

Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasional terhadap Motivasi Kerja Dosen pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci

Ahmad Yani¹ Elfiswandi² Lusiana³ Silvia Sari⁴

¹Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, Indonesia

^{2,3,4}UPI YPTK Padang

ay0946404@gmail.com

ABSTRACT

This This abstract discusses the work motivation of lecturers at the Kerinci State Islamic Institute (IAIN) with a focus on the influence of incentives and commitment on work motivation. This research methodology involves the use of a questionnaire distributed to 70 IAIN Kerinci lecturers to collect primary data. Data collection also involved interviews, library research, and field research. Data analysis includes testing validity and reliability using statistical programs, such as SPSS. The test results show that most of the statements in the questionnaire are valid and reliable for use in this research. Descriptions of respondents based on age, gender, education and marital status are also presented in this abstract. Apart from that, there is an explanation of the results of the data normality test which shows that the incentive, commitment and work motivation variables have a distribution that tends to be normal. In this research, it is explained that there is a significant influence between incentives, commitment and work motivation on.

Keywords: *Incentives, Organizational Commitment, Work Motivation*

ABSTRAK

Abstrak ini membahas tentang motivasi kerja dosen di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci dengan fokus pada pengaruh insentif dan komitmen terhadap motivasi kerja. Metodologi penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner yang disebarikan kepada 70 dosen IAIN Kerinci untuk mengumpulkan data primer. Pengumpulan data juga melibatkan wawancara, penelitian perpustakaan, dan penelitian lapangan. Analisis data mencakup pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program statistik, seperti SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar pernyataan dalam kuesioner valid dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini. Deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan juga disajikan dalam abstrak ini. Selain itu, terdapat penjelasan tentang hasil uji normalitas data yang menunjukkan bahwa variabel insentif, komitmen, dan motivasi kerja memiliki distribusi yang cenderung normal. Dalam penelitian ini, dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif, komitmen, dan motivasi kerja terhadap

Kata kunci: Insentif, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi atau instansi yang ada, sangatlah memerlukan suatu motivasi kerja dosen, untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan atau yang telah ditetapkan, tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi adalah tergantung dari pimpinan dalam memotivasikan bawahannya. Dengan adanya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, pengganti dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 dimana setiap daerah diberi suatu otonomi daerah atau wewenang dalam menggali potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia agar dapat dioptimalkan didalam membangun daerahnya sendiri. Dan begitu juga untuk Perguruan tinggi Dengan disempurnakannya Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 menjadi Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, maka dituntut perhatian serius dari pengelola suatu perguruan tinggi baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta untuk menyelenggarakan otonomi yang luas dan nyata serta bertanggung jawab, untuk penyelenggaraan tersebut dibutuhkan kemampuan untuk menggali potensi seluas-luasnya guna membangun dan mengembangkembangkan suatu perguruan tinggi.

Sesuai dengan amanat yang ada pada pasal 24 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1999 Tentang Penetapan Perguruan Tinggi sebagai Badan Hukum, berarti memberi otonomi kampus dan akuntabilitas untuk dikelola secara profesional yang harus dilaksanakan dan sekaligus merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh Perguruan Tinggi, apalagi tantangan masa depan yang semakin kompleks, Perguruan Tinggi sudah selayaknya semakin peduli dan tanggap serta senantiasa meningkatkan kinerja akademik, berusaha mencari solusi dengan memperdaya seluruh potensi baik internal maupun eksternal.

Sumber daya manusia yang cukup, tidak banyak berarti bila penyelenggaraan dan pengolahan suatu Perguruan Tinggi tidak didukung oleh profesionalisme dan motivasi kerja yang tinggi dari bawahannya, mengingat keterbatasan dari peneliti maka peneliti mengambil salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Kabupaten Kerinci untuk melaksanakan suatu penelitian yaitu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Memperhatikan bahwa tugas dosen bukanlah sebagai tenaga pengajar saja tetapi ada mempunyai tugas tambahan seperti sebagai Wakil Ketua, Pembimbing / Penguji Skripsi, Ketua Jurusan, Ketua Program studi, dan lain sebagainya adalah dijabat oleh dosen perguruan tinggi setempat, untuk itu sangatlah dituntut motivasi kerja dari dosen dalam mencapai hasil yang optimal dalam mewujudkan rencana dalam program kerja dengan hasil kerja yang memuaskan. Merupakan suatu hal yang baik dalam bentuk uang ataupun barang yang mendorong tindakan tertentu sehingga produktivitas seseorang dapat optimal, insentif datanganya dari luar diri pekerja bukan dalam diri pekerja.

Komaruddin (1994) menyatakan insentif adalah suatu yang diberikan kantor atau organisasi kepada karyawannya baik dalam bentuk barang maupun dalam bentuk barang yang bisa mendorong gairah kerja. Moekijat (2002) menyatakan insentif adalah pemberian tunjangan berupa uang maupun fasilitas lain kepada seseorang dengan tujuan agar dapat melakukan tugasnya dengan baik dan giat. Tujuan Akhir pemberian insentif adalah bagai mana seseorang dapat

menjalankan tugas secara baik sesuai dengan yang diharapkan dan insentif pun dapat dibedakan dalam beberapa hal yakni ; Insentif material berupa uang, bonus, komisi, jaminan sosial, rumah, kendaraan, cuti, dan penghargaan. Sedangkan pemberian insentif non material berupa pujian, lisan / tulisan, penghargaan, kesempatan berprestasi, dan promosi.

