

DETERMINASI MOTIVASI HIERARKI MASLOW DALAM MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN

Endah Finatariani¹, Yenni Cahyani²

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01488@unpam.ac.id¹, dosen02195@unpam.ac.id²

Submitted: 13th April 2022/ **Edited:** 21st June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Finatariani, E., & Cahyani, Y. (2022). DETERMINASI MOTIVASI
HIERARKI MASLOW DALAM MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN.

*SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and
Business*, 5(3), 603-611.

ABSTRACT

Fulfilling the performance of the tri dharma is not easy, especially in the field of research and community service. Lecturers are not only required to be scientific, but also to contribute energy, time and costs. Therefore, there needs to be a fulfillment of work spirit, so that lecturers always have reasons/motives in achieving the performance of the tri dharma. In fact, this research is to see the possibility of strengthening the performance of lecturers during the implementation of the tri dharma through the five motivational factors initiated by Maslow. In testing the phenomenon, a quantitative method is used, in order to obtain statistical conclusions in the form of estimated values. Furthermore, regression statistics were used as an analytical instrument. The research was conducted at Pamulang University with lecturers as the unit of analysis. The sampling technique uses simple randomness, where research questionnaires are distributed directly to respondents via google form. The results show that, Maslow's five motivational factors have a real/significant contribution to the achievement of performance. This explains that the fulfillment of various sources of work motivation can foster feelings of enthusiasm to achieve better performance. In fact, the most interesting thing from this finding is that lecturer motivation has unique characteristics, because the self-actualization motivation factor is the most dominant variable in the fulfillment of the tri dharma performance.

Keywords: Maslow's Hierarchical Motivation, Performance, Lecturer, Tri Dharma

PENDAHULUAN

Secara definitif dosen memiliki tiga tugas utama, yakni melakukan pengajaran bermutu, melakukan penelitian guna berkontribusi terhadap kemajuan, dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat sebagai implementasi atas pengajaran dan penelitian (Harras & Wahyudi, 2021). Dengan demikian, dosen adalah sosok yang penting, tidak hanya bagi lembaga pendidikan tinggi, namun juga masyarakat secara luas. Namun demikian, realitanya peran tersebut belum terlihat sebagaimana mestinya. Hal ini terbukti dari sekian banyak dosen dari berbagai perguruan tinggi negeri dan

swasta yang terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dapat dihitung jari.

Lemahnya peran dosen dalam dunia nyata tidak terlepas dari berbagai faktor, salah satunya motivasi kerja (Sutardi, 2020). Tentu, tiga tugas pokok dosen tersebut memiliki bobot pekerjaan yang sangat berat. Maka tidak sedikit dari para dosen yang sangat kesulitan di dalam memenuhinya. Misalnya dalam kinerja pengajaran, idealnya seorang dosen merupakan lulusan dengan pendidikan doktoral, namun untuk menempuhnya tidak hanya membutuhkan waktu dan upaya, namun juga biaya yang sangat besar. Mahalnya biaya pendidikan doktoral menyebabkan banyak dari para dosen mengurungkan niatnya untuk studi lanjut. Tentu, kondisi tersebut melahirkan konsekuensi, di mana mutu/ kualitas keilmuan dosen tidak sebaik lulusan doktoral.

Selain itu, dalam pemenuhan kinerja penelitian dosen dituntut ekstra segalanya, semua daya dan upaya, termasuk biaya harus disiapkan (Wahyudi & Sunarsi, 2021). Pasalnya, kegiatan penelitian merupakan suatu kegiatan yang melibatkan banyak instrumen dan dengan waktu yang cukup lama, minimal satu tahun. Hal ini menuntut banyak persiapan yang harus dipenuhi, di sisi lain dosen memiliki penghidupan yang harus dipenuhi. Dilematisnya, para dosen dituntut seimbang dalam memenuhi berbagai hal.

Begitupun dengan kinerja pada bidang pengabdian, yang nota bene lebih kompleks pelaksanaannya. Dalam bidang ini, dosen dituntut untuk dimintai kontribusi nyatanya atas konsekuensi ilmu yang dimiliki. Sehingga, tingkatan tuntutannya sudah pada level yang berbeda, segalanya lebih realistis.

Kondisi di atas, menuntut semangat kerja yang sangat besar, bahwa kinerja tri dharma itu pelik, namun para dosen harus konsekuen dengan amanah yang telah diemban (Limbong, 2021). Bahwa mereka adalah orang yang dipercayai berilmu, dan dengan keilmuannya dapat berkontribusi/ bermanfaat bagi khalayak banyak. Oleh karena itu, agar pencapaian kinerja tri dharma terpenuhi dengan segala kompleksitasnya, maka dibutuhkan pemeliharaan semangat kerja, sebagaimana yang dicetuskan oleh Maslow.

