

ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL DOSEN DALAM MEMENUHI KINERJA TRI DHARMA PERGURUAN TINGGI

Wahyudi

Universitas Pamulang, Banten
dosen00716@unpam.ac.id

Submitted: 10th Jan 2019/ **Edited:** 20th March 2019/ **Issued:** 01st April 2019

Cited on: Wahyudi, W. (2019). ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL DOSEN DALAM MEMENUHI KINERJA TRI DHARMA PERGURUAN TINGGI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 241-249.

ABSTRACT

Lecturers are professions in higher education that have complex performance criteria. The demand is not only smart, but also creative, so that it can produce quality graduates and encourage changes in people's lives for the better. However, the quality of the lecturer's performance is strongly influenced by the motivating factors. Therefore, this study was conducted to describe what factors motivate lecturers to fulfill their performance. This research was conducted on 433 lecturers of the Management Study Program at Pamulang University. However, not all lecturers were used as respondents, based on the calculation of the Slovin formula, only 81 lecturers were used as research samples. Data was collected by distributing questionnaires. This research is included in the descriptive quantitative category, where respondents' answers were analyzed descriptively based on the category of questions/statements. The results of the study explain that motivation is very important in carrying out tasks and fulfilling performance. The most dominant self-motivation is personality, while the most dominant external motivation is compensation.

Keywords: Internal & External Motivation, Performance, Lecturer, Tri Dharma

PENDAHULUAN

Kerja merupakan rutinitas yang harus dijalani dengan perasaan bahagia dan menyenangkan, agar kinerja dan produktivitas tetap terjaga. Namun sebagai manusia, adakalanya seorang pekerja merasa kurang bersemangat atau sedang pada titik jenuh, sehingga membutuhkan motivasi. Secara prinsip, motivasi adalah dukungan yang memberikan kekuatan emosional, sehingga performa kerja tetap terjaga. Munyengabe, et. al. (2017) menjelaskan, motivasi merupakan kebutuhan kerja, yang bersumber dari banyak faktor, bisa dari diri sendiri, keluarga, rekan kerja, atasan, pendapatan, tempat kerja, kesempatan dan lain sebagainya. Motivasi memberikan harapan kepada pegawai/

karyawan tentang sisi baik dari pekerjaan, sisi baik dari hasil yang didapat, sisi baik dari penghargaan, sisi baik dari kesempatan, dan lain sebagainya (Fanguy, dkk., 2018).

Dalam konsep manajemen, motivasi memiliki kedudukan sebagai fungsi non teknis, perannya berpengaruh langsung terhadap keadaan pegawai, khususnya memelihara keteguhan hati. Artinya, pegawai membutuhkan motivasi dalam menjalankan tugas, mereka harus memiliki banyak stimulus yang dapat menjaga kinerjanya (Van Twembeke & Goeman, 2018). Suchyadi (2017) berpandangan, dunia kerja memiliki segudang masalah, namun bagi pegawai yang memiliki motivasi tinggi, hal tersebut adalah dinamika yang biasa dihadapi, sehingga permasalahan yang ada tidak mengganggu kualitas kerja dan capaian kinerja.

Hakikatnya, motivasi diibaratkan sebagai penawar atas beragam masalah, risiko, dan distorsi lain yang sering kali mengganggu kesehatan mental. Karena tidak sedikit dari pegawai yang merasa terpuruk akibat permasalahan kerja, sementara ia tidak memiliki motivasi yang kuat, yang membuatnya tetap prima dalam bekerja. Atas dasar hal tersebut, maka sesungguhnya motivasi adalah terapi yang dapat membuat pegawai merasa tegar dan berani dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi kerja (Narasuci, et, al., 2018). Mohamad, et, al. (2015) menjelaskan, motivasi merupakan harapan yang memberikan kesegaran diri, untuk dapat menghadapi segala macam dinamika dunia kerja.

