

PENGARUH KOMPENSASI DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP MOTIVASI PENELITIAN DOSEN UNIVERSITAS SEMARANG

Erwin Dwi Edi Wibowo *)

Abstrak

Universitas Semarang mengindikasikan bahwa jumlah produk penelitian dosen masih belum sesuai harapan. Penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan metoda angket untuk pengumpulan datanya, instrumen penelitian berbentuk kuesioner tertutup dengan lima pilihan jawaban, serta pengukuran skala interval dengan lima tingkatan. Teknik sampling memakai *stratified random sampling*. Sebelum digunakan, dilakukan tryout instrumen yang kemudian diuji reliabilitas dan validitasnya. Uji statistik menggunakan statistik deskriptif, regresi sederhana dan regresi berganda, namun sebelumnya dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik regresi. Analisis statistik deskriptif antara lain menunjukkan nilai rata-rata untuk motivasi 57,26, untuk kompensasi 57,23 dan untuk aktualisasi diri 67,84. Sebagian terbesar (19,3%) persepsi motivasi berada pada angka 55. Sedangkan untuk kompensasi berada pada angka 59 (12,3 %), dan untuk aktualisasi diri berada pada angka 64, 65 dan 67 (11,4 %). Analisis regresi sederhana pertama menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat motivasi penelitian adalah signifikan, dengan besaran pengaruh 15,9 %. Analisis regresi sederhana kedua menunjukkan pengaruh signifikan variabel bebas aktualisasi diri terhadap variabel terikat motivasi penelitian sebesar 37 %. Kemudian analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan aktualisasi diri terhadap motivasi penelitian adalah signifikan dengan 44,1 % variasi motivasi penelitian dipengaruhi oleh kompensasi dan aktualisasi diri.

Kata kunci : manajemen sumber daya manusia, motivasi, kompensasi, aktualisasi diri

PENDAHULUAN

Apabila dicermati, telah terjadi kondisi ketidak-seimbangan pelaksanaan tugas utama (tri dharma) kebanyakan dosen di perguruan tinggi, terutama perguruan tinggi swasta. Data di Kopertis wilayah VI Jawa Tengah dari sejumlah 3.583 dosen yang memiliki jabatan fungsional akademik, rata rata memiliki karya penelitian yang minim, hal ini antara lain dikarenakan rendahnya minat dosen menulis karya ilmiah maupun penelitian sebagaimana tugas pokok dan fungsi dosen (Suara Merdeka, 206 : 10).

*) Universitas Pandanaran

Bila dicermati tentang tidak proporsionalnya kegiatan penelitian sebagian dosen yang dipicu oleh lemahnya motivasi meneliti, maka faktor kompensasi dan rendahnya kebutuhan aktualisasi diri diduga mempunyai andil yang cukup berpengaruh terhadap motivasi meneliti. Kondisi yang ada saat ini menunjukkan bahwa kompensasi bagi dosen umumnya lebih rendah dari bidang profesi lain yang mensyaratkan kualifikasi sama, sedangkan tuntutan kemampuan intelektual bagi dosen umumnya lebih tinggi dibanding bidang profesi lain. Kebutuhan hidup yang harus ditanggung dosen sebenarnya lebih tinggi dari profesi lain, karena selain menanggung biaya hidup yang sama dengan anggota masyarakat yang lain, juga harus menyiapkan dana khusus yang terkait profesinya (pengadaan buku, sarana pengajaran, studi lanjut dsb). Ketimpangan ini akan dapat mendorong dosen untuk melakukan kegiatan dalam rangka menambah kemampuan finansialnya, dan apabila dikaitkan dengan permintaan kebutuhannya maka dimungkinkan untuk memilih cara-cara cepat/singkat atau bahkan instant. Sebenarnya melalui pemanfaatan tawaran beberapa sumber dana untuk penelitian, terbuka kesempatan memperoleh tambahan penghasilan bagi dosen, tetapi seringkali prosedur dan prosesnya terlalu panjang sehingga menjadi solusi yang kurang menarik untuk memenuhi kebutuhan hidup yang tidak dapat ditunda (mendesak).

Namun dibalik keterbatasan kompensasi finansial yang diterima para dosen, sebenarnya ada penghargaan lain yang diberikan oleh masyarakat. Selama ini profesi dosen mendapatkan penghargaan yang baik dari masyarakat karena dianggap memiliki kemampuan intelektual yang baik, dianggap lebih mengedepankan idealisme dibanding materi dan sebagainya, sehingga dalam strata sosial profesi dosen berada pada posisi yang terhormat. Status sosial demikian akan dapat memunculkan kebutuhan lain yang bersifat non finansial yang dapat meningkatkan motivasi untuk melakukan kegiatan yang terkait dengan posisi terhormatnya dalam strata sosial masyarakat. Kebutuhan tersebut adalah aktualisasi diri, yang merupakan faktor internal dalam diri para dosen.

Dengan asumsi-asumsi berdasarkan pengamatan terhadap ketidakseimbangan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi tersebut di atas, maka

muncul praduga bahwa motivasi meneliti dosen di perguruan tinggi antara lain dipengaruhi oleh kompensasi yang merupakan faktor eksternal dan aktualisasi diri yang merupakan faktor internal dari dosen. Dalam hal ini yang dimaksud motivasi meneliti tidak selalu identik dengan motivasi kerja, walaupun tugas meneliti merupakan sebagian pekerjaan utama dosen yang tertuang dalam tri dharma perguruan tinggi. Berdasarkan pengamatan dapat diasumsikan bahwa dalam melaksanakan dharma pendidikan / pengajaran, para dosen memiliki motivasi yang baik, yang ditunjukkan dengan aktivitas memberikan kuliah. Tetapi tidak demikian dengan aktivitas penelitiannya, sehingga motivasi dosen pada setiap aktivitas pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi dimungkinkan berbeda.

Mengacu pada topik di atas, maka masalah yang telah ada dapat dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah asosiatif. Rumusan masalah tersebut meliputi adakah keterkaitan identifikasi responden dengan motivasi penelitian dosen Universitas Semarang?, seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi penelitian dosen Universitas Semarang?, seberapa besar pengaruh aktualisasi diri terhadap motivasi penelitian dosen Universitas Semarang?, seberapa besar pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan aktualisasi diri terhadap motivasi penelitian dosen Universitas Semarang ?

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk memperoleh deskripsi tentang data serta keterkaitan identifikasi responden dengan motivasi penelitian dosen Universitas Semarang, untuk menemukan besaran pengaruh kompensasi terhadap motivasi penelitian dosen Universitas Semarang, untuk menemukan besaran pengaruh aktualisasi diri terhadap motivasi penelitian dosen Universitas Semarang, dan untuk menemukan besaran pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan aktualisasi diri terhadap motivasi penelitian dosen Universitas Semarang.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Tetapi motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Ada faktor lain penentu prestasi yaitu

kemampuan individu dan pemahaman terhadap perilaku yang diperlukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Oleh karena itu motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, sehingga memunculkan banyak teori dan konsep yang dikembangkan.

Motivasi merupakan akibat dari adanya interaksi antara individu dan situasi, sedangkan setiap individu masing-masing memiliki dorongan motivasi dasar yang berbeda-beda. Motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. (Robbins, 2003 : 208). Sementara motivasi umum berkaitan dengan upaya ke arah setiap tujuan (dalam hal ini tujuan organisasi) sehingga mencerminkan perilaku yang terkait dengan pekerjaan.

Terdapat berbagai teori motivasi yang berkembang secara evolusioner, antara lain teori Maslow, Teori Herzberg, Teori Mc Clelland, Teori Vroom dan sebagainya. Semua teori tersebut bersifat umum, sehingga berdasarkan pertimbangan kekhususan motivasi yang dibahas dalam penelitian ini, maka dirasakan perlu untuk merumuskan motivasi penelitian. Tetapi menemukan acuan teori motivasi penelitian tidak semudah mendapatkan teori-teori motivasi kerja, sehingga penulis mencoba untuk merumuskan sendiri dengan mengacu kepada teori-teori motivasi (terutama teori Vroom) dan menyesuaikannya dengan pekerjaan dosen dalam bidang penelitian. Secara konseptual rumusan motivasi penelitian adalah : Motivasi penelitian merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku dosen dalam kegiatan penelitian. Motivasi penelitian adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individual dosen dalam usaha untuk mencapai tujuan melaksanakan penelitian sebagai amanat tri dharma perguruan tinggi. Motivasi penelitian yang ada pada dosen merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya melalui aktivitas penelitian. Ditengarai motivasi penelitian dosen terkait dengan persepsinya terhadap kompensasi dan aktualisasi diri.

Kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan, sehingga sering ditafsirkan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada institusi. Agar kompensasi menjadi efektif untuk mendorong motivasi, maka seharusnya kompensasi dapat memenuhi kebutuhan dasar, kompensasi mempertimbangkan adanya keadilan eksternal dan keadilan internal, serta pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu.

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan yang menyangkut faktor kompensasi yang diterima dosen, maka konsep kompensasi yang ditekankan dalam penelitian ini adalah penghargaan atas prestasi / imbalan dalam berbagai bentuk yang diterima dosen sebagai balas jasa atas pekerjaan (tri dharma perguruan tinggi) yang dilakukannya. Penelitian yang berhubungan dengan motivasi dan kompensasi dosen pernah dilakukan Irfan (Irfan, 2003 : 2). Hasil penelitian Irfan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan antara faktor kompensasi dengan faktor motivasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dosen, sehingga cukup relevan apabila dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi dosen di bidang penelitian.

Salah satu bentuk kompensasi yang memiliki nilai strategis selain gaji atau upah adalah insentif, karena insentif merupakan penghargaan yang berhubungan langsung atau terkait dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi pula insentif yang diterima. Salah satu contoh bentuk insentif yang lazim diterimakan kepada dosen adalah ekuivalen waktu mengajar penuh (EWMP), yang terkait dengan kelebihan jam mengajar.

Selain kompensasi, ditengarai motivasi juga terkait dengan persepsi terhadap aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, meliputi pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri. Dalam hierarki kebutuhan manusia menurut AH Maslow (Robbins, 2003 : 209), aktualisasi diri ditempatkan sebagai kebutuhan tingkat tinggi yang tertinggi. Kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal, dalam arti dalam diri individu yang bersangkutan. Sedangkan kebutuhan tingkat rendah dipenuhi secara eksternal.

Penelitian tentang aktualisasi diri dosen pernah dilakukan oleh Y. Sari Murti Widiyastuti dan Th. Agung M. Harsiwi melalui penelitian yang berjudul Produktivitas kerja dan kesempatan aktualisasi diri dosen wanita pada perguruan tinggi swasta di Kopertis wilayah V (Widyastuti, 2001 : 34). Dari simpulan penelitian tentang aktualisasi diri dosen yang dilakukan Widyastuti tersebut jelas dinyatakan bahwa aktualisasi diri dapat diwujudkan melalui unjuk kompetensi di bidang keilmuan. Karenanya kemudian dapat diprediksikan bahwa melalui penelitian maka kebutuhan aktualisasi diri dosen dapat terpenuhi, mengingat penelitian merupakan salah satu media unjuk kompetensi di bidang keilmuan.

Bila dirumuskan secara konseptual maka aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi apa yang seseorang (dosen) harap dan mampu wujudkan, termasuk pertumbuhan/ perkembangan, pencapaian potensi, serta pemenuhan kebutuhan diri.

KERANGKA BERPIKIR

Dalam pengelolaan sumber daya dosen, faktor motivasi memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian hasil. Tanpa motivasi para dosen akan sulit diarahkan untuk mencapai tujuan tri dharma perguruan tinggi. Selama ini dikenal beberapa teori tentang motivasi, misalnya teori Maslow, Herzberg, Mc Clelland, Vroom dan sebagainya. Dari beberapa teori motivasi tersebut bila dikaitkan dengan tugas dosen dalam penelitian, maka akan dapat dimunculkan beberapa komponen yang ditengarai mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi penelitian dosen. Terdapat beberapa komponen yang dianggap mampu menaik-turunkan motivasi penelitian.

Dua diantara komponen-komponen yang diindikasikan berpengaruh terhadap pembentukan motivasi penelitian adalah kompensasi yaitu balas jasa atas prestasi kerja (yang merupakan faktor eksternal), serta aktualisasi diri (yang merupakan faktor internal). Bila dicermati maka pada dasarnya setiap pekerjaan yang dilakukan oleh manusia, termasuk dosen mempunyai tujuan untuk memuaskan salah satu kebutuhan hidupnya. Keinginan untuk dapat memenuhi

kebutuhan hidup ini akan dapat menjadi pendorong (motivator) dalam melakukan pekerjaan.

Kompensasi merupakan salah satu alternatif sarana pemenuhan kebutuhan manusia, tidak terkecuali dosen, sehingga kompensasi mempunyai kekuatan untuk mendorong dosen melakukan unjuk kinerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Bila diaplikasikan ke dalam tugas dosen pada suatu lembaga pendidikan tinggi yang mengharuskan melakukan kegiatan penelitian, maka kompensasi yang diperoleh dari institusinya dan kompensasi yang secara langsung terkait dengan kegiatan penelitian akan dapat mempengaruhi motivasi penelitiannya.

Faktor kompensasi ditengarai masih berperan penting dalam menentukan motivasi meneliti, mengingat penghasilan finansial dosen umumnya lebih rendah dibanding profesi lain dengan kualifikasi yang sama, walaupun di luar faktor kompensasi, profesi dosen mendapatkan kedudukan status sosial terhormat dalam kehidupan masyarakat. Apalagi realita pada perguruan tinggi swasta yang rata-rata belum mampu memberikan kompensasi sebaik perguruan tinggi negeri. Belum lagi kebutuhan dosen yang relatif lebih beragam, karena selain memiliki kebutuhan hidup yang rata-rata sama dengan masyarakat umum, dosen memiliki kebutuhan lain yang memerlukan topangan keuangan, seperti kebutuhan pengadaan sumber pengembangan ilmu, fasilitas mengajar, studi lanjut, dan sebagainya. Walaupun kepada dosen diterimakan tunjangan fungsional yang besarnya bertingkat sesuai dengan jabatan akademiknya, tetapi bila dibandingkan dengan kebutuhan profesinya tunjangan tersebut masih belum sebanding.

Apabila setiap penelitian dapat memberikan suatu harapan akan imbalan yang memadai untuk dosen peneliti, dan penghasilan rutin yang secara periodik diterima secara tetap dirasakan cukup, maka kompensasi akan menentukan motivasi penelitian.

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu hidup dengan saling berhubungan di antara sesama manusia. Aktualisasi diri merupakan suatu tuntutan kebutuhan yang dapat muncul dalam kehidupan sosial manusia. Tanpa aktualisasi diri maka kehidupan sosial manusia dapat mengalami masalah, karena tidak akan

ada pengakuan dari lingkungan sosial, tidak akan ada kebanggaan diri, bahkan mungkin sulit untuk saling mempengaruhi.

Aktualisasi diasumsikan merupakan salah satu kebutuhan dosen yang dapat terpenuhi diantaranya melalui penelitian. Penelitian dapat dijadikan media dosen untuk mengekspresikan aktualisasi dirinya, karena sebenarnya penelitian merupakan penyaluran idealisme dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam suatu organisasi yang keanggotaannya mengedepankan idealisme seperti pada lembaga pendidikan tinggi, maka aktualisasi diri menentukan motivasi orang-orang yang tergabung di dalamnya. Dosen selalu akrab dengan idealisme, sehingga seharusnya selalu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang mengarah pada perwujudan diri. Pendidikan formal, pengetahuan, dan intelektualitas yang dimiliki dosen umumnya relatif tinggi. Kondisi demikian akan memunculkan keinginan untuk selalu mengaktualisasikan diri dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Keinginan untuk mengaktualisasikan diri pasti akan memotivasi dosen untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga dapat diyakini bahwa variabel aktualisasi diri akan menentukan motivasi penelitian dosen.

Motivasi penelitian dosen di sebagian perguruan tinggi swasta diasumsikan lebih dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan aktualisasi diri. Asumsi tersebut berdasarkan fenomena yang ada pada kedua faktor tersebut. Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis alternatif penelitian adalah :

- Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi (variabel independen) terhadap motivasi penelitian (variabel dependen) dosen Universitas Semarang.
- Terdapat pengaruh yang signifikan dari aktualisasi diri (variabel independen) terhadap motivasi penelitian (variabel dependen) dosen Universitas Semarang.
- Kompensasi dan aktualisasi diri (variabel independen) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi penelitian dosen Universitas Semarang.

Sedangkan hipotesis nol merupakan kebalikan dari hipotesis alternatifnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berdasarkan metodenya termasuk jenis penelitian survei. Dengan penelitian survei, para peneliti dapat melakukan eksplorasi dan deskriptif sebagai tujuan penelitian (Sukardi, 2004 : 15). Sumber data yang akan digunakan merupakan sumber data primer, yaitu para dosen Universitas Semarang, dengan populasi sebanyak 172 orang, terdiri dari 71 orang berkualifikasi pendidikan S1, 93 orang berkualifikasi S2, dan 8 orang berkualifikasi S3. Sampel menggunakan formula *Isaac and Michael* dan dihasilkan sampel 114 orang dosen, maka setelah distratifikasi distribusi sampelnya adalah 47 orang kualifikasi S1, 62 orang kualifikasi S2 dan 5 orang kualifikasi S3.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian ini berusaha mencari pengaruh dua variabel bebas (kompensasi dan aktualisasi diri) terhadap variabel terikat (motivasi penelitian dosen) dengan tanpa memanipulasi variabel bebasnya.

Secara operasional variabel kompensasi ini dapat ditinjau dari beberapa dimensi, yaitu ragam kompensasi, yang meliputi beberapa sub dimensi kompensasi sebagai dosen (rutin), kompensasi penelitian, kompensasi lain; besaran kompensasi, yang meliputi beberapa sub dimensi, yaitu komparasi dengan kebutuhan biaya hidup minimum, dan pengeluaran dan kemanfaatannya; keadilan internal meliputi beberapa sub dimensi, yaitu nilai pengorbanan profesi dosen, dan nilai relatif pekerjaan dosen; keadilan eksternal, meliputi beberapa sub dimensi, yaitu penawaran dan permintaan tenaga dosen, dan kelayakan kompensasi dosen; sistem insentif, meliputi beberapa sub dimensi, yaitu insentif mengajar, insentif penelitian, insentif lain

Definisi operasional dari variabel aktualisasi diri adalah pemanfaatan potensi diri meliputi beberapa dimensi, yaitu penggalan potensi diri, pengenalan potensi diri, pemberdayaan diri di bidang penelitian; pengembangan diri meliputi

beberapa dimensi, yaitu studi lanjut, pelatihan penelitian, job training penelitian; beban tugas meliputi beberapa dimensi, yaitu tugas akademik dan tugas struktural; persepsi idealisme, meliputi beberapa dimensi, yaitu profesionalitas dosen dan sikap ilmiah; persepsi terhadap tantangan meliputi beberapa dimensi, yaitu antisipasi terhadap tantangan profesi peneliti, pengendalian tuntutan profesi dosen, dan solusi menjawab tantangan profesi ke depan.

Sedangkan definisi operasional dari variabel dependen motivasi penelitian adalah keinginan berprestasi di bidang penelitian meliputi beberapa indikator, yaitu kehendak untuk berkarya, kehendak untuk maju, kehendak untuk dihargai; Frekuensi aktivitas penelitian meliputi beberapa indikator, yaitu kuantitas aktivitas penelitian, dan keberlanjutan aktivitas penelitian; motif pemuasan kebutuhan meliputi beberapa indikator, yaitu motif finansial, motif non finansial, dan keseimbangan motif; kreatifitas penelitian meliputi beberapa indikator, yaitu daya cipta dan keberagaman gagasan / ide penelitian; kedisiplinan dalam penelitian meliputi beberapa indikator, yaitu ketepatan waktu penyelesaian, mengedepankan idealisme, dan penggunaan anggaran penelitian.

