

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DOSEN PERGURUAN TINGGI YLPTK-SB**

TESIS



**OLEH
FEBRY CORINA
NIM 1103628**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Febry Corina 2013: The Effect of Achievement Motivation and Organizational Climate On The Job Satisfaction Lecturer High School YLPTK-SB. Graduate. Padang State University

Phenomena in the low job satisfaction lecturer. Dissatisfaction in lecturers will cause symptoms that are not constructive, as lecturers late for work, start hour lesson is not in accordance with the time, the lack of preparation and development changes, not serious in implementing the tasks and low work ethic. The purpose of this study was (1) The effect of achievement motivation on teacher job satisfaction (2) The effect of organizational climate on job satisfaction lecturer (3) Effect of achievement motivation and organizational climate jointly on job satisfaction of teachers (4) Effect of achievement motivation through organizational climate to job satisfaction lecturer in Health Personnel Education Foundation of West Sumatra

Type of research is causative. The population in this study is a lecturer fixed and variable numbering 100 people. Stratified sampling technique using proportional random sampling. The number of samples in the study of 52 people. Instrument of data collection using questionnaires with Likert scale. Data analysis techniques (1) a description of the data, (2) Test requirements analysis, (3) test the hypothesis, t test and f.

The results portray that (1) Achievement motivation directly affects job satisfaction $t_{count} > t_{table}$ (4,991 > 1.684), descriptively that motivation achievement categorized as good, (2) organizational climate directly affect job satisfaction because $t_{count} > t_{table}$ (4.855 > 1.684) in descriptive categories that include good organizational climate, (3) indirectly influence achievement motivation on job satisfaction through organizational climate for $P_{yx2} = (0,655)$. $(0,566) = 0,370$. Suggestions that can be expressed as follows: Efforts to improve achievement motivation can be improved to better implement, so that the creation of a good spirit in carrying out the work will be accomplished.

ABSTRAK

Febry Corina 2013: Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi YLPTK-SB. Pascasarjana. Universitas Negeri Padang

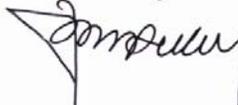
Fenomena di lapangan yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dosen. Ketidakpuasan pada dosen akan menimbulkan gejala-gejala yang tidak konstruktif, seperti dosen terlambat datang ke kantor, memulai jam pelajaran tidak sesuai dengan waktunya, persiapan mengajar yang kurang adanya perubahan dan pengembangan, tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas serta rendahnya motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah (1) Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dosen (2) Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen (3) Pengaruh motivasi berprestasi melalui iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap dan tidak tetap yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified proporsional random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 52 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert. Teknik analisis data (1) deskripsi data, (2) Uji persyaratan Analisis, (3) uji hipotesis, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa (1) Motivasi berprestasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,991 > 1,684), secara deskriptif bahwa motivasi berprestasi termasuk kategori baik, (2) Iklim organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,855 > 1,684) secara deskriptif bahwa iklim organisasi termasuk kategori baik, (3) Pengaruh tidak langsung motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja melalui iklim organisasi sebesar $P_{X_1X_2} \cdot P_{YX_2} = (0,655) \cdot (0,566) = 0,370$. Saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut: Upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi dapat di tingkatkan menjadi lebih baik melaksanakan, sehingga terciptanya semangat yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang akan di capai.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

✓ Mahasiswa : **FEBRY CORINA**
 NIM. : 1103628

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I		<u>16-0-2013</u>
<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> Pembimbing II		<u>16-0-2013</u>

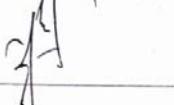
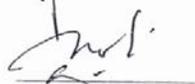

 Direktur Program Pascasarjana
 Universitas Negeri Padang


Prof. Dr. Agus Irianto
 NIP. 19540830 198003 1 001
 PLT. SK Nomor: 187/UN35/KP/2013
 Tanggal 23 Juli 2013

Ketua Program Studi/Konsentrasi


Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
 NIP. 19550921 198303 1 004

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Jasrial, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **FEBRY CORINA**

NIM. : 1103628

Tanggal Ujian : 2 - 8 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul "**Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi YLPTK-SB**" ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2013
Saya yang menyatakan

METERAI
TEMPEL
PENGESAHAN
B7F47ABF35680808
6000
DUP
Febry Corina

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **”Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi YLPTK-SB** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, sebagai pembimbing I, dan Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd, Dr.Ahmad Subandi,M.Pd, dan Dr. Jasrial, M.Pd sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini..
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan

program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala Kopertis Wilayah X yang memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat yang memberikan bantuan dan partisipasi dalam menyelesaikan Magister Pendidikan.
7. Suami dan Anak-Anak tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan kuliah ini
8. Rekan-rekan mahasiswa AP 2011 program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Allamin.