Sejumlah besar artikel mengenai komitmen organisasi telah dipublikasikan sekitar tahun 60-an keberadaan komitmen organisasi sebagai respons afektif seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, meningkatnya popularitas kepuasan kerja / motivasi kerja dalam organisasi didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen organisasional memiliki implikasi bukan saja pada pegawai dan organisasi namun juga pada masyarakat secara keseluruhan (Mathieu dan Zajac, 1990) komitmen pegawai terhadap organisasi menjadikan pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

Organisasi menilai komitmen pegawai karena mengasumsikan dapat mengurangi perilaku penarikan seperti peningkatan kinerja. Ketidakhadiran, *turnover* (Tett dan meyer, 1993 ; Mathieu dan Zajac, 1990) dan lebih mungkin untuk melakukan perilaku (*extra rule*) seperti kreativitas atau inovasi, yang sering di pandang dapat menjaga kemampuan bersaing organisasi (Katz dan Khan, 1978). Dalam perspektif makro masyarakat secara keseluruhan memperoleh manfaat dan komitmen organisasional, rendahnya tingkat perpindahan kerja dan kemungkinan lebih tingginya produktivitas atas kualitas kerja atau bahkan keduanya (Mathieu dan Zajac, 1990). Berdasarkan perspektif makro dan mikro tersebut di atas secara intuitif adalah sangat menarik untuk mengkaji konsep tersebut dalam memberikan penilaian terhadap kinerja organisasi baik organisasi privat maupun publik. Secara konstruk komitmen organisasional dipandang sebagai konstruksi uni dimensi namun demikian berbagai fakta lanjutan menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen terhadap organisasi melalui berbagai dimensi.

Studi-studi awal yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1994) menunjukkan adanya sifat multi dimensi dari konstruksi komitmen organisasional. Meyer dan Allen mengingatkan bahwa seluruh bentuk komitmen adalah tidak sama. Dan bila organisasi bermaksud mempertahankan pegawainya dengan menguatkan level organisasi komitmen harus disadari adanya perbedaan sifat multi dimensi komitmen organisasi, keberadaan konstruk multi dimensi dalam *setting* akuntansi belum banyak dieksplorasi (Kalbers dan Fogarty, 1995). Beberapa peneliti akuntansi yang menginvestigasi efek komitmen organisasional terhadap konsekuensi seperti intensi keluar (misalnya Gregson, 1992 : Blin Ettl, 1991 : Harrel 1990), kinerja individual (Poznanski dan Blin, 1997) masih melandaskan pada konstruk uni dimensi. Studi mengenai keberadaan multi dimensi.

Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis : 1). Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu. 2). Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi. 3). Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan

organisasi. Secara umum motivasi dapat dikatakan sebagai rangkaian yang terdiri dari satu atau lebih persyaratan yang bergerak mengubah dan memelihara perilaku untuk berani bersikap untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan (Witting dan Gary, 1977).

Santrock (1999) melihat motivasi terdiri dari motivasi intrinsik (MI), yaitu keinginan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya, dan motivasi ekstrinsik (ME) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari luarnya, misalnya : pujian atau bahkan hukuman. contohnya, bila seseorang bekerja keras di kampus karena adanya standar pribadi yang dia miliki untuk menjadi yang terbaik, maka MI-lah yang berperan. namun bila ia bekerja keras agar mendapat pekerjaan yang lebih, maka ME-lah yang berperan. Menurut Gage & David (1998) Motivasi adalah hal yang mengubah kita dari rasa jenuh menjadi rasa tertarik yang juga memberi semangat dan membimbing aktivitas kita. Motivasi dapat diumpamakan sebagai mesin dan alat kemudi dari sebuah mobil. Energi dan pengarahannya merupakan pusat dari pada konsep motivasi. Artinya seseorang yang memiliki motivasi adalah mereka yang memiliki otonomi untuk mengarahkan energi yang dimilikinya.

Motivasi adalah suatu konsep yang luas. Motivasi mencakup beberapa istilah-istilah lainnya yang dijelaskan pengaruh-pengaruh pada energi dan arah dari perilaku kita terhadap kebutuhan-kebutuhan, minat-minat, nilai-nilai kita serta sikap aspirasi-aspirasi serta dorongan-dorongan. Kebutuhan-kebutuhan, minat kita, nilai-nilai kita, serta sikap-sikap kita, terhadap aktivitas atau *event-event*. Aspirasi-aspirasi kita dan dorongan-dorongan yang kita minati mempengaruhi perilaku kita dengan baik. Gage & David (1998) Motivasi bukanlah suatu perilaku, motivasi adalah pernyataan internal yang kompleks yang tidak dapat dipelajari secara langsung, tetapi pernyataan internal yang kompleks itu mempengaruhi perilaku (Owen, 1991).

Termotivasinya bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak terlepas dari suatu harapan yang diinginkan seperti memperoleh suatu insentif baik itu insentif material ataupun non material. oleh karena itu wajar apabila berbagai paham dalam bidang Motivasi menyatakan, bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting dan dominan dalam keberhasilan organisasi, ini berarti bahwa seorang pemimpin harus dapat mengantisipasi dan mengikuti perubahan-perubahan yang ada dalam organisasi. Apalagi saat ini kita berada dalam keterkaitan dunia atau globalisasi, untuk itu kita perlu mempersiapkan dan mengantisipasi setiap perkembangan, salah satunya perlu dilakukan pengelolaan suatu Perguruan Tinggi adalah mengadakan pertukaran ilmu pengetahuan, informasi teknologi riset dan pengembangan serta saling