Setelah seluruh indikator dari tiap variabel dituangkan dalam kuesioner maka selanjutnya diuji cobakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Kemudian butir pertanyaann yang tidak memenuhi syarat validitas dan reliabilitas dikeluarkan dari kuesioner. Selanjutnya kuesioner yang memuat butir pertanyaan yang reliabel dan valid disebarkan kepada sampel terpulih untuk diisi. Metode demikian sering disebut sebagai metode survai.

Terhadap data yang diperoleh kemudian dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik semuanya memenuhi syarat sehingga terhadap data yang diperoleh layak digunakan regresi sebagai alat analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Analisis deskriptif menghasilkan *output statistics*, *frequency table* dan *histogram*, yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut, terdapat N = 114, berarti

jumlah data yang valid atau sah untuk diproses adalah 114 sampel. *Missing* = 0 menunjukkan tidak ada data yang belum terproses. Mean atau rata-rata untuk variabel motivasi sebesar 57,26, untuk variabel kompensasi 57,23 dan untuk variabel aktualisasi diri 67,84. Hal ini berarti bahwa bila seluruh jumlah skor motivasi dijumlah dan dibagi dengan 114 (sampel) akan diperoleh hasil 57,26. Sedangkan bila seluruh jumlah skor kompensasi dijumlah dan dibagi dengan 114 (sampel) maka akan diperoleh hasil 57,23. Selanjutnya apabila seluruh jumlah skor aktualisasi diri dijumlah dan dibagi dengan 114 (sampel) maka akan diperoleh hasil 67,84. Median atau titik tengah untuk variabel motivasi sebesar 56,00, variabel kompensasi sebesar 58,00 dan untuk variabel aktualisasi diri 67,00. Hal ini berarti setengah (50 %) sampel memiliki persepsi terhadap motivasi sebesar 56,00. Demikian juga setengah (50 %) sampel memiliki persepsi terhadap kompensasi sebesar 58,00 dan setengah (50 %) sampel memiliki persepsi terhadap aktualisasi diri sebesar 67,00. Standart deviasi untuk variabel motivasi sebesar 5,921, untuk variabel kompensasi 5,798, dan untuk variabel aktualisasi diri 5,354. Standart deviation digunakan untuk menilai penyebaran (dispersi) rata-rata dari sampel., sehingga berarti penyebaran rata-rata sampel tentang motivasi sebesar 5,921. Sedangkan penyebaran rata-rata sampel tentang kompensasi sebesar 5,798, dan penyebaran rata-rata sampel tentang aktualisasi diri sebesar 5,354. Range untuk variabel motivasi 30, untuk variabel kompensasi 22 dan untuk variabel aktualisasi diri 27. hal ini berarti bahwa jarak antara persepsi responden terhadap motivasi yang terbesar dengan yang terkecil adalah 30, jarak antara persepsi responden terhadap kompensasi yang terbesar dan terkecil adalah 22, dan jarak antara persepsi responden terhadap aktualisasi diri yang terbesar dengan terkecil adalah 27. Minimum skor untuk motivasi 47, untuk kompensasi 48 dan untuk aktualisasi diri 57, sedangkan maksimum skor untuk motivasi adalah 77, untuk kompensasi 70 dan untuk aktualisasi diri 84. Sebagai perbandingan dapat digunakan skor potensial berdasarkan jumlah butir pertanyaan masing-masing variabel. Dengan prediksi setiap butir pertanyaan memiliki skor terendah 1 dan tertinggi 5, maka untuk variabel kompensasi skor potensial minimum 23 dan maksimum 115. Untuk variabel aktualisasi diri skor potensial minimum 22 dan

maksimum 110. Sedangkan untuk variabel motivasi penelitian skor potensial minimum 22 dan maksimum 110.

Pada *output frequency table* untuk motivasi, nampak sebagian terbesar persepsi terhadap motivasi berada pada angka 55 (22 responden atau 19,3%). Bila dibandingkan dengan mean motivasi (57,26) hal ini dapat dimaknai bahwa sebagian terbesar sampel tingkat motivasinya berada di atas rata-rata sampel. Sedangkan untuk persepsi terhadap kompensasi sebagian terbesar berada pada angka 59 (14 responden atau 12,3 %), apabila dibandingkan dengan mean kompensasi (57,23) dapat dimaknai bahwa sebagian terbesar sampel tingkat persepsi terhadap kompensasi berada di atas rata-rata sampel. Tetapi keadaan sebaliknya dijumpai pada persepsi terhadap aktualisasi diri yang berada pada angka 64, 65 dan 67 (13 responden atau 11,4 %), bila dibandingkan dengan mean aktualisasi diri (67,84), maka dapat dimaknai bahwa sebagian terbesar sampel tingkat persepsinya terhadap aktualisasi diri berada di bawah rata-rata sampel.

Pada *output histogram* nampak bahwa baik untuk motivasi, kompensasi maupun aktualisasi diri, variasi ketinggian dari setiap batang membentuk kemiripan dengan kurva normal (berbentuk lonceng). Kemiripan variasi batang histogram dengan kurva normal tersebut memiliki interpretasi bahwa distribusi data adalah mendekati normal hingga normal.

Dalam analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat motivasi penelitian, digunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis tersebut sebagai berikut, dari *output descriptive statistics* dan *output correlations* diperoleh hasil bahwa rata-rata persepsi terhadap motivasi penelitian dosen Universitas Semarang sebesar 57,26. Sedangkan rata-rata persepsi responden terhadap kompensasi sebesar 57,23. Dari *output* tersebut juga nampak nilai p (sig) adalah 0,000 dan nilai $r = 0,399$. Karena nilai $p < 0,05$ maka hubungan variabel bebas kompensasi dengan variabel terikat motivasi penelitian dapat dikatakan signifikan, sedangkan kekuatan pengaruhnya ditunjukkan oleh besaran r sebesar 0,399. Pada *output variables entered / removed* dan *output model summary* tampak nilai $R = 0,399$ dan $R \text{ square} = 0,159$. Hal ini menunjukkan bahwa 15,9 % motivasi penelitian dosen Universitas Semarang

dipengaruhi oleh variabel kompensasi, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. *Standar error of estimate* sebesar 5,454, angka ini masih lebih kecil dibandingkan angka standar deviasi variabel motivasi penelitian (5,921). Bila angka *standar error of estimate* lebih kecil dibanding angka standar deviasi, maka model regresi dianggap layak digunakan. Selanjutnya pada *output ANOVA*, tampak bahwa nilai $F = 21,185$ dengan $p = 0,000$. Oleh karena nilai $p < 0,05$ maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi motivasi penelitian. Sedangkan pada *output coefficients* nampak bahwa nilai *B constant* adalah 33,951, ini berarti bila kompensasi diabaikan maka besarnya persepsi motivasi penelitian adalah 33,951. Nilai *B kompensasi* sebesar 0,407 menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai persepsi kompensasi akan menaikkan persepsi motivasi penelitian sebesar 0,407. Pada *output coefficients* nampak *t* hitung pada kompensasi adalah 4.603, pada derajat bebas (*df*) $N - 2 = 114 - 2 = 112$, nilai *t* tabel pada taraf kepercayaan 95 % atau tingkat signifikansi 5 % adalah sebesar 2,617. Karena *t* hitung lebih besar dari *t* tabel, maka disimpulkan bahwa koefisien regresi signifikan, atau dengan kata lain variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi penelitian secara signifikan pada taraf kepercayaan 95 %. *Output casewise diagnostics* pada *predicted value* baris pertama sebesar 56,36 menunjukkan bahwa apabila persamaan regresi $Y = a + bX$ dioperasikan secara manual akan mendapatkan hasil 56,36.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas aktualisasi diri terhadap variabel terikat motivasi penelitian, juga digunakan analisis regresi sederhana. Output hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut dari *output descriptive statistics* dan *output correlations* diperoleh hasil bahwa rata-rata persepsi terhadap motivasi penelitian dosen Universitas Semarang sebesar 57,26. Sedangkan rata-rata persepsi responden terhadap aktualisasi diri sebesar 67,84. Dari *output* tersebut juga nampak nilai *p* (*sig*) adalah 0,000 dan nilai $r = 0,608$. Karena nilai $p < 0,05$ maka hubungan variabel bebas kompensasi dengan variabel terikat motivasi penelitian dapat dikatakan signifikan, sedangkan kekuatan pengaruhnya ditunjukkan oleh besaran *r* sebesar 0,608. Pada *output variables entered / removed* dan *output model summary* nampak nilai $R = 0,608$ dan R

$square = 0,370$. Hal ini menunjukkan bahwa 37,0 % motivasi penelitian dosen Universitas Semarang dipengaruhi oleh variabel kompensasi, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. *Standar error of estimate* sebesar 4,723, angka ini masih lebih kecil dibandingkan angka standar deviasi variabel motivasi penelitian (5,921). Bila angka *standar error of estimate* lebih kecil dibanding angka standar deviasi, maka model regresi dianggap layak digunakan. Selanjutnya pada *output ANOVA*, tampak bahwa nilai $F = 65,646$ dengan $p = 0,000$. Oleh karena dari perhitungan tersebut nilai $p < 0,05$ maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi motivasi penelitian. Sedangkan pada *output coefficients* nampak bahwa nilai *B constant* adalah 11,652, ini berarti bila kompensasi diabaikan maka besarnya persepsi motivasi penelitian adalah 11,652. Nilai *B kompensasi* sebesar 0,672 menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai persepsi kompensasi akan menaikkan persepsi motivasi penelitian sebesar 0,672. Pada *output coefficients* nampak *t* hitung pada kompensasi adalah 8,102, pada derajat bebas (*df*) $N - 2 = 114 - 2 = 112$, nilai *t* tabel pada taraf kepercayaan 95 % atau tingkat signifikansi 5 % adalah sebesar 2,617. Karena *t* hitung lebih besar dari *t* tabel, maka disimpulkan bahwa koefisien regresi signifikan, atau dengan kata lain variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi penelitian secara signifikan pada taraf kepercayaan 95 %. *Output casewise diagnostics* pada *predicted value* baris pertama sebesar 56,02 menunjukkan bahwa apabila persamaan regresi $Y = a + bX$ dioperasikan secara manual akan mendapatkan hasil 56,02.

Untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama antara variabel bebas kompensasi dan aktualisasi diri terhadap variabel terikat motivasi penelitian, dilakukan uji statistik regresi berganda. Hasil analisis tersebut menghasilkan output yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut, pada *variables entered / removed*, meskipun perintah dilakukan dengan metode *Backward*, hanya akan muncul satu model dengan metode enter. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel tidak ada yang dikeluarkan dari persamaan regresi model *Backward*. Pada *output model summary*, didapat nilai $R = 0,664$ dan *R square* senilai 0,441. Hal ini menunjukkan bahwa 0,441 atau 44,1 % variasi motivasi penelitian dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan aktualisasi diri, dan sisanya oleh sebab-sebab lain.

Pada *output ANOVA*, didapat nilai F sebesar 43,849 dengan p (sig) sebesar 0,000. Oleh karena hasil perhitungan nilai $p < 0,05$, maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi motivasi penelitian, yang berarti secara bersama-sama variabel bebas kompensasi dan aktualisasi diri berpengaruh terhadap motivasi penelitian pada taraf kepercayaan 95 %. Pada *output Coefficients*, nilai B *constant* adalah 0,248. Hal ini menyatakan bahwa jika kompensasi dan aktualisasi diri diabaikan, maka motivasi penelitian adalah sebesar 0,248. Pada *output Coefficients* juga dihasilkan nilai B kompensasi sebesar 0,281, yang berarti bahwa jika setiap kompensasi naik 10 maka motivasi penelitian akan mengalami peningkatan 28,1. Pada *output* ini juga terdapat hasil nilai B aktualisasi diri sebesar 0,603 yang berarti bahwa setiap aktualisasi diri naik 10, maka akan diikuti dengan kenaikan motivasi penelitian sebesar 60,3. Berdasarkan nilai B *Constant*, B kompensasi dan B aktualisasi diri, dapat dibuat persamaan regresi :

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 0,248 + 0,281 X_1 + 0,603 X_2 \end{aligned}$$

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima atau tidak ada pengaruh signifikan dari sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak atau ada pengaruh signifikan dari sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. $t \text{ tabel}$ dilihat dengan derajat bebas (db) = $N - k$ dimana N adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, sehingga $db = 114 - 3 = 111$. Pada *output Coefficients* didapatkan hasil $t \text{ hitung } X_1$ sebesar 3,778 dan $t \text{ hitung } X_2$ sebesar 7,489. Sedangkan $t \text{ tabel}$ dengan derajat bebas (db) 111 dan taraf kepercayaan 95 % adalah 1.980. Karena baik untuk X_1 maupun X_2 besarnya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.

Berdasarkan nilai probabilitas besarnya p (sig) untuk X_1 dan X_2 adalah 0,000. Berdasarkan ketentuan apabila besar $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti kompensasi dan aktualisasi diri secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari analisis deskriptif telah didapatkan deskripsi data yang meliputi *mean*, *median*, *modus*, standart deviasi, *range*, nilai maksimum dan nilai minimum, sehingga dapat dimaknai dalam rangka memberikan gambaran perolehan data. Selain itu dengan *crosstab* diperoleh gambaran tentang kecenderungan keterkaitan antara identifikasi responden dengan motivasi penelitian responden, serta distribusi frekuensi untuk setiap butir pertanyaan.

Variabel X_1 (kompensasi) mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel Y (motivasi penelitian). Pengaruh nyata tersebut sebesar 0,399 dan sumbangan pengaruhnya 15,9 %. Variabel X_2 (aktualisasi diri) mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel Y (motivasi penelitian). Pengaruh nyata tersebut sebesar 0,608 dan sumbangan pengaruhnya 37 %. Variabel X_1 dan X_2 (kompensasi dan aktualisasi diri) mempunyai pengaruh yang nyata secara bersama terhadap variabel Y (motivasi penelitian). Pengaruh nyata ini sebesar 0,664 dan sumbangan pengaruhnya 44,1 %.

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, maka seluruh hipotesis alternatif diterima, yang meliputi terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi (variabel independen) terhadap motivasi penelitian (variabel dependen) dosen Universitas Semarang; terdapat pengaruh signifikan dari aktualisasi diri (variabel independen) terhadap motivasi penelitian (variabel dependen) dosen Universitas Semarang; kompensasi dan aktualisasi diri (variabel independen) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi penelitian dosen Universitas Semarang.

Untuk meningkatkan motivasi penelitian dosen Universitas Semarang, disarankan harus dimulai dari pemenuhan kebutuhan manusia yang paling mendasar, berupa perbaikan kompensasi finansial. Selain itu diperlukan upaya menumbuhkan kebutuhan aktualisasi diri, karena pada hakekatnya kebutuhan inilah yang selaras dengan derajat intelektualitas dosen.

Untuk mengelola motivasi penelitian dosen, disarankan untuk mencari tahu faktor-faktor yang lebih dominan mempengaruhinya (selain kompensasi dan aktualisaqsi diri), karena terbukti faktor kompensasi dan aktualisasi diri hanya

memberikan sumbangan yang relatif tidak besar (kurang dari 50 %) dalam menentukan tingkat motivasi penelitian dosen.

Untuk mengelola motivasi penelitian dosen, harus pula diperhatikan masalah budaya yang berkembang di Universitas Semarang, dalam hal ini budaya akademik.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, Natalie J and John P Meyer, Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect, *Journal of Business Research*, 1993, 26 : 67 - 75

Afrida B.R, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia

Barthos, Basir, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan makro*. Jakarta: Bumi Aksara

Blau, Gary, Testing The Longitudinal Impact of Work Variables and Performance Appraisal Satisfaction on Subsequent Overall Job Satisfaction, *Human Relations*, 1999, 52 : 112 - 129

Curtis, Dan B & James J Floyd. 1996. *Komunikasi bisnis dan profesional*. Jakarta: PT Rosda Jayaputra

Daft, Richard L. 1991. *Management*. second edition. Orlando: The Dryden Press, Rinehart and Winston, Inc

Depdiknas, 2003, *Surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 38/KEP/SK.WASPAN/8/1999 tanggal 24 Agustus 1999* <http://www.depdiknas.go.id>, (20 Jan 2006)

Djati, S. Pantja dan M Khusaini, Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Puslit Universitas Petra* . 2003. Vol 5 No 1 : 67-85

Flippo, Edwin B, 1994a. *Manajemen Personalialia*. Edisi ke 6. jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.

-----, 1994b, *Manajemen Personalialia*. Edisi 6, Jilid 2, Jakarta, Penerbit Erlangga.

Genoveva, dan Elisabeth Vita M. 2004. *menyusun sistem penilaian kinerja dosen yang mendukung tri dharma perguruan tinggi* <http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/51/040507> (31 Maret 2006).

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Irfan, 2003, *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dosen Keperawatan Dalam Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran pada Politeknik Kesehatan Kupang, Nusa Tenggara Timur*, <http://www.mikm-undip.or.id/data/index.php?action=4&idx=65> (26 Feb 2006).

Muljani, Ninuk, *Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan*, <http://puslit.petra.ac.id/Journals/management/manage-Ment-04-02-02-5baru.php> (12 Mar 2006).

Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Purbayu Budi Santosa dan Ashari. 2005. *Analisis statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1993. *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE

Robbins, Steven P, 2003, *Organizational Behavior*, Upper Saddle River New Jersey, Prentice-Hall, Inc

-----, and Decenzo, David A. 1999. *Human Resource Managemen*. New York: John Wiley & Sons, Inc

Rogers, Carl, 2005, *Aktualisasi diri*, [http //: www. Carlrogers-psikolog aliran humanisme>catatan hanging.html](http://www.carlrogers-psikolog.aliranhumanisme>catatanhanging.html) (2 Jan 2006).

Singgih Santoso. 2003. *SPSS versi 10 mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: Elek Media Komputindo.

Schultz, Duan. 1991. *Psikologi Pertumbuhan: Model – Model Kepribadian Sehat*. Yogyakarta: Kanisius.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN

- Sri Haryani, 2001. *Komunikasi bisnis*. Yogyakarta: Unit penerbit dan percetakan AMP YKPN
- Stoner, James AF. 1992. *Management*. Second Edition. Englewood Cliffs New York: Prentice-Hall International Inc.
- Suara Merdeka. 2006. *Banyak dosen kurang berminat lakukan penelitian*, LVII. 41. 23 Maret. Hlm 10.
- Sugiyono. 2001. *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- 2004. *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- 2003. *Statistik untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sukardi. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supranto J. 1998. *Teknik sampling untuk survei dan eksperimen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Timpe, A Dale. 1999a. *Memotivasi pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- 1999b. *Produktivitas*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Triton P.B. 2006. *SPSS 13,0 Terapan, Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Semarang University Press. 2006a. *Buku pedoman Universitas Semarang 2006*. Semarang: Universitas Semarang
- 2005. *Laporan Dies Natalis Universitas Semarang 2005*, Semarang, Semarang: Universitas Semarang
- Wawasan. 2005. *Motivasi dosen menulis karya ilmiah masih rendah*, XX.263. 18 Desember. Hlm.18.
- Widyastuti, Sari Murti Y dan Th Agung M Harsiwi, Produktivitas kerja dan kesempatan aktualisasi diri dosen wanita pada perguruan tinggi swasta di kopertis wilayah V tinjauan aspek hukum dan aspek sumber daya manusia, *Jurnal Justisia ex pax Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 2001, edisi lustrum : 28-40.
- Wursanto, Ignatius. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

