

IMPLEMENTASI TEORI HIERARKI ABRAHAM MASLOW DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN UNISNU JEPARA

Khoirul Muslimin

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UNISNU Jepara
Jl. Taman Siswa (Pekeng) Tahunan Jepara
muslimin@unisnu.ac.id

Abstract

Motivation for lecturers is very important to increase the work spirit and motivation related to an encouragement that comes out from one's self to perform the whole duty based on the responsibility of each. For a lecturer, the duty and responsibility are seen in implementing Tri Dharma Perguruan Tinggi. The hypotheses can be taken is a lecturer who has a high work motivation will result a high performance also. Motivation is a desire in a person that causes the person to take an action. There are five needs expressed by Abraham Maslow. They are: (1) physiological needs; (2) safety needs; (3) social belonging needs; (4) esteem needs ; and (5) self-actualization needs. The purpose of this study is to test and analyze the implementation model of Abraham Maslow's Hierarchy of Needs in increasing the motivation of lecturer's performance at Unisnu Jepara. The sampling technique of this study is using purposive sampling technique. It is taking data by sampling based on certain considerations. The output of this study is the publication of scientific journal.

Keywords: Implementation, Theory, Hierarchy, Abraham Maslow, Performance

Abstrak

Motivasi bagi dosen sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja, motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (dosen). Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hipotesa yang dapat diambil adalah dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Ada lima kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow yaitu (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan cinta dan memiliki-dimiliki; (4) Kebutuhan Penghargaan; dan (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri. Tujuan penelitian ini menguji dan menganalisis Model Implementasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Dosen di Unisnu Jepara. Teknik pengambilan sampling teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun luaran dari penelitian ini adalah publikasi jurnal ilmiah.

Kata kunci : *Implementasi, Teori, Hierarki, Abraham Maslow, Kinerja*

A. PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk di dunia semakin tahun semakin bertambah. Pada zaman moderen sampai kira-kira tahun 1650 saja jumlahnya sekitar 500 juta jiwa (Abu Ahmadi, 2003:20). Sejak zaman itulah pertumbuhan penduduk dunia semakin cepat. Begitu juga di Indonesia khususnya penduduk Jawa. Terlepas dari masalah kepadatan penduduk pulau Jawa, orang Jawa memiliki sebuah kebudayaan yang sangat luar biasa yang tidak dimiliki oleh penduduk pulau lain.

Kualitas pendidikan tinggi sangat dipengaruhi oleh dosen, mahasiswa, dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan 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.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi. (Trianto 2006).

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan tinggi adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik tinggi mencakup tantangan

pribadi, kompetensional pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi, kinerja dosen menjadi penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga perguruan tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (dosen) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun tugas dosen berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya Pasal 3 disebutkan Tugas pokok Dosen adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. (Mangkunegara, 2004)

Perilaku individu seorang dosen dalam mencapai prestasi apa yang dikerjakan dipengaruhi oleh faktor individu, psikologi dan organisasi. Adapun faktor-faktor kinerja tersebut antara lain meliputi pengalaman, ketrampilan, usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, tanggung jawab, kepuasan kerja, kepemimpinan, imbalan, supervisi, kondisi kerja, dan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi kerja yaitu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas pembelajaran. mengemukakan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab

masing-masing (dosen). Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hipotesa yang dapat diambil adalah dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. (Duncan dalam Uno, 2007)

Selain itu konsep motivasi juga digunakan untuk menunjukkan arah perilaku. Untuk memotivasi individu, perlu diketahui seberapa besar tingkat kebutuhan individu. Kebutuhan merupakan kekurangan yang dirasakan seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosiologis. Perbedaan kebutuhan individu dalam kelompok harus dipertimbangkan oleh perguruan tinggi dalam upaya memotivasi dosen dalam melakukan intensitas kerja.

Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang positif di bidang manajemen organisasi adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Pemikiran Maslow tentang teori hierarki kebutuhan individu sudah dikenal luas, namun aplikasinya untuk kepentingan pendidikan tampaknya belum mendapat perhatian penuh. Ada 5 (lima) kelompok kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow yaitu : (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan cinta dan memiliki-dimiliki; (4) kebutuhan penghargaan; dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. (Alex, 2003).

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi dalam bentuk memotivasi para dosen, dalam rangka pencapaian perkembangan diri mahasiswa, perguruan tinggi seyogyanya menyediakan dan memenuhi berbagai fasilitas pembelajaran, dengan demikian pembelajaran akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan deskripsi diatas, maka penulis akan melakukan penelitian "Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Unisnu Jepara" Penulis ingin menggali pengaruh motivasi pada peningkatan kerja dosen di Unisnu Jepara

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono(2012) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, yaitu Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum, dan Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Unisnu Jepara. Analisis data memberikan hasil X terhadap Y.

.Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 47 responden. Kemudian nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai dengan baris n dan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$). Pengujian validitas, kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2005).

