

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri

Yogi Yunanto

Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri

email: yunantoyogi@gmail.com

Sasi Utami

Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri

email: sasi_utami@gmail.com

Abstrak

Organisasi merupakan sistem kegiatan manusia yang bekerja sama. Sesuai dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik korelasional. Dengan menggunakan model SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen, motivasi juga berpengaruh terhadap prestasi dosen, dan kepuasan memberikan pengaruh terhadap prestasi dosen.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja.

Abstract

Organizations is a coordination of human system activities, in accordance with activities of a group of people to accomplish goals through job and function distribution hierarchy of authority. This research is correlational analytic research, using the SEM method and the sample of 100 respondents who are lecture of Kadiri University, showing result in which the motivation influence work satisfaction of the lectures; the motivation influence work achievements and the work satisfaction influence work achievement of the lecture in Kadiri University.

Keywords: Motivation, Work Satisfaction, work achievement.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Hal tersebut menggambarkan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai

tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi menghadapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan prestasi kerja pegawai juga mengalami penurunan. Prestasi kerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan pegawai, dalam hal ini adalah dosen.

Motivasi perlu dilaksanakan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka prestasi kerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Agar seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif dosen terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap dosen memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental dosen serta tingkat kelambanan.

Kepuasan kerja di dalam diri individu dapat berasal dari dalam diri individu sendiri, namun pengaruh dari lingkungan eksternal (luar diri) berperan dalam membentuk perilaku bertahan atau keluar, berupa sesuatu yang diterima individu dari lingkungan

pekerjaannya. Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pekerjaannya.

Prestasi kerja dosen berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai dosen di institusi pendidikan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja dosen yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi (Mangkunegara, 2005). Indikator yang perlu diperhatikan pada prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, dan kerjasama (Nasution, 2005).

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan (Berelson dan Stainer, 2003).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen

seorang dosen yang bekerja dalam suatu institusi pendidikan tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya baik kebutuhan akan sandang, pangan dan papan.

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Handoko mengatakan “Secara historis, sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan)”.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Adapun menurut Strauss dan Sayless, “Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi prustasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Universitas Kadiri Jl Selomangleng No 1 Kota Kediri.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik korelasional. Di dalam Walpole (1995) analisis korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linier antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Kadiri sebanyak 208, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian populasi. Besarnya sampel menggunakan sampel minimal yaitu sebanyak 100 dosen.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran angket kepada responden. Sementara data sekunder digunakan untuk mendukung data primer, berupa data administratif yang diperoleh dari dokumen Universitas Kadiri.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis memilih beberapa teknik sesuai dengan desain penelitian yang digunakan, yakni :

a. Kuesioner.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden berkaitan dengan variabel penelitian. Tujuan utama dari pembuatan kuesioner ini adalah memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survey, memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin.

b. Dokumentasi.

Studi dokumentasi adalah mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber tertulis untuk memperoleh data sekunder dari masing-masing institusi yang menjadi obyek penelitian yang ada hubungannya dengan penelitian ini (Arikunto, 2006)

Metode Analisis Data

SEM

SEM sebuah permodelan lengkap pada dasarnya terdiri dari model pengukuran (Measurement Model) dan Structural Model atau Causal Model. Adapun beberapa langkah yang dilakukan untuk membentuk model adalah sebagai berikut: digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Melalui SEM ini juga bisa diketahui keeratan hubungan atau korelasi (R) antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat, dimana nilai koefisien korelasi (R) yang mendekati 1 menunjukkan tingkat keeratan hubungan yang semakin tinggi antara kedua jenis variabel itu. SEM juga dapat menunjukkan besaran kontribusi dari variabel-variabel bebas dalam menjelaskan perubahan atau fluktuasi yang terjadi atas variabel terikat, dimana nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati 1,0 menunjukkan besaran kontribusi dari variabel-variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah mendekati 100% (Ghozali 2007)

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini digunakan uji F, yaitu pengujian koefisien secara simultan dengan cara membandingkan probability value-nya dengan alpha (α) sebesar 5% atau 0,05. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai

probability value (Sig)-nya lebih kecil dari α (0,05) berarti hipotesis pertama diterima, sebaliknya jika nilai probability value (Sig)-nya lebih besar dari α (0,05) berarti hipotesis pertama ditolak (Ghozali 2007).

