha meningkatkan kinerja dosen.
 4. Peneliti lainnya dalam menambah wawasan, menggali dan meneliti fenomena serupa yang berhubungan dengan pengaruh imbalan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.
 5. Peneliti sendiri untuk menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh

imbalan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

1. Landasan Teori

Imbalan merupakan suatu hal yang berfungsi sebagai rangsangan untuk memperbesar gairah kerja, yang bermuara pada peningkatan kinerja. Hasibuan (2000: 117) menyatakan bahwa imbalan adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Rivai (2009: 767-768) mengartikan imbalan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sehubungan dengan itu dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 51 ayat 1 dinyatakan bahwa dosen berhak a) :memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, b) mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, c) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas hak atas kekayaan intelektual, d) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, e) memiliki kebebasan akademik, mimbar akademik dan otonomi keilmuan, f) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan menentukan kelulusan peserta didik, dan g) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi/organisasi profesi keilmuan.

Berdasarkan paparan di atas, yang dimaksudkan dengan imbalan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai balas jasa yang diterima dosen atas jasa

dan hasil kerjanya, baik berupa materil yang bersifat langsung dan tidak langsung. Adapun indikatornya adalah penghasilan, penghargaan, perlindungan dan kesempatan.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang yang dapat menimbulkan semangat dan kemauan yang tinggi serta sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Winardi (2002) motivasi kerja merupakan sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi kerja perlu dimiliki oleh seorang dosen agar tugasnya sebagai pendidik dapat dilakukan dengan penuh semangat, kreatif, gigih, sehingga pendidikan yang berkualitas dapat terwujud karena tugas yang dilakukan didasari semangat bekerja yang tinggi dan sikap sungguh-sungguh. Dosen yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berupaya agar mahasiswanya memiliki motivasi belajar yang tinggi pula. Uno (2008: 71) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Lebih lanjut Uno (2008: 72), memberikan pernyataan bahwa ciri-ciri motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dapat terlihat dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, prestasi yang dicapai, pengembangan diri serta kemandirian dalam bertindak.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik melalui kemampuan menjalankan tugas sebagai pendidik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Mukhtar dan Iskandar (2009:

128) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati dan dapat diukur. Seseorang yang mempunyai kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kelancaran tugas-tugas yang diemban dalam suatu organisasi. Kegiatan pengembangan kinerja seseorang tidak hanya meningkatkan kemampuan dan keterampilan, melainkan juga bermanfaat untuk jangka panjang dalam rangka meningkatkan karir, termasuk tanggungjawab berat yang diemban. Dari pengertian tersebut pentingnya kinerja, terlihat dalam rangka meningkatkan produktivitas, mengantisipasi tugas-tugas baru, serta merangsang pertumbuhan diri sendiri dalam suatu lembaga

Setiap dosen perguruan tinggi termasuk dosen STKIP PGRI Sumatera Barat mempunyai tugas dan tanggungjawab melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kemudian di dalam PP No. 60/1999 tentang pendidikan tinggi juga dijelaskan tentang tugas pokok dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Bidang pendidikan dan pengajaran dimaksudkan dapat menghasilkan manusia yang terdidik, terampil dan kreatif yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap sesuai dengan tuntutan masyarakat. Di samping itu, melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran dapat melahirkan manusia yang berilmu, berakhlak mulia dan penerus generasi selanjutnya.

Bidang penelitian menitikberatkan pada upaya pemecahan masalah yang berkenaan dengan suatu bidang ilmu, teknologi, dan seni serta dapat melahirkan teori, konsep, model, dan informasi-informasi baru yang dapat

memperkaya wawasan ilmu pengetahuan serta budaya. Kegiatan penelitian dapat melahirkan teori dan ide-ide baru serta gagasan yang dituangkan dalam tulisan-tulisan ilmiah, artikel-artikel sehingga kemampuan dan kinerja dosen akan menjadi lebih baik.

Bidang pengabdian masyarakat menitikberatkan untuk memotivasi serta berpartisipasi dalam menunjang pembangunan pendidikan di masyarakat atau sekolah-sekolah. Tujuan utama pengabdian masyarakat adalah mengembangkan sumber daya manusia ke arah terciptanya manusia pembangunan dan pengembangan ke arah terbinanya masyarakat belajar, mengamalkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan yang berkesinambungan pada masyarakat, melaksanakan pelayanan pada masyarakat sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia, dan melaksanakan kegiatan keterpaduan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat akademik.

Sesuai dengan penjelasan di atas terlihat tugas dan tanggungjawab dosen sebagai tenaga pendidik di perguruan tinggi banyak ragam dan jenisnya. Indikator dari kinerja dosen dalam penelitian ini adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran, melaksanakan penelitian, dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

2. Hipotesis Penelitian

1. Imbalan berpengaruh terhadap kinerja dosen yayasan STKIP PGRI Sumbar.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen yayasan STKIP PGRI Sumbar.
3. Imbalan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen yayasan STKIP PGRI Sumbar.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini direncanakan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *expost facto*, artinya data dihimpun dari kenyataan-kenyataan yang sudah terjadi. Penelitian ini menempatkan variabel penelitian atas dua kelompok variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sebagai variabel bebas adalah imbalan dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja dosen. Peneliti dilakukan di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yayasan STKIP PGRI Sumatera Barat. Populasi berjumlah 171 orang dari 9 prodi dan 1 unit MKDK/MKDU. Jumlah populasi ini tidak termasuk dosen PNS, dan dosen yang diterima angkatan tahun 2011, serta dosen Luar Biasa (LB). Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* dengan pertimbangan untuk memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota strata populasi terpilih menjadi sampel. Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus William G. Cochran (1977: 72-88). Sampel terpilih sebanyak 63 orang yang dipilih secara acak.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala Likert yang telah diuji kesahihannya dan keandalannya. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan analisis butir dan untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Analisis data ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.00.

