Media Riset Bisnis & Manajemen, Vol. 13, No. 1, April 2013
pp. 55- 63

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Ian Nurpatria Suryawan*
Richard Andrew**

Abstract

Research is intended to test influence *Motivation* against *Job Satisfaction* work lecturer at Economics Faculty, "T" University in Jakarta. The sample used purposive sampling technique, where samples selected totaled 100 respondents who works as a lecturer at the Economics Faculty, "T" University during at least 24 months. Instrument analysis of data used is multiple regression analysis by the aid SPSS program. Based on the results of the study found that there is a positive relationship but tends to be weak between satisfaction job satisfaction variables namely only capable of amounting to 22.1% described by the motivational variable while another 77,9% is explained by the variation of variables outside motivation.

Keywords : *Motivation, Job satisfaction, University*

* Dosen Jurusan Manajemen, *Trisakti School of Management,* Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta Barat 11440. *(E-mail: ian.nurpatria@gmail.com).*

** Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara, Jl. Tanjung Duren Raya No.1, Jakarta Barat 11470. *(E-mail : richardandrew@fe.tarumanagara.ac.id).*

Latar Belakang

Setiap Perguruan Tinggi sudah pasti memiliki sivitas akademika yang terdiri dari mahasiswa dan dosen. Unsur utama dalam membentuk kualitas pengajaran terhadap mahasiswa adalah dosen atau staf pengajar selain fasilitas - fasilitas yang tersedia di sebuah Perguruan Tinggi. Peneliti mengutip pendapat dari Pembantu Rektor UPI Bidang Akademik dan Hubungan Internasional Prof. Furqon, Ph.D. Saat mendampingi Rektor UPI (Universitas Pendidikan Indonesia) dalam visitasi ke UPI kampus daerah, Rabu (16/1/2013), yang mengatakan bahwa "Tanpa fasilitas yang bagus masih memungkinkan mendapatkan pendidikan yang bagus. Tapi yang pasti, pendidikan yang bagus tidak mungkin terlaksana tanpa pendidik yang bagus. Mutu Perguruan Tinggi adalah di kultur". Pendapat serupa juga dikatakan oleh Rektor Unpad (Universitas Padjadjaran), Prof. Ganjar Kurnia pada acara Pelantikan Ketua Satuan Penjaminan Mutu (SPM), Kepala Biro, Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian di Lingkungan Unpad di Graha Sanusi Hardjadinata Kampus Unpad Jl. Dipati Ukur No.35 Bandung, Jumat (5/06/2013), yang mengatakan : "Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, ditentukan oleh kualitas proses belajar mengajar. Proses ini pun akan berjalan dengan baik apabila kualitas personal sebagai pemberi layanan juga baik. Kualitas yang baik ditentukan oleh proses dan input yang baik".

Dalam hal ini, peneliti berusaha mencari hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja di Fakultas Ekonomi Universitas "T", sehingga para calon Pengajar atau calon Dosen dari seluruh Indonesia mau berbondong-bondong untuk mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas "T".

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.60/1999 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 101 ayat (2), dosen adalah seorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Undang - Undang Republik Indonesia No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, Bab 1, Pasal 1, butir 2 manyatakan bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dalam hal ini, seseorang yang memutuskan untuk menjadi Dosen, sudah tentu memiliki motivasi seperti hidup yang lebih layak melalui pemberian kompensasi yang kompetitif di antara banyaknya perguruan tinggi di Indonesia dan di Jakarta pada khususnya.

Diaz-Serrano & Vieira (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai prediktor yang penting dalam kesejahteraan individu secara

keseluruhan. Martoyo (2000) berpendapat bahwa, dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis : Pengaruh positif *Motivasi* terhadap *Kepuasan Kerja* Dosen. Sedangkan Manfaat dari penelitian ini adalah : diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi untuk pimpinan Fakultas dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan *Kepuasan Kerja* Dosen Fakultas dan dapat digunakan sebagai referensi dan sumbangan informasi bagi peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Robbins (2001) berpendapat bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut. Winardi (2004) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang terdapat pada diri tiap individu yang dapat dikembangkan sendiri atau dari kekuatan di luar diri individu tersebut yang bermuara dari imbalan finansial atau non finansial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan.

Selanjutnya peneliti berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu hal yang berisikan suatu fasilitas yang disediakan pada suatu organisasi yang mana dapat diperoleh bagi individu yang ada pada organisasi tersebut jika individu tersebut bekerja sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut.

Berikut adalah berbagai teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen : (1) *Teori Hirarki Kebutuhan* - Menurut Maslow (dalam Robbins, 2001) dalam setiap kebutuhan selalu terdapat hierarki, yaitu tingkatan yang harus dilalui setiap individu dalam memenuhi kebutuhannya. Pertama, kebutuhan fisik, kedua, kebutuhan keamanan, ketiga, kebutuhan sosial, keempat, kebutuhan penghargaan, kelima, kebutuhan aktualisasi diri. (2) *Teori X dan Teori Y* - Teori X dan teori Y (dalam Robbins, 2001) memiliki pandangan bahwa sifat manusia yang negatif, seperti tidak menyukai pekerjaan, harus diawasi, menghindari tanggung jawab, pekerjaan dikaitkan dengan ambisi pribadi disebut teori X. Sedangkan teori Y merupakan manusia yang positif seperti memandang pekerjaan dapat dijalankan dengan cara bekerja sama, dapat menghargai diri dan orang lain, dapat menerima tanggung jawab dan selalu berusaha mengadakan inovasi. (3) *Teori Dua Faktor - Herzberg* (dalam Robbins, 2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja

merupakan dua hal yang berbeda. Teori tersebut menyatakan bahwa jika ingin memotivasi seseorang pada pekerjaannya, maka harus memperhatikan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan tersebut. (4) *Teori Kebutuhan McClelland* - McClelland (dalam Robbins, 2001) menjelaskan ada tiga kebutuhan, yaitu prestasi, kekuasaan dan kelompok sosial. Prestasi merupakan suatu dorongan untuk unggul dalam setiap pekerjaan serta berusaha sekuat tenaga untuk sukses. Kekuasaan merupakan suatu cara untuk membuat orang lain dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi serta kelompok sosial merupakan suatu keinginan untuk membina hubungan antar pribadi.

Zurnali (2004) menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari: (1) Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*Motive*); (2) Pengharapan atas lingkungan kerja (*Expectation*); (3) Kebutuhan atas imbalan (*Incentive*). Motivasi merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motif, harapan dan insentif. Formulanya adalah *motivation = f (motive + expectancy + incentive).*

Motif

Menurut Zurnali (2004), motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu. Zurnali (2004), juga mengutip pendapat Kast & Rosenzweig (1970), yang mendefinisikan motif sebagai : *a motive what prompts a person to act in a certain way or at least develop appropensity for speccific behavior. The urge to action can tauched off by an external stimulus, or it can be internally generated in individual thought processes.* Jadi motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku tertentu.

Harapan

Mengacu pada pendapat Victor Vroom, Zurnali (2004) mengemukakan bahwa ekspektasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau outcome yang menarik. Selanjutnya, terdapat dua sumber harapan, yaitu : sumber harapan formal, yang berasal dari pekerjaan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan, dan sumber harapan informal yang berasal dari tuntutan kelompok-kelompok yang ditemui individu dalam lingkungan kerja.

Insentif

Dalam kaitannya dengan insentif (*incentive*), Zurnali (2004) mengacu pada pendapat Dubin (1988) yang menyatakan bahwa pada dasarnya *Incentive* adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan,

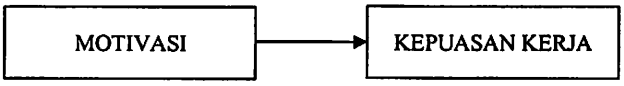
memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain. Insentif merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Tiffin (1958) dalam As'ad (1995) merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam As'ad (1995 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Menurut Davis (1995 : 105) kepuasan kerja merupakan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan / kantornya. Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2000), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan selanjutnya akan berakibat frustasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan dan sebagainya. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja berkinerja lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Dalam hal ini, peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan wujud penghargaan diri yang diperoleh setiap individu setelah individu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Rerangka Konseptual

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan oleh Rerangka Konseptual sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan teori- teori diatas, maka Hipotesis yang akan dikemukakan adalah sebagai berikut :
H_1: Terdapat pengaruh positif *Motivasi* terhadap *Kepuasan Kerja.*

Metodologi

Rancangan penelitian yang digunakan adalah Penelitian Uji Hipotesis (*Hypothesis testing*). Sampel yang diteliti berjumlah 100 orang Dosen Fakultas Ekonomi Universitas "T", yang dipilih dengan teknik *Purposive Sampling.* Terdapat dua (2) variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: *Motivasi* dan *Kepuasan Kerja. Motivasi* diukur dengan menggunakan 3 dimensi, yaitu : (1) Motif, (2) harapan dan (3) Insentif, dan setiap dimensi diukur dengan sejumlah item pernyataan. Sedangkan *Kepuasan Kerja* juga diukur dengan menggunakan 3 dimensi, yaitu : (1) Tekanan pekerjaan, (2) Hubungan sosial, dan (3) Aktualisasi diri, dan dengan sejumlah item pernyataan untuk setiap dimensi. Semua variabel diukur menggunakan lima point *Likert Scale*, dimana 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Ragu-ragu, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju.

Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini *valid* dan *reliable*, maka dilakukan Uji validitas dan Uji reliabilitas. Sekaran (2000) menyatakan bahwa uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah item-item pernyataan yang digunakan dapat mengukur variabel yang hendak diukur. Dari hasil Uji Validitas dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan yang terdapat pada kuesioner sudah valid semua secara statistik. Hal ini dikarenakan nilai *Corrected Item Total Correlation* untuk setiap item pernyataan yang dijadikan indikator diatas 0,2 dengan rentang nilai mulai dari 0,351 sampai dengan 0,463. Adapun hasil Uji Reliabilitas juga menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan juga reliabel karena memiliki *Cronbach Alpha* diatas 0,6 dengan rentang nilai mulai dari 0,607 sampai dengan 0,644.

Metode Analisis data yang digunakan adalah *Multiple Regression Analysis*, dimana data yang diolah dengan bantuan SPSS 15.

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif untuk setiap variabel penelitian yang digunakan secara keseluruhan dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

Tabel 1
Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Motif	3.93	.913	100
Harapan	3.83	.911	100
Insentif	3.40	.932	100
Tekanan pekerjaan	3.65	.833	100
Hubungan sosial	3.58	.867	100
Aktualisasi diri	3.53	.797	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel diatas, dapat diketahui bahwa motif dosen untuk termotivasi cenderung tinggi (3,93) karena rata – rata dosen menempuh jalur sebagai akademisi karena panggilan untuk menjadikan perguruan tinggi tempat mereka mengajar sebagai sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dari hasil statistik deskriptif diatas juga dapat diketahui bahwa semua variabel cenderung untuk memiliki jawaban setuju (4) walaupun untuk poin motivasi yang berkaitan dengan insentif, yang juga merupakan poin yang paling rendah, cenderung ke arah netral (3). Hal ini diduga karena dosen mendapatkan informasi dari luar Fakultas Ekonomi Universitas "T" bahwa total pendapatan yang mereka terima cenderung lebih kecil dibandingkan dengan pendapatan yang diterima oleh rekan mereka dari Fakultas Ekonomi Universitas lain.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif tetapi cenderung lemah antara *Motivasi* dan *Kepuasan Kerja.* Selain itu juga diketahui bahwa variasi variabel *Kepuasan Kerja* hanya mampu dijelaskan sebesar 22,1% oleh variasi variabel *Motivasi* sedangkan 77,9% yang lain dijelaskan oleh variasi variabel di luar *Motivasi.*

