

**MOTIVASI DAN SELFESTEEM PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNSRAT MANADO**

Oleh:
Yoel Tambun

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
e-mail: yoeldrummer@yahoo.com

ABSTRAK

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi dan *selfesteem* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat. Metode analisis yang digunakan regresi linear berganda, koefisien korelasi (r), koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan uji f dan t . Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dosen fakultas ekonomi yaitu 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan *selfesteem* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen, oleh karena itu diharapkan kepada pihak manajemen Fakultas Ekonomi untuk dapat mengukur dan memonitor prestasi Dosen dalam rangka peningkatan kualitas pekerjaan.

Kata Kunci: motivasi, *selfesteem*, prestasi Kerja

ABSTRACT

Motivation is a factor that drives a person to do a particular activity, therefore the motivation is often interpreted also as a driving factor of a person's conduct. The purpose of this study was to determine whether the motivation and self-esteem simultaneously have a significant effect on Job Performance Lecturer at the Faculty of Unsrat economy. The method of analysis used multiple linear regression, correlation coefficient (r), coefficient of determination, and hypothesis testing using the f and t test. The population in this study is the number of faculty of economics professors at 65 people. The results showed that motivation and self-esteem significantly influence Job Performance Lecturer, therefore, expected that the management of the Faculty of Economics Unsrat to be able to measure the achievement of Lecturers in order to improve the quality of jobs.

Keywords: motivation, *selfesteem*, job performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong terhadap dilakukannya aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja organisasi dapat dinilai dari motivasi kerja dosennya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh *self-esteem* yang sesuai dapat terlihat dari kinerja dosen tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika *self-esteem* lebih diperhatikan oleh organisasi maka diharapkan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja dosen dapat meningkat juga.

Kinerja dalam suatu unit kerja memiliki arti yang penting apalagi dengan adanya dukungan perkembangan sistem pengukuran kinerja *Balanced Scorecard* menurut Kaplan dan Norton (dalam Tika 2008:125) yang mengukur kinerja dari 4 perspektif yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal dan pertumbuhan dan pembelajaran. *Balanced Scorecard* menjawab kebutuhan manajemen terhadap sistem pengukuran kinerja yang mampu menemukan berbagai faktor kunci keberhasilan yang dirangkum menjadi strategi dan langkah nyata dalam proses perbaikan dari sistem pengukuran tradisional yang berfokus pada perspektif keuangan saja.

Penilaian kinerja dosen adalah proses penilaian hasil kerja dosen dalam meningkatkan suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja dosen. Samsudin (2006:162) Sebagai alat ukur, sistem pengukuran kinerja sangatlah penting bagi organisasi karena pada dasarnya pengukuran kinerja merupakan penilaian perilaku dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan dan tanggung jawab untuk mencapai maksud dan tujuan organisasi, sehingga organisasi mengetahui langkah-langkah yang akan ditempuh selanjutnya bila terdapat indikasi peningkatan atau penurunan tingkat kinerja dosen sebagai salah satu upaya perbaikan dan bisa memberikan solusi yang tepat bagi organisasi.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-esteem* terhadap prestasi kerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan *self-esteem* terhadap prestasi kerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat.

FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS
TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi sangat beragam definisinya, Menurut Gorda (2004:111), motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada dosen agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja menurut Winardi (2004:207), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal manat tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapinya orang yang bersangkutan. Siagan (2004:36), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Self Esteem

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:24) dalam Engko – SNA 9(2006). Self Esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan Self Esteem, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita.

Prestasi Kerja

Kinerja merupakan istilah yang diberikan untuk kata *performance* dalam bahasa Inggris, yang berarti pekerjaan, perbuatan. Dalam pengertian lebih luas, kata-kata *performance* selalu digunakan dalam kata-kata seperti *job performance* atau *work performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi. Pada umumnya para ahli manajemen memberi pengertian kinerja sebagai prestasi kerja dan produktivitas kerja. Stoner (2000:128) mengemukakan kinerja adalah prestasi kerja yang dapat ditunjukkan oleh seorang dosen atau pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapainya selama kurun waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalihan dan kesungguhan. Kinerja menurut Rivai dan Basri (2005:14) 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.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah didugab bahwa:

1. Motivasi berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Unsrat.
2. *Self Esteem* berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Unsrat.
3. Diduga motivasi dan *self Esteem* berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Unsrat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Data kualitatif merupakan data yang disajikan secara deskriptif dimana data berbentuk uraian, seperti Sejarah berdirinya fakultas ekonomi unsrat, Struktur organisasi, Pembagian tugas dan struktur organisasi, Visi dan misi struktur fakultas ekonomi unsrat. Data kuantitatif merupakan data-data yang disajikan dalam bentuk angka-angka, seperti jumlah pegawai, usia, jenis kelamin, dan pendidikan pada fakultas ekonomi unsrat.

Prosedur Penelitian

Penulis melakukan kajian awal dengan melakukan studi literatur baik studi kepustakaan maupun membaca melalui internet, kemudian melakukan pengidentifikasian tentang masalah, merumuskannya, menetapkan tujuan/ manfaat penelitian, kemudian membatasi masalah ke lingkup yang disesuaikan dengan penelitian saat ini. Perancangan dan persiapan survei pada objek penelitian yang telah ditentukan, kemudian pengumpulan data baik primer maupun sekunder. Melakukan pengolahan data, membahasnya kemudian menarik kesimpulan dan memberikan saran-sarannya melengkap penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam melengkapi hasil penelitian ini, maka penulis melakukan pengumpulan data baik sumber data tertulis maupun tidak tertulis dengan cara kuesioner, berisi sejumlah pertanyaan secara tertulis yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti yang diajukan kepada dosen di fakultas Ekonomi Unsrat.

Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2004:55). Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada cukup besar, sehingga tidak memungkinkan untuk seluruh populasi yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Fakultas Ekonomi Unsrat berjumlah 187 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu: menentukan berapa sampel yang dibutuhkan jika populasinya diketahui Umar (2005:78), Sampel dalam penelitian ditetapkan 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simpler random sampling*.

Definisi dan Pengukuran variabel

Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja pada penelitian ini dengan indikator, yaitu pemberian gaji, kondisi kerja, pemberian penghargaan, pemberian kesempatan belajar, pemberian kesempatan promosi.

Variabel *Self Esteem* (X_2)

Self esteem merupakan keyakinan nilai diri seseorang berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan dan hasil positif dari *self esteem* adalah rasa bangga, rasa memiliki kemampuan dan merasa saditerima dalam pelaksanaan kinerja sesuai dengan perspektif keuangan, pelanggan, bisnis internal dan pertumbuhan dan pembelajaran.

Variabel *self esteem* diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Merasa diperhitungkan di organisasi
2. Selalu merasa menjadi bagian yang penting di dalam organisasi
3. Merasa dihargai oleh organisasi
4. Membuat perubahan dalam organisasi
5. Selalu merasa puas dengan diri sendiri
6. Merasa memiliki kualitas yang baik

Prestasi Kerja (Y)

Definisi Konseptual yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Definisi operasional yaitu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien yang diukur dengan efisiensi dan efektivitas, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Indikator penelitian dengan memperhatikan definisi konseptual dan definisi operasional, maka disusun indikator variabel kinerja pegawai adalah.

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Orientasi dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. inisiatif

Metode Analisis: Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh Motivasi Dan *Self Esteem* Terhadap Prestasi Kerja. Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono dan Wibowo (2002:347) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja, a = konstanta regresi berganda, X_1 = variabel Motivasi

X_2 = variabel *Self Esteem*, b_1, b_2 = koefisien regresi dari setiap variabel independen dan

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya Pengaruh Motivasi (X_1), dan *Self Esteem* (X_2) terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Berdasarkan hasil analisis korelasi (r) yaitu sebesar 0,730 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Pengaruh Motivasi (X_1), dan *Self Esteem* (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi mempunyai hubungan yang kuat.

Koefisien Determinansi (r^2)

Besarnya kontribusi variabel hubungan Motivasi (X_1), dan *self esteem* (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi, dapat dilihat yaitu dari koefisien determinannya (r^2) dalam tabel di atas. Nilai

r^2 pada penelitian ini sebesar 0,860 dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi variabel Motivasi (X_1), dan Self Esteem (X_2) terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi sebesar 86.0% sedangkan sisanya sebesar 14.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi (X_1), dan *self esteem* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dosen (Y) pada fakultas ekonomi Universitas Sam Ratulangi, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan angka F pada tabel di bawah ini. Nilai F_{hitung} sebesar 7.085 yang signifikan pada 0,002. Karena $sig < 0.05$ ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi (X_1), dan Self Esteem (X_2) berpengaruh simultan terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y), diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), dan Self Esteem (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi dengan cara melakukan perbandingan antara nilai-nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ atau membandingkan probabilitas pada taraf nyata 95% dari koefisien parsial (r) sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu dengan menggunakan kriteria uji hipotesis dengan uji t sebagai Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) 2,405 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,000 artinya variabel

- 1) Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi, ini berarti H_a diterima.
- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel Self Esteem (X_2) 3,673 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,000 artinya variabel Self Esteem (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi, ini berarti H_a diterima.

