

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja staf pengajar di Perguruan Tinggi merupakan suatu prestasi atau hasil kerja dari seorang staf pengajar setelah melakukan aktivitas profesional dalam proses pembelajaran sekaligus merupakan tolak ukur dari keberhasilan jabatannya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kinerja yang baik, kinerja yang baik ini yang sering dirasakan belum memenuhi harapan di Perguruan Tinggi Gunung Leuser.

Kinerja adalah “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama” (Rivai dan Basri, 2005:15).

Mengenai kinerja dosen ini telah diteliti oleh E.Prawitasari (2004:190) dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Hubungan *motivasi intrinsik* dengan kinerja sebesar 0,655. Angka korelasi tersebut menunjukkan bahwa sifat hubungan keduanya positif dan berkekuatan hubungan dalam kategori sedang. Angka korelasi antara *motivasi ekstrinsik* dengan kinerja sebesar 0.802. Angka korelasi tersebut menunjukkan bahwa sifat hubungan dalam kategori yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Dhakidae (1978:15) yang menjelaskan bahwa “kinerja akan mewarnai tingkah laku dalam bekerja dan tampil pada saat kita menjalankan peranannya masing masing”. Sahertian (1994:45) juga

berpendapat bahwa “orang yang melakukan pekerjaan dengan kreativitas yang tinggi akan lebih baik kinerjanya dibanding dengan orang yang memiliki tingkat kreativitas rendah”. Oleh karena itu kinerja staf pengajar sangat terkait dengan aktivitas yang dilakukannya.

Selanjutnya penelitian Sulung dan Sanusi (2006:180) menarik kesimpulan sebagai berikut:

Hubungan antara motivasi, pendidikan, pelatihan dan kinerja Dosen jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Padang, angka korelasi antara *motivasi* pelatihan, pendidikan dan masa kerja dengan kinerja dosen menunjukkan sifat hubungan positif dengan kekuatan hubungan kategori sedang. Terdapat hubungan yang lemah antara *motivasi* dan kinerja setelah dikontrol oleh pendidikan, pelatihan dan masa kerja. Ada variabel yang di uji secara *multivariate* (lebih dari dua variabel) menggunakan uji *regresi logistik* ganda, maka ditemukan variabel yang sangat berhubungan atau yang paling dominan berhubungan dengan kinerja adalah variabel pelatihan sesuai dengan hipotesis.

Di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser Kutacane, berdasarkan pengamatan penulis, tampaknya rekan staf pengajar melaksanakan tugas hanya sebagai rutinitas tanpa adanya keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Ditemukan staf pengajar yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal ini sesuai dengan informasi dari Azuar juliandi salah satu tim monitoring Kopertis Wilayah I Aceh Sumut pada sekolah tinggi keguruan dan ilmu pendidikan di Kutacane Tahun 2011 diperoleh kinerja staf pengajar yang masih menunjukkan kepada kinerja yang rendah. Hal ini terlihat dengan adanya indikasi berikut: (1) staf pengajar dalam mengajar tanpa membuat program pengajaran (SAP/Silabus), (2) staf pengajar tidak konsisten dengan waktu dalam

memberikan perkuliahan, dan (3) dalam melakukan penelitian staf pengajar masih relatif rendah.

Kinerja yang tidak optimal merupakan masalah klasik yang masih dihadapi pendidikan Indonesia, bahkan pada level perguruan tinggi. Menurut pengamatan peneliti masih ada staf pengajar mengajar tidak memenuhi beban kerja SKS yang telah ditetapkan. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Dosen, disebutkan bahwa tugas utama dosen adalah “melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat, dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik”. Sebagian staf pengajar menurut hasil pengamatan peneliti kurang *berinovasi* mencari pengetahuan terbaru dan kurang melakukan penelitian dan pengembangan, sehingga minimnya informasi *up to date* (yang terbaru) bagi mahasiswa dan masyarakat. Pengabdian kepada masyarakat pada umumnya masih terbatas pada kegiatan kuliah kerja nyata (KKN) dan praktek kerja lapangan (PKL).

Kinerja yang belum optimal ada kemungkinan disebabkan oleh motivasi yang rendah. Malone dalam Uno (2008 :72) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi “*motivasi intrinsik* dan *motivasi ekstrinsik*”. *Motivasi* dapat berasal dari dalam diri individu yang dikenal sebagai *motivasi intrinsik*. *Motivasi intrinsik* timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam individu sendiri, yaitu sesuai dengan kebutuhan. *Motivasi intrinsik* tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang

orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan selama ini.

*Motivasi intrinsik* yang kuat mencapai tingkat kemampuan mengandalkan diri sendiri. Mereka yang berada pada tingkat ini mempunyai kinerja yang sangat bagus. Mereka selalu menyelesaikan pekerjaan, dan bersedia membantu jika dibutuhkan. Menunjukkan tingkat kemampuan dan teknis atau kemampuan kerja yang tinggi. Percaya diri dan bermotivasi, mereka bersedia dan mampu membuat keputusan sendiri. Mereka sering membantu yaitu dengan membantu orang lain dalam tim.

Selanjutnya dikenal *motivasi ekstrinsik* yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan staf pengajar terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai staf pengajar di Perguruan Tinggi Swasta. Minat tersebut timbul dari diri seseorang staf pengajar untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari Perguruan Tinggi tersebut. Beberapa hal yang memberikan kepuasan dan memotivasi individu adalah adanya gaji, jenjang karier yang diperolehnya dengan adanya prestasi kerja. Teori Maslow dalam Suki (2005:75) tentang kepuasan atau kebutuhan menjelaskan bahwa “kebutuhan dan motif yang ada dalam diri seseorang dapat menggerakkan, mengarahkan, melanjutkan dan berhentinya perilaku orang itu”.

Kebanyakan individu memiliki *motivasi intrinsik* yang masih rendah dan memerlukan adanya *motivasi ekstrinsik*. Bila di dalam suatu Perguruan Tinggi memberikan kepuasan pada sumber daya manusia dengan baik maka mereka mempunyai kinerja pada tingkat mandiri. Mereka yang baik, merupakan orang-

orang dengan tingkat dan kemampuan kerja yang tinggi. Mereka mempunyai rasa percaya diri dan *motivasi* yang naik turun. Namun bila *motivasi ekstrinsik* yang diberikan Yayasan Perguruan Tinggi tersebut kurang baik maka biasanya sumber daya manusianya berada pada tingkat kurang mandiri. Orang-orang pada tingkat ini biasanya tidak memiliki pengalaman dalam menangani pekerjaan. Namun dalam kasus lain kinerja mereka bervariasi dari yang bagus sampai yang buruk. Mereka mungkin juga bermasalah dengan rasa percaya diri dan *motivasi*.

Cascio (1993 ; 225) menyatakan “bahwa *kompensasi* itu terbagi menjadi dua, terdapat *kompensasi* langsung maupun *kompensasi* tidak langsung”. *Kompensasi* langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan *kompensasi* tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi. *Kompensasi* merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya *motivasi* dan kinerja staf pengajar. Karena itu semestinya pemberian *kompensasi* kepada staf pengajar perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar *motivasi* para staf pengajar dapat dipertahankan dan kinerja staf pengajar diharapkan akan terus meningkat.

Yayasan Perguruan Tinggi akan berjalan baik bila setiap komponen dapat memberikan fungsinya secara baik. Seorang pemimpin akan lebih mudah menyelesaikan tugas-tugasnya apabila bawahannya merupakan orang yang terampil dan terlatih. Yayasan Perguruan Tinggi akan memberikan pelatihan secara berkala kepada sumberdaya manusia dan terus mengembangkan pelatihan tersebut sesuai dengan perkembangan zaman. Setiap individu juga dapat

meningkatkan kemampuannya secara mandiri selain pelatihan yang diberikan oleh Perguruan Tinggi.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan dalam suatu Perguruan Tinggi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan Yayasan Perguruan Tinggi tersebut.

Dari hasil pengamatan penulis di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser Kutacane kurang memperhatikan tentang pentingnya pelatihan terhadap staf pengajar. Akhirnya kinerja di dalam suatu perguruan tinggi akan menjadi rendah. Seharusnya ketua yayasan perguruan Tinggi dan pihak manajemen mengembangkan sumber daya manusia menjadi Profesional dengan mengadakan pelatihan secara terpadu dan memberikan penghargaan yang wajar kepada staf pengajar terhadap prestasi mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, ini membuktikan bahwa penelitian tersebut sangat penting diteliti karena akan membawa pelaksanaan kinerja yang lebih efektif dan sepanjang pengetahuan penulis belum ada orang yang meneliti masalah tersebut. Maka sangat cukup alasan penulis untuk melaksanakan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dan pelatihan dengan Kinerja Staf Pengajar Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser Kutacane Nanggroe Aceh Darussalam .

