

Motivasi Kerja Dosen PTN Ditinjau Dari Karakteristik Individu (Analisis Teori Motivasi Maslow)

Wahid Murni

Ketua Program Studi Pendidikan IPS (Ekonomi) UIN Malang

Abstrak

This research aims to describe work motivation of lecturers in Malang Universities which is measure individually. Using descriptive quantitative approach, the research gathers the data in the form of scores by using/giving questionnaires to the lectures, all of which are government employees, as data sources. Then the data will be analysed by quantity every answer is referred to given table.

The result of research reveals that most respondents consider highly important all kinds of following needs, such as (1) physiological need, (2) self security need, (3) social need, (4) self respect need, and (5) self actualizing needs should be fulfilled simultaneously. The findings do not support Maslow's theory that people will be motivated if their needs are fulfilled.

A. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks organisasi, kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan ketrampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi. Sebagai manajer mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi manajer tidak akan dapat mempengaruhi bawahannya apabila tidak memahami

apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan untuk mencapai produktivitas kerja dapat dicapai melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pekerja. Dengan memahami peranan penting motivasi, manajer akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Problem yang lazim dihadapi oleh para pimpinan organisasi (Rektor/Ketua) adalah: (1) bagaimana cara mengusahakan agar anggota-anggota organisasi yang bersangkutan bekerja sama secara lebih efisien, (2) bagaimana mereka mengembang-kan skill dan kemampuan mereka, dan (3) bagaimana mereka dapat menjadi wakil secara baik bagi organisasi yang bersangkutan¹.

Lebih lanjut ia mengatakan bahwa pendekatan manajemen moderen adalah memusatkan perhatian atas elemen manusia. Dengan demikian, apabila manajer atau pimpinan ingin menggerakkan karyawan/dosen, maka seorang pimpinan terlebih dahulu harus mengetahui faktor-faktor apa yang mendorong atau mempengaruhi para dosen agar mau bekerja.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah “bagaimanakah gambaran motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Negeri ditinjau dari karakteristik individunya?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai adalah untuk menganalisis motivasi kerja dosen Perguruan Tinggi Negeri ditinjau dari karakteristik individunya.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Pimpinan Perguruan Tinggi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk memperlakukan bawahan sesuai dengan tingkatan kebutuhannya; sehingga pemahaman pimpinan akan motivasi yang ada pada diri bawahan (dosen) akan mendorong mereka untuk menggunakan teknik memotivasi yang

tepat, yang pada gilirannya bawahan dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal.

2. Bagi Dosen

Adanya perlakuan yang sesuai dengan kebutuhannya, diharapkan kinerja dosen dapat meningkat. Hal ini merupakan efek dari pola-pola penghargaan yang akan diterimanya.

3. Bagi Peneliti dan Calon Peneliti Berikutnya

Bagi peneliti, penelitian ini digunakan sebagai wahana untuk mengkaji secara ilmiah gejala-gejala yang ada dalam masyarakat berdasar teori-teori yang pernah diperoleh. Adapun temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi calon peneliti berikutnya untuk melakukan tindak lanjut penelitian yang terkait.

E. Kerangka Teori

1. Motivasi Kerja

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori motivasi yang menggunakan pendekatan kepuasan terhadap motivasi, yakni teori motivasi Maslow. Teori Maslow ini pada awalnya sangat berpengaruh dalam bidang manajemen, termasuk dalam dunia pendidikan, namun pada akhirnya teori ini mulai disangsikan oleh banyak peneliti berikutnya. Walaupun demikian, teori ini masih dirasakan dapat memberikan kontribusi yang besar terutama kesadaran manajemen bahwa terdapat perbedaan-perbedaan kebutuhan di antara orang yang bekerja dalam suatu organisasi.

Teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow adalah salah satu teori motivasi yang sangat terkenal dan telah tersebar luas². Teori ini menganggap bahwa kebutuhan seseorang bergantung kepada apa yang telah mereka miliki. Dalam artian, suatu kebutuhan yang telah terpenuhi bukan merupakan faktor motivator.

Maslow membagi kebutuhan manusia dalam suatu hirarki kepentingan. Menurutny orang-orang termotivasi untuk memenuhi lima kategori kebutuhan. Adapun susunan hirarki kebutuhan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan akan makan, minum, seks, perumahan dan pakaian.
2. Kebutuhan keamanan (*security needs*), yaitu kebutuhan akan tenteram, bebas dari rasa takut.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh masyarakat dan lingkungannya, cinta mencintai, afiliasi, rasa memiliki dan kebutuhan sosial lainnya.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan, kekuasaan, status dan prestise.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk merealisasikan potensi yang dimiliki atau kebutuhan untuk mengakui diri sendiri dengan menggunakan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi.

Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, sedang kebutuhan yang paling tinggi adalah aktualisasi diri. Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang paling pokok (fisiologis) sebelum berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang paling tinggi (aktualisasi diri).

2. Karakteristik Individu

a. Tingkat Pendidikan

Melalui pendidikan diupayakan akan dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dapat diberi nilai tambah lebih tinggi terhadap pertumbuhan segala bidang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, “semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin besar peluangnya untuk lebih berperan serta sebagai pelaku ekonomi dalam sektor-sektor remuneratif atau industrial”³. Ini berarti bahwa dengan pendidikan akan dapat meningkatkan penguasaan terhadap pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang pada gilirannya akan memperbesar peluang untuk meningkatkan marabat, kesejahteraan, serta makna hidupnya.

b. Usia

Perhatian terakhir kita adalah hubungan antara usia dan kepuasan kerja. Terhadap isu ini, bukti-bukti campur aduk. Kebanyakan studi menyatakan

ikatan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Tetapi studi yang lain menunjukkan hubungan yang berbentuk huruf U. Menurut Robins beberapa penjelasan dapat menjernihkan hasil-hasil ini dengan yang masuk akal adalah studi-studi tersebut mencampuradukan karyawan profesional dan tidak profesional. Jika kedua tipe itu dipisah, kepuasan cenderung terus-menerus meningkat di antara profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan di antara non profesional kepuasan itu merosot selama usia setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun yang lebih belakangan⁴.

c. Jenis Kelamin

Beberapa isu mengawali lebih banyak debat, mitos, dan pendapat tanpa dukungan mengenai apakah kinerja wanita sama dengan pria pada pekerjaan-pekerjaan. Bukti menyarankan tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa sedikit, jika ada, beda yang penting antara pria dan wanita mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Misalnya, tidak ada pria maupun wanita yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analitis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar⁵. Sementara studi-studi psikologis telah menjumpai bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi otoritas, dan bahwa pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan daripada wanita dalam memiliki pengharapan (ekspektasi) sukses, beda-beda ini kecil (minor) adanya.

d. Status Kawin

Tidak cukup studi yang menarik kesimpulan mengenai efek status perkawinan pada produktivitas. Namun riset yang konsisten menunjukkan bahwa kenyataan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang bujangan⁶. Perkawinan memaksakan tanggung jawab yang meningkat yang dapat membuat suatu pekerjaan menjadi ajeg, lebih berharga dan penting.

e. Banyaknya Tanggungan

Sangat sedikit riset yang telah dilakukan mengenai hubungan antara banyaknya tanggungan yang dipunyai seseorang karyawan dan absensi, pergantian, dan kepuasan kerja. Bukti yang kuat menyatakan bahwa banyaknya anak

yang dipunyai seorang karyawan mempunyai korelasi yang positif dengan absensi terutama di antara wanita. Serupa pula tampaknya bukti menunjukkan suatu hubungan yang positif antara banyaknya tanggungan dengan kepuasan kerja

f. Masa Kerja

Kinerja masa lalu cenderung dikaitkan dengan keluaran dalam posisi baru, senioritas itu sendiri tidaklah merupakan peramal yang baik dari produktivitas. Dengan kata lain, jika semua hal lain sama, tidak ada alasan untuk menyakini bahwa orang-orang telah lebih lama berada pada suatu pekerjaan akan lebih produktif ketimbang mereka yang senioritasnya lebih rendah.

Bukti menunjukkan bahwa masa kerja dan kepuasan saling berkaitan secara positif. Memang bila usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan merupakan peramal yang lebih konsisten dan mantap dari kepuasan kerja daripada usia kronologis.