Analisis Regresi Berganda

Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh Motivasi (X_1), dan Self Esteem (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi dan untuk menguji kebenaran hipotesis digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Dalam perhitungan regresi berganda antara Motivasi (X_1), dan Self Esteem (X_2) sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi sebagai variabel tak bebas, dengan menggunakan bantuan paket program komputer Berdasarkan hasil bantuan *software Program SPSS Version 19.0*. Dependent Variable: Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Dari hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.406 + 1.169X_1 + 1.336X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat menginformasikan:

- 1) Nilai konstan sebesar 2.406 artinya jika variabel yang diteliti dalam hal ini Motivasi (X_1), dan Self Esteem (X_2) secara bersama-sama bertambah sebesar satu skala atau satu satuan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi sebesar 2.406.
- 2) Nilai Koefisien sebesar 1.169 artinya jika variabel yang diteliti dalam hal ini Motivasi (X_1), bertambah sebesar satu skala atau satu satuan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi sebesar 1.169.
- 3) Nilai Koefisien sebesar 1.336 artinya jika variabel yang diteliti dalam hal ini Self Esteem (X_2), bertambah sebesar satu skala atau satu satuan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Dosen (Y) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi sebesar 1.336.

Pembahasan

Hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan dan parsial, Motivasi dan Self Esteem berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Ini terbukti dengan Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai signifikansi yang melebihi 95% dan tingkat kemungkinan perhitungan model ini melakukan kesalahan < 0.05 . Begitu pun dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} mengidentifikasi bahwa Motivasi dan Self Esteem berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi.

Jika dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi dapat mengembangkan prestasinya, itu disebabkan oleh Motivasi dan Self Esteem yang bagus dengan pengukuran indikator yang banyak dipengaruhi oleh beberapa indikator dalam pengukuran Motivasi dan Self Esteem. Dalam pengukuran Motivasi, disitu dituangkan bagaimana tentang seorang dosen itu menanggapi pertanyaan mengenai kebutuhan fisik dimana lebih jelas lagi dipaparkan kebutuhan fisik itu adalah kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan kesehatan termasuk dalam rangka operasional tugas sebagai dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi, serta bagaimana gaji itu sesuai dengan beban kerja dari dosen yang bersangkutan. Sedikit yang lebih menarik adalah dalam indikator kebutuhan fisik disitu dijelaskan bagaimana kebutuhan dosen akan kebersihan dan penerangan.

Motivasi dan Self Esteem berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Self Esteem diukur dengan menggunakan beberapa indikator seperti menjadi bagian yang penting dari Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi, ataupun salah satunya adalah merasa ada sesuatu yang dapat dibanggakan dengan pekerjaannya sebagai Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena hasil analisis data menjelaskan pengukuran Prestasi Kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Self Esteem dengan nilai kontribusi sebesar 86.0% dimana hanya 14.0% sisanya yang dapat dijelaskan oleh variabel yang lain termasuk pengukuran motivasi dan self esteem dengan indikator-indikator yang lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini ditarik kesimpulan:

1. Motivasi dan Self Esteem secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen.
3. Self Esteem secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen.

Saran

Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi perlu melihat motivasi dan Self Esteem karena hal ini mempengaruhi Prestasi Kerja Dosen pada Fakultas Ekonomi. Diharapkan juga kepada pihak manajemen untuk dapat memonitor kinerja dosen dalam rangka peningkatan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Engko, Cecilia 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variable Intervening. *Jurnal of economics, Business, and accountancy*
- Gorda, IGusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Astabrata, Denpasar Bali.
- Kreitner dan Kinicki 2003. *Perilaku organisasi*. Edisi pertama Salemba Empat. Jakarta.
- Rivaidan Basri 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Edisi ketiga PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono dan Eri Wibowo. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 For Windows* Bandung.
- Siagian. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. PT. Rineka Cipta ISSN 0000-0000, *journal.adbisnis.fisip-unmul.org*. Jakarta
- Stoner 2000. Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 3 No 1, hlm. 367-376.
- Tika, Pabadu 2008. *Kinerja dari 4 Perspektif Motivasi Kerja*. a. *Jurnal Self Esteem, Self Efficacy and Locus Of Control*. Boyolali.
- Umar, Husein 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemasaran Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta