

MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DOSEN PAI FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Misnawati

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Kopelma Darussalam Kota Banda Aceh

ABSTRAK

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Keinginan yang timbul dalam diri dosen untuk selalu berprestasi disebut juga dengan motivasi berprestasi, yang akan mendorong dosen untuk selalu memberikan yang terbaik bagi peningkatan mutu Lembaga Perguruan Tinggi. Kinerja dosen merupakan penggerak utama (*prime mover*) bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh Lembaga Perguruan Tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Adakah pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Adapun hipotesisnya adalah Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 16, untuk menentukan ada tidaknya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh digunakan regresi linier dan rumus korelasi *product moment*. Sampel berjumlah 21 orang dengan menggunakan teknik *purposive random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur motivasi berprestasi dan kinerja dosen. Hasil penelitian diperoleh ada pengaruh motivasi berprestasi sebesar 71,8 % terhadap kinerja dosen. Persamaan regresi linearnya adalah $Y = 63,15 + 0,24 X$. Tanda positif menunjukkan bahwa motivasi berprestasi menunjukkan arah searah, artinya jika motivasi berprestasi naik maka motivasi kinerja dosen juga naik. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya.

A. Pendahuluan

Kinerja dosen merupakan penggerak utama (*prime mover*) bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh Lembaga Perguruan Tinggi. Baik buruknya kinerja dosen sangat ditentukan oleh berbagai faktor. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen adalah seberapa tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seorang dosen.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk bertindak, berbuat atau melakukan sesuatu dalam pemenuhan kebutuhannya. Keinginan yang timbul dalam diri dosen untuk selalu berprestasi atau biasa disebut dengan motivasi berprestasi, akan mendorong dosen tersebut untuk selalu memberikan yang terbaik bagi peningkatan mutu Lembaga Perguruan Tinggi tempat ia bekerja. Ia akan selalu berusaha mencari cara untuk melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan mutu Lembaga Perguruan Tingginya. Ia tidak akan puas dengan apa yang telah dapat dicapainya. Dalam dirinya selalu ada keinginan untuk meningkatkan apa yang sudah dicapainya. Dan akan berusaha dengan terus menerus untuk mendapatkan apa yang diinginkannya.

Jika motivasi seseorang untuk mencapai tujuan tinggi maka akan tinggi pulalah usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dosen yang memiliki motivasi berprestasi akan terlihat dari usaha-usahanya dalam melaksanakan tugas dengan selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik secara maksimal dan akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian salah satu upaya untuk peningkatan mutu Perguruan Tinggi dapat dilakukan dengan cara peningkatan kinerja dosen. Dalam peningkatan kinerja dosen diperlukan motivasi berprestasi.

Seorang dosen di samping dituntut berkompeten dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan juga ia akan dapat meningkatkan

mutu Lembaga Pendidikan tempat ia bertugas. Dari permasalahan-permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Pokok Permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Adakah pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Postulat dan Hipotesis

Adapun yang menjadi postulat atau anggapan dasar dalam penelitian ini adalah: motivasi sangat berpengaruh terhadap semangat bekerja seseorang.

Dengan postulat di atas, maka peneliti mengambil hipotesis penelitian sebagai berikut: “Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh”.

Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menjadi kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam kaitannya dengan motivasi berprestasi.

- b. Bagi dosen, dapat meningkatkan kompetensi dosen dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- c. Bagi Lembaga, dapat dijadikan bahan pemikiran dalam kegiatan seleksi penerimaan calon dosen, sehingga akan lahir dosen yang memiliki kemampuan akademik yang tinggi.
- d. Dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang berkenaan dengan motivasi berprestasi dan kinerja dosen.

Defenisi Operasional

Agar tidak terjadi kekeliruan dan kesalahpahaman dalam memahami pembahasan ini maka peneliti akan memberikan defenisi istilah dan defenisi oprasional terhadap kajian ini.

1. Motivasi Berprestasi

Secara sederhana motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau upaya

yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.¹

Sedangkan prestasi adalah hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya.²

Jadi motivasi berprestasi adalah keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Sedangkan yang dimaksud motivasi berprestasi dalam penelitian ini adalah motivasi yang mendorong seseorang berbuat lebih baik dari

¹Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 73.

²Nirmala, T. Andini dan Aditya A. Pratama, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Surabaya : Prima Media, 2003), hal. 326.

apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya yang dapat diukur melalui berusaha untuk unggul dalam kelompoknya, menyelesaikan tugas dengan baik, rasional dalam meraih keberhasilan, menyukai tantangan, menerima tanggung jawab pribadi untuk sukses, dan kepuasan pribadi.

2. Kinerja Dosen

Menurut Poerwadarminta kinerja adalah sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; dan kemampuan kerja.³ Berdasarkan pendapat tersebut maka kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil kerja atau kemampuan kerja seseorang.

Sedangkan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan.

Jadi yang peneliti maksud dengan kinerja dosen adalah hasil kerja berdasarkan penilaian terhadap dosen tentang tugas dan fungsi jabatannya sebagai seorang pendidik profesional yang digambarkan melalui beban kerja dosen yang mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan dan melakukan pengabdian kepada masyarakat dengan indikator kompetensi, kewajiban, ketaatan, kejujuran, dan kerja sama.

³ Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1993), hal. 236.

Hakikat Motivasi Berprestasi

Secara sederhana motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau upaya untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah daya penggerak dalam melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan.⁴ Adapun motivasi seseorang itu tergantung pada kekuatan dan motivasi dan dorongan itu sendiri dimana dorongan inilah yang menyebabkan seseorang itu berusaha mencapai tujuan baik sadar atau tidak sadar.⁵

Teori motivasi banyak dipelajari dalam ranah studi psikologi dan manajemen, karena teori ini berkaitan dengan perilaku individu. Salah satu dari teori tersebut adalah teori hirarki kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*). Tokoh yang cukup dikenal dalam teori ini adalah Abraham Maslow, seorang pioner dalam aliran psikologi humanistik. Menurutnya manusia memunculkan suatu perilaku didasarkan pada kebutuhan yang ada. Hirarki kebutuhan menurutnya meliputi lima bagian.⁶ Kelima bagian tersebut yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual atau dengan kata lain kebutuhan yang terdiri dari sandang, pangan, dan tempat berlindung.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompoknya, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

⁴ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 73

⁵ Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 181

⁶ Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi....*, hal. 193

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan skill dan potensi diri.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas terlihat bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia tersebut akan menjadi dasar lahirnya motivasi dalam melakukan setiap pekerjaan. Karena untuk memenuhi kebutuhan tersebut tentu saja manusia membutuhkan suatu usaha yang maksimal sebab tidak mungkin usaha tersebut akan terpenuhi dengan sendirinya tanpa ada usaha.

Sedangkan prestasi adalah hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya.⁷

Pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Biasanya motivasi berprestasi ditandai dengan upaya aktualisasi diri, keperdulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang rasional. Indikator dan aktualisasi diri adalah dedikasi, bertanggung jawab, independensi, percaya diri, dan kepuasan pribadi.

Motivasi berprestasi sangat penting artinya bagi seorang dosen karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka pekerjaan yang dilakukan dapat bersemangat dan bergairah untuk memperoleh suatu hasil yang optimal yang akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif.

Hakekat Kinerja Dosen

Pengertian kinerja menurut Poerwadarminta adalah (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, dan (3) kemampuan kerja.⁸ Sedangkan Whitmore mendefenisikan kinerja sebagai pelaksanaan

⁷Nirmala, T. Andini dan Aditya A. Pratama, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Surabaya : Prima Media, 2003), hal. 326.

⁸ Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1993), hal.

fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, seperti melakukan kebutuhan yang paling minim untuk berhasil.⁹

Berdasarkan pandangan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang berdasarkan standart kerja yang telah ditentukan.

Sedangkan dosen adalah pendidik professional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan.

Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta pengabdian kepada masyarakat berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidangnya yaitu ijazah bidang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh dosen sesuai dengan jenis, jenjang dan satuan pendidikan di tempat tugas, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas dan memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesian. Kualifikasi akademik dosen diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai bidang keahlian. Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

⁹Whitmore, John. *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, terj. Dwi Helly Purnomo, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), hal 104.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang termasuk dosen perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Penilaian ini mencakup aspek yang tidak hanya dilihat dari segi fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaannya.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas kinerja dapat dinilai dengan menentukan dan menetapkan sejumlah kriteria yang harus dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dengan adanya kriteria penilaian yang jelas maka akan memudahkan sistem penilaian kinerja itu sendiri dan akan memudahkan individu mencapainya.