Sebelum kuesioner dipergunakan untuk penelitian terlebih dahulu diujicobakan kepada 47 tenaga pengajar di Yayasan Nurul Huda Kabupaten Demak. Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Variabel motivasi (X) sebagai variabel independen sedangkan kinerja dosen Unisnu Jepara (Y) sebagai variabel dependen, dengan sampel sebesar 47 responden.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji coba kuesioner variabel motivasi, data tersebut dianalisis dengan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 17. Hasilnya sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji coba validitas (output) pada tabel 5.6. tersebut menunjukkan dari 33 item pertanyaan dapat diketahui r hitung terendah adalah 0,003 dan r hitung tertinggi adalah 0,807 bila dibandingkan dengan nilai r dalam tabel untuk N=47 pada taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95% yaitu 0,288, sehingga diperoleh hasil 27 item pertanyaan dinyatakan valid dan 6 item pertanyaan atau indikator dinyatakan tidak valid (XI.4, XI.5, XI.6, XI.13, XI.18, dan XI.19) pada variabel motivasi (X) yang menunjukkan r hitung $<$ r tabel. Selanjutnya tiga item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dalam pengukuran pada uji coba kuesioner akan dibuang dan yang digunakan dalam pengukuran atau uji validitas adalah item-item pertanyaan atau indikator-indikator

pada variabel yang sudah dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji coba validitas (output) pada tabel 5.7. tersebut menunjukkan dari 29 item pertanyaan dapat diketahui r hitung terendah adalah 0,296 dan r hitung tertinggi adalah 0,744 bila dibandingkan dengan nilai r dalam tabel untuk $N=47$ pada taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95% yaitu 0,288, sehingga diperoleh hasil 29 item pertanyaan dinyatakan valid pada variabel motivasi (X) yang menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Sehingga semua item pertanyaan dapat digunakan dalam pengukuran atau uji validitas.

1. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama, maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel.

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas variabel motivasi adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu $0,918 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian bersifat reliabel. Untuk selanjutnya variabel tersebut layak digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5.9. di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja dosen Unisnu Jepara mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu $0,921 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian bersifat

reliabel. Untuk selanjutnya variabel tersebut layak digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independen) yaitu motivasi (X) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja dosen Unisnu Jepara (Y). Besarnya pengaruh variabel independen (motivasi) dengan variabel dependen (kinerja dosen Unisnu Jepara) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linear sederhana.

Hasil pengolahan data regresi linear sederhana disajikan pada tabel 5.10. dibawah ini.

3. Koefisien Determinasi

Pada tabel 5.10. besarnya R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah 0,349. Artinya pengaruh variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja dosen Unisnu Jepara) adalah $0,349 \times 100\% = 34,9\%$ dan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Kelinearan Regresi Sederhana

Dari ANOVA atau F-test diperoleh F hitung adalah 24,095 dan berdasarkan table df didapat df pembilang 1 dan df penyebut 32, dengan $\alpha=0,05$, maka didapat F table sebesar 4,055 dan pada table sig. dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $24,095 > 4,055$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga model regresi linear dapat digunakan untuk menentukan pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen Unisnu Jepara.

Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang positif di bidang manajemen organisasi adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi.

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow diaplikasikan dalam pendidikan, diharapkan dapat mengoptimalkan motivasi kerja dosen di Unisnu khususnya pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen Unisnu Jepara memiliki pengaruh yang positif terlihat dari besarnya prosentase yaitu 34,9%. Hal ini terjadi karena motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen Unisnu Jepara. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja para dosen.

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Unisnu Jepara sebesar 34,9% artinya sumbangan pengaruh dari motivasi (X) terhadap kinerja dosen Unisnu Jepara (Y) sebesar 34,9% sedangkan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian motivasi dapat mengupayakan kinerja dosen Unisnu Jepara agar menjadi lebih baik. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan disiplin waktu kerja dan meminimalisasi absensi dosen.

Kualitas pendidikan tinggi sangat dipengaruhi oleh dosen, mahasiswa, dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling

tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Jika kinerja dosen Unisnu Jepara dapat meningkat maka kualitas pembelajaran di perguruan tinggi juga dapat meningkat.

D. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah terdapat pengaruh positif sebesar 34,9% antara motivasi terhadap kinerja dosen Unisnu Jepara. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Unisnu Jepara sebesar 34,9% artinya sumbangan pengaruh dari motivasi (X) terhadap kinerja dosen Unisnu Jepara (Y) sebesar 34,9% sedangkan sisanya sebesar 65,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kualitas pendidikan tinggi sangat dipengaruhi oleh dosen, mahasiswa, dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Diharapkan dosen Unisnu dapat mengoptimalkan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen Unisnu Jepara khususnya pada dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyenda. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Bappeda Malang*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta. ANDI.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. BPF.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melvin. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. PG. Rajawali II Subang*
- Mendari, As. 2010. *Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Meningkatkan dalam meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. Widya Warta No. 01 Tahun XXXIV*
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sobur, Alex. 2009. *Psikologi Umum*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D)*. Bandung. Alfabeta.
- Trianto dan Tutik, Titik Triwulan. 2006. *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yusuf LN, Syamsu dkk. 2013. *Teori Kepribadian*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.