## 1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah staf pengajar melaksanakan tugas hanya sebagai rutinitas tanpa adanya keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal?
2. Apakah staf pengajar kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai?
3. Apakah staf pengajar cenderung adanya penurunan dari prestasi hasil mengajar dan belajar?
4. Apakah tingkat absensi staf pengajar cukup tinggi?
5. Apakah kesejahteraan staf pengajar belum dirasakan?
6. Apakah pengakuan dan penghargaan keberhasilan di perguruan tersebut belum ada?
7. Apakah ganjaran bagi yang tidak berprestasi atau malas tugas mengajar tidak ada?
8. Apakah sarana dan prasarana praktek serta buku-buku di perpustakaan sangat kurang?
9. Apakah ada staf pengajar mengajar tidak memenuhi beban kerja SKS yang telah ditetapkan?
10. Apakah Kinerja yang belum optimal kemungkinan disebabkan oleh motivasi yang rendah?
11. Apakah staf pengajar merasa bahwa pelatihan itu tidak penting?

### 1.3. Pembatasan Masalah

Karena adanya keterbatasan, waktu, dana, tenaga, teori-teori, dan supaya penelitian dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu maka peneliti memberi batasan untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas atau fokus, dan menghindari terjadinya pengembangan analisis data.

Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada dua faktor yang diduga dominan berhubungan terhadap kinerja staf pengajar sebagai *variabel dependen* (terikat), yang dibatasi hubungannya dengan motivasi kerja sebagai *variabel independen 1* (bebas) dan pelatihan dalam rangka peningkatan keterampilan sebagai *variabel independen 2* (bebas). Berdasarkan batasan masalah ini, maka selanjutnya dapat dirumuskan masalah penelitian.

### 1.4. Rumusan Masalah

Setelah masalah yang akan diteliti itu ditentukan dan masalah dapat terjawab secara akurat, maka masalah yang akan diteliti itu perlu dirumuskan secara spesifik yaitu sebagai berikut:

1. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara *motivasi* kerja dengan kinerja staf pengajar Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser Nanggroe Aceh Darussalam ?
2. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja Staf Pengajar Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser Nanggroe Aceh Darussalam ?
3. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara *motivasi* kerja dan pelatihan secara bersama-sama dengan kinerja staf pengajar Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser Nanggroe Aceh Darussalam ?

### 1.5. Tujuan Penelitian

Dalam setiap pelaksanaan kegiatan tentunya ada tujuan yang ingin di capai. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan *motivasi* kerja dengan kinerja staf pengajar Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser Nanggroe Aceh Darussalam
2. Mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja staf pengajar Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser Nanggroe Aceh Darussalam.
3. Mengetahui hubungan *motivasi* kerja dan pelatihan secara bersama-sama dengan kinerja staf pengajar Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser Nanggroe Aceh Darussalam.

### 1.6. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain:

#### a. Secara teoretis

1. Menambah pengetahuan serta wawasan penulis sebagai pihak akademisi pada masalah hubungan motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja staf pengajar.
2. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meneliti variabel-variabel yang berbeda.

**b. Secara praktis**

1. Untuk memberikan masukan kepada Kepala Yayasan Perguruan Tinggi tentang hubungan *motivasi* kerja dan pelatihan dengan kinerja staf pengajar Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Gunung Leuser Nanggroe Aceh Darussalam sebagai salah satu rujukan untuk meningkatkan kinerja staf pengajar dengan mengevaluasi *motivasi* sebagai motor penggerak kinerja staf pengajar dan kontribusi pelatihan yang telah dilakukan terhadap kinerja staf pengajar.
2. Sebagai bahan informasi bagi staf pengajar dengan mengevaluasi kinerja mereka yang berhubungan dengan *motivasi* dan pelatihan.
3. Sebagai bahan informasi bagi pemerintah daerah untuk mempertimbangkan beberapa kebijakan yang positif terkait perbaikan pendidikan di Perguruan Tinggi.

