

ANALISIS PERBANDINGAN PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN PERGURUAN TINGGI A DAN B DI MALANG

Sarbini

Abstrak: Tri Dharma perguruan tinggi merupakan tugas dan kewajiban sebagai dosen. Kinerja dosen dalam menyelesaikan tugas tridharmanya dapat dipakai sebagai acuan dosen dalam meningkatkan produktifitasnya sehingga kualitas dosen, kualitas lulusan dan kualitas keilmuannya meningkat. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan memacu dosen dalam menuntaskan kewajibannya. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dibentuk oleh perguruan tinggi untuk memacu produktifitas dosen. Penelitian membandingkan fasilitas motivasi ekstrinsik dua (2) perguruan tinggi swasta yang kemampuan finansialnya berbeda. Perbedaan fasilitas motivasi ekstrinsik akan mempengaruhi produktifitas dosen. Hasil penelitian menunjukkan motivasi ekstrinsik dan produktifitas pada dosen PT A lebih tinggi dari motivasi ekstrinsik dan produktifitas PT B. Sedang pengaruh motivasi ekstrinsik dosen PT A dan PT B tidak secara signifikan mempengaruhi produktifitas dosen pada kedua perguruan tinggi tersebut, namun motivasi ekstrinsik dosen PT A masih positif namun lemah atau tidak secara signifikan mempengaruhi produktifitas dosen. Pengaruh motivasi ekstrinsik dosen terhadap produktifitas kerja dosen berbeda dengan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktifitas pada karyawan swasta selain profesi dosen.

Kata kunci: motivasi ekstrinsik, *produktivitas, dosen*

Kinerja dosen dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya berwujud sebagai produktifitas dosen. Produktifitas dosen pada perguruan tinggi meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, dan memaksimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan (Suwena, 2008). Produktifitas kinerja merupakan karya yang dilakukan oleh karyawan dalam perannya dalam organisasi secara kualitatif maupun kuantitatif. (Fahmi, 2011). Tingkat produktifitas dosen dipengaruhi oleh etos kerja dosen, rasa tanggung jawab, disiplin kerja dan motivasi dosen. (Saksono.S, 1997). Etos kerja pada individu karyawan mempengaruhi dengan kuat pada produktifitas karyawan (Sarbini, 2016). Produktifitas juga dipengaruhi kualitas dan kemampuan pekerja yang meliputi pendidikan, motivasi, latihan etos kerja, psikologi pada mental kerja dan fisik individu pekerja. Faktor kedua kesiapan sarana pendukung meliputi lingkungan kerja, kenyamanan kerja dan suasana kerja. (Moekijat, 1999). Penelitian terdahulu menunjukkan motivasi kerja dosen mempengaruhi pada kinerja / produktifitas dosen di pendidikan tinggi swasta di Semarang (Listyarini, 2017).

Motivasi kerja adalah proses usaha yang semangat, mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai (Robin, 2003). Motivasi merupakan energi atau kondisi yang mendorong seseorang yang tertuju pada pencapaian individu dan pencapaian organisasi (Mangkunegaran, 2009). Motivasi timbul karena ada pengaktifan perilaku yang menggerakkan dan mengarah ketujuan tertentu, pekerja yang termotivasi adalah pekerja yang mengerti/ memahami tujuan tersebut dan merasa yakin akan mencapai tujuan tersebut. Dorongan yang muncul dari diri disebut motivasi ekstrinsik, sedang motivasi yang menggerakkan berasal dari luar diri seperti produk motivasi oleh manajemen, disebut extrinsic motivasi. (Amstrong, 2007). Dosen sebagai pengajar profesional memiliki motivasi dari dalam diri dosen atau motivasi intrinsik. Dosen

terdorong motivasi kerjanya juga dipengaruhi motivasi ekstrinsik karena motivasi kerja yang didorong oleh produk reward yang dibuat oleh Lembaga Pendidikan untuk memacu semangat dosen menuntaskan pekerjaannya.. Motivasi dosen dalam melakukan penelitian dipengaruhi rasa senang akan penelitian, kebijakan Lembaga, rasa untuk mengembangkan ilmu dan lingkungan pada perguruan tinggi. (Kosasih dan Yusuf A. 2014)

Dalam proses berkerja, pekerja akan merasakan kepuasan kerja yang bersifat pribadi yang ditimbulkan reaksi pribadi pada capaian hasil upaya pada tingkat pencapaian tujuan. (Wibowo, 2014). Kepuasan kerja pekerja perusahaan gula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ferdiane.F.F, 2018). Meningkatkannya kepuasan kerja dosen akan mempengaruhi dosen untuk meningkatkan kinerja dosen. Kepuasan kerja dosen memiliki pengaruh pada produktifitas dosen, turn over dosen, dan absensi dosen. Sebaiknya kepuasan dosen akan meningkatkan produktifitas, kualitas ajar dan komunikasi dengan mahasiswa lebih baik. (Lilawati E dan Mashari F, 2017)

Penelitian dilakukan pada dua Universitas swasta di Malang yang memiliki kemampuan finansial berbeda pada lembaga/ Yayasan yang menaunginya. Pengaruh kemampuan finansial Yayasan mempengaruhi fasilitas yang diberikan dalam motivasi ekstrinsik keduanya juga berbeda. Penelitian ingin mendapatkan pengaruh perbedaan kemampuan fasilitas yang berdampak motivasi ekstrinsik dosen akan mempengaruhi produktifitas dosen. .

Landasan teori

Produktivitas

Dua faktor yang melekat pada pekerja seperti keadaan fisik, usia, mental kerja, kemampuan kelelahan dan motivasi dalam diri pekerja yang memacu aktivitasnya. Motivasi yang dibentuk karena kondisi eksternal seperti situasi / suasana kerja, rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas, kondisi / fasilitas kerja, kesempatan mendapat reward akan mempengaruhi produktifitas / kinerja pekerja.(Sutrisno dan Edy, 2014). Produktivitas kerja merupakan bentuk upaya dan proses menghasilkan kinerja atau proses untuk meningkatkan hasil / kinerja secara optimal dengan cara memanfaatkan sumber daya dengan maksimal, efektif dan efisien. (Hasibuan, 2008).. Produktifitas adalah ukuran hasil kinerja dalam memproses input menjadi output berupa kinerja secara kualitas dan kuantitas.(Sedarmayanti, 2001). Ada dua menghitung produktifitas adalah : 1) pencapaian hasil kinerja secara maksimal sesuai dengan standart kualitas, kuantitas dan waktu kerja secara efektif. 2)Effisiensi adalah perbandingan input berupa sumber daya yang diproses dengan output yang berupa kinerja yang dicapai. (Suroyo, 2016).

Produktivitas Dosen

Tridharma sebagai tuntutan tanggung jawab dosen dalam melaksanakan tugasannya. Sehingga produktifitas dosen dapat diukur dari seberapa pencapaian menyelesaikan tugas tridharma perguruan tinggi yang diselesaikan dosen. Produktifitas dosen secara kuantitas dan kualitas merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan di perguruan tinggi. Pengukuran produktivitas dosen diukur dengan menggunakan dua metode, yaitu *physical productivity* berupa karya ilmiah, penelitian ilmiah, buku ajar) dan *value productivity* seperti pengabdian masyarakat, dan nilai moral dosen dalam menjalankan tugasnya.(Ilyas,1999). Produktifitas dosen yang dari hasil karyanya dapat diukur secara *physical productivity* . Dengan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas universitas, maka hasil karya dosen yang didapatkan sebagai ukuran. Sedang nilai produktifitas dapat diukur dengan pengukuran produktivitas dosen dengan

nilai hibah pembiayaan penelitian. (Nurlailafa, 2008). Standartisasi minimal dosen dapat menggunakan ukuran tugas tridharma dengan output minimal pada skor tugas serdos dalam laporan kinerja dosen. Dengan dosen memenuhi prasyarat minimal indicator pada LKD serdos diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dosen dalam mengajarkan ilmu pengetahuan, mendidik moral, menghasilkan karya ilmiah dari hasil penelitian, serta mengimplementasikan pengetahuannya melalui pengabdian masyarakat. (Muhardi dan Arinto, 2011). Dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan akan mencapai hasil sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya disebut sebagai kinerja karyawan. (Mulyadi,dkk,2018). Secara kuantitatif produktifitas dapat diukur dari beban SKS, tingkat kehadiran, jumlah bimbingan mahasiswa selesai tepat waktu. Sedang ukuran kualitas diukur dari nilai manfaat pengabdian masyarakat, kualitas publikasi ilmiah, tingkat partisipasi pertemuan ilmiah, aktifitas pada prodi, fakultas dan universitas. Tingkat produktifitas dosen sebagai bentuk kinerja dosen dipengaruhi motivasi kerja dosen (Listyarini.D,2017). Peraturan Pemerintah terhadap dosen mewajibkan dosen memiliki kompetensi professional, kepribadian, pedagogi, dan sosial, . Kompetensi ini merupakan hal wajib sebagai dosen sebagaimana tugas dosen yang diharapkan menjadi salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan keberhasilan dan kualitas suatu perguruan tinggi (Kemenag, 2011).