Penulis

Febry Corina

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	15
1. Teori Model kepuasan kerja dosen	15
2. Kepuasan Kerja	17
3. Motivasi Berprestasi	26
4. Iklim Organisasi	34
B. Penelitian Relevan	39
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Hipotesis	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	49
B. Wilayah Penelitian.....	49
C. Populasi dan Sampel.....	50
D. Definisi Operasional.....	54
E. Instrumen Penelitian.....	56
F. Uji Coba Instrumen.....	57
G. Teknik Analisis Data.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif.....	64
B. Persyaratan Analisis.....	71
C. Analisis Jalur.....	73
D. Pengujian Hipotesis.....	81
E. Pembahasan.....	84
F. Keterbatasan Penelitian.....	88

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	90
B. Implikasi.....	90
C. Saran.....	95

DAFTAR RUJUKAN	102
-----------------------------	-----

DAFTAR LAMPIRAN	104
------------------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Populasi Penelitian di Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat.....	50
2. Sebaran Populasi Penelitian Berdasarkan Strata.....	52
3. Rincian Ukuran Sampel Penelitian	53
4. Distribusi Sampel.....	54
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian dan Komposisi Jumlah Butir Pernyataan ..	57
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	58
7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	59
8. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	65
9. Tingkat Pencapaian Responden setiap Indikator Kepuasan Kerja.....	66
10. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi	67
11. Tingkat Pencapaian Responden setiap indikator Motivasi Berprestasi	68
12. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi.....	69
13. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Iklim Organisasi	70
14. Uji Normalitas Data	71
15. Hasil Uji Linearitas variabel X_1 terhadap Variabel Y	72
16. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y.....	73
17. Hasil Uji F	74
18. Koefisien Jalur Sub Struktural I.....	75
19. Hasil Uji F	77
20. Koefisien Jalur Sub Struktural II	78
21. Hasil uji F.....	79
22. Koefisien Jalur Sub Struktural III	80
23. Ringkasan Koefisien Langsung dan Tidak Langsung.....	83
24. Komposisi Distribusi variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel Y ...	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen	9
2. Herzberg Two Factor Teory.....	17
3. Kerangka Pemikiran.....	48
4. Kepuasan Kerja.....	65
5. Motivasi Berprestasi	67
6. Iklim Organisasi.....	69
7. Hasil Analisis Sub Struktural 1	76
8. Hasil Analisis Sub Struktural 2.....	78
9. Hasil Analisis Sub Struktural 3.....	81
10. Hubungan Kausal Empiris Variabel X1 dan X2 terhadap Y	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisioner Uji Coba Instrumen	99
2. Tabulasi Uji Coba Instrumen	110
3. Output Uji Coba Instrumen	113
4. Kuisioner penelitian	122
5. Tabulasi Penelitian	131
6. Output Analisis penelitian	137
7. Kontribusi Relatif X1 dan Efektif Variabel Bebas Terhadap Y.....	145
8. Izin Penelitian	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mencerdaskan kehidupan bangsa adalah amanah pembukaan UUD 1945 yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah dan masyarakat. Dengan kecerdasan berbagai masalah serta tantangan dengan mudah dapat diatasi. Kecerdasan dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun non formal. Berbagai kegiatan seminar dan melalui media masa dapat diketahui bahwa banyak negara maju seperti Singapura, Malaysia, Jepang, Korea yang memiliki sumber daya alam terbatas ternyata mampu mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Negara-negara tersebut sangat memperhatikan mutu pendidikan sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Bermacam-macam jenjang pendidikan yang diterapkan banyak negara sebagian besar dibagi dalam 3 tahap yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Sebagai suatu sistem pendidikan mempunyai berbagai subsistem. Subsistem yang dominan mempengaruhi mutu pendidikan adalah tenaga pendidik baik di tingkat dasar maupun per dosenan tinggi, karena tenaga pendidik yang dalam fungsi dan tugasnya berinteraksi langsung dengan peserta didik.

Dosen mempunyai peran yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Tugas dosen adalah membelajarkan mahasiswa. Oleh karena itu, hasil dan mutu pendidikan tergantung pada kualitas dan kinerja yang diperankan oleh dosen, tentunya seiring dengan usaha aktif yang ditunjukkan oleh mahasiswa sebagai objek pendidikan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang dosen sangat mempengaruhi penampilan kerjanya. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Lunenburg dan Ornstein (2000:125) bahwa terdapat korelasi yang positif antara kepuasan kerja dengan penampilan kerja. Dosen yang merasa puas dengan hasil kerjanya lebih memiliki penampilan pada level yang lebih tinggi dibandingkan dengan pendidik yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja perlu mendapat perhatian yang serius oleh pengelola pendidikan. Perhatian yang diberikan akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Dosen yang merasa puas dalam bekerja diduga akan bekerja dengan baik karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, penuh inisiatif dan kreatif dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila dosen tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya diduga akan menimbulkan hal-hal yang akan merugikan bagi proses pendidikan karena rendahnya kualitas kerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek psikis, fisik dan situasi lingkungan yang membuat seseorang mengatakan "saya merasa puas dengan pekerjaan saya". Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa senang, lega dan puas akan kondisi kerja, kondisi yang dapat memenuhi segala kebutuhan mereka. Dosen akan merasa puas jika apa yang dikerjakannya dianggap telah memenuhi harapannya dan

sesuai dengan tujuan ia bekerja. Harapan-harapan ini bukan hanya datang dari diri sendiri dan dari pekerjaannya tetapi juga dari lingkungannya.

Kepuasan kerja dosen pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Dosen akan merasa senang dan puas apabila adanya kerjasama yang harmonis, baik antara yayasan dengan staf, pimpinan dengan dosen, atau dosen sesama dosen. Sikap saling menghargai, saling terbuka, rasa toleransi dan saling mendukung dalam kegiatan-kegiatan pendidikan, serta kegiatan-kegiatan sosial lainnya. Apabila iklim organisasi kurang harmonis, maka dosen bisa bersikap apatis terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya diduga dapat menurunkan kepuasan kerja.

Untuk menciptakan hal tersebut perlu suasana yang kondusif karena suasana yang kondusif diduga akan menghasilkan kepuasan kerja bagi staf dosen. Banyak usaha yang telah dilakukan diantaranya melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan, memberikan tambahan pendidikan dan pelatihan, mengadakan penataran dan lokakarya, serta melakukan peningkatan kesejahteraan pada dosen antara lain dengan memberikan tunjangan, memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai, memberikan kesempatan yang lebih cepat untuk kenaikan pangkat dan lain sebagainya. Dengan demikian diharapkan akan tercapai kepuasan kerja bagi dosen sehingga semangat kerja mereka akan dapat meningkat dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Ansyar (1995:45) salah satu realita yang sulit diingkari adalah ciutnya peran tenaga pengajar dalam proses pengembangan potensi peserta didik. Hampir tidak ada peran dosen/dosen yang berarti, kecuali hanya

sebagai pemberi informasi. Dosen/dosen seakan-akan telah gagal menciptakan suasana proses belajar mengajar yang mendorong peserta didik mengembangkan kemampuan belajar mandiri (*self directed learning*), padahal kunci sukses pendidikan banyak ditentukan oleh dosen/dosen dan siswa/mahasiswa. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Muhibbin (2005: 104) bahwa dosen sebagai pendidik dan pengajar merupakan faktor penentu dalam keberhasilan belajar peserta didik. Selanjutnya Usman (2002:32) menjelaskan bahwa dosen yang bermutu memberikan pengaruh paling tinggi terhadap mutu pendidikan.

Berdasarkan pendapat di atas jelaslah bahwa dosen memegang peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Hasil kerja atau prestasi kerja dosen akan berdampak pada mutu pendidikan di perguruan tinggi. Makin baik prestasi kerja dosen maka diduga mutu pendidikan cenderung akan baik. Prestasi yang dicapai dosen diyakini sebagai merupakan dampak dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen.

Rasa kekecewaan terlihat dari keluhan-keluhan yang diungkapkan dalam pembicaraan dosen sehari-hari yang menunjukkan adanya kesenjangan antara yang mereka harapkan dengan yang mereka dapatkan. Sering ditemukan dosen membicarakan tentang ketidakpuasan mereka terhadap kesejahteraan yang mereka dapatkan, seperti kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan, ketidakjelasan akan jaminan masa depan mereka dalam bekerja, pendelegasian yang tidak jelas, kurang diberi kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan, serta keluhan

terhadap tingginya beban kerja dikarenakan multi peran yang harus dilaksanakan.