Demikian pula halnya komponen penilaian kinerja dosen yang sesuai dengan tugas dan fungsinya yaitu pengajar, pemimpin, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, konselor, dan lain-lain. Semua penilaian tersebut digambarkan melalui beban kerja dosen yang mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja sekurang-kurangnya 12 SKS (Satuan Kredit Semester) dan sebanyak-banyaknya 16 SKS.

D. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung

¹⁰Suprihanto, John. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1988), hal. 7

jawab. Kinerja (performance) ini cenderung dipengaruhi berbagai faktor. Munie (1998: 1340) menyebutkan bahwa, “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan atau organisasi pemerintah dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan nonfinansial”

Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan, dan jaminan sosial. Sedangkan non finansial terdiri dari lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat pendukung. Baik tidaknya kinerja pegawai sebenarnya adalah rasa puas atau tidak puasnya pegawai terhadap kerja dan balas jasa yang diberikan oleh organisasi pemerintahan kepada pegawai itu sendiri. Semakin puas seseorang terhadap kerja dan balas jasa yang diberikan maka kinerja pegawai relatif baik atau sebaliknya.

Pada sistem kerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun kenyataannya kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain di luar faktor personal. Faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Pengamatan atau analisis manager tentang perilaku dan prestasi individu dalam bekerja memerlukan pertimbangan ketiga perangkat variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu dan hal-hal yang dikerjakan oleh pegawai bersangkutan. Ketiga variabel tersebut dikelompokkan dalam variabel individu, psikologis dan keorganisasian yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel individu meliputi kemampuan, ketrampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/demografis: usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dan pendidikan. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, dan supervisi.

Sedangkan Handoko¹¹ menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat bekerja, di mana yang secara langsung mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan unsur-unsur yang dapat digolongkan dalam lingkungan kerja.

2. Kompensasi.

Masalah kompensasi bukan saja mempunyai arti yang penting terhadap dorongan utama seseorang untuk bekerja tetapi juga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan sangatlah besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan sebab menyangkut kebutuhan hidupnya dan keluarga. Kompensasi menurut Handoko adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.¹²

3. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan segala sesuatu yang erat kaitannya dengan sikap mereka terhadap pekerjaan yang dilaksanakan apabila berhasil dengan baik dan mendapat pujian yang karyawan tersebut cenderung merasa puas.

4. Disiplin.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Usaha-usaha untuk mencapai tujuan sering tidak tercapai secara maksimal jika karyawan dalam bekerja kurang mematuhi

¹¹Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Fak. Ekonomi UGM, 2001), hal. 137

¹² Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia...*, hal. 155.

peraturan yang ada dan kurang disiplin dalam menjalankan tugas sebagaimana yang telah ditetapkan.

E. Hubungan Motivasi berprestasi dengan Kinerja Dosen

Motivasi berprestasi adalah sebuah keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan atau mencapai hasil yang telah ditetapkan. Biasanya motivasi berprestasi ditandai dengan upaya aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang rasional. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) yang dilakukan dapat bersemangat dan bergairah untuk memperoleh suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi berprestasi adalah sebuah modal yang handal dalam menghasilkan suatu hasil kerja yang maksimal. Keinginan yang kuat, semangat yang tinggi, dan gairah untuk mendapatkan hasil, dibaringi dengan sikap tahan akan tantangan, tentu akan menghasilkan sebuah kerja yang cukup maksimal.

F. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian yang diambil adalah penelitian survei. Penelitian survei merupakan suatu penelitian kuantitatif yang menggunakan pertanyaan terstruktur atau sistematis yang sama kepada sampel penelitian.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di lingkungan prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh baik yang PNS maupun Non

PNS. Jumlah dosen PNS 31 orang dan non PNS 3 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil secara *purposive random sampling* yaitu berjumlah 21 orang.