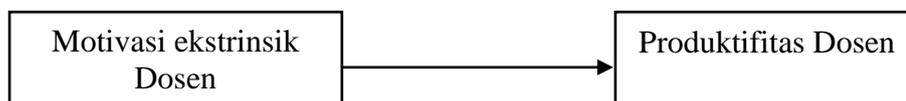
Motivasi

Motivasi berbentuk dorongan daya mempengaruhi semangat dan dorongan yang timbul dalam diri seseorang baik dari diri sendiri atau karena pengaruh lingkungannya. Motivasi merupakan daya penerak yang mendorong untuk meningkatkan gairah kerja seseorang, merasa nyaman dan senang mau bekerja sehingga dapat bekerja dengan efektif dan secara mengitergrasikan menjadi semangat untuk mencapai tujuan atau kepuasan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2014). Motivasi merupakan dorongan awal bagi individu dalam bertindak secara fisik maupun psikis yang menggerakkan dorongan dalam mencapai tujuan tertentu (Lhutan, 2006).. Sedang motivasi yang timbul dari proses perjalanan hidup seseorang digolongkan sebagai motivasi instrinsik. Motivasi diperlukan manajemen untuk dapat mendorong, menyalurkan potensi pekerja, dan mendukung perilaku pekerja, supaya dengan senang bekerja semangat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Mahesa, 2010). Motif yang mendorong motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu mendapatkan keinginannya. Motif pekerja yang ingin berprestasi untuk mendorong keinginan kuat seseorang untuk mendapat kepuasan kerja.(Manulang 1981). Pengaruh motivasi kerja guru signifikan mempengaruhi kinerja guru (Mukminim.M.I.K, 2014). Dan motivasi dosen memiliki pengaruh signifikan pada motivasi kerja dosen,(Suwarni.A, 2008).

Motivasi memiliki 2 faktor yaitu motivasi yang muncul dan berkembang dari pribadi seseorang disebut motivasi instriksi, dan motivasi yang didorong oleh faktor dari lingkungannya disebut motivasi ekstrinsik.. Faktor intrinsik pada dosen adalah faktor yang berpengaruh pada motivasi dosen seperti keinginan mendapat kualitas hidup lebih baik, keinginan untuk memiliki sesuatu yang ingin didapatkan, keinginan mendapat prestasi prestasi serta penghargaan, keinginan untuk mendapat pengakuan dan lingkungannya, dan keinginan yang memuaskan dirinya.. Pemberian sertifikat dosen , motivasi kerja pribadi dosen dan kerja dengan disiplin mempengaruhi kinerja dosen. (Listyarini.D,2017). Motivasi ekstrinsik dan intrinsik pada karyawan bank mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. (Lukito.H.P, dkk, 2016). Pada penelitian pada karyawan CV Muncul Anugrah Jaya diketahui motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Samuel.T dan Septina.F, 2020). Perbedaan ini

menarik untuk diteliti dengan dua obyek penelitian yang berbeda kemampuan fasilitas ekstrinsiknya.

Pekerja yang memiliki prestasi yang baik memiliki keinginan mendapat *reward* yang sepadan dengan hasil kerja pekerja.. Reaksi yang muncul dari hasil interaksi antara pekerja dengan tanggung jawabnya, dengan situasi lingkungan kerja. (Kartika dan Kaihatu, 2010). Kerangka pemikiran berdasarkan hasil pengkajian secara teoritis dan penelitian terdahulu



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut, H1: Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas dosen. H2: Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas dosen PT A. H3 : Bagaimana ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktifitas kerja dosen PT B

METODE

Populasi dan sample

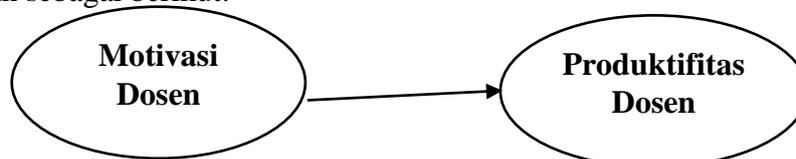
Populasi adalah habitat atau kumpulan yang menjadi obyek penelitian. Populasi penelitian adalah dosen di Universitas swasta Perguruan tinggi A dan perguruan tinggi B. Perguruan tinggi A memiliki dosen sejumlah 152 dosen dan universitas B memiliki 250 dosen. Sample diambil dengan menggunakan rumus Solvin dengan tingkat kesalahan 10 %, maka untuk sampel minimum pada perguruan tinggi “A” sebesar 60 responden dosen, sedang pada universitas B didapatkan sampel minimum sebesar 73 responden dosen. Sampel yang didapat pada penelitian ini pada perguruan tinggi “A” sebesar 62 responden melebihi dari sample minimum solvin dengan tingkat kesalahan 10 %, dan pada Perguruan tinggi “B” mendapatkan 76 responden memenuhi syarat sample minimum Solvin dengan tingkat kesalahan 10 %

Metode pengumpulan data

Data diambil dari data primer berupa kuisisioner. Kuisisioner disusun dengan 5 skala linkert dengan 5 pilihan. Kuisisioner bagikan secara random dan manual baik online maupun offline.

Model Penelitian

Model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Model penelitian

Variabel penelitian

- Variabel independent
Y = Produktifitas dosen
- Variabel dependent
X 1 = Motivasi kerja dosen

Metode Penelitian

Analisis penelitian deskriptif dan dengan metode menggunakan program sofwear SPSS 15 untuk menilai apakah hubungan variable penelitian memiliki hubungan regresi linier.

Regresi linier

Bentuk hubungan pengaruh motivasi kerja dosen terhadap produktifitas dosen diharapkan memiliki hubungan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1$$

dimana:

Y = Produktivitas kerja dosen

X₁ = Motivasi kerja ekstrinsik

a = Nilai konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

Uji terhadap Model

Uji signifikan konstanta pada variabel independen terhadap variabel terikat, dilakukan dengan uji t dan uji f. Value hasil statistic t hitung dan f hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dan f tabel dengan tingkat keyakinan sebesar 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Data Distriktif

Perbandingan rata rata gaji dari reponden menunjukan PT "A" dengan penghasilan dosen rata rata berkisar 4,7 juta rupiah perbulan disbanding dengan PT"B" dengan penghasilan rata rata sebesar 2 juta rupiah perbulan meperlihatkan perbedaan kemampuan memberikan income antara kedua PT tersebut. Dari data kuisioner menunjukan motivasi ekstrinsik dosen dengan perbedaan kekuatan finansial PT dilihat dari rata rata motivasi ekstrinsik PT A sebesar 3,52 yang berarti antara cukup dengan puas berarti sebagian dosen merasa penghasilan yang diterima dan fasilitas lain yang bersifat motivasi ekstrinsik sebagian menyatakan lebih dari cukup dan sebagian merasakan cukup puas. Sedang dosen pada PT B motivasi ekstrinsik sebesar 2,65 yang menunjukan sebagian kurang puas dan sebagian menyatakan penghasilannya cukup. Dari perbedaan data rata rata penghasilan dan rata rata motivasi ekstrinsik dapat dilihat besaran penghasilan dan fasilitas yang bersifat ekstrinsik mempengaruhi motivasi ekstrinsik dosen. Sedang dari produksifitas dosen pada PT A dengan rata rata 3,3 yang berarti sebagian produktifitasnya cukup dan sebagian produktifitasnya baik sedang PT B memiliki produktifitas rata rata sebesar 2,6 yang berarti sebagian produktifitasnya kurang dan sebagian produktifitasnya cukup. Perbandingan nilai rata rata tersebut sebagai berikut

Tabel 1. Perbandingan Nilai Rata-Rata

PT	Rata rata pendapatan	Rata rata Motivasi eks	Rata rata Produktifitas
A	4.700.000	3,52	3.3
B	2.000.000	2,65	2.6
%	235%	132%	127 %

Dengan perbedaan penghasilan PTA terhadap PT B sebesar 235 % memiliki pengaruh pada motivasi ekstrinsik PT A terhadap PT B sebesar 132 % dan perbandingan produktifitas sebesar 127 %. Dari Analisa destruktif ini dapat disimpulkan besarnya penghasilan dan fasilitas ekstrinsik memiliki pengaruh pada motivasi ekstrinsik dosen dan produktifitas dosen.

Analisa motivasi ekstrinsik dosen pada produktifitas menarik karena rata rata pada PT A sebesar 3,52 sedang produktifitas 3,3 sama dengan pada PT B motivasi ekstrinsik sebesar 2,65 sedang produktifitas 2,6. Keduanya produktifitas lebih rendah dari motivasi ekstrinsik,

Tabel 2. Model Summary PT A dan PT B

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,041 ^a	,002	-,006	,55594	,002	,232	1	136	,631	1,749

a. Predictors: (Constant), Mekstrinsik

b. Dependent Variable: produktifitas

Tabel 3. Model Summary PT "A"

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,061 ^a	,004	-,013	,48690	,004	,222	1	60	,639	2,052

a. Predictors: (Constant), mekstrinsik

b. Dependent Variable: produktifitas

Tabel 4. Model Summary PT "B"

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,007 ^a	,000	-,013	,58166	,000	,004	1	74	,953	1,727

a. Predictors: (Constant), mekstrinsik

b. Dependent Variable: produktifitas

Dari hasil statistik r square 0,041 dengan Dublin Watson 1.749 maka disimpulkan tidak ada outokorelasi dari model penelitian. R square PT "A" sebesar 0,061 sengan Dublin Watson 2.052 sama tidak ada outokorelasi. R square PT "B" sebesar 0.007 dengan Dubil Watson 1.727 juga menunjukkan tidak adanya outokorelasi.

Tabel 5. Analisis Anova PT "A" dan "B"**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,072	1	,072	,232	,631 ^a
	Residual	42,034	136	,309		
	Total	42,106	137			

a. Predictors: (Constant), Mekstrinsik

b. Dependent Variable: produktifitas

Tabel 6. Tabel Anova PT "A"**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,053	1	,053	,222	,639 ^a
	Residual	14,224	60	,237		
	Total	14,277	61			

a. Predictors: (Constant), mekstrinsik

b. Dependent Variable: produktifitas

Tabel 7. Tabel Anova PT “B”

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,001	1	,001	,004	,953 ^a
	Residual	25,037	74	,338		
	Total	25,038	75			

a. Predictors: (Constant), mekstrinsik

b. Dependent Variable: produktifitas

Dari table Anova F hitung 0,232 lebih kecil dari F table 3,91 dan signifikan 0,631 > 0,05 menunjukkan model penelitian tidak berbentuk linier regresi . Pada Anova PT “a” F hitung 0,222 lebih kecil dari F table senilai 4,0 dan signifikan 0,639 >0,05 maka model tidak berbentuk regresi linier. Dari anova PT”B” F hitung sebesar 0.004 lebih kecil dari F table sebesar 3,97 dan signifikansi 0,953 menunjukkan sangat kuat model tidak bisa digambarkan dengan model regresi.

Tabel 8. Coeffesients PT “A” dan PT “B”

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,581	,222		16,163	,000
	Mekstrinsik	-,031	,065	-,041	-,481	,631

a. Dependent Variable: produktifitas

Tabel 9. Coefecients PT “A”

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,146	,374		8,418	,000
	mekstrinsik	,049	,105	,061	,471	,639

a. Dependent Variable: produktifitas

Tabel 10. Coefesients PT “B”

Coefficients^a

Mode l		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,621	,275		13,163	,000
	mekstrinski k	-,005	,083	-,007	-,060	,953

a Dependent Variable: produktifitas

Uji t menunjukkan h hitung lebih kecil dari t constant sehingga hubungan motivasi ekstrinsik terhadap produktifitas dosen PT A dan PT B tidak berbentuk regresi linier. Pengaruh motivasi kerja ekstrinsik terhadap produktifitas kerja secara sendiri kurang signifikan namun lemah dengan koefesien 0,31 dengan constanta 3,581 dalam bentuk persamaan $y = 3,581 - 0,31 X$ Maka H1 ditolak bahwa Motivasi kerja mempengaruhi produktifitas dosen namun lemah. Hasil (X1) motivasi kerja dosen mempengaruhi produktifitas dosen menguatkan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi kerja dosen mempengaruhi kinerja dosen namun lemah (Muhdar dan Rosida, 2015).

