

ACHMAD DAHLAN ABDULLAH, 2017. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen di STKIP Muhammadiyah Bone. (dibimbing oleh Husain Syam dan Hanafie Mahtika Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Dosen di STKIP Muhammadiyah Bone. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah dosen STKIP Muhammadiyah Bone yang berjumlah 158 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan Proporsional Random Sampling yang berjumlah 42 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sebagai variabel bebas (independent variable) serta Produktivitas Kerja Dosen (Y) sebagai variabel terikat (dependent variable). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Sumber data dalam penelitian ini adalah dosen STKIP Muhammadiyah Bone. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen pada STKIP Muhammadiyah Bone

Perubahan zaman yang begitu cepat dalam satu dekade belakangan ini, menghadapkan bangsa Indonesia kepada tantangan-tantangan yang amat berat khususnya dalam upaya menyiapkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global, dan mampu beradaptasi di era informasi. Keberadaan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) salah satunya adalah membantu upaya peningkatan akses serta menaikkan Angka Partisipasi Kasar (APK) pendidikan tinggi. Peran perguruan tinggi dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), perlu dikelola secara baik. Titik berat Strategi pengembangan Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Muhammadiyah Bone adalah pada aspek-aspek strategis dalam penyelenggaraan dan pengembangan. Aspek-aspek strategis yang dimaksud meliputi (1) kinerja penyelenggaraan pendidikan, (2) kinerja penyelenggaraan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, (3) kinerja manajemen yang meliputi bidang manajemen sumberdaya manusia, keuangan, sumberdaya fisik, pengembangan kampus, administrasi akademik, pengembangan perpustakaan, dan 2 teknologi informasi, (4) budaya organisasi dan iklim akademik, dan (5) jaringan kerjasama (networking). Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di STKIP Muhammadiyah Bone tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah dosen. Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan

tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. 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 menyebarkan 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. 3 Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja dosen ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hal itu penting agar dalam menjalankan roda organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya, yakni dalam rangka pencapaian Visi STKIP Muhammadiyah Bone yakni “Terwujudnya Lembaga Pendidikan Tinggi Yang Berkualitas Untuk Menghasilkan Tenaga Pendidik Yang Cerdas Dan Beriman” Tercapainya Visi tersebut hanya akan terlaksana jika Misi organisasi dijalankan dengan baik, yakni a) Menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berperan aktif dalam mengisi dan mengembangkan IPTEK. b). Memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal dan berkesinambungan untuk mewujudkan lembaga yang profesional, capable, accountable dalam penyelenggaraan perguruan tinggi. c). Memantapkan pengamalan ke Islaman dan ke Muhammadiyah. d). Meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan sehingga menghasilkan lulusan yang mempunyai keunggulan kompetitif/komparatif secara nasional dan regional serta berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Menyadari akan tugas berat tersebut maka sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif dalam rangka meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia (human resources).

Upaya-upaya tersebut dapat dilakukan dengan jalan peningkatan produktivitas dosen melalui pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif dari atasan 4 langsung. Peningkatan motivasi kerja dosen melalui pemberian insentif dan penghargaan (reward) sehingga diharapkan terwujud kepuasan kerja. Melalui peningkatan motivasi kerja, dan kemampuan kerja dosen dan karyawan maka diharapkan visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. (Yuki: 1998) dan kemampuan dapat memengaruhi kinerja pegawai. (Simamora: 2004), dengan kata lain adanya peningkatan motivasi, dan kemampuan kerja pada diri pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja organisasi seperti yang telah direncanakan sebelumnya. Lebih lanjut fakta yang didapatkan menunjukkan bahwa jumlah dosen dalam melaksanakan penelitian baik oleh masing-masing dosen (secara perorangan) maupun secara berkelompok masih rendah di STKIP Muhammadiyah Bone. Data yang ada menunjukkan penyebab rendahnya penelitian diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : (1) Lemahnya kemampuan dosen menyusun proposal penelitian, (2) Relevansi penelitian tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga penelitian yang dilakukan tidak bisa memberikan kontribusi penyelesaian masalah di lingkungan masyarakat, maka akan kesulitan mencari dan dari sponsor, (3) Kurang tersedianya dana dari Badan Pembina Harian yang menaunginya, (4) Kurang memadainya fasilitas kegiatan penelitian, meliputi internet, literatur dan laboratorium, (5) Lemahnya budaya meneliti di kampus.