

## **ANALISIS MOTIVASI DOSEN DALAM MELAKUKAN PENELITIAN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA KARAWANG**

Oleh : Kosasih, Abdul Yusuf

### **Abstrak**

Penelitian merupakan bagian dari tri dharma perguruan tinggi dan menjadi salah satu tugas seorang dosen, penelitian juga menjadi alat ukur kinerja seorang dosen dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu penelitian juga menjadi salah satu cara yang dilakukan dosen untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuannya.

Penelitian yang dilakukan dosen didasari oleh adanya dorongan yang disebut motivasi, baik motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri dosen itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi dosen dalam melakukan penelitian yang dilihat dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Analisis data mencakup analisis deskriptif dengan menggunakan analisis persentase dan analisis faktor konfirmatori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dosen dalam melakukan penelitian didorong oleh rasa senang melakukan penelitian, pengembangan ilmu, kebijakan lembaga dalam hal penelitian dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata kunci: Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, analisis faktor konfirmatori

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada dan dengan maksud melakukan pengembangan maka UNSIKA sebagai Perguruan Tinggi yang siap beradaptasi dengan perubahan melalui LPPM memfasilitasi setiap kegiatan penelitian yang dilakukan oleh Dosen yang ada di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang.

Berdasarkan data Kegiatan Penelitian Dosen yang diselenggarakan LPPM Universitas Singaperbangsa Karawang tahun akademik 2009/2010 terdapat 14 Penelitian yang dilakukan oleh Dosen di lingkungan UNSIKA. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi Dosen untuk melakukan penelitian masih rendah karena tingkat rasio yang kecil antara jumlah Dosen yang ada di lingkungan UNSIKA dengan jumlah penelitian yang dilakukan. Jika dilihat dari jumlah dosen tetap sebanyak 73 orang dan banyaknya peneliti 3 Orang Dosen dalam satu penelitian. Maka paling tidak, seharusnya ada 24 Penelitian yang dilakukan.

### **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana gambaran motivasi Dosen di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang dalam melakukan penelitian.

### **C. Kajian Pustaka**

#### **1. Konsep Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sedangkan motivasi dalam bahasa Inggris disebut "*to more*" yang artinya bergerak. Arti lengkapnya yaitu proses kejiwaan yang merupakan tujuan dan arah dari setiap perilaku.

Menurut Henry L. Tosi (1990:268) motivasi dapat dilihat dari dua konotasi yaitu pertama dilihat dari *management process* yang dapat diartikan sebagai upaya yang dapat dilakukan oleh seorang manager untuk membuat karyawannya menghasilkan sesuatu yang lebih baik lagi dan kedua dilihat dari konsep psikologi yang membicarakan internal manusia yang akan mempengaruhi prilakunya.

Pendapat lainnya menyatakan bahwa motivasi yaitu penyebab tindakan kondisi yang memulai tingkah laku atau kegiatannya. E. J. Mc Donald (Komaruddin, 1994:581). Mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah: “Suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Pandji Anoroga (1992:35) mengartikan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Bedjo Siswanto (1990:132) bahwa: “Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada menciptakan keinginan yang tinggi serta meningkatkan kegairahan bersama.”

Dari pendapat di atas, motivasi kerja adalah sesuatu atau energi yang menggerakkan potensi yang dimiliki yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi kerja dalam diri seseorang dapat timbul akibat faktor yang ada dalam diri orang tersebut yang dikenal dengan faktor intrinsik dan juga timbul disebabkan faktor dari luar yang disebut faktor ekstrinsik. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat yang dikemukakan oleh I.G. Wursanto (1989:131), yaitu :

1. Faktor intrinsik, adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan dan cita-cita.
2. Faktor ekstinsik, adalah faktor dari luar diri manusia, seperti: gaya kepemimpinan seorang atasan, atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Komaruddin (1994:306) pada dasarnya motivasi itu dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut motivasi murni.
2. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang timbul disebabkan faktor yang datang dari luar diri seseorang misalnya pujian, hukuman, hadiah, dan sebagainya.

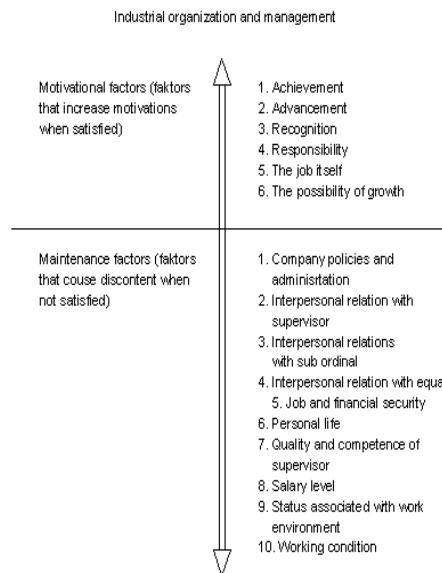
## 2. Teori Dua Faktor

Teori dua kebutuhan dikembangkan oleh Herzberg pada sekitar tahun 1959, dari hasil penelitiannya Herzberg merumuskan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan di mana rasa puas atau tidak yang dirasakan oleh karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan yang bersangkutan, kepuasan dan ketidakpuasan itu digambarkan dalam bentuk sebuah kontinum, teori dua faktor menitik beratkan pengaruh faktor lingkungan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg ini adalah:

**Pertama** Herzberg menyebutkan *Hyegenis* atau *maintened factor* yaitu faktor-faktor yang keberadaannya dapat menghindarkan karyawan dari rasa ketidakpuasan yang akan mempengaruhi motivasi kerjanya, faktor ini dapat berbentuk upah, kebijakan yang diberikan perusahaan, hubungan antar pekerja, status dalam lingkungan dan sebagainya. Faktor-faktor ini hanya bertindak menghilangkan atau memperkecil ketidakpuasan dalam kerja yang dirasakan karyawan namun tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

**Faktor kedua** disebut Motivator faktor, faktor yang keberadaannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang

bersangkutan. Termasuk dalam faktor ini adalah faktor prestasi, adanya pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab, Pekerjaan ini sendiri dan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri khususnya dalam hal pekerjaan seperti adanya program promosi jabatan. Adapun hal-hal dalam lingkungan kerja yang termasuk dua faktor ini dikembangkan oleh James L. Riggi et. All. (1987:578) di bawah ini :



**Gambar 1**  
**HUBUNGAN FAKTOR MOTIVASI**  
**(James L. Riggi et. All. 1987:578)**

Teori dua faktor akan sangat membantu para manajer atau pimpinan dalam mengenali kondisi yang ada disekitar karyawan atau bawahannya bila dirasa terdapat ketidak puasan dalam diri karyawan maka seorang manajer dapat meninjau kembali hygienes faktor dan memperbaiki faktor-faktor tersebut sehingga dapat menghilangkan atau bahkan menghilangkan ketidak puasan dalam diri karyawan tersebut namun apabila manajer menilai bahwa motivasi kerja pada karyawan rendah maka manajer dapat meninjau motivational faktor dan segera memperbaikinya supaya kinerja karyawannya dapat ditingkatkan.

#### **D. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan**

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang ciri-ciri variabel penelitian yaitu Motivasi. Oleh karena itu metode penelitian yang digunakan adalah *description survey*.

##### **2. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh Dosen di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang yang terdiri dari Dosen Tetap yang berjumlah 82 orang dan Dosen Luar Biasa yang berjumlah 179 orang . Berikut penentuan ukuran sampel untuk masing-masing fakultas :

Tabel Sampel Penelitian

Nama Fakultas	Total Dosen	Persentase	Jumlah Sampel
FH	23	9%	13
FAI	31	12%	17
FE	33	13%	18
FASILKOM	17	7%	10
FP	15	6%	8
FT	28	11%	15
FISIPOL	19	7%	10
FKIP	57	21%	29
Kebidanan	38	14%	20
<b>Jumlah</b>	<b>261</b>		<b>140</b>

Sumber : Analisis Data, 2011

### 3. Teknik Analisis Data

Penerapan data/analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif, dimana peneliti ingin menggambarkan mengenai motivasi Dosen dalam melakukan penelitian dengan menggunakan teknik persentase dan rata-rata hitung sehingga diketahui informasi yang jelas tentang faktor apa saja yang menjadi motivasi Dosen dalam melakukan penelitian baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

**Analisis Faktor Konfirmatori** dilakukan untuk menguji atau mengkonfirmasi model, yaitu model pengukuran dan perumusannya berakar pada teori. Sesuai dengan itu maka masalah penelitian dalam kerangka CFA paling tidak akan berkisar pada dua pertanyaan sebagai berikut:

- (1) Apakah indikator-indikator yang dikonsepsikan secara unidimensional, tepat, dan konsisten dapat menjelaskan konstruk yang diteliti.
- (2) Indikator-indikator apa yang dominan membentuk konstruk yang diteliti.

Analisis factor konfirmatori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *single factor measurement models*. *single factor measurement models* merupakan model pengukuran satu dna atau beberapa variable laten yang dirumuskan dalam diagram jalur secara terpisah untuk setiap variable laten yang ditelit. CFA dengan single factor measurement models di analisis dengan menggunakan AMOS 5 dan membandingkannya dengan Analisis factor menggunakan SPSS. **Penilaian model fit** dilakukan secara keseluruhan *goodness of fit* dari suatu model dapat dinilai berdasarkan beberapa ukuran fit berikut:

Goodness of Fit Index

Goodness of Fit Index	Cut-off Value
	diharapkan kecil
Significancy Probability	>0.05
RMSEA	>0.08

GFI	>0.90
CMIN	<2.00
TLI	>0.95
CFI	>0.95

Sumber : Ferdinan (2006)

## E. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Demografi

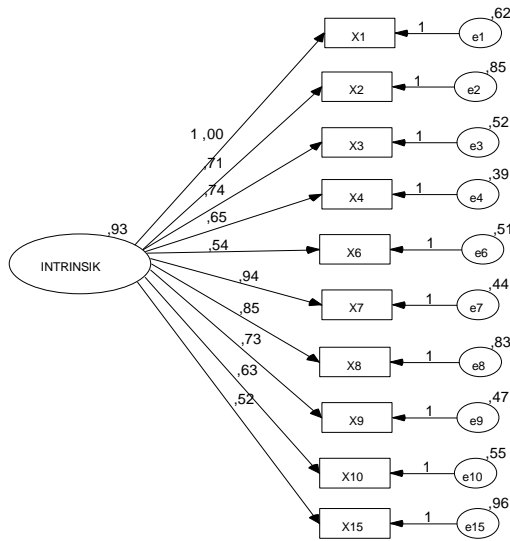
Penelitian ini merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi motivasi para dosen dalam melakukan penelitian. Jadi, responden dalam penelitian ini adalah dosen di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang. Berikut karakteristik responden berdasarkan demografi:

NO	Status Dosen	Jumlah
1	Dosen Tetap	32
2	Dosen Luar Biasa	108
<b>total</b>		<b>140</b>

Sumber : Analisis Data, 2011

### 2. Analisis Faktor Konfirmatori Motivasi Intrinsik

Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori motivasi intrinsik yaitu untuk menguji indikator-indikator yang dominan dan dikonsepsikan secara unidimensional, tepat, dan konsisten yang menjelaskan konstruk yang diteliti seperti dalam Gambar dibawah ini.



Uji Fit Model Motivasi Intrinsik

No	Kriteria Uji Fit Model	Nilai
1	GFI	0.983
2	CFI	0.966
3	TLI	0.968
4	RMSEA	0.047

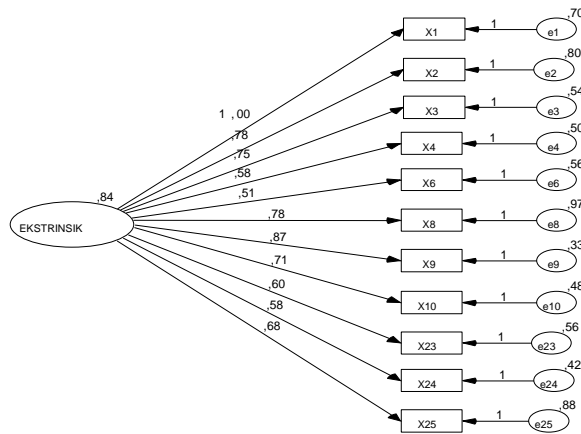
Sumber : Analisis data, 2011

Berdasarkan hasil pengamatan pada gambar pada grafik analisis faktor konfirmatori pada variabel motivasi intrinsik dapat ditunjukkan bahwa model layak diuji pada tahap full model. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai GFI sebesar 0,983. Menurut Ferdinan (2006) *Goodness of Fit Indeks* (GFI) Merupakan ukuran non-statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Sementara itu jika dilihat dari Nilai CFI > 0,95 yaitu 0,966 dan nilai TLI > 0,95 yaitu 0,968. Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*better fit*”.

Nilai RMSEA sebesar 0,047 yang mana nilai tersebut masih dibawah 0,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk memenuhi kriteria model fit (*Goodness of Fit Indices*). Disamping kriteria diatas *observed variable* (indikator) adalah valid, karena mempunyai nilai *loading* diatas 0,5 sehingga indikator tersebut dianggap mewakili variabel motivasi intrinsik. Apabila nilai *loading factor* pada indikator lebih besar dari 0,5; maka indikator dapat digunakan untuk mengukur variabel (Chin, dalam Ghazali dan Fuad, 2005). Hasil tersebut menunjukkan konstruk dapat diolah dengan full model.

### 3. Analisis Faktor Konfirmatori Motivasi Ekstrinsik

Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori motivasi Ekstrinsik yaitu untuk menguji indikator-indikator yang dominan dan dikonsepsikan secara unidimensional, tepat, dan konsisten yang menjelaskan konstruk yang diteliti seperti dalam gambar dibawah ini.



Uji Fit Model Motivasi Ekstrinsik

No	Kriteria Uji Fit Model	Nilai
1	GFI	0.966
2	CFI	0.968
3	TLI	0.975
4	RMSEA	0.053

Sumber : Analisis data, 2011

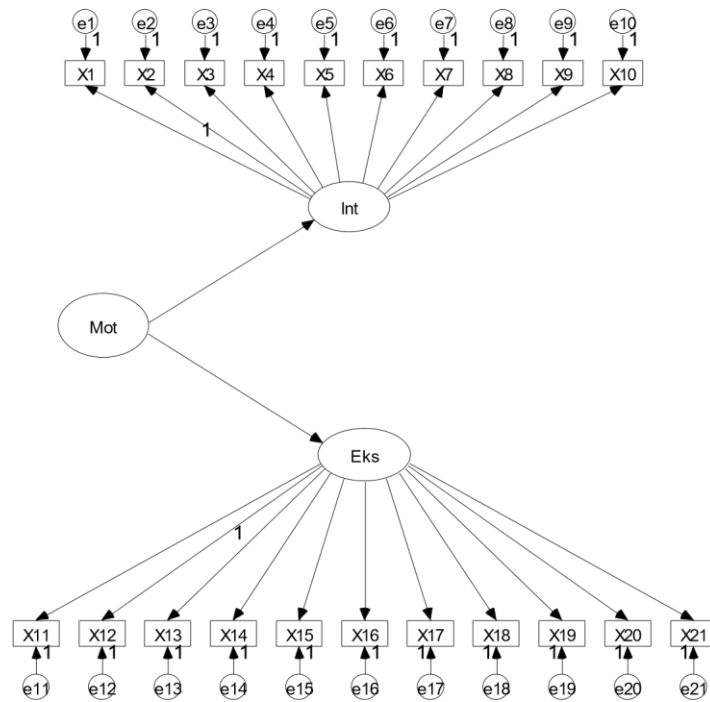
Uji Fit Model dilakukan untuk mengetahui apakah model ini sudah sesuai. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai GFI sebesar 0,966. Menurut Ferdinan (2006) *Goodness of Fit Indeks* (GFI) Merupakan ukuran non-statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Sementara itu jika dilihat dari Nilai CFI > 0,95 yaitu 0,968 dan nilai TLI > 0,95 yaitu 0,975. Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*better fit*”.

Nilai RMSEA sebesar 0,053 yang mana nilai tersebut masih dibawah 0,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk memenuhi kriteria model fit (*Goodness of Fit Indices*). Disamping kriteria diatas *observed* (indikator) dari motivasi ekstrinsik adalah valid, karena mempunyai nilai *loading factor* diatas 0,5 sehingga indikator tersebut dianggap mewakili variabel motivasi ekstrinsik. Apabila nilai *loading factor* pada indikator lebih besar dari 0,5; maka indikator dapat digunakan untuk mengukur variabel (Chin, dalam Ghazali dan Fuad, 2005). Hasil tersebut menunjukkan konstruk dapat diolah dengan full model.

**4. Pembahasan**

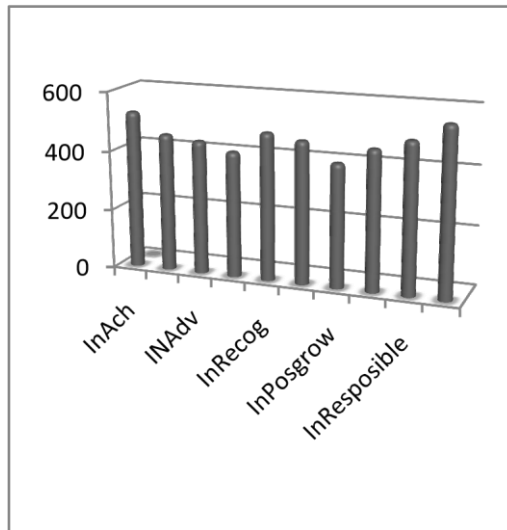
Permasalahan yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran motivasi dosen di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang untuk melakukan penelitian. Berdasarkan analisis faktor konfirmatori yang dilakukan di atas, maka diperoleh model variabel motivasi sebagai berikut.

### Model Variabel Motivasi



Berdasarkan gambar di atas, bahwa variabel motivasi intrinsik dibentuk dengan 10 item pertanyaan yang mewakili indikator *achievement*, *advancement*, *recognition*, *responsibility*, *job itself*, dan indikator *possibility growth*. Berikut hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi intrinsik:

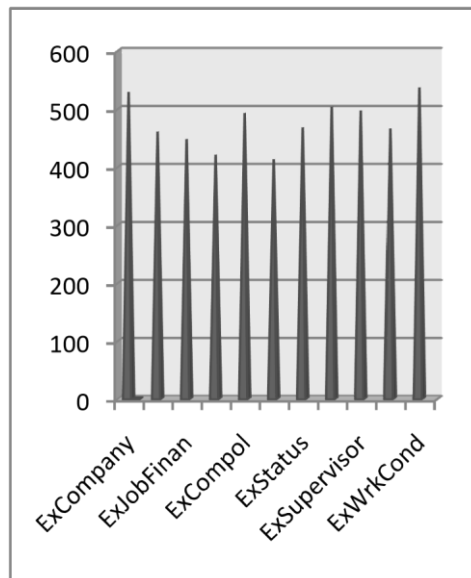




Analisis motivasi Intrinsik  
 Sumber : Analisis data, 2011

Berdasarkan gambar di atas, bahwa rasa senang dalam melakukan penelitian, rasa tanggung jawab dan pengembangan ilmu pengetahuan, serta adanya keperluan untuk memenuhi jabatan fungsional menjadi motivasi utama dosen di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang untuk melakukan penelitian.

Sementara itu untuk variabel motivasi ekstrinsik dibentuk dengan 11 item pertanyaan yang mewakili indikator *Company policies and administration, Interpersonal relations with Equal, Job and financial security, Quality and competence of supervisor, Status associated with work environment, dan Working condition*. Berikut hasil analisis deskriptif variabel motivasi ekstrinsik:



Analisis Motivasi Ekstrinsik  
 Sumber : Analisis data, 2011

Berdasarkan gambar di atas, bahwa kebijakan lembaga yang mewajibkan dosen untuk melakukan penelitian menjadi motivasi ekstrinsik utama yang mendorong dosen dalam melakukan penelitian. Hal tersebut terjadi karena penelitian merupakan tugas wajib dosen selain pendidikan dan pengabdian. Sementara itu, lingkungan kerja yang menginspirasi dosen dalam melakukan penelitian seperti keterbukaan dan adanya wadah untuk menyampaikan ide dan aspirasi.

## F. Simpulan dan Saran

### 1. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya maka penulis mengambil simpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi intrinsik dosen di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang dalam melakukan penelitian yang berasal dari dalam diri dosen itu sendiri didorong oleh **rasa senang dalam melakukan penelitian, rasa tanggung jawab dan pengembangan ilmu pengetahuan, serta adanya keperluan untuk memenuhi jabatan fungsional.**
- b. Motivasi ekstrinsik dosen di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang dalam melakukan penelitian yang berasal dari luar pribadi dosen itu sendiri didorong oleh **kebijakan lembaga** yang mewajibkan dosen untuk melakukan penelitian karena penelitian merupakan tugas wajib dosen selain pendidikan dan pengabdian serta **lingkungan kerja** yang menginspirasi dosen dalam melakukan penelitian seperti **keterbukaan dan adanya wadah untuk menyampaikan ide dan aspirasi.**

### 2. Saran

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis yang dilakukan penulis, maka penulis memberikan saran untuk dapat meningkatkan motivasi dosen dalam melakukan penelitian.

- a. Kebijakan lembaga mengenai penelitian sebaiknya terus ditingkatkan seperti memberikan penghargaan terhadap hasil penelitian yang dilakukan dosen.
- b. Memberikan insentif berupa jaminan dana penelitian dosen agar mampu meningkatkan kualitas penelitian dosen.
- c. Menciptakan sarana dan fasilitas yang mendukung para dosen melakukan penelitian seperti ketersediaan buku-buku terbaru kantung cabang ilmu tertentu.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong dosen melakukan penelitian

mendirikan pusat kajian dan pelatihan dalam bidang penelitian.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1998, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cascio, F, Wayne. 1993. *Managing Human Resources International Edition, produktivity, Quality of Work Life, Profits*, Fourth Edition, Full Circle by Michael James.
- Ferdinand, 2002. *Structural Equation Modeling dalam penelitian Manajemen (SEM)*.
- Gibson, et. al. 1996. *Organisasi dan manajemen (Perilaku, Struktur, Proses)*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.

- Hasibuan, S.P, Malayu. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi aksara.
- Komaruddin, Yooke Tjuparmah S. Komaruddin. (2002). *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnendi, 2008. **Model-model Persamaan Struktural**. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2005). *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Usmara. A. (2002). *Paradigma Baru Manajemen SDM*, Yogyakarta: AMARA books.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemoivasian*, Jakarta: PT Raja Grafinda Persada.