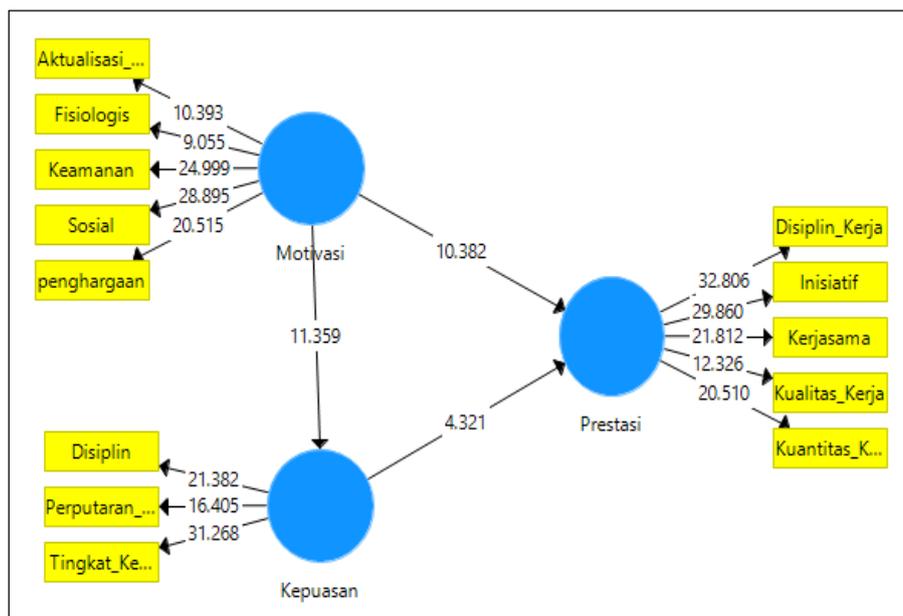
Berikutnya, untuk menguji hipotesis kedua dalam penelitian ini digunakan uji t yaitu pengujian koefisien secara parsial dengan cara membandingkan probability value-nya dengan alpha (α) sebesar 5% atau 0,05. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai probability value (Sig)-nya lebih kecil dari α (0,05) berarti hipotesis kedua diterima, sebaliknya jika nilai probability value (Sig)-nya lebih besar dari α (0,05) berarti hipotesis kedua ditolak (Ghozali 2007)

Terakhir untuk menguji hipotesis ketiga dalam penelitian ini digunakan perbandingan angka standardized coefficients (Beta) antar variabel bebas, kriteria yang digunakan adalah jika terdapat suatu variabel bebas memiliki angka standardized coefficients (Beta) yang paling besar dibandingkan variabel bebas yang lain, maka variabel bebas tersebut dinyatakan memiliki pengaruh paling besar atau dominan terhadap variabel terikat (Ghozali 2007)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis dengan SMARTPLS

Gambar 1 Tampilan Hasil SmartPls



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa Motivasi memiliki berpengaruh terhadap prestasi. Kesimpulan ini diambil dengan mempertimbangkan nilai T sebesar

10.382 dimana nilai ini lebih besar dari 1.96. Variabel motivasi juga berpengaruh terhadap kepuasan dengan nilai T sebesar 11.359. Variabel Kepuasan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi karena nilai T nya sebesar 4.321 lebih besar dari 1.96.

Tabel 1 Motivasi Memiliki Pengaruh tidak Langsung ke Prestasi.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan -> Prestasi	0.2967	0.2929	0.0687	4.3213	0.0000
Motivasi -> Kepuasan	0.6809	0.6907	0.0599	11.3594	0.0000
Motivasi -> Prestasi	0.6322	0.6371	0.0609	10.3818	0.0000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Aktualisasi_Diri <- Motivasi	0.2308	0.2288	0.0190	12.1744	0.0000
Disiplin <- Kepuasan	0.4173	0.4167	0.0354	11.8011	0.0000
Disiplin_Kerja <- Prestasi	0.2517	0.2518	0.0157	15.9830	0.0000
Fisiologis <- Motivasi	0.2297	0.2293	0.0222	10.3562	0.0000
Inisiatif <- Prestasi	0.2821	0.2812	0.0208	13.5534	0.0000
Keamanan <- Motivasi	0.2566	0.2563	0.0180	14.2789	0.0000
Kerjasama <- Prestasi	0.2334	0.2319	0.0145	16.0961	0.0000
Kualitas_Kerja <- Prestasi	0.2102	0.2103	0.0147	14.3097	0.0000
Kuantitas_Kerja <- Prestasi	0.2300	0.2305	0.0144	15.9596	0.0000
Perputaran_Tenaga_Kerja <- Kepuasan	0.3785	0.3775	0.0305	12.4080	0.0000
Sosial <- Motivasi	0.2872	0.2863	0.0160	17.9598	0.0000
Tingkat_Kehadiran <- Kepuasan	0.4133	0.4150	0.0277	14.9317	0.0000
penghargaan <- Motivasi	0.2925	0.2926	0.0185	15.7722	0.0000

Indirect Effect

Indirect Effect berfungsi untuk menguji apakah ada pengaruh tidak langsung. Dari hasil tabel di bawah ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak langsung ke prestasi. Kesimpulan ini diambil dengan mempertimbangkan nilai p_value sebesar 0.0002 dimana nilai ini kurang dari 0.05.

Tabel 2 indirect efect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan -> Prestasi					
Motivasi -> Kepuasan					
Motivasi -> Prestasi	0.2020	0.2028	0.0531	3.8039	0.0002

R Square

Kriteria kebaikan model dalam PLS yang pertama dapat dilihat dari nilai R-square seperti yang disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 R-square

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan	0.4582	0.4754	0.0819	5.5929	0.0000
Prestasi	0.7378	0.7476	0.0467	15.7983	0.0000

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk kepuasan sebesar 0.458. Nilai ini memperlihatkan bahwa variable motivasi dapat menjelaskan sebesar 45.8% dari seluruh data pada variable kepuasan.