ANALISIS DAN HASIL

Penyebaran skor data kinerja dosen mulai dari skor 140 sampai skor 167. Skor terendah sebesar 140 dan skor tertinggi 167, skor rata-rata sebesar 154,14, skor median sebesar 154, skor modus sebesar 152, dan skor simpang baku 6,90. Jika dilakukan pengkategorian skor kinerja dosen, maka 44,44% dosen kinerjanya berada di atas skor rata-rata, 19,05% dosen kinerjanya berada pada skor rata-rata, dan 36,51% dosen kinerjanya berada di bawah skor rata-rata. Sedangkan tingkat pencapaian skor kinerja dosen hanya 77,07% dari skor ideal dan ini termasuk kategori cukup.

Penyebaran skor data imbalan mulai dari skor 110 sampai skor 162. Skor terendah sebesar 110 dan skor tertinggi 162, skor rata-rata sebesar 142,84, skor median sebesar 145, skor modus sebesar 145, dan skor simpang baku 11,90. Jika dilakukan pengkategorian skor imbalan, maka 52,38% berada di atas skor rata-rata, 17,46% berada pada skor rata-rata, dan 30,16% berada di bawah skor rata-rata. Sedangkan tingkat pencapaian skor imbalan adalah 79,36% dari skor ideal dan ini termasuk kategori cukup.

Penyebaran skor data motivasi kerja mulai dari skor 123 sampai skor 163. Skor terendah sebesar 123 dan skor tertinggi 163, skor rata-rata sebesar 141,95, skor median sebesar 142, skor modus sebesar 149, dan skor simpang baku 9,97.

Jika dilakukan pengkategorian skor motivasi kerja, maka 36,51% dosen motivasi kerjanya berada di atas skor rata-rata, 17,46% dosen motivasi kerjanya berada pada skor rata-rata, dan 30,16% dosen motivasi kerjanya berada di bawah skor rata-rata. Tingkat pencapaian skor motivasi kerja adalah 78,86% dari skor ideal dan ini termasuk kategori cukup.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama digunakan analisis korelasi dan regresi. Untuk itu terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, dan uji independensi antar variabel bebas. Hasilnya menunjukkan bahwa semua pengujian di atas memenuhi persyaratan.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh angka koefisien korelasi antara variabel Imbalan dengan variabel Kinerja Dosen (r_{x1y}) sebesar 0,316 dengan Sig. 0,012 < alpha 0,05. Selanjutnya angka koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,100. Hal ini berarti pengaruh imbalan terhadap kinerja dosen adalah signifikan yaitu sebesar 10%.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh angka koefisien korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Dosen (r_{x2y}) sebesar 0,359 dengan Sig. 0,004 < alpha 0,05. Selanjutnya angka koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,129. Hal ini berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen adalah signifikan dan pengaruhnya sebesar 12,9%.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh angka koefisien korelasi antara variabel Imbalan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Dosen (r_{x1x2y}) adalah sebesar 0,438 dengan Sig. 0,002 < alpha 0,05. Selanjutnya angka koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,191. Hal ini berarti pengaruh imbalan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen adalah signifikan dan pengaruhnya sebesar 12,9%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel imbalan memberikan kontribusi sebesar 10% terhadap variabel

kinerja dosen. Variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 12,9% terhadap variabel kinerja dosen. Selanjutnya variabel imbalan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap yayasan STKIP PGRI Sumbar sebesar 19,1%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dosen memerlukan imbalan yang memadai serta perlunya memberikan motivasi kerja.

Dari hasil analisis diskriptif data diketahui bahwa tingkat pencapaian responden untuk ketiga variabel penelitian berada pada kategori cukup baik. Ini berarti bahwa dosen hendaknya mesti lebih meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang. Disamping itu pimpinan bersama pihak yayasan berupaya meningkatkan kinerja dosen tetap yayasan dengan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Imbalan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen tetap yayasan STKIP PGRI Sumbar sebesar 10%.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen tetap yayasan STKIP PGRI Sumbar sebesar 12,9%.
3. Imbalan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap yayasan STKIP PGRI Sumbar sebesar 19,1%.

B. Saran

1. Dosen yayasan STKIP PGRI Sumbar dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

2. Ketua STKIP PGRI Sumbar yang diharapkan ikut bertanggungjawab untuk mendorong peningkatan kinerja dosen yayasan.
3. Ketua yayasan STKIP PGRI Sumbar dalam upaya menyiapkan kebijakan yang terkait dengan usaha meningkatkan kinerja dosen.
4. Peneliti lainnya dalam menambah wawasan, menggali dan meneliti fenomena serupa yang berhubungan dengan pengaruh imbalan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Cochran, William G. 1977. *Sampling Technique*. Third Edition. New York: John Willey & Sons
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mukhtar dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Jakarta: Media Kom.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada