

KORELASI MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA DOSEN IAIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Intan Afriati

Dosen Fakultas Tarbiyah IAIN Ar-Raniry, Banda Aceh.

A b s t r a k

Every lecturer should have a good performance to improve student achievement. One of the factors to improve the lecturers' performance is achievement motivation. This research was conducted to figure out a positive and significant relationship between achievement motivation with lecturer's performance. The study was conducted through quantitative approach. The data was collected through questionnaires which were given to 77 respondents of 343 lecturers at IAIN Ar-raniry Banda Aceh. The analysis of the data is Pearson product moment correlation analysis. The results showed that the correlation coefficient (r) is 0.574. The correlation number indicates that both characteristic and the strength of the relationship is "medium". It indicates that the the closeness of the relationship between achievement motivation and lecturer's performance of IAIN Ar-Raniry is at "medium" level. The number of t_{count} is 6.077 while the number of $t_{\text{table}} = 1,992$ at the confidence level 95% sig. 5% 2-tailed and $dk = n - 1 = 76$. Thus, t_{count} is $6.077 > t_{\text{table}}$ is 1.992 show that there is a significant relationship between achievement motivation and performance of IAIN Ar-Raniry lecturer. It means that if the achievement motivation is increased, the motivation performance of IAIN Ar-Raniry lecturer will be increased.

Kata Kunci: *Motivasi berprestasi, Kinerja dosen*

A. Pendahuluan

Peningkatan sumberdaya manusia dewasa ini secara formal menjadi tanggung jawab pemerintah, baik pemerintah pusat maupun

daerah. Pemerintah juga memberikan keleluasaan kepada masyarakat/swasta untuk berperan aktif memajukan bangsa. Oleh karena itu pemerintah memberikan otoritas kepada penyelenggaraan pendidikan terutama pendidikan tinggi. Pendidikan yang dikelola secara otonom oleh perguruan tinggi baik negeri maupun swasta mempunyai tugas yang sangat penting dan mulia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana dimanatkan dalam UUD 1945. Namun kenyataannya sampai hari ini mutu pendidikan di Indonesia umumnya dan di Aceh khususnya masih perlu ditingkatkan. Demikian juga halnya dengan IAIN Ar-Raniry. Selama ini banyak pihak menganggap terjadi ketidakseimbangan antara pertumbuhan kuantitas dengan kualitas lulusan.

Keberhasilan IAIN Ar-Raniry dalam meningkatkan kualitas kelulusannya terletak pada keberhasilan dari proses pembelajaran (perkuliahan). Salah satu instrumen strategiknya adalah ketersediaan tenaga dosen yang berkualitas dan profesional di bidangnya. Strategi untuk implementasi peningkatan mutu melalui peningkatan kinerja antara lain:

- 1) Melakukan pengembangan kualitas dosen IAIN, melalui seminar, lokakarya, penataran dan pendidikan dan pelatihan.
- 2) Pengembangan strategi atas dasar konsep dan peranan kepemimpinan yang baik di IAIN, melalui pembinaan dosen secara intensif.
- 3) Pengembangan dosen ini dilakukan melalui pemberian motivasi berprestasi yang baik melalui pemberian insentif “yang layak” bagi dosen yang berprestasi dan memberikan *punishment* bagi yang tidak disiplin.

Berbagai perencanaan, pendekatan, metode, teknik serta penyajian materi pendidikan harus dikuasai oleh setiap dosen agar proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien serta berhasil dan kualitas sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini ditegaskan oleh Hanafiah bahwa:

“Peningkatan mutu dan kinerja dosen harus dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan, karena peningkatan mutu dan kinerja dosen adalah bagian terpenting dengan rencana pengembangan ketenagaan yang disusun secara efektif dan efisien berdasarkan kebutuhan dan standar mutu yang objektif dalam setia bidang ilmu”¹.

¹ M. Jusuf Hanafiah. Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi (Suatu Buku Pedoman Bagi Pengelola Perguruan Tinggi untuk meningkatkan mutu, 1994.

Kinerja dosen merupakan penggerak utama bagi keberhasilan tujuan. Demikian juga halnya dengan IAIN Ar-Raniry, agar lebih berkualitas harus secara terus menerus meningkatkan kinerja dosen guna tercapai apa yang diinginkan. Para alumni IAIN Ar-Raniry diharapkan mampu menjawab tantangan pendidikan di dalam masyarakat. Hal ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Engkoswara bahwa “keberhasilan pendidikan meliputi prestasi, suasana, dan ekonomi dimana prestasi meliputi masukan merata, jumlah tamatan merata, mutu tamatan lulusan dan relevansi tinggi, suasana kegairahan belajar besar, semangat kerja tinggi dan kepercayaan berbagai pihak dan ekonomi, penyelenggaraan dan penghasilan”².

Kinerja dosen tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor tersebut di atas, salah satu di antaranya yang dominan adalah “semangat kerja tinggi”³. Semangat kerja ini sama dengan motivasi berprestasi. Jika diinginkan adanya peningkatan kinerja dosen diperlukan adanya strategi dari pimpinan institusi untuk memotivasi para dosen untuk lebih berprestasi sehingga akan melahirkan sinergisitas dalam menggerakkan organisasi kampus ke arah yang lebih baik dan lebih bermutu. Diharapkan para dosen di IAIN Ar-Raniry harus mampu meningkatkan kinerjanya. Kinerja ini tergantung dari individu, organisasi dan psikologi. “*Performance* merupakan fungsi dari *ability* dan *motivation*. “Motivasi akan menganut *ability* dan *leadership style* sebelum menuju ke *performance*”⁴.

Berdasarkan dari uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang peningkatan kinerja dosen dan hubungannya dengan motivasi berprestasi di IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Kinerja dosen sebagai tolak ukur prestasi kerja dari para dosen sangat dipengaruhi oleh berbagai variabel, di antaranya perilaku kepemimpinan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi yang kondusif, insentif/*reward* atas prestasi yang diperoleh dan motivasi berprestasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan

² Engkoswara, *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. (Bandung: Yayasan Amal Keluarga, 2002).

³ *Ibid.*

⁴ Ivancevich Gibson dan Donnelly. “*Organization*” (Texas: Richard D. Irwin Inc, 1995).

antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen IAIN Ar-Raniry.

Keberhasilan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta sangat tergantung kepada mutu proses interaktif, edukatif dalam proses pembelajaran dengan memperhatikan kompetensi akademik dan profesionalitas tenaga pengajar atau dosen. Berkaitan dengan hal ini Gaffar menyebutkan:

“Kualitas (mutu) lulusan pendidikan tinggi tergantung pada mutu proses interaktif, edukatif antara mahasiswa yang belajar secara aktif berkelanjutan dengan dosen yang mempunyai integritas pribadi, kompetensi akademik, profesional, dan berdedikasi atas tugas dan tanggung jawabnya didukung oleh layanan majelis yang sepadan dan peningkatan kesejahteraannya”⁵.

Menurut Edward “Peningkatan kompetensi dan kualitas dosen juga tergantung pada lingkungan yang kondusif dukungan sarana prasarana untuk pekerjaannya, sistem prosedur yang sederhana dan kepemimpinan yang memberdayakan serta menghargai prestasi kerja.”⁶ Selanjutnya Hendrayana menyebutkan:

“Pemberdayaan dan penggunaan seluruh potensi sumberdaya manusia, potensi kepemimpinan dan iklim organisasi, merupakan faktor yang mempengaruhi organisasi perguruan tinggi dalam melaksanakan Tridarma secara terpadu, produktif dan terukur dalam berbagai kegiatan akademi, administrasi dan sosial yang mampu memacu peningkatan prestasi kerja dan mutu lulusan”⁷.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu unsur penting yang harus diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi, yaitu motivasi berprestasi dari dosen.

1. Motivasi berprestasi

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan. Motivasi berprestasi didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh David McClelland, sedangkan penjabaran operasional variabel motivasi berprestasi menjadi tiga dimensi kajian, yakni dimensi kebutuhan: *achievement*, *power*, dan

⁵ Mohammad Fakry Gatfar. *Tantangan dan Arab Baru Bagi Manajemen LPTA* (Bandung: JKJP Bandung, 1996).

⁶ Sallis Edward. *“Total Quality Management in Education”* (London: Kogan Page, 1993).

⁷ *Ibid.*

affiliation. 1) indikator-indikator *Need for Achievement*: a) dorongan akan tanggung jawab; b) berani mengambil risiko; c) berprestasi yang lebih tinggi. 2) indikator-indikator *Need for Affiliation*: a) berinteraksi sosial; b) kerjasama; c) pengakuan kemampuan; dan d) sportivitas dalam bekerja. Dan 3) indikator-indikator *Need for Power*: a) pekerjaan yang menantang; b) keamanan kerja; c) kebebasan bekerja; d) kepercayaan lembaga untuk berkarya; dan e) penghargaan sesama rekan kerja.⁸

2. Kinerja dosen

Kinerja dosen diambil dan teori yang dikembangkan oleh Mitchel, T.R dan Larson, adapun penjabaran operasional variabel kinerja dosen menjadi lima dimensi kajian, yakni dimensi: a) kemampuan (*capability*); b) prakarsa inisiatif (*initiative*); c) ketepatan waktu (*time accuracy*); d) kualitas hasil kerja (*quality of work*); dan e) komunikasi (*communication*).⁹ Kinerja dosen ini diharapkan memberikan sumbangan yang signifikan dari beberapa variabel antara lain motivasi berprestasi.¹⁰

3. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan satu variabel bebas (*independent variable*) yaitu motivasi berprestasi (X) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja dosen (Y).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen tetap di IAIN Ar-Raniry berjumlah 343 orang. Dari jumlah populasi tersebut, dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin sampel dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat Kepercayaan 95%).¹¹

⁸ *Ibid*, 195-196.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode & D.* (Bandung: Alfabeta, 2006), 225.

¹⁰ *Ibid*, 230.

¹¹ Riduwan, *Metode Penelitian Administrasi ...*, 171.

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{343}{343.0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{345}{4,43}$$

$$= 77,427 \approx 77 \text{ responden}$$

Sampel penelitian diambil secara acak (*random*) dan proporsional. Secara proporsional, sampel diambil sesuai dengan jumlah populasi masing-masing fakultas di IAIN Ar-Raniry sebagai berikut ini:

Tabel 1
Populasi dan Sampel Penelitian

Nama Fakultas	Populasi	Sampel*1
Fakultas Syari'ah	69	16
Fakultas Tarbiyah	139	31
Fakultas Usuluddin	45	10
Fakultas Dakwah	51	11
Fakultas Adab	39	9
Jumlah	343	77

Sumber: Kabag. Kepegawaian Biro Rektor IAIN Ar-Raniry, 2012 (diolah)

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket berisi daftar pernyataan yang diisi oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”¹². Variabel penelitian dengan skala likert ini diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item *instrumen* yang berupa pernyataan. Selanjutnya untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

1. Selalu; skor 5
2. Sering; skor 4

¹² *Ibid*, 107.

3. Kadang-kadang; skor 3
4. Jarang; skor 2
5. Tidak pernah; skor 1

atau:

1. Sangat Setuju; skor 5.
2. Setuju; skor 4.
3. Ragu-ragu; skor 3
4. Tidak Setuju; skor 2
5. Sangat tidak setuju; skor 1

Untuk mencari hubungan antara variabel motivasi berprestasi (X) dan variabel kinerja dosen (Y) digunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Untuk mengukur signifikansi digunakan uji t dengan menggunakan *software computer* yaitu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17. Untuk memberi interpretasi terhadap kuat tidaknya hubungan kedua variabel tersebut digunakan pedoman seperti tertera pada tabel 2 berikut.¹³

Tabel 2
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Selanjutnya untuk menganalisis signifikansi dilakukan dengan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} untuk derajat kepercayaan 95% atau signifikansi 5% (0,05) uji 2 pihak dengan $dk = n-1$ ketentuan sebagai berikut: Jika $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka dinyatakan hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja dosen signifikan dan dapat digeneralisasikan untuk populasi dimana sampel diambil. Dan sebaliknya jika $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka dinyatakan hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja dosen tidak signifikan dan tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi.

¹³ Sugiono, Op. cit, 214.

B. Pembahasan

Skor hasil penelitian dari penyebaran angket dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 3
Skor terhadap Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Berprestasi (X)

No. Urut Responden	Skor Untuk Item Nomor:												Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	47
2	5	5	3	3	5	2	4	2	2	5	5	4	45
3	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	50
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	55
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	44
6	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	50
7	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	54
8	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	53
9	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	51
10	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	48
11	4	4	5	4	4	2	5	2	4	4	4	4	46
12	5	5	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	44
13	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	49
14	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	4	3	51
15	5	5	5	4	5	2	5	2	5	4	5	5	52
16	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	50
17	5	4	4	4	5	2	5	4	4	2	4	4	47
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	49
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	46
21	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	42
22	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	3	3	50
23	5	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	2	46
24	3	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	48
25	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	54
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	44
27	5	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	39
28	5	4	2	4	4	1	5	1	5	5	5	4	45

29	5	5	5	4	4	2	3	3	4	2	2	2	41
30	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	3	48

No. Urut Responden	Skor Untuk Item Nomor:												Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
31	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	52
32	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	52
33	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	52
34	5	5	5	5	4	2	4	3	4	5	4	2	48
35	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	53
36	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	41
37	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	42
38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	48
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	48
40	5	5	5	4	5	2	5	3	4	3	3	3	47
41	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	47
42	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	55
43	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	53
44	4	5	4	5	5	2	5	1	5	4	4	4	48
45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	55
46	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	45
47	5	5	5	5	4	2	5	2	5	5	4	4	51
48	5	5	4	3	5	3	5	3	5	2	4	4	48
49	5	5	4	3	5	3	5	3	5	2	4	4	48
50	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	54
51	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	54
52	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	45
53	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	48
54	5	5	5	5	3	4	1	5	2	4	3	3	45
55	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	2	48
56	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3	4	4	50
57	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	52
58	5	5	4	5	5	2	5	2	4	5	4	4	50
59	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	48
60	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	53

61	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	2	48
62	4	5	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	51
63	5	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	47
64	5	5	2	1	1	3	3	3	3	5	1	1	33
65	5	4	4	4	4	5	5	1	1	5	4	3	45

No. Urut Responden	Skor Untuk Item Nomor:												Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
67	5	5	3	4	4	1	5	2	1	5	3	1	39
68	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	50
69	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	47
70	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	52
71	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
72	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
74	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	3	50
75	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	53
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
77	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	3	46

Selanjutnya skor item variabel kinerja dosen dapat disajikan pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Skor Terhadap Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Dosen (Y)

No. Urut Responden	Skor Untuk Item Nomor:												Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	46
2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56
5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
6	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	56

9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
10	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	41
11	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	55
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
13	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	53
14	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	51
15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

No. Urut Responden	Skor Untuk Item Nomor:												Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
17	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	52
18	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	54
19	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	48
21	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	52
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
25	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	53
26	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	42
27	4	4	4	2	3	5	5	4	5	4	2	5	5	47
28	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
30	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	56
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
33	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	55
34	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	47
35	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	54
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
39	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	53
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
41	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	47

42	4	5	2	3	4	5	5	2	3	4	4	5	46
43	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	52
44	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	54
45	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	53
48	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	52
49	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	51
50	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	57
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
52	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	50
54	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55
No. Urut Responden	Skor Untuk Item Nomor:												Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
55	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	52
56	5	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	53
57	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	55
58	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	56
59	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	46
60	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	55
61	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
62	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	55
63	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	55
64	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	46
65	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	5	50
66	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
67	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	50
68	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	52
69	5	5	1	4	5	5	5	4	3	4	4	4	49
70	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
71	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	54
72	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
73	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
74	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	53
75	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	55

76	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	51
77	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52

Berdasarkan skor terhadap jawaban responden untuk variabel motivasi berprestasi dan kinerja dosen di atas, maka diolah dengan menggunakan SPSS ver. 17 sehingga menghasilkan tabel 5 koefisien korelasi sebagai berikut.

Tabel 5
 Proyeksi Hasil Korelasi Variabel Motivasi Berprestasi dan Kinerja Dosen IAIN Ar-Raniry

		Motivasi Berprestasi (X)	Kinerja Dosen (Y)
Motivasi Berprestasi (X)	Pearson Correlation	1	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
Kinerja Dosen (Y)	Pearson Correlation	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 5 tersebut di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,574. (lihat tabel 2) menunjukkan bahwa dua variabel tersebut berada pada tingkat hubungan “sedang”.

Selanjutnya untuk mengukur tingkat signifikansi dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
 Proyeksi Hasil Regresi Koefisien Korelasi Variabel Motivasi Berprestasi dan Kinerja Dosen IAIN Ar-Raniry

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.546	4.960		3.739	.000
	Kinerja Dosen (Y)	.578	.095	.574	6.077	.000

Dari tabel 6 di atas dapat di lihat harga t_{hitung} sebesar 6,077 selanjutnya nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan harga t_{tabel} . Untuk tingkat kepercayaan 95% (sig. 5%) uji 2 pihak (2-tailed) dan $dk = n - 1 = 76$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,992$. Dengan demikian harga t_{hitung} sebesar $6,077 > t_{tabel}$ sebesar 1,992 menunjukkan bahwa adanya hubungan secara signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen IAIN Ar-Raniry.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen IAIN Ar-Raniry, dengan notasi:

- H_a = ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen IAIN Ar-Raniry
 H_o = tidak ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen IAIN Ar-Raniry

Dengan kriteria:

- H_o diterima, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$
 H_a diterima, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

Atau:

- H_o diterima, jika $Sig. > \alpha (0,05)$ jadi H_a ditolak
 H_a diterima, jika $Sig. < \alpha (0,05)$ jadi H_o ditolak

Berdasarkan tabel 5 di atas dilihat bahwa koefisien korelasi pearson sebesar 0,574 yang berarti ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen, artinya apabila motivasi berprestasi meningkat maka akan meningkat pula kinerja dosen dan sebaliknya.

Selanjutnya signifikansi dapat dilihat dari tabel 6, dimana harga t_{hitung} sebesar 6,077 > harga $t_{tabel} = 1,992$., dengan tingkat kepercayaan 95% (sig. 5%) uji 2 pihak (2-tailed) dan $dk = n - 1 = 76$). Atau sig. 0,000 < $\alpha (0,05)$, maka H_a diterima (ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen IAIN Ar-Raniry).

C. Penutup

Peningkatan kinerja dosen tidak terlepas dari motivasi dosen untuk lebih berprestasi sehingga akan melahirkan sinerjitas dalam menggerakkan organisasi kampus ke arah yang lebih baik dan lebih bermutu. Motivasi berprestasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja dosen IAIN Ar-Raniry. Jika motivasi berprestasi ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja dosen

dan hubungan tersebut bermakna serta dapat digeneralisasikan.

Peningkatan kinerja dosen sangat penting dalam pencapaian tujuan perguruan tinggi. Diharapkan kepada seluruh dosen IAIN Ar-Raniry agar dapat meningkatkan motivasi berprestasi supaya terwujudnya kinerja dosen yang lebih baik. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi mahasiswa dan melahirkan lulusan yang berkualitas.

Daftar Pustaka

- Engkoswara. *Paradigma manajemen Pendidikan menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga, 2002.
- Fakry Gaffar, Mohammad. *Tantangan dan Arah Baru Bagi Manajemen LPTA*. Bandung: JKJP Bandung, 1996.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. *“Organization.”* Texas: Richard D. Irwi’ Inc. 1995
- Hanafiah, M. Jusuf. *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi* (Suatu Buku Pedoman Bagi Pengelola Perguruan Tinggi untuk meningkatkan mutu, Jakarta: Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri Wilayah Indonesia Barat, 1994.
- Handoko, T. H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2003.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. *Educational Administration: Theory Research, and Practice* (6 ed., international edition). Singapore: McGraw Hill Co, 2001.
- Priatno, Duwi. *SPSS untuk analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media, 2009.
- Riduwan. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3)*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Riduwan. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendid,kan Sosial, Ekonorrj Komunikasi dan Bisinis*. Bandung: CV Alfabeta, 2007.

Sallis Edward. *“Total Quality Management in Education.”* London: KocJi Page, 1993.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode & D.* Bandung: Alfabeta, 2009.

(Footnotes)

¹ Jumlah sampel penelitian ini setelah dilakukan pembulatan.