Pengambilan sampel dengan teknik penentuan sampel ini dengan pertimbangan tertentu. Dosen yang diambil sebagai sampel adalah dosen-dosen yang tercantum namanya di SK Dekan FTK . Kemudian pengambilan sampel tersebut di acak (random) tanpa mempertimbangkan atau memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Pengambilan sampel acak ini dilakukan terhadap dosen yang mengajar di prodi PAI yang ada di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, sehingga didapatkan dosen Prodi Pendidikan Agama Islam sebagai sampel dalam penelitian ini.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga mudah diolah.¹³

Adapun instrument yang digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi dan kinerja dosen dalam penelitian ini adalah kuestioner berskala Likert dengan rentang skor 1 - 5.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum proses pengumpulan data dimulai, peneliti terlebih dahulu membuat angket atau kuisisioner tentang motivasi berprestasi dan kuisisioner tentang kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar- Raniry Banda Aceh. Sebelum instrument penelitian dibuat, terlebih dahulu peneliti

¹³ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hal. 136.

membuat kisi-kisi instrument atau kuisisioner setelah itu dibuatlah butir-butir item soal.

Kuisisioner yang telah jadi kemudian dilakukan validasi dengan validitas internal terhadap para pakar dan validitas eksternal terhadap ujicoba objek penelitian dan dihitung dengan rumus alpha cronbach. Kemudian dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus KR-20. Butir-butir yang telah valid kemudian dipakai dalam kuisisioner yang akan diberikan kepada objek penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16, untuk menentukan ada tidaknya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh digunakan regresi linier dan rumus korelasi *product moment*.

G. Hasil Penelitian

1. Sumber Data Penelitian

Sumber data pada penelitian ini adalah dosen yang mengajar di prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry. Jumlah dosen yang diambil untuk diambil data adalah 21 orang, data diperoleh berdasarkan respon dari kuisisioner yang diberikan.

2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan memberi kuisisioner kepada dosen yang berjumlah 21 orang, dosen yang diberikan kuisisioner adalah dosen yang mengajar prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry. Kuisisioner yang diberikan ada dua yaitu untuk mengungkap motivasi berprestasi yang berjumlah 32 butir soal dan kinerja dosen yang berjumlah 36 butir soal. Kedua kuisisioner tersebut menggunakan skala *Likert* dengan respon SS, S, RR, TS dan STS dengan skor 1-5. Butir soal dirancang untuk mengungkap

motivasi berprestasi dan kinerja dosen ada yang favorabel dan unfavorabel.

I. Hasil Lapangan

Hasil respon kuestioner yang dikumpulkan berjumlah 21, kemudian lembaran kuestioner diperiksa ada yang rusak atau tidak. Setelah semua terkumpul lengkap sesuai jumlah, maka hasil respon tersebut dimasukkan satu persatu sebagai data dengan bantuan program *excel*. Setelah dimasukkan sesuai dengan dengan butir soal favorabel dan butir soal unfavorabel, kemudian hasilnya dijumlah. Jika jawaban untuk favorabel maka yang menjawab mendapat skor SS= 5, S= 4, RR= 3, TS= 2 dan STS= 1. Jika jawaban untuk butir soal unfavorabel maka yang menjawab mendapat skor STS= 5, TS= 4, RR= 3, S= 4 dan SS= 1. Langkah selanjutnya setelah dijumlahkan hasil tersebut dicari persentase dengan menggunakan rumus : $P = \frac{f}{N} \times 100\%$. Rumus persentase digunakan karena jumlah soal pada kedua kuestioner tidak sama jumlahnya. Hasil penjumlahan dan persentase dosen dari kedua kuestioner tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1

Hasil Respon Dosen Prodi PAI dari Kuestioner Motivasi Berprestasi dan Kinerja Dosen

No	Motivasi Berprestasi		Kinerja Dosen	
	Jumlah	%	Jumlah	%
1	148	92.5	152	84.4
2	128	80	151	83.9
3	140	87.5	142	78.9
4	122	76.3	149	82.8
5	147	91.9	162	90
6	123	76.9	137	76.1
7	132	82.5	132	73.3
8	138	86.3	149	82.8
9	147	91.9	163	90.6
10	125	78.1	147	81.7
11	137	85.6	163	90.6
12	98	61.2	117	65
13	139	86.9	158	87.8
14	117	73.1	133	73.9
15	114	71.2	154	85.6

16	141	88.1	166	92.2
17	120	75	136	75.6
18	136	85	154	85.6
19	137	85.6	159	88.3
20	144	90	147	81.7
21	147	91.9	157	87.2

Berdasarkan hasil tabel diatas maka yang data dimasukkan ke dalam program SPSS adalah hasil dari persentase. Dari hasil SPSS di peroleh mean dari Motivasi Berprestasi (x) sebanyak 82.7381 dan Deviasi Standar sebanyak 8.23763 sedangkan Mean dari Kinerja Dosen (y) sebanyak 82.7619 dan Deviasi Standar sebanyak 6.91581. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2

Mean dan Deviasi Standar dari Motivasi Berprestasi dan Kinerja Dosen varibel

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
kinerja dosen	82.7619	6.91581	21
motivasi berprestasi	82.7381	8.23763	21

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mean dari motivasi berprestasi lebih rendah daripada mean dari kinerja dosen, dan

deviasi standar motivasi berprestasi lebih tinggi daripada deviasi standar kinerja dosen.

Tabel 3
Hasil Korelasi antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Dosen

	Variable	kinerja dosen	motivasi berprestasi
Pearson Correlation	kinerja dosen	1.000	.718
	motivasi berprestasi	.718	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja dosen	.	.000
	motivasi berprestasi	.000	.
N	kinerja dosen	21	21
	motivasi berprestasi	21	21

Berdasarkan tabel di atas hubungan atau korelasi dengan menggunakan rumus korelasi product moment , maka diperoleh dari kedua variabel tersebut yaitu motivasi berprestasi dan kinerja dosen adalah sebesar 0,718 dan signifikansi yang diperoleh 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan yaitu 95 % atau $\alpha = 0,05$.

Tabel 4
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.490	4.93649

a. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi

Berdasarkan tabel model summary di atas diperoleh koefisien determinansi yaitu R^2 sebesar 0,718 dan standar error sebesar 4,93649.

Tabel 5
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	493.560	1	493.560	20.254	.000 ^a
Residual	463.009	19	24.369		
Total	956.570	20			

a. Predictors: (Constant), motivasi berprestasi

b. Dependent Variable: kinerja dosen

Dari tabel anova di atas diperoleh F hitung sebesar 20,254 dengan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000.

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.867	11.139		2.951	.008
motivasi berprestasi	.603	.134	.718	4.500	.000

a. Dependent Variable: kinerja dosen

Berdasarkan tabel di atas diperoleh untuk konstanta t sebesar 2,951 dan signifikansinya sebesar 0,008. dan untuk motivasi berprestasi t sebesar 4,500 dan signifikansinya sebesar 0,000.

Tabel-tabel di atas merupakan hasil perolehan berdasarkan dari output program SPSS versi. 16.

I. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier dan rumus korelasi *product moment* pada program *SPSS 16.0 for windows*. Korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kaitan antargejala antara motivasi berprestasi dan kinerja dosen. Dan analisis regresi digunakan untuk memprediksi atau meramalkan kedua variabel tersebut.

Dari hasil output SPSS sudah diperoleh hasil yang terdapat pada tabel 2, 3, 4, 5 dan 6. Berdasarkan hasil analisis SPSS, maka dapat melakukan uji hipotesis yang menyatakan model yang didapatkan bentuknya linear atau tidak secara langsung. Hipotesis untuk menguji linearitas adalah sebagai berikut :

H_0 = tidak ada hubungan linear antara motivasi berprestasi dan kinerja dosen

H_a = ada hubungan linear antara motivasi berprestasi dan kinerja dosen

Dalam output diperoleh nilai $F_{hit} = 20.254$ (dalam ANOVA) sedangkan $F_{tab (1-\alpha)(16,3)} = 8,63$ (tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5 %) karena nilai $F_{hit} > F_{tab}$, dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak. Artinya ada hubungan linear antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen. Hasil ini dapat dilihat juga pada nilai sig sebesar 0,000 yang artinya signifikan pada taraf signifikansi 1% . Pada tabel 4 Model Summary, diperoleh $R^2 = 0,718$, artinya variabel motivasi berprestasi dapat menerangkan variabilitas sebesar 71,8 % dari kinerja dosen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain.