Pada PT” A” pengaruh motivasi ekstrinsik ada namun kecil yaitu sebesar 0,049 motivasi ekstrinsik artinya setiap peningkatan motivasi ekstrinsik dosen akan meningkatkan hanya 0,049 produktifitasnya. Sehingga signifikasinya juga tidak signifikan pengaruh motivasi ekstrinsik lemah yaitu $0,639 > 0,05$. Bentuk regresinya $y = 3,146 + 0,049 x$. Pada dosen PT B pengaruh motivasi ekstrinsik memperlemah produktifitas dikarenakan minimnya sarana ekstrinsik yang diterima pada dosen termasuk income dosen, hasil ini mendukung penelitian pada CV MAJ yang juga menyimpulkan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh pada produktifitas kerja, sedang motivasi instrinsik memiliki pengaruh. (Samuel.T dan Septina.F, 2020) hal ini sama dengan penelitian oleh Suwarni A, 2008 dan kurang mendukung penelitian Listyarini D, 2017 yang menyatakan motivasi kerja mempengaruhi produktifitas dengan signifikan dengan bentuk hubungan regresi $y = 3,621 - 0,05 X1$ dan tidak signifikan.

Excluded Variables

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	X2	.070 ^a	.670	.503	.047	.455

a. Predictors in the Model: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Dari Analisa regresi maka disimpulkan

1. H1 ditolak karena pengaruh motivasi ekstrinsik dosen terhadap produktifitas dosen lemah dan tidak signifikan .
2. H2 ditolak karena pengaruh motivasi ekstrinsik dosen PT”A” terhadap produktifitas dosen ada namun lemah / kecil dan tidak signifikan
3. H3 ditolak karena pengaruh motivasi ekstrinsik dosen PT”B” terhadap produktifitas dosen melemahkan dan tidak signifikan.

Kesimpulan motivasi ekstrinsik dosen kurang mempengaruhi produktifitas dosen berbeda dengan penelitian sebelumnya terhadap dosen pada politeknik yang menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh 11,5% pada kinerja dosen politeknik, sedang 88,1 % dipengaruhi factor lain. (Muhdar dan Rosida, 2015), dari penelitian dengan obyek penelitian seprofesi dosen memiliki perilaku yang sama yaitu pengaruh motivasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap produktifitas dosen.. senada dengan penelitian pada kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang yang menunjukkan motivasi intrinsik lebih berpengaruh terhadap kinerja dosen dibanding motivasi ekstrinsik. (Kosasih dan Yusuf.A, 2017). Namun bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan pada kinerja kayawan (Irawan.MS, 2017). Bertentangan dengan penelitian sebelumnya terhadap karyawan PNS di departemen

agama Makasar yang menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada kinerja. (Hasbiah.S, 2014). Perbedaan pengaruh motivasi ekstrinsik dosen terhadap kinerja / produktifitas dosen berbeda dengan pengaruh motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik pada pekerja diluar dosen yang menunjukkan pengaruh signifikan motivasi kerja pada kinerja karyawan menunjukkan keunikan profesi dosen.

Dari kinerja dosen berdasar tridharma perguruan tinggi dari 5 pertanyaan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 11. rata rata produktifitas

No	Pokok pertanyaan	Mean PT"A"	Mean PT"B"
1.	Kewajiban mengajar	4,3	3,5
2.	Tingkat pemahaman mahasiswa yang dicapai	4,0	3,3
3.	Kewajiban penelitian	3,1	2,7
4.	Kewajiban pengabdian masyarakat	2,8	2,6
5.	Kesertaan dalam program penelitian dikti	2,3	2,56

Perbedaan mean masing masing tugas dosen dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi pada PT A dan PT B berbeda dengan mean pada PT B lebih rendah, kecuali pada kesertaan dosen pada program hibah penelitian DIKTI, dalam wawancara para dosen PT"A" kurang berminat pada penelitian hibah DIKTI, namun lebih menfokuskan menyusun jurnal Internasional karena akan memperbesar penilaian prestasi dosen pada PT tersebut.

Perbedaan produktifitas pada pemenuhan kewajiban mengajar dan tingkat kemampuan penyerapan mahasiswa cukup berbeda karena motivasi ekstrinsik Pt"A" lebih tinggi, dimungkinkan karena dosen pada PT A merasa tercukupi (diatas 3) bahkan sebagian menilai baik sarana untuk memberikan motivasi ekstrinsik sehingga lebih fokus pada pekerjaan mengajar, sedang pada PT B produktifitas pada pengajaran dan tingkat kemampuan penyerapan mahasiswa karena dosen belum tercukupi sarana ekstrinsiknya (dibawah 3) sehingga harus menyisihkan waktu dan perhatian untuk mencari sumber penghasilan lain agar mencukupi kebutuhan hidupnya.

KESIMPULAN

Dari hasil kuesioner penelitian perbandingan pengaruh motivasi ekstrinsik pada PT"A" dan PT"B" terhadap produktifitas dosen sebagai berikut:

1. Motivasi kerja ekstrinsik dosen pada PT A yang memiliki sarana motivasi ekstrinsik lebih baik dari PT B dan motivasi ekstrinsik dosen PT B tidak signifikan mempengaruhi produktifitas dosen pada kedua perguruan tinggi tersebut.
2. Motivasi ekstrinsik PT A masih positif namun lemah mempengaruhi produktifitas dosen, dibanding dengan produktifitas dosen PT B, hal ini sesuai dengan rata rata produktifitas dosen PT A lebih tinggi dari produktifitas PT B. Perbedaan tersebut sesuai dengan motivasi rata rata ekstrinsik dosen PT A lebih tinggi dari rata rata motivasi ekstrinsik PT B.
3. Motivasi ekstrinsik maupun produktifitas dosen rata rata pada dosen PT"A" lebih tinggi dari motivasi ekstrinsik dan produktifitas dosen pada PT B sesuai dengan salah satu faktor motivasi ekstrinsik yaitu gaji dosen, sesuai dengan perbedaan rata rata gaji dosen PT A lebih tinggi dari rata rata gaji dosen PT B. Perbedaan tersebut tidak secara kuat bahwa motivasi ekstrinsik di kedua perguruan tinggi tersebut mempengaruhi produktifitas dosen.

Namun dengan melihat perbandingan 3 penelitian pengaruh motivasi dosen pada produktifitas dosen yang kurang berpengaruh signifikan pada produktifitas dosen yang berbeda pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas karyawan swasta dan PNS

cukup signifikan, menunjukkan profesi dosen merupakan profesi unik dibanding profesi diluar dosen, karena beberapa penelitian pengaruh motivasi ekstrinsik pada produktifitas dosen kecil.

SARAN

Penelitian menunjukkan pengaruh tingkat gaji dan fasilitas ekstrinsik mempengaruhi motivasi kerja ekstrinsik dosen dan produktifitas dosen, bagi PT B yang standart gaji lebih rendah bisa meningkatkan secara bertahap sarana ekstrinsik agar meningkatkan motivasi ekstrinsik dosen, sedang pada PT B dapat mempertahankan dan mengembangkan sarana ekstrinsik dosen untuk meningkatkan motivasi ekstrinsik dosen karena rata rata motivasi ekstrinsiknya antara cukup dan baik.

Penelitian selanjutnya bisa mencari penyebab kurang adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktifitas dosen secara signifikan. Ada kemungkinan faktor diluar motivasi ekstrinsik yang memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap produktifitas dosen

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, 2007, Reward management, Hay Group
- Fahmi, Irham, 2011, Manajemen Kinerja, Alfabeta
- Ferdiane.F.F dkk, 2018, Penerapan Sistem Penilaian Kinerja dengan Intervening Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, jurnal manajemen dan Kewirausahaan, vol6.no 3.
- Gomes, Faustino C. 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit ANDI, Yogyakarta. Indonesia
- Hasbiah.S, 2014, Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil pada Departemen Agama Kota Makasar. Jurnal Economic, vol2, ISSN 2302 – 6286
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, BumiAksara, Jakarta. Indonesia
- Ilyas, Y. 1999, Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian, FKM UI, IQ, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Indonesia.
- Irawan.MS, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT”Sukses Bersama Yatfuri Gresik-Surabaya, Simki-Economic, vol 91, No 6, ISSN BBB-BBBB
- Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam jaringan. 2012, KBBI Online Versi 2.3, [online] tersedia di: < <https://kbbi.web.id/dosen> > [diakses tanggal 30 September 2018].
- Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas S. 2010, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), 12: 100-112, tersedia di <<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17993>> [diakses 30 September 2018]
- Kementerian Agama. 2011, Peningkatan Kompetensi Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam, [online] tersedia di: <<http://diktis.kemenag.go.id/NEW/file/dokumen/251371452952354N.pdf>> [diakses tanggal 1 Oktober 2018]