3. Peran Motivasi dalam Peningkatan Kualitas Kinerja

Produktivitas organisasi adalah masalah pokok dari tiap pemimpin organisasi. Organisasi yang tidak produktif dinilai sebagai organisasi yang kurang baik kepemimpinannya. Tidaklah berlebihan jika usaha-usaha dilakukan untuk memperbaiki performansi para anggotanya, karena hanya dengan performansi yang lebih diperbaiki tingkat produktivitas akan meningkat pula. Mataheru mengatakan “banyak ahli yang berpendapat bahwa kunci utama performansi terletak pada motivasi untuk bekerja”⁷

Suatu kesadaran akan konsep kebutuhan merupakan suatu hal yang penting karena berbagai sebab, adalah penting guna memahami lebih baik perilaku kita sendiri dan perilaku orang lain, dengan siapa dan melalui siapa kita bekerja.

Kita tahu bahwa, semua orang memiliki kebutuhan akan hal-hal seperti: uang, status, prestasi dan pengakuan, dimana apabila salah satu kebutuhan itu tidak terpenuhi, maka orang akan termotivasi untuk memenuhinya. Gellerman menyatakan bahwa, “manusia tidak sekedar membutuhkan uang, status, prestasi dan sebagainya demi hal-hal itu sendiri. Sebaliknya hal-hal itu hanyalah merupakan wahana yang digunakan orang untuk mencapai keberadaan yang diinginkan”⁸

Jadi semua orang pada umumnya memiliki kebutuhan untuk diperlakukan sebagai individu yang berharga, dan termotivasi untuk berperilaku dalam cara yang dapat memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, pengetahuan dan pemahaman akan teori-teori motivasi dapat digunakan untuk merangsang anggota staf (dosen) dalam upaya untuk meningkatkan kemampuannya.

F. Metode Penelitian

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini hendak mengkaji motivasi kerja dosen PTN tertentu di Malang yang ditinjau dari karakteristik individu dosen yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan itu digunakan pendekatan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif.

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh dosen PTN tertentu di Malang yang berjumlah kurang lebih sebanyak 135 orang, tersebar dalam lima jurusan, yakni (1) jurusan T, (2) jurusan B dan S, (3) jurusan E, (4) jurusan S dan (5) jurusan MIPA. Dengan demikian hasil penelitian diharapkan dapat mengungkapkan atau menggambarkan motivasi kerja seluruh dosen PTN tertentu Malang ditinjau dari karakteristik individu dosen yang bersangkutan.

3. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner, kuesioner ini digunakan untuk menjangkau seluruh data yang dibutuhkan. Kuesioner untuk mengungkapkan data tentang karakteristik individu peneliti disusun berdasar teori tentang kependidikan. Sedangkan kuesioner untuk mengungkapkan data tentang motivasi kerja diadopsi dari kuesioner yang telah dibuat oleh Hellriegel dan Slocum yang telah dikembangkan oleh Abi Sujak dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Manajer Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*.

Secara terperinci instrumen penelitian ini dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Variabel Penelitian, Indikator, Sumber Data dan Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sumber Data	Instrumen
Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan Keamanan Kebutuhan Sosial Kebutuhan akan Penghargaan Kebutuhan Aktualisasi Diri	Dosen	Angket
Karakteristik Individu	Jenis Kelamin Pendidikan Terakhir Golongan/Pangkat Masa Kerja Status Perkawinan Jabatan Jumlah Tanggungan	Dosen	Angket

4. Pengumpulan Data

Seluruh data yang diperlukan dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang bersumber dari seluruh dosen PTN tertentu. Peneliti terlibat sepenuhnya dalam proses pengumpulan data. Jika melibatkan orang lain dalam penelitian ini, maka orang tersebut sepenuhnya masih dalam pengawasan peneliti.

5. Analisis Data

Data yang diperoleh dikuantifikasikan dalam bentuk angka, yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Hasil skor akhir dari tabel berikut:

Tabel 2. Pedoman Penarikan Kesimpulan

Skor	Kesimpulan
18-20	Sangat Penting
15-17	Penting
12-14	Cukup Penting
09-11	Tidak Penting
06-08	Sangat Tidak Penting

H. Hasil Penelitian

Hasil analisis data terhadap tingkat kebutuhan yang menjadi motivasi para responden dalam berperilaku dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Berdasar jenis kelamin, responden laki-laki berpendapat bahwa kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang *penting atau mendesak* untuk dipenuhi sedangkan responden perempuan menjawab bahwa kebutuhan ini hanya *cukup penting* untuk dipenuhi. Hal demikian adalah wajar mengingat bahwa tanggung jawab dalam rumah tangga biasanya dipikul oleh kaum laki-laki. Sedangkan pihak perempuan biasanya hanya merupakan faktor tambahan dalam hal perolehan penghasilan (hal demikian tidak merupakan hal yang mutlak mengingat dewasa ini perempuan juga dapat dipandang telah sejajar dengan kaum laki-laki dalam segala bidang kehidupan).

Berdasar tingkat jenjang pendidikan para responden ternyata tidak ada perbedaan yang menyolok dalam memandang jenis kebutuhan ini, mereka menganggap bahwa kebutuhan fisik hanya merupakan kebutuhan yang *cukup penting* untuk dipenuhi.

Berdasar status perkawinan menunjukkan bahwa mereka yang telah kawin maupun belum kawin menganggap kebutuhan fisik ini merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi. Hal demikian menunjukkan bahwa baik mereka yang kawin maupun belum kawin ternyata sama-sama memandang kebutuhan fisik adalah mendesak untuk dipenuhi. Jadi anggapan yang menyatakan bahwa mereka yang telah kawin lebih memerlukan atau mementingkan kebutuhan ini dibanding dengan yang belum kawin sepenuhnya tidak benar.

Ditinjau dari masa kerja responden ternyata, responden yang memiliki masa kerja yang banyak justru menganggap kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk dipenuhi; hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis mereka lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki masa kerja di bawahnya. Hal demikian sebenarnya berlawanan dengan logika, justru seharusnya mereka yang memiliki masa kerja lama seharusnya diikuti oleh bertambahnya penghasilan mereka. Mengapa terjadi demikian, beberapa faktor penyebab yang

dapat diduga adalah bahwa masa kerja yang lama tidak diikuti oleh bertambahnya penghasilan mereka secara signifikan.

Ditinjau dari besarnya jumlah tanggungan nampak bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi, kecuali yang memiliki jumlah tanggungan sedang yakni antara 3 – 5 orang yang menganggap bahwa kebutuhan ini adalah cukup penting. Hal ini berarti sesuai dengan logika, bahwa mereka yang memiliki tanggungan yang banyak menganggap kebutuhan ini adalah penting untuk dipenuhi.

Ditinjau dari menjabat tidaknya responden, ternyata tidak ada perbedaan yang signifikan dalam memandang kebutuhan fisiologis, bahwa mereka yang menjabat (menduduki jabatan struktural) dan yang tidak menjabat memandang kebutuhan fisiologis ini penting untuk dipenuhi (hal ini ditunjukkan oleh frekuensi terbesar), namun demikian perbedaan frekuensi jawaban tidak jauh berbeda dengan frekuensi alternatif jawaban yang lain, di samping itu skor rata-rata jawaban mereka tersebar merata. Dengan demikian baik yang menjabat maupun tidak menjabat memiliki pandangan yang hampir sama terhadap pemenuhan kebutuhan akan makan, minum, pakaian, seks dan perumahan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Berdasar jenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan memandang kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi; Hal demikian mencerminkan baik laki-laki maupun perempuan menginginkan bahwa organisasi dimana ia bekerja memberikan rasa aman bagi kelangsungan kerjanya (tidak ada rasa was-was akan adanya pemutusan hubungan kerja).

Ditinjau dari tingkat pendidikan responden ternyata sebagian responden baik yang berpendidikan sarjana, magister maupun doktor menganggap bahwa kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang *penting atau mendesak* untuk dipenuhi. Hal demikian mengindikasikan tak ada seorangpun atau sedikit orang (0,01 responden) yang menginginkan kelangsungan pekerjaannya terganggu oleh rasa was-was.

Mereka yang memiliki pangkat lektor kepala dan asisten ahli menganggap kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi, Sebaliknya mereka yang memiliki pangkat guru besar memandang cukup penting

kebutuhan ini. Ini menunjukkan bahwa kebutuhan ini dianggap penting hampir oleh seluruh responden.

Berdasar status perkawinan menunjukkan bahwa mereka yang telah kawin maupun belum kawin menganggap kebutuhan rasa aman dalam pekerjaan ini merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi. Hal demikian menunjukkan bahwa baik mereka yang kawin maupun belum kawin ternyata sama-sama memandang kebutuhan rasa aman adalah mendesak untuk dipenuhi. Jadi anggapan yang menyatakan bahwa mereka yang telah kawin lebih memerlukan atau mementingkan kebutuhan ini dibanding dengan yang belum kawin sepenuhnya tidak benar.

Berdasar masa kerja responden, ternyata sebagaimana responden menganggap bahwa kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi, yang menunjukkan bahwa frekuensi terbesar dari masing-masing interval ada di kolom penting. Jadi sebagaimana responden menganggap bahwa kebutuhan akan rasa tenteram, bebas dari rasa takut adalah mendesak untuk dipenuhi.

Ditinjau dari besarnya jumlah tanggungan nampak bahwa sebagaimana besar responden menganggap bahwa kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi. Hal ini berarti sesuai dengan logika, bahwa mereka yang memiliki tanggungan yang banyak memerlukan atau membutuhkan rasa tenteram dalam bekerja, bebas dari rasa takut akan adanya pemutusan hubungan kerja.

Kebutuhan akan rasa tenteram dan bebas dari rasa takut ternyata dianggap oleh responden yang menjabat maupun tidak menjabat sebagai kebutuhan yang penting atau mendesak untuk dipenuhi. Dengan demikian baik yang menjabat maupun tidak menjabat memerlukan kebutuhan keamanan atau rasa aman dalam bekerja yang sama besarnya.

3. Kebutuhan Sosial atau Afiliasi

Sebagian besar responden laki-laki menyatakan bahwa kebutuhan ini adalah *penting atau mendesak* untuk dipenuhi, sedangkan sebagian besar responden perempuan menunjukkan bahwa kebutuhan ini *hanya cukup penting* untuk dipenuhi. Hal demikian menunjukkan bahwa kaum laki-laki lebih mementingkan kebutuhan sosial daripada kaum perempuan. Kebutuhan ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih membutuhkan kebutuhan akan rasa diakui, rasa diterima oleh lingkungan kerjanya dari pada kaum perempuan.

Sebagian besar responden yang bergelar Magister menganggap bahwa kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang cukup penting sedangkan responden yang berpendidikan Sarjana menganggap bahwa kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang penting atau mendesak untuk dipenuhi. Hal demikian mengindikasikan bahwa responden yang bergelar sarjana memiliki kebutuhan untuk diterima oleh lingkungannya lebih besar dari pada mereka yang bergelar magister maupun doktor.

Nampaknya untuk kebutuhan sosial, sebagian responden dengan pangkat yang berbeda-beda menganggap kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi.

Berdasar status perkawinan menunjukkan bahwa sebagian besar mereka yang belum kawin menganggap kebutuhan sosial atau afiliasi merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk dipenuhi. Sedang mereka yang telah kawin menganggap kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang penting untuk. Hal ini menunjukkan bahwa mereka yang belum kawin ternyata lebih membutuhkan kebutuhan untuk diakui, dicintai dan mencintai, afiliasi, dan rasa memiliki dan kebutuhan sosial lainnya.

Berdasar masa kerja responden, ternyata sebagaimana responden menganggap bahwa kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi,. Jadi sebagaimana responden menganggap bahwa kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh lingkungannya dan kebutuhan sosial lainnya adalah mendesak untuk dipenuhi.

Ditinjau dari besarnya jumlah tanggungan nampak bahwa sebagaimana besar responden menganggap bahwa kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi. Persentase terbesar dijawab oleh mereka yang memiliki jumlah tanggungan terbanyak yakni sebesar 80%. Hal ini berarti sesuai dengan logika, bahwa mereka yang memiliki tanggungan yang banyak memerlukan atau membutuhkan rasa diakui dan diterima oleh lingkungannya.