Untuk pengujian signifikansi koefisien regresi dapat dilakukan dengan melihat hasil pada tabel 6 yaitu :

1. Untuk konstanta

Pengujian koefisien regresi untuk konstanta dengan merumuskan hipotesis seperti berikut :

H_0 : koefisien regresi tidak signifikan

H_a : koefisien regresi signifikan

Pada taraf signifikansi 5% nilai t tabel atau $t_{0,025;19} = 2,093$ dan t hitung = 0,756. Karena t hitung < t tabel maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak dapat ditolak, artinya konstanta tidak berpengaruh secara statistik pada kinerja dosen.

2. Untuk Motivasi berprestasi

Hipotesis H_0 : koefisien regresi tidak signifikan

H_a : koefisien regresi signifikan

Pada taraf signifikan 5% nilai t tabel = 2,093 dan t hitung = 4,500. Berdasarkan nilai tersebut jika t hitung > t tabel yaitu $4,500 > 2,093$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu koefisien regresi signifikan. Jadi dapat diartikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara statistik pada kinerja dosen. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai sig.= 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5%.

J. Pembuktian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, digunakan ketentuan sebagai berikut :

1. Terima hipotesis nol (H_0) jika; r hitung < r tabel
2. Terima hipotesis alternatif (H_a) jika; r hitung > r tabel

Berdasarkan hasil SPSS pada tabel 3 diketahui bahwa r hitung sebesar 0,718 dan r tabel sebesar 0,433, maka r hitung $>$ r tabel yaitu 0,718 $>$ 0,433 maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Yaitu ada hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry.

Pengujian hipotesis dapat dilihat juga pada nilai Sig (*1-tailed*) = 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, H_0 ditolak, yang artinya Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Ada pengaruh motivasi berprestasi sebesar 71,8 % terhadap kinerja dosen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain. Persamaan regresi linearnya adalah $Y = 63,15 + 0,24 X$. Tanda + pada variabel motivasi berprestasi menunjukkan arah searah, artinya jika motivasi berprestasi naik maka motivasi kinerja dosen juga naik.

J. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi data, disimpulkan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja dosen. Jika motivasi tinggi maka kinerja dosen prodi PAI FTK UIN Ar- Raniry juga tinggi. Hal ini berdasarkan hasil yang diperoleh ada pengaruh motivasi berprestasi sebesar 71,8 % terhadap kinerja dosen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain. Persamaan regresi linearnya adalah $Y = 63,15 + 0,24 X$. Tanda positif menunjukkan bahwa motivasi berprestasi menunjukkan arah searah, artinya jika motivasi berprestasi naik maka motivasi kinerja dosen juga naik.

K. Daftar Pustaka

- Djaali dan Muljono, Pudji, 2004. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Cet. II, Jakarta: PPs UNJ
- Gachter, Simon and Falk, Annin, 2000. *Work Motivation, Institutions and Performance, The Participant of the First Asian Conference on Eperimental Business*, Research at the Hongkong University of Science and Tehnology, Working Paper.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Fak. Ekonomi UGM.
- Haryono, A, 2000. *Analisis Masalah Kinerja dan Kebutuhan Pelatihan*, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S, P., 2001. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- James A. Black dan Dean J. Champion, tt. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*, Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat, 1984. *Dasar-dasar Motivasi*, Bandung: Sumur Bandung.
- Nirmala, T. Andini dan Aditya A. Pratama, 2003, *Kamus Bahasa Indonesia*, Surabaya: Prima Media
- Poerwadarminta, 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Rao, T. V., 1986. *Penilaian Prestasi Kerja*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Ruky, Achmad S, 2001. *Performan Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sardiman, AM, 2003. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Suharsimi Arikunto, 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprihanto, John, 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Thoha, Miftah, 2004. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyusumijo, 1997. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Cetakan III, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wijaya, AW, 1996. *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*, Jakarta: Akademika Persindo.
- Whitmore, John, 1997. *Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, terj. Dwi Helly Purnomo, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.