Fenomena lainnya adalah minimalnya penghargaan yang diberikan oleh yayasan terhadap dosen yang mampu berprestasi dan disiplin dalam bekerja, kurang bergairahnya dosen dalam melaksanakan pekerjaan dan cenderung hanya melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin saja, rendahnya upaya yang dilakukan dosen untuk memodifikasi program pembelajaran, selalu memakai program pengajaran yang telah dipakai pada tahun-tahun sebelumnya.

Iklim organisasi yang kurang kondusif di lingkungan kerja juga menjadikan para dosen tidak merasa puas, seperti sikap atasan terhadap bawahan yang kurang terbuka, adanya kelompok-kelompok kecil diantara dosen atau yang dikenal dengan *grapevine*, perbedaan dalam memberikan respon antara dosen yang satu dengan lainnya. Hal-hal tersebut dapat menyebabkan perasaan dosen kurang nyaman dalam dalam bekerja.

Fenomena-fenomena di atas menurut peneliti merupakan indikator-indikator yang menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dosen. Ketidakpuasan pada dosen akan menimbulkan gejala-gejala yang tidak konstruktif, seperti dosen terlambat datang ke kantor, memulai jam pelajaran tidak sesuai dengan waktunya, persiapan mengajar yang kurang adanya perubahan dan pengembangan, kurang inisiatif serta tidak ada kreativitas dalam bekerja, tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas serta rendahnya motivasi kerja, kurangnya kepuasan kerja dosen disebabkan oleh pekerjaan yang monoton dalam hal ini kurang menantang, imbalan yang diberikan terkadang

tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan, disisi lain terlihat kondisi di tempat kerja yang kurang mendukung dan mitra kerja yang kurang solit atau kurang mendukung rekan kerja untuk berprestasi.

Ketidakpuasan para dosen tersebut tentunya akan berdampak terhadap proses pembelajaran. Persiapan mengajar yang kurang berkembang, dosen tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta kurangnya inisiatif dan kreativitas dosen, menyebabkan tujuan pembelajaran tidak tercapai. Apabila tujuan pembelajaran tidak tercapai akan menyebabkan pencapaian tujuan perguruan tinggi mengalami hambatan. Artinya visi Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat (YLPTK-SB) untuk menghasilkan Ahli Madya Kesehatan yaitu tenaga Refraksi Optisi, Tenaga Teknik Gigi dan Tenaga Perawat Gigi yang mampu bersaing di era globalisasi akan terhambat. Hal di atas diduga disebabkan oleh tidak adanya motivasi berprestasi pada dosen sehingga mereka dalam melaksanakan tugasnya mengajar cenderung monoton dan sama saja dengan tahun-tahun sebelumnya.

Gejala-gejala kepuasan kerja dosen akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja. Situasi ini bila dibiarkan berlanjut terus menerus dan tidak dicarikan upaya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen, Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat tentunya akan tertinggal dari yayasan pendidikan kesehatan lainnya. Berdasarkan hal tersebut peneliti merasa perlu untuk melakukan suatu penelitian tentang kepuasan kerja dosen di lingkungan Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat serta faktor-faktor dominan yang mempengaruhi dengan maksud untuk mengungkapkan kebenaran dan realita yang ada.

B. Identifikasi Masalah

Dosen sebagai pelaksana pendidikan di perguruan tinggi sangat besar peranannya dalam proses belajar mengajar untuk mencapai hasil pendidikan yang baik. Semakin tinggi kepuasan dosen maka akan semakin bagus kinerjanya dan dampak lebih lanjut lagi adalah tercapainya tujuan pendidikan. Sebaliknya bilamana kepuasan dosen dalam bekerja rendah maka akan menjadikan perguruan tinggi kurang berhasil dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karenanya perlu diperkirakan hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas diperkirakan faktor-faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan dosen antara lain adalah faktor motivasi berprestasi dan iklim organisasi. Motivasi berprestasi merupakan suatu kecenderungan menyelesaikan pekerjaan dengan usaha yang aktif sehingga memberikan hasil yang terbaik. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (1989:52) bahwa kepuasan kerja tercapai jika didapatkan kesesuaian antara harapan yang timbul dengan kenyataan yang didapatkan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa orang akan merasa puas bekerja apabila hasil yang diharapkan sebelum melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan hasil yang diperoleh ketika selesai mengerjakan pekerjaan tersebut.

Faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah iklim organisasi yang kondusif antara atasan dengan bawahan, dosen dengan sesama dosen, dosen dengan karyawan administrasi dan dosen dengan yayasan. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya rasa saling percaya, saling terbuka, dan

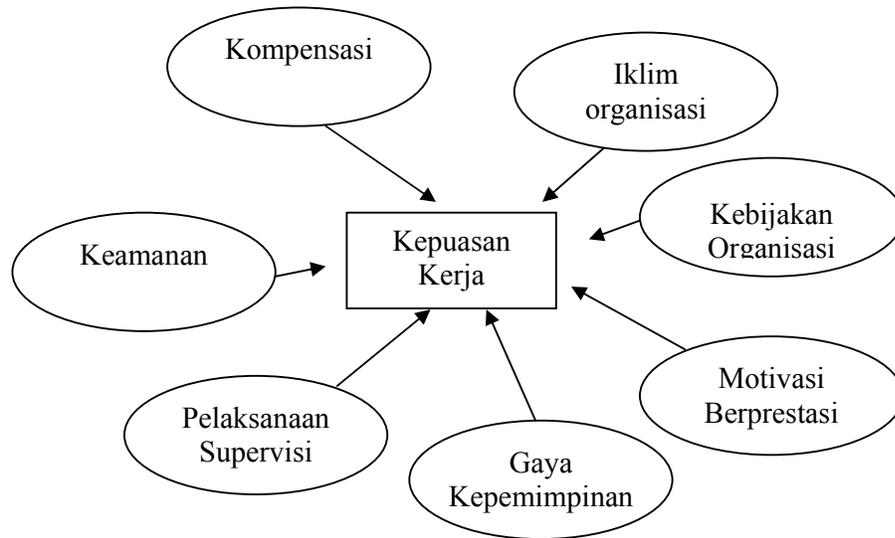
saling mendukung terhadap setiap kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nainggolan (1987:35) bahwa kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendapat Nainggolan dikuatkan oleh Komaruddin (1994:31) bahwa kerjasama merupakan serangkaian perubahan yang dilakukan oleh beberapa orang secara bersama-sama yang menimbulkan hasil dan hasil tersebut tidak ada apabila perbuatan tersebut dilakukan secara perorangan.

Menurut Rivai (2006:478) “Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu: faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik ialah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik ialah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, iklim organisasi, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan lain sebagainya”

Menurut para ahli, kepuasan kerja seseorang disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Herzberg (1999:12) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang diantaranya: 1) supervisi, 2) kondisi kerja, 3) upah, 4) kesempatan untuk berkembang, 5) keamanan, 6) aspek-aspek sosial pekerjaan, dan 7) komunikasi. Lain lagi pendapat Davis (1989) dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh: 1) konteks pekerjaan dan perkembangan organisasi, 2) tugas yang dilakukan, 3) keadaan pegawai yang

meliputi kemampuan usia, motivasi, dan 4) tingkat pekerjaan yang meliputi jabatan dan pangkat.

Untuk lebih jelasnya masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dosen

Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang nyaman yang ditandai dengan adanya rasa saling percaya saling terbuka dan saling mendukung antara sesama pegawai terhadap setiap kegiatan yang dilaksanakan. Iklim organisasi yang tercipta dengan kondusif akan membuat rasa puas bagi dosen dalam melaksanakan tugasnya. Realitas yang tampak di lapangan kurang tercipta komunikasi terbuka antara pimpinan dengan bawahan tidak jelasnya pendelegasian tugas terjadi perbedaan dalam meresponi karyawan terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan.

Kebijakan organisasi yang mendukung serta memperhatikan dosen dalam melaksanakan tugasnya akan menimbulkan rasa puas tentu hal sebaliknya akan terjadi jika kebijakan organisasi tidak sesuai dengan harapan bawahan.

Kenyataan yang ditemukan di lapangan antara lain tidak ada kebijakan yang jelas terhadap penerimaan pegawai kurangnya diberi kemandirian kepada staf dalam melaksanakan tugas.

Motivasi berprestasi membuat orang cenderung menuntut dirinya untuk berusaha lebih keras agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Motivasi untuk berprestasi sangat diperlukan bagi seorang dosen karena akan memberikan kepuasan dalam bekerja. Fenomena yang terlihat di lapangan adalah dosen dalam melaksanakan pembelajaran tidak berusaha memodifikasi strategi pembelajaran yang dilakukan tidak ingin meningkatkan kemampuan diri misal mencari dan membaca buku sumber-buku sumber yang ada kaitan dengan materi ajar cenderung tidak memikirkan kebermaknaan pembelajaran bagi mahasiswa kasanya kurang inovasi-inovasi baru yang diciptakan demi kemajuan proses belajar mengajar banyak pekerjaan yang tertunda dilaksanakan.