Kebutuhan sosial ternyata dianggap oleh responden yang menjabat maupun tidak menjabat sebagai kebutuhan yang penting atau mendesak untuk dipenuhi. Frekuensi terbesar terletak pada kolom penting. Dengan demikian baik yang menjabat maupun tidak menjabat memerlukan kebutuhan akan rasa diakui, diterima oleh lingkungan kerjanya dan kebutuhan sosial lainnya yang sama besarnya.

4. Kebutuhan Pemenuhan Harga Diri

Sebagian besar responden laki-laki maupun perempuan menganggap bahwa kebutuhan pemenuhan harga diri merupakan kebutuhan yang *penting atau mendesak* untuk dipenuhi. Dengan demikian tidak ada perbedaan antara kaum laki-laki dan kaum perempuan dalam memandang kebutuhan ini.

Kebutuhan akan pemenuhan harga diri ditinjau dari tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa, hampir semua jenjang pendidikan berpendapat bahwa kebutuhan ini penting dan sangat penting untuk dipenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa baik responden yang bergelar sarjana maupun magister memandang kebutuhan akan penghargaan, kekuasaan, status merupakan kebutuhan yang penting atau mendesak bahkan sangat mendesak untuk dipenuhi.

Hampir sama dengan pemenuhan kebutuhan sosial, nampaknya para responden yang memiliki pangkat berbeda-beda memiliki pandangan yang sama terhadap pemenuhan kebutuhan ini, yakni mereka menganggap kebutuhan akan penghargaan, kekuasaan, status dan prestise adalah penting untuk dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang penting dalam pandangan mereka terhadap kebutuhan ini.

Berdasar status perkawinan menunjukkan bahwa mereka yang belum kawin menganggap kebutuhan pemenuhan harga diri merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk dipenuhi. Sedangkan mereka yang telah kawin menganggap kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka yang belum kawin ternyata lebih membutuhkan kebutuhan untuk menerima penghargaan, kekuasaan dan status. Hal ini memerlukan penjelasan lebih lanjut melalui penelitian berikutnya.

Berdasar masa kerja responden, ternyata sebagaimana responden menganggap bahwa kebutuhan akan pemenuhan harga diri merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi. Ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang kebutuhan akan pemenuhan harga diri seperti kebutuhan akan penghargaan, kekuasaan, status dan prestise akan semakin menjadi lebih penting.

Ditinjau dari besarnya jumlah tanggungan nampak bahwa sebagaimana besar responden menganggap bahwa kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi.. Hal ini berarti sesuai dengan logika, bahwa mereka yang

memiliki tanggungan yang banyak memerlukan atau membutuhkan kekuasaan dan status yang lebih tinggi daripada mereka yang masa kerjanya di bawahnya.

Kebutuhan pemenuhan harga diri ternyata dianggap oleh responden yang menjabat merupakan kebutuhan yang sangat penting atau sangat mendesak untuk dipenuhi, sedang oleh mereka yang tidak menjabat kebutuhan ini dianggap sebagai kebutuhan yang penting untuk dipenuhi. Dengan demikian responden yang menjabat lebih membutuhkan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan, prestise, dan status. Hal demikian wajar bahwa mereka yang menjabat biasanya akan lebih banyak memiliki akses untuk memperoleh penghormatan, kekuasaan, prestise dan meningkatnya status mereka di lingkungan kerjanya serta di lingkungan masyarakat sekitarnya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk merealisasikan potensi yang dimiliki atau kebutuhan untuk mengakui diri sendiri dengan menggunakan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi kaum laki-laki sedikit di atas kebutuhan kaum perempuan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, ternyata responden yang bergelar magister menganggap bahwa kebutuhan ini adalah *sangat mendesak atau sangat penting* untuk dipenuhi; sedang responden yang bergelar sarjana dan doktor menganggap kebutuhan ini *penting* untuk dipenuhi. Hal demikian menunjukkan bahwa responden magister lebih membutuhkan kebutuhan ini ketimbang responden yang bergelar sarjana maupun doktor.

Berdasar pemilihan pangkat nampak bahwa kebutuhan ini dianggap sangat penting oleh mereka yang berpangkat lektor kepala dan guru besar, sedang mereka yang berpangkat lektor dan asisten ahli menganggap bahwa kebutuhan ini penting untuk dipenuhi. Hal ini adalah wajar mengingat bahwa mereka yang memiliki pangkat yang lebih tinggi tuntutan untuk berkarya adalah lebih besar dibandingkan dengan mereka yang memiliki pangkat yang lebih rendah.

Berdasar status perkawinan menunjukkan bahwa mereka yang belum kawin menganggap kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk dipenuhi. Sedang mereka yang telah kawin menganggap kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka yang belum kawin ternyata lebih membutuhkan kebutuhan untuk

merealisasikan potensi yang dimiliki atau kebutuhan untuk mengakui diri sendiri dengan menggunakan kemampuan maksimum dibandingkan mereka yang telah kawin.

Berdasar masa kerja responden, ternyata sebagian responden menganggap bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi., kecuali untuk mereka yang memiliki masa kerja yang lama menganggap kebutuhan akan aktualisasi diri adalah sangat penting atau sangat mendesak untuk dipenuhi. Ini menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang kebutuhan untuk merealisasikan potensi yang dimiliki akan semakin menjadi lebih penting.

Ditinjau dari besarnya jumlah tanggungan nampak bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan yang penting untuk dipenuhi.. Hal ini berarti bahwa yang memiliki tanggungan sedikit menghendaki memperoleh kesempatan yang lebih banyak untuk merealisasikan potensi yang dimilikinya.

Kebutuhan aktualisasi diri dianggap kebutuhan yang sangat mendesak atau sangat penting bagi mereka yang tidak menjabat Hal demikian menunjukkan bahwa kebutuhan untuk merealisasikan potensi yang dimiliki oleh mereka yang tidak menjabat merupakan hal yang sangat penting atau sangat mendesak untuk dipenuhi; hal ini juga berarti bahwa mereka yang tidak menjabat lebih memerlukan kesempatan untuk merealisasikan potensinya.

I. Kesimpulan

Ditinjau dari karakteristik individu dosen, jenis kebutuhan yang menjadi motivasi kerja dosen memberikan gambaran yang hampir serupa; hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban yang hampir sama dalam memandang setiap jenis tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi, yakni sebagian besar responden menjawab penting dan sangat penting untuk memenuhi kelima tingkat kebutuhan sebagaimana yang dijabarkan oleh Maslow. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Teori motivasi Maslow ini disangsikan keberlakuannya pada responden yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Endnotes:

- ¹ Winardi. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Melton Putra
- ² Bufford, Jr. J. A. and Bedeian, A. G. 1988. *Management In Extension*. (2 nd Edition). Alabama: Alabama Cooperative Extension Service
- ³ Djojonegoro, W. 1996. *Visi dan Strategi Pembangunan Pendidikan untuk Tahun 2020: Tuntutan pada Kualitas*. Ceramah Mendikbud disampaikan pada Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia III di Ujung Pandang, Ujung Pandang, tanggal 4-7 Maret 1996, 12.
- ⁴ Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo, 80
- ⁵ Ibid. hlm 80
- ⁶ Ibid. hlm. 81
- ⁷ Mataheru, F. 1985. Motivasi Kerja. Makalah disampaikan pada *Penataran Dosen IKIP MALANG tentan Penelitian 1985/1986*, Tanpa tanggal.
- ⁸ Dessler, G. 1986. *Manajemen Personalia*. (Edisi Ketiga) Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga, 337.

Bibliography

- Bufford, Jr. J. A. and Bedeian, A. G. 1988. *Management In Extension*. (2 nd Edition). Alabama: Alabama Cooperative Extension Service.
- Dessler, G. 1986. *Manajemen Personalia*. (Edisi Ketiga) Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Djojonegoro, W. 1996. *Visi dan Strategi Pembangunan Pendidikan untuk Tahun 2020: Tuntutan pada Kualitas*. Ceramah Mendikbud disampaikan pada Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia III di Ujung Pandang, Ujung Pandang, tanggal 4-7 Maret 1996.
- Mataheru, F. 1985. Motivasi Kerja. Makalah disampaikan pada *Penataran Dosen IKIP MALANG tentan Penelitian 1985/1986*, Tanpa tanggal.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Winardi. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Melton Putra.