Du Toit-Brits (2017) dalam penelitiannya menyatakan, banyak orang yang tidak percaya diri, sehingga membutuhkan dukungan (motivasi) dari pihak-pihak, agar dirinya yakin bahwa apa yang dilakukannya benar. Pendapat tersebut menegaskan, motivasi dapat menjadi sumber kekuatan keyakinan diri, untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan penuh keyakinan, tanpa takut salah. Tentu hal tersebut mengisyaratkan, betapa pentingnya motivasi bagi seseorang pegawai.

Sebagaimana uraian di atas, tuntutan seorang dosen tergolong banyak, sehingga membutuhkan motivasi, bahkan bila perlu terdapat banyak sumber motivasi, agar di setiap pelaksanaan kinerja selalu memiliki semangat untuk mencapainya. Sebagaimana diketahui, turunan dari kinerja dosen banyak dan memiliki tingkat kesulitan yang lengkap, yakni dalam mencapainya dibutuhkan upaya finansial dan non finansial, misalnya menempuh studi doktoral, menerbitkan buku, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, publikasi jurnal ilmiah, mengikuti pelatihan

kompetensi, dan lain sebagainya. Oleh karena banyak dan kompleksnya capaian kinerja dosen, maka mendapatkan motivasi adalah keniscayaan.

Motivasi bagi profesi dosen, tidak cukup dari aspek diri sendiri, namun dibutuhkan motivasi dari eksternal, seperti dukungan lembaga melalui kebijakan tunjangan dan insentif atas capaian kinerja, dukungan pimpinan melalui kemudahan pelayanan akademik, dukungan rekan sejawat melalui kegiatan kolaborasi, dan dukungan lain-lain yang memberikan penguat moril.

LANDASAN TEORI

Tri Dharma

Istilah tri dharma merujuk pada kewajiban dosen meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kemudian pada setiap bidang kegiatan memiliki cabang aktivitas akademik, walau tidak semuanya wajib. Namun ada standar pelaksanaan tri dharma yang wajib dilakukan dalam setiap semesternya, di antaranya:

1. Melaksanakan pengajaran
2. Melaksanakan penelitian dan publikasi jurnal ilmiah hasil penelitian
3. Melaksanakan pengabdian/ PKM
4. Mengikuti kegiatan penunjang, seperti seminar, pelatihan, menduduki jabatan di luar kampus, dan lain sebagainya

Dosen

Makna kata “dosen” merujuk pada panggilan atau sebutan penghormatan atas profesi tenaga pengajar di perguruan tinggi. Dengan kata lain, dosen adalah panggilan hormat terhadap seseorang yang secara sah berkedudukan sebagai tenaga pengajar, dibuktikan dengan nomor induk nasional dan sertifikasi profesi. Dalam arti lain, panggilan dosen merupakan bentuk penghormatan atas keilmuan yang dimiliki seseorang di perguruan tinggi, sebagaimana sebutan “guru/ ustadz/ kyai”. Sehingga, tidak ada makna lain, selain dari menghormati drajat keilmuan seorang pendidik.

Kinerja

Kinerja yang dimaksud adalah pemenuhan unsur-unsur kegiatan tri dharma, dalam bidang pendidikan dan pengajaran mencakup tingkat pendidikan, sertifikasi dosen, jabatan akademik, melaksanakan pengajaran, menyusun bahan ajar, melaksanakan

bimbingan, pengujian, dan pendampingan akademik. Sedangkan dalam bidang penelitian dan pengabdian mencakup aktivitas melaksanakan penelitian & PKM, publikasi jurnal ilmiah, prosiding, publikasi buku hasil penelitian, dan pengayaan Haki. Kemudian pada bidang penunjang mencakup kegiatan mengikuti seminar, pelatihan, terlibat di masyarakat, dan kegiatan lainnya.

Motivasi Internal

Lao (2018) menjelaskan, motivasi internal berarti stimulus/ dorongan yang berasal dari diri sendiri, biasanya berupa karakteristik diri, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan pengalaman. Motivasi internal sangat bergantung pada kekuatan karakteristik diri yang terbentuk dari bakat alami, pengalaman, dan kecerdasan diri. Kesemua hal tersebut dapat memperkuat keteguhan hati dan pikiran. Selain itu, motivasi internal juga sangat dipengaruhi oleh faktor kepribadian atau sifat, seseorang dengan kepribadian mandiri akan lebih dominan motivasi internalnya di bandingkan orang lain, karena umumnya telah melewati banyak tantangan.

Seseorang dengan motivasi internal yang tinggi, umumnya memiliki pengalaman hidup yang cukup keras. Pengalaman hidup telah membentuk dirinya untuk menjadi orangnya bermental baja, tidak bergantung pada orang lain, dan selalu memiliki cara sendiri untuk mengatasi kesulitan. Basit, dkk (2018) menyatakan, motivasi internal merupakan bakat alami, yang diperoleh dari perjalanan hidup dan kemampuan diri beradaptasi dengan lingkungan.

Motivasi Eksternal

Hartnett (2016) menjelaskan, motivasi eksternal berarti stimulus/ dorongan yang datang dari luar diri, keberadaannya di luar kendali. Makna di luar kendali artinya, bahwa motivasi yang datang dari keluarga, teman, perusahaan, atasan, atau keadaan kantor merupakan faktor yang terjadi dengan sendirinya, tanpa ada campur tangan seorang pegawai yang membutuhkan motivasi. Secara psikologis, motivasi eksternal memiliki dominasi yang sangat besar terhadap perubahan diri seseorang, karena motivasi ini memiliki efek yang kuat dalam mempengaruhi pola pikir dan kejiwaan. Ali, dkk (2016) menjelaskan, orang akan mudah terpengaruh jika mendapatkan motivasi dari eksternal, karena sejatinya motivasi ini terjadi karena adanya interaksi, sehingga memiliki nilai kepuasan tersendiri. Lebih lanjut, motivasi eksternal terlihat lebih nyata di bandingkan motivasi internal, misalnya seorang pegawai mau kerja lembur karena

dijanjikan insentif, seorang tenaga penjualan berusaha mencapai target karena dijanjikan bonus, seorang karyawan senang membantu menyelesaikan pekerjaan rekannya karena ada hubungan yang harmonis, dan seterusnya.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), suatu penelitian adalah kegiatan ilmiah, maka dalam prosesnya harus dilakukan berdasarkan keilmuan, agar hasil penelitian dapat memberikan manfaat bagi khalayak luas, khususnya objek penelitian. Selain itu, metode penelitian juga digunakan sebagai dasar kesesuaian suatu proses antara fenomena, rumusan, tujuan dan kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa teknik ilmiah yang digunakan, di antaranya:

1. Penelitian berlandaskan pada pendekatan kuantitatif
2. Metode dan analisis penelitian menggunakan teknik deskriptif (analisis kuesioner)
3. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner
4. Keterangan/ informasi pendukung, yang menjelaskan makna jawaban responden diperoleh melalui wawancara
5. Lokasi penelitian di Universitas Pamulang
6. Objek penelitian adalah program studi manajemen S1
7. Populasi penelitian sebanyak 433 orang
8. Sampel penelitian berjumlah 81 orang (berdasarkan perhitungan Slovin dengan tingkat kesalahan 10%)

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Responden Penelitian

N	Jenis Kelamin		Pendidikan		Jabatan Akademik	
	Laki-laki	Perempuan	S2	S3	AA	Lektor
81	50	31	67	14	62	19

Sumber: Data penelitian, 2018

Informasi yang tertera pada tabel di atas memiliki penjelasan sebagai berikut:

1. Jumlah data penelitian sesuai dengan jumlah responden, yakni sebanyak 81 orang
2. Responden dari kalangan laki-laki sebanyak 50 orang, dan responden dari kaum wanita sebanyak 31 orang. Jumlah tersebut telah memenuhi keseluruhan sampel penelitian. Data ini menjelaskan, bahwa responden dari kalangan laki-laki lebih

dominan.

3. Tingkat pendidikan responden sarjana magister sebanyak 67 orang, dan tingkat pendidikan doktoral sebanyak 14 orang. Artinya, responden penelitian lebih banyak dari kalangan magister.
4. Responden dengan jabatan akademik asisten ahli sebanyak 62 orang, dan lektor sebanyak 19 orang. Artinya, responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini lebih banyak berstatus asisten ahli.

Tabel 2. Ringkasan Jawaban Responden (secara umum)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Dalam memenuhi kinerja tri dharma, apakah motivasi dibutuhkan?	Dibutuhkan = 81 Tidak dibutuhkan = 0
2	Dalam memenuhi kinerja tri dharma, motivasi internal apa yang paling mempengaruhi?	Keyakinan/ kepercayaan diri = 15 Kepribadian/ sifat/ karakter = 43 Kecerdasan (IQ/ EQ/ SQ) = 17 Pengalaman = 6
3	Dalam memenuhi kinerja tri dharma, motivasi eksternal apa yang paling mempengaruhi?	Kompensasi finansial = 37 Peluang/ kesempatan = 6 Lingkungan = 20 Penghargaan/ Pengakuan = 4 Dukungan organisasi = 9 Dukungan keluarga = 5

Sumber: Data penelitian, 2018

Dalam memenuhi kinerja tri dharma, apakah motivasi dibutuhkan?

Mengenai pertanyaan tentang pentingnya atau seberapa dibutuhkannya motivasi dalam memenuhi kinerja tri dharma, seluruh responden menjawab dibutuhkan/ penting. Berdasarkan wawancara dengan 10 dosen (dari 81 responden), diperoleh keterangan yang dimaksud dengan jawaban pentingnya/ dibutuhkannya motivasi dalam setiap aktivitas akademik dosen adalah:

1. Melaksanakan tugas pengajaran, bimbingan, pendampingan akademik, menyusun bahan ajar, dan lain sebagainya sangat menyita waktu, tenaga, dan pikiran, sehingga untuk dapat bisa menjaga kualitas dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pengajaran, dibutuhkan semangat atau motivasi.
2. Melaksanakan penelitian dan pengabdian, kemudian hasilnya dipublikasikan merupakan aktivitas yang sangat berat, tidak hanya fisik yang dikorbankan, namun juga finansial, tentu tanpa adanya motivasi maka, tidak akan ada dosen yang mau mengerjakan aktivitas yang mengeluarkan dana.

Dalam memenuhi kinerja tri dharma, motivasi internal apa yang paling mempengaruhi?

Mengenai faktor internal apa yang menjadi sumber motivasi utama, diperoleh jawaban sebagai berikut:

1. Sebanyak 15 orang yang menjawab, bahwa sumber motivasi utama dalam memenuhi tri dharma adalah keyakinan/ kepercayaan diri.
2. Sebanyak 43 dosen menjawab, bahwa faktor diri yang selalu memotivasinya adalah faktor kepribadian/ sifat/ karakter.
3. Sebanyak 17 responden menjawab, bahwa sumber semangat melaksanakan tugas akademik dan non akademik adalah faktor kecerdasan (IQ/ EQ/ SQ).
4. Sebanyak 6 orang yang menjawab, bahwa pengalaman adalah faktor dominan dalam motivasi diri.

Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum sumber motivasi internal dosen program studi manajemen S1 Unpam adalah faktor bawaan, yakni kepribadiannya/ sifatnya/ karakternya. Hasil wawancara dengan salah satu responden diperoleh keterangan lebih jelas, bahwa faktor motivasi bawaan (karakter) yang dimaksud adalah motivasi alami/ natural, yang muncul secara otomatis ketika diberikan tanggung jawab, dan sangat bersalah diri jika tidak melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dalam memenuhi kinerja tri dharma, motivasi eksternal apa yang paling mempengaruhi?

Mengenai faktor eksternal apa yang menjadi sumber motivasi utama, diperoleh jawaban sebagai berikut:

1. Sebanyak 37 responden menjawab kompensasi finansial (gaji, insentif, honor, tunjangan)
2. Sebanyak 6 responden menjawab peluang/ kesempatan (terlibat dalam kegiatan kampus, menduduki jabatan struktural)
3. Sebanyak 20 responden menjawab lingkungan (hubungan harmonis dengan pimpinan dan rekan kerja, saling mendukung, saling bekerja sama)
4. Sebanyak 4 responden menjawab penghargaan/ pengakuan (diakui, dikenal, menjadi populer)
5. Sebanyak 9 responden menjawab dukungan organisasi (kebijakan dan aturan yang

memudahkan pemenuhan kinerja)

6. Sebanyak 5 responden menjawab dukungan keluarga

Berdasarkan informasi di atas, dapat disimpulkan bahwa secara kebanyakan dosen sangat termotivasi atau sangat bersemangat memenuhi kinerja karena alasan kompensasi, baik berupa gaji/ honor/ insentif/ tunjangan. Berdasarkan hasil wawancara di peroleh keterangan, bahwa para dosen tidak naif, pelaksanaan tri dharma menyita banyak waktu, tenaga, pikiran, hingga biaya, sehingga adanya penghargaan finansial dari pihak universitas atas semua pengorbanan tersebut, menjadi semangat yang luar biasa.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini diperoleh keterangan, bahwa motivasi dinilai penting bagi pencapaian kinerja. Pasalnya, bekerja tanpa motivasi dapat merugikan diri sendiri dan orang lain. Adapun motivasi internal yang dianggap paling mempengaruhi adalah kekuatan karakteristik diri. Dengan kata lain, kekuatan seseorang dalam menjalankan tri dharma tergantung pada kepribadiannya, hal tersebut berkenaan dengan niat dan tekad diri sebagai seorang dosen, apakah sudah menyadari akan profesinya, sejauh mana kepercayaan, penghargaan diri, dan kebanggaan akan statusnya sebagai dosen.

Sedangkan motivasi eksternal yang dinilai paling mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kompensasi. Diakui, bahwa alasan utama bekerja/ menjadi dosen didorong kuat oleh kompensasi, khususnya kompensasi dalam bentuk insentif. Adanya insentif pada setiap aktivitas tri dharma, dapat meningkatkan partisipasi dosen dalam menjalankannya, sehingga pemenuhan kinerja pada setiap semesternya dapat dipenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. Y. S., Dahie, A. M., & Ali, A. A. (2016). Teacher motivation and school performance, the mediating effect of job satisfaction: Survey from Secondary schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science*, 3(1), 24-38.
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*.
- Du Toit-Brits, C. (2017). Embedding motivation in the self-directedness of first-year teacher students. *South African Journal of Higher Education*, 31(1), 50-65.

- Fanguy, M., Costley, J., Baldwin, M., Lange, C., & Han, S. (2018). The role of motivation in the use of lecture behaviors in the online classroom. *Journal of Information Technology Education: Research*, 17(1), 471-484.
- Hartnett, M. (2016). *Motivation in online education*. Singapore: Springer.
- Lao, H. A. (2018). Analisis pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 1-10.
- Mohamad, S. N. M., Salleh, M. A. M., & Salam, S. (2015). Factors affecting lecturers motivation in using online teaching tools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 1778-1784.
- Munyengabe, S., Haiyan, H., Yiyi, Z., & Jiefei, S. (2017). Factors and levels associated with lecturers' motivation and job satisfaction in a Chinese university. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(10), 6415-6430.
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645-653.
- Suchyadi, Y. (2017). Relationship between Work Motivation and Organizational Culture in Enhancing Professional Attitudes of Pakuan University Lecturers. *JHSS (Journal Of Humanities And Social Studies)*, 1(1), 41-45.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Van Twembeke, E., & Goeman, K. (2018). Motivation gets you going and habit gets you there. *Educational Research*, 60(1), 62-79.