Sedangkan nilai R-Square sebesar 0.738 untuk variable prestasi menunjukkan bahwa variable motivasi dan variable kepuasan mampu menjelaskan sebesar 73.8% dari seluruh keragaman data pada prestasi.

Average Variance Extracted (AVE)

AVE merupakan uji statistic untuk menguji validitas dari indicator-indikator yang menyusun setiap variable laten. Nilai AVE untuk kepuasan sebesar 0.682, motivasi sebesar 0.5896, dan prestasi sebesar 0.6854.

Tabel 4 Average Variance Extracted (AVE)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan	0.6842	0.6851	0.0426	16.0660	0.0000
Motivasi	0.5896	0.5932	0.0373	15.7971	0.0000
Prestasi	0.6854	0.6880	0.0438	15.6467	0.0000

Nilai minimal untuk AVE adalah 0.5. Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa indicator-indikator pertanyaan dalam model telah valid karena memiliki nilai AVE diatas 0.5

Composite Reliability

Composite reliability berfungsi untuk menguji keandalan kuesioner yang telah dibuat. Nilai composite reliability setiap variable laten adalah untuk kepuasan 0.8664, motivasi sebesar 0.8763, dan prestasi sebesar 0.9158. Hasil composite reability akan menunjukkan nilai memuaskan jika diatas 0,7.

Tabel 5 Composite Reliability

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepuasan	0.8664	0.8659	0.0235	36.9380	0.0000
Motivasi	0.8763	0.8767	0.0173	50.7562	0.0000
Prestasi	0.9158	0.9158	0.0160	57.3145	0.0000

Cronbach alpha

Uji reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai Cronbach alpha setiap variable laten. Tabel dibawah ini memberikan hasil Cronbach alpha setiap variable laten.

Tabel 6 Cronbach Alpha

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepuasan	0.7681	0.7663	0.0474	16.2216	0.0000
Motivasi	0.8207	0.8204	0.0289	28.3673	0.0000
Prestasi	0.8851	0.8848	0.0239	37.0632	0.0000

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah reliabel karena nilai alpha Cronbach yang dihasilkan lebih besar dari 0.6.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Penelitian ini bukti empiris mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap prestasi. Penelitian ini menggunakan sampel 100 responden yang merupakan dosen universitas kadiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan dimana motivasi yang efektif dapat meningkatkan atau mendorong seorang dosen merasa puas
2. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi. Dimana seorang dosen yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut, mempunyai kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasinya dan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, serta bermaksud untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi sehingga akan lebih memunculkan prestasi.
3. Kepuasan berpengaruh terhadap prestasi. Dimana kepuasan dapat meningkatkan atau mendorong seorang dosen memiliki prestasi kerja yang baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di semua unit institusi sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Berelson dan Steiner. 2003. *Consumer Behaviour Implication*, Business Publication Inc. Dallas Texas
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta

- Ghozali. 2007. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ishak, Arep. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. Organizational Behaviour. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill
- Mangkunegara, , A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kerja SDM. Bandung : Refika Aditama
- Nasution, M.N. 2005. Total Quality Management. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Robbins. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Salemba Empat
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Wursanto, Ig. 2002. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : Andi
- Handoko, T.Hani, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Ed.II, Cet.ke-15, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja SDM, Cet.ke-2, Bandung: PT Refika Aditama, 2006.
- , Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cet.ke-7, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Kreitner and Kiricki, Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Kontrol, Perjemahan Hendra Teguh dan Ronny A. Rusli, Jilid I, Jakarta: Prenhallindo, 1997.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Frederick Herzberg F. Work and the natural of man, Cleveland, OH: work publishing company
- Clayton P. Alderfer (2010) *teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context*, the journal of experimental education, 78 PP 464-486
- Douglas Perilaku Organisasi Buku 1 dan 2 Jakarta ; Salemba Empat
- Keith Davis 1985: *96 industrial salespeople's view on motivation, industrial marketing management*

- Harold E Brust dalam Anoraga 2006: 82-83 Kepemimpinan dalam manajemen, jakarta
: rineka cipta
- Straus dan Sayless, organizational behavior (terjemahan) PT. Bhuna Ilmu Populer,
Jakarta
- Harirch dan Hulin, Manajemen Kepegawaian, Yogyakarta; Kanisius
- Budiyanto. 2013. Pengembangan Organisasi Sektor Publik (Pemerintah) dengan
Pendekatan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Orasi Ilmiah Dies
Natalis Ke 41 STIESA.
- Podsakoff, N.P, Blume, B.D Whiting, S.W dan Padsakoff, P.M. 2009. Individual and
Organizatio Level Consequencesof Organizational Citizenship Behaviours: A
Meta Analysis. Journal of Applied Psychology, 94,122-141
- Riketta, M. Dan Landerer, A. 2002. Organizational Commitment, Accountability and
Work Behavior: A Correlation Study. Social Behavior and Personality 30 (7):
653-660