Tabel 2
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470[a]	.221	.213	1.741

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Untuk membuktikan secara empiris bahwa *Motivasi* mempengaruhi *Kepuasan Kerja* dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%. Dari Tabel 2 dapat diketahui secara signifikan *Motivasi* mempengaruhi *Kepuasan Kerja* dan ditegaskan pula oleh hasil tabel ANOVA yang menunjukkan level signifikansi yang tinggi (0,000). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini dapat membuktikan secara empiris bahwa *Kepuasan Kerja* dipengaruhi oleh *Motivasi* dengan tingkat keyakinan 95%.

Tabel 3
Koefisien Intersept dan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.656	1.058		5.345	.000
	KEPUASAN	.512	.097	.470	5.274	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Simpulan, Implikasi Manajerial, Keterbatasan Penelitian Dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Motivasi* benar – benar mempengaruhi *Kepuasan Kerja.*Hal ini berarti Fakultas Ekonomi Universitas "T" wajib untuk menjaga motivasi dari setiap dosen yang mengajar didalam agar kepuasan kerja mereka juga tetap meningkat. Dengan nilai kepuasan kerja yang meningkat diharapkan performa dan prestasi kerja yang memukau juga akan didapatkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas "T" tersebut. Sebaliknya, jika Fakultas Ekonomi Universitas "T" tidak menjaga motivasi setiap dosen untuk berkarya, ini dapat diindikasikan menyebabkan situasi yang kurang kondusif dalam proses belajar mengajar di kelas.

Akan tetapi ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan untuk memperkuat hasil penelitian dapat diadakan penelitian lanjutan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang lain karena motivasi hanya mampu menjelaskan kurang dari seperempat bagian dari kepuasan kerja. Variabel-variabel lain seperti remunerasi dapat digunakan sebagai acuan untuk menjelaskan kepuasan kerja seorang dosen pada institusi tempat bekerja. Selain itu jumlah sampel yang diambil dapat diperbanyak apabila periode penelitian diperpanjang.

Daftar Pustaka

As'ad, M. (1995).*Psikologi Industri.* Penerbit Liberty, Jakarta.

Diaz-Serrano, L., Cabral Vieira, J.A., Jose (2005). *Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries*. Discussion Papers No. 1558, Institute for the Study ofLabour (IZA).

Handoko, T. Hani (2000).*Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* BPFE, Yogyakarta.

Keith, Davis., Jhon, W. Newstrom. (1995). *Perilaku Dalam Organisasi.* Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.

Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*BPFE , Yogyakarta.

Robbins, Stephen, P. (2001). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi.* Edisi ke 5, Penerbit Arcan, Jakarta.

Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis.* Edisi ke 4, Salemba Empat, Jakarta.

Winardi, J. (2004). *Motivasi dan Pemotivasian Manajemen.* Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Zurnali, Cut (2004). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk.*Tesis.Unpad, Bandung.

http://berita.upi.edu/2013/01/17/rektor-upi-kualitas-pt-ditentukan-oleh-kultur-akademik (diunduh pada tanggal 20 Februari 2013).

http://news.unpad.ac.id/?p=9643(diunduh pada tanggal 20 Februari 2013).

http://berita.upi.edu/2013/01/17/rektor-upi-kualitas-pt-ditentukan-oleh-kultur-akademik/(diunduh pada tanggal 20 Februari 2013).

http://news.unpad.ac.id/?p=9643 (diunduh pada tanggal 20 Februari 2013).

http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1558.html (diunduh pada tanggal 23 Januari 2013).