- Kosasih dan Yusuf A, 2014, Analisis Motivasi Dosen Dalam Melakukan penelitian di lingkungan Universitas Singaperbangsa Kerawang, eprint/2196, UNM.
- Lilawati E dan Mashari F, 2017, Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambak Beras Jombang, Jurnal Manajemen dan Pendidikan island, issn 2503 – 3506.
- Listyarini, 2017, Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta kota Semarang, prosiding Pasca STIE Dharmaputra Semarang.
- Lukito.H.P, Haryono.A.T dan Warso.M.W, 2016, Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Journal of Management vol 2.No 2 .
- Luthans, F. 2006, Perilaku Organisasi, 10th Edition, Penerbit ANDI, Yogyakarta. Indonesia.
- Mangkunegaran.A, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia, Bandung , Remaja Rosdaya Karya.
- M. Manullang. 1981, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta. Indonesia.
- Mahesa, Deewar. 2010, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating, [online] tersedia di: < http://eprints.undip.ac.id/23448/1/ANALISIS_PENGARUH_MOTIVASI_DAN_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_DENGAN_LAMA_KERJA_SEBAGAI.pdf> [diakses tanggal 30 September 2018].
- Muhardi dan Nurcahyono. A. 2011, Pengaruh Tunjangan Sertifikasi terhadap Produktivitas Dosen dalam Menghasilkan Karya Ilmiah dan Penelitian. [online] tersedia di: <<http://proceeding.unisba.ac.id/index.php/sosial/article/viewFile/108/pdf>> [diakses 30 September 2018]
- Mukijat, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Muhdar dan Rosida, 2015, Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen Politeknik Kota Baru. Detail Jurnal Vol 7 , no 2.
- Mukminim.M.I.K, 2014, Hubungan antara Motivasi Kerja guru dan Sikap Terhadap Profesi Guru dengan Kinerja Guru SMP Negri 3 Sidoharjo, Kab Wonogiri. Pasca Sarjana IAIN Surakarta.
- Mulyadi .R, Hidayati.T dan Maria.S, 2018, Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan. Kinerja,15 no 1.pp 29-37.
- Nurfalaila. 2008. Academia edu. Produktivitas Kerja, [online] tersedia di: <<http://www.jtptunimus.com>> [di akses 30 September 2018]
- Robbin, S. 1996, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta. Indonesia.
- Robbins, S.P. 2003. Perilaku Organisasi, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

-
- Samuel.T dan Septina.F, 2020, Pengaruh motivasi Ekstrinsik dan Motivasi intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV Muncul Anugrah Jaya, JEMMA, p – issn 2615-1871/ e ISSN 2615-5850. Vol 3 no 2.
- Sarbini, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Ethos Kerja Pemimpin mempengaruhi Produktifitas Kerja Pekerja, Jurnal Sistem Unidha
- Saksono.S, 1997, Administrasi kepegawaian, Kanisius Jakarta
- Sedarmayanti, 2007, manajemn Sumber daya manusia, Reformasi Birokrasi dan management pegawai Sipil, PT Refika Aditama.
- Suroyo. 2016. Kedisiplinan yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan, [online] tersedia di: <<http://www.stie-tribuana.ac.id/wp-content/uploads/2017/09/JURNAL-EDISI-DESEMBER-2016.pdf>> [diakses 30 September 2018]
- Sutrisno, Edy. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan ke-6, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Indonesia
- Suwarni.A, 2008, Pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja Dosen, Tesis Pasca Sarjana Universitas sebelas Maret.
- Suwena, K. R. 2013, The Administrator's Production Function sebagai Sebuah Pendekatan Penilaian Produktivitas Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar Dosen pada Perguruan Tinggi, Media Komunikasi FIS, 12:70-78.
- Wibowo, 2014, Perilaku dalam Organisasi, Raja Grafindo , Jakarta