Motivasi menurut pandangan Maslow memiliki muatan akan sebuah alasan mendasar dari arti kerja, bahwa dalam pelaksanaan tugas akan menghadapi berbagai dinamika yang menyebabkan patah semangat, dan sejenisnya, maka diperlukan suatu

pemenuhan motivasi, guna menjadi alasan atau penguat diri atas pegawai di dalam menjalankan tugas dengan penuh konsekuen (Sinollah, et, al., 2020; Siregar, et, al., 2020). Sehingga, segala halangan dan keterbatasan dapat diatasi dengan bijaksana dan memperhatikan berbagai dampak yang ditimbulkan.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Sinollah, et, al., 2020) menjelaskan, besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja tidak dapat dipungkiri, terlebih lima kebutuhan dasar terpenuhi, maka pegawai akan merasa pada posisi yang berbeda, posisi yang tidak lagi membicarakan hal-hal fundamental dan kecil, dengan demikian ia dapat lebih fokus pada capaian-capaian besar.

Dalam penelitian lain juga disampaikan, dalam banyak penelitian variabel motivasi selalu menjadi salah satu faktor yang signifikan di dalam mempengaruhi kinerja, bahkan tidak jarang motivasi menjadi salah satu faktor yang memiliki dominasi atas lahirnya kinerja (Putri, 2020). Hal ini sejalan dengan konsep motivasi Maslow, bahwa pemenuhan sejumlah faktor motivasi berbanding lurus dengan instrumen kinerja organisasi (produktivitas kerja dan prestasi kerja).

LANDASAN TEORI

Dosen

Secara normatif, kata dosen terdefiniskan dalam UU guru dan dosen, bahwa dosen adalah sebutan atas profesi di perguruan tinggi dengan sejumlah kualifikasi yang wajib dipenuhi (Harras & Wahyudi, 2021), di antaranya:

1. Tingkat pendidikan
2. Keilmuan
3. Kecakapan
4. Dan ketentuan lain-lainnya

Bahkan seseorang dapat menyandang sebutan dosen jika telah diakui oleh pemerintah melalui kementerian pendidikan dengan mengikuti serangkaian ujian, dan dinyatakan lulus, maka mendapatkan nomor induk dosen nasional atau disingkat dengan sebutan NIDN. Dengan demikian, definisi dosen sangat luas, karena begitu banyak ketentuan yang harus dilalui untuk mendapatkan sebutan penghormatan tersebut (Supardi, 2021).

Lebih spesifik kata dosen juga disifati pada kata pendidik profesional, yang berarti bahwa dosen adalah orang berilmu dengan kemampuan menyebarluaskan pengetahuan secara aplikatif (Asi & Gani, 2021). Sehingga, seseorang yang dikatakan layak menyandang sebutan penghormatan dosen adalah mereka yang tidak hanya tahu secara teoritis, namun memiliki kemampuan aplikatif yang sangat baik disertai dengan kemampuan mengajarkan kepada orang lain pengetahuan tersebut. Sehingga esensi dari sebutan dosen adalah tentang bagaimana sosok berilmu yang mampu menyebarluaskan kebermanfaat ilmu pengetahuan bagi kemajuan dan kesejahteraan hajat hidup orang banyak.

Motivasi Hierarki Maslow

Jika dipahami secara mendalam, maka kita mendapati sebuah pemahaman, bahwa konsep motivasi yang diusung oleh Maslow, kemudian dikenal dengan istilah motivasi kebutuhan, merupakan suatu prinsip di dalam organisasi. Maslow memandang bahwa orang-orang tergerak untuk bekerja, mau diperintah, sadar akan aturan, dan lain sebagainya karena suatu/ banyak alasan, yang setidaknya-tidaknya mencakup lima hal, di antaranya (Harras, et, al., 2020):

1. Motivasi psikologis
2. Motivasi keamanan
3. Motivasi sosial
4. Motivasi penghargaan
5. Motivasi aktualisasi diri

Kinerja Dosen

Kata kinerja mengarah pada suatu pemenuhan kewajiban, yakni terpenuhinya tugas pokok berdasarkan tanggung jawab dan wewenang sebagaimana di atur dalam standar kerja, maka dikatakan berkinerja (Garaika, 2020). Namun, dalam prakteknya pemenuhan tugas pokok tersebut melibatkan banyak instrumen, di antaranya:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap dan perilaku kerja

Dengan demikian, berkinerja tidak mudah, minimal memiliki tiga hal pokok di atas, maka seseorang dapat memenuhi tanggung jawabnya dengan baik. Instrumen pengetahuan menjelaskan tentang kemampuan berpikir, tentang bagaimana memahami,

mengerti, menganalisis, menerjemahkan, menggambarkan, dan lain sebagainya suatu pekerjaan dan hal-hal lain yang terlibat sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih terarah (Bandhaso & Paranoan, 2019).

Sedangkan instrumen keterampilan adalah pokok di dalam pelaksanaan tugas, yakni berkenaan dengan kecakapan fisik, tentang bisanya mengerjakan dan menyelesaikan tugas, sehingga hasil kerja sesuai dengan standar. Sedangkan instrumen sikap dan perilaku adalah instrumen penunjang yang dibutuhkan di dalam keluwesan pelaksanaan tugas, dengan sikap dan perilaku yang baik maka, kinerja tidak hanya sekedar tercapai, lebih dari pada itu dapat membangun hubungan industrial yang baik dengan semua pihak (sebagai nilai tambah).

Berkenaan dengan kinerja dosen, sejatinya mencakup tiga hal utama, sebagaimana disebutkan dalam undang-undang guru dan dosen, mencakup (Setyowati, 2020):

1. Kinerja pengajaran
2. Kinerja penelitian
3. Kinerja pengabdian kepada masyarakat

METODE PENELITIAN

Beberapa kaidah penelitian yang digunakan sebagai pedoman analisis dan pembahasan terdiri dari:

1. Konsep penelitian didasarkan pada prinsip kuantitatif, yakni dasar pengungkapan fenomena berdasarkan pada data/ angka.
2. Pengujian data/ angka penelitian menggunakan teknis statistik regresi berganda, yakni suatu upaya matematis di dalam melihat nilai kemungkinan hubungan sebab akibat (pengaruh).
3. Subjek penelitian adalah dosen di Universitas Pamulang dengan kriteria memiliki jabatan fungsional sebagai lektor dan masa abdi lebih dari lima tahun.
4. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara langsung dengan metode acak sederhana. Yakni kuesioner diberikan secara langsung kepada seluruh dosen yang memenuhi kriteria, yakni memiliki jabatan fungsional minimal lektor dan telah menjadi tenaga pengajar di universitas pamulang, sekurang-kurangnya lima tahun.

5. Data diperoleh melalui sebaran kuesioner dengan google form. Teknik ini dilakukan agar penelitian berjalan lebih efektif dan efisien, baik dari sisi waktu, biaya, dan proses tabulasi data.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka diketahui keterangan informasi dasar mengenai responden, di antaranya:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentasi 52%, dan responden wanita 48%. Hal ini menegaskan jika, penelitian ini diikuti oleh semua kalangan dosen, baik dari kelompok responden wanita maupun laki-laki.
2. Berdasarkan karakteristik usia, responden dengan usia di atas 40 tahun sangat dominan jumlahnya, dengan presentasi 63%.
3. Berdasarkan dari tingkat pendidikan, lebih banyak responden dengan tingkat pendidikan S2.

Uji Kualitas data

Berdasarkan olah data, diperoleh nilai korelasi antar pertanyaan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji validitas, diketahui seluruh pertanyaan baik dari variabel motivasi psikologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi, dan kinerja memiliki nilai korelasi yang baik (lebih besar dari 0,30). Hal ini menjelaskan bahwa pertanyaan yang diajukan relevan dengan fenomena yang diteliti, sehingga data penelitian layak untuk diuji pada analisis regresi.
2. Berdasarkan uji reliabilitas, diketahui seluruh pertanyaan dalam penelitian ini memiliki nilai Nilai Cronbach's Alpha yang baik (lebih besar dari 0,60). Kemudian variabel dengan nilai reliabilitas yang paling baik adalah motivasi sosial. Hal ini menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan dosen membutuhkan kerja sama dan kolaborasi banyak pihak, sehingga semangat melaksanakan tugas tri dharma menjadi lebih baik.

Analisis Kuesioner

Data yang diperoleh dari hasil sebar kuesioner diperoleh tanggapan sebagai berikut:

1. Bahwa motivasi dinilai sangat penting bagi pencapaian kinerja
2. Bahwa para dosen menyadari akan pentingnya berkinerja
3. Faktor motivasi yang paling dibutuhkan dalam bidang pekerjaan dosen dalam mencapai kinerja yang lebih baik adalah terpenuhinya motivasi sosial. Para dosen menyadari bahwa pengajaran, penelitian, dan pengabdian adalah kegiatan yang perlu dilakukan secara bersama-sama, sehingga terjadi transfer pengetahuan dan semangat kerja kelompok yang membangkitkan motivasi diri.

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai estimasi regresi, yang menunjukkan perkiraan adanya pengaruh dalam hubungan sebab akibat, di antaranya:

1. Motivasi psikologis terbukti berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan nilai estimasi regresi sebesar 0,237. Hal ini menjelaskan bahwa ada tren positif dalam kenaikan kinerja dosen jika motivasi psikologis terpenuhi, dengan nilai kemungkinan meningkat sebesar 0,237. Temuan ini secara tegas menunjukkan bahwa terpenuhinya kesejahteraan hidup akibat dari pelaksanaan tugas dapat meningkatkan angka partisipasi kerja dosen dalam mencapai kinerja yang lebih baik.
2. Motivasi keamanan terbukti memiliki arah pengaruh positif dalam kenaikan kinerja dengan nilai regresi sebesar 0,247. Secara statistik temuan ini bermakna, bahwa ada kemungkinan positif kinerja naik jika motivasi keamanan dosen dipenuhi. Yang dimaksud dengan motivasi keamanan adalah berkenaan dengan keterjaminan hak dan kewajiban. Para dosen merasa sangat senang jika seluruh kewajibannya dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian diberikan dan didukung penuh oleh pimpinan dan lembaga, begitupun dengan hak atas pelaksanaan tugas.
3. Motivasi sosial terbukti secara statistik memiliki arah pengaruh positif dengan nilai regresi sebesar 0,309. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kinerja dosen akan lebih baik jika dalam pelaksanaan tugas dilakukan secara bersama-sama.
4. Motivasi penghargaan terbukti secara statistik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai regresi sebesar 0,198. Artinya, akan terjadi kenaikan kinerja jika sistem penghargaan berjalan dengan baik. Hal ini mengisyaratkan akan pentingnya membangun lingkungan dan budaya kerja

yang saling menghargai antara satu dengan yang lain, khususnya dari lembaga kepada dosen. Penghargaan lembaga dan pimpinan kepada dosen memiliki makna yang sangat dalam terhadap pembentukan persepsi dan kepuasan dosen, sehingga dapat memicu semangat kerja yang tinggi di setiap pelaksanaan tugas.

5. Motivasi aktualisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan tren positif sebesar 0,157. Artinya, bahwa faktor emosional diri dalam hal positif, yakni ingin menunjukkan kemampuan diri, kepercayaan diri, dan lain sebagainya terbukti menjadi salah satu faktor positif di dalam meningkatnya kinerja dosen, baik dalam capaian pengajaran dan pendidikan, capaian penelitian, maupun capaian pengabdian.

KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dosen baik dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan. Terlebih faktor motivasi sosial, memiliki nilai estimasi yang lebih besar terhadap kenaikan kinerja dosen. Hal ini menegaskan bahwa faktor kolaborasi dan kerja sama antara dosen dalam bidang tri dharma sangat besar dampaknya. Tidak dipungkiri, bahwa karakteristik dari tri dharma sangat menuntut adanya kolaborasi dari banyak pihak, sehingga hasilnya menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Selain itu, temuan penelitian juga menitik beratkan bahwa sejatinya motivasi atau semangat melaksanakan tugas tidak terlepas dari pemenuhan motifnya/ alasannya. Sehingga ini menjadi pengingat kepada lembaga pendidikan tinggi, khususnya universitas pamulang, hendaknya memperhatikan hal-hal yang menjadi motif dalam melaksanakan tugas, misalnya pemenuhan motivasi psikologis (berkenaan dengan kelayakan dan kesejahteraan), pemenuhan motivasi keamanan (berkenaan dengan keterjaminan hak dan kewajiban), pemenuhan motivasi penghargaan, dan motivasi aktualisasi diri (berkenaan dengan kesempatan berkembang dan pemberdayaan).

DAFTAR PUSTAKA

- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24.

- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makassar. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(2), 100-110.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Harras, H., & Wahyudi, W. (2021, January). KONTRIBUSI KINERJA DOSEN BAGI AKREDITASI PERGURUAN TINGGI. In *PROSIDING SENANTIAS: Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* (Vol. 1, No. 1, pp. 1473-1480).
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Limbong, A. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Dosen UNAI Pada Tahun Ajaran 2019/2020. *TeIKa*, 11(1), 29-37.
- Putri, P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen di STMIK Royal Kisaran. *Jurnal Ekobistek*, 59-69.
- Setyowati, L. (2020). Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 3(2), 28-32.
- Sinollah, S., Kholid, Z., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31-39.
- Sinollah, S., Kholid, Z., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31-39.
- Siregar, S. U., Milfayetti, S., Hajar, I., & Akmaluddin, A. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA LABUHAN BATU. *Visipena*, 11(1), 172-179.
- Supardi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Organisasional Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada “MMTC” Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 807-813.
- Sutardi, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 6(2), 180-202.
- Wahyudi, W., & Sunarsi, D. (2021). Manfaat penerapan manajemen pengetahuan bagi kinerja dosen di masa pandemi Covid-19. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 285-291.