Gaya kepemimpinan atasan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan atau justru tidak menyenangkan bagi dosen. Jika gaya kepemimpinan atasan disukai oleh bawahan maka diduga akan memberikan kepuasan bagi dosen dalam melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan yang muncul di lapangan adalah kurangnya bimbingan yang diberikan kepada staf oleh pimpinan pimpinan tidak begitu peduli dengan permasalahan yang dialami oleh staf.

Pelaksanaan supervisi yang persuasif oleh atasan bukan hanya sekedar mencari kelemahan dosen dalam melaksanakan tugasnya diduga erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen. Pelaksanaan

supervisi oleh pimpinan yang berkompeten di lapangan sangat kurang sekali hal ini diduga disebabkan oleh kemandirian yang diberikan oleh dinas kesehatan kepada lembaga pendidikan swasta.

Keamanan dalam melaksanakan pekerjaan (rasa aman psikologis) sangat dibutuhkan oleh dosen sehingga terhindar dari rasa takut cemas atau was-was yang jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja dosen. Bentuk keamanan yang diberikan oleh yayasan sangat dirasakan minim sekali seperti tidak adanya jaminan hah tua jaminan kesehatan tidak adanya tunjangan keluarga secara tertulis, walaupun secara lisan sering disampaikan. Hal ini diduga kuat sebagai penyebab tingginya frekuensi dosen yang berhenti dalam masa kerja yang relatif singkat.

Kompensasi yang didapat dosen dalam melaksanakan tugasnya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja apalagi jika kompensasi tersebut sesuai dengan harapan dosen dan dapat memenuhi kebutuhan dosen. Di lapangan dapat ditemukan kompensasi material berbentuk gaji teiah diberikan dengan jumlah yang cukup memadai dan selalu tepat waktu tetapi kompensasi material lainnya seperti pembayaran honorarium tunjangan kesehatan tunjangan hari tua tunjangan keluarga belum dilaksanakan. Sedangkan kompensasi non material seperti penghargaan atas prestasi kerja dosen sangat minimal sekali dilakukan.

Faktor-faktor di atas diduga turut mempengaruhi kepuasan kerja dosen sehingga menjadi variabel-variabel yang berpengaruh pada upaya peningkatan kepuasan kerja dosen.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen. Mengingat banyaknya faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen dan keterbatasan peneliti untuk meneliti semua faktor tersebut sekaligus saat ini, maka variabel pada penelitian ini dibatasi hanya pada faktor motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen pada Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat. Dari fenomena-fenomena yang ditemui di lapangan, ke dua faktor tersebut sangat menonjol dan cukup dominan berpengaruh pada kepuasan kerja. Alasan lain adalah belum pernah dilakukan penelitian tentang ke dua variabel di atas di lokasi penelitian yang direncanakan. Objek penelitian ini adalah dosen yang bertugas sebagai pengajar di lingkungan Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat, yaitu dosen Akademi Refraksi Optisi, Akademi Teknik Gigi dan Akademi Perawat Gigi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat?

3. Apakah motivasi berprestasi melalui iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja dosen di Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat.
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat.
3. Pengaruh motivasi berprestasi melalui iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan manfaat:

1. Teoritis

- a. Dalam kajian penelitian dapat bermanfaat di bidang keilmuan yaitu ilmu perilaku organisasi dan manajemen. Kajian ini merupakan sumbangan pada materi motivasi berprestasi dan iklim organisasi
- b. Kajian ini dapat bermanfaat sebagai wacana akademik bagi dunia pendidikan dalam kerangka meningkatkan mutu dan kepuasan kerja dosen.

2. Praktis

- a. Bagi dosen di Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat, baik dosen tetap maupun tidak tetap, untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan motivasi berprestasi dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk tercapainya kepuasan kerja.
- b. Bagi para direktur dan perguruan tinggi Yayasan Lembaga Pendidikan Tenaga Kesehatan Sumatera Barat untuk membina dan meningkatkan kepuasan kerja dosen melalui motivasi berprestasi dan iklim organisasi.
- c. Bagi institusi pendidikan kesehatan di Propinsi Sumatera Barat, untuk dapat meningkatkan motivasi berprestasi dan menciptakan iklim organisasi bagi para dosen agar tercapainya kepuasan kerja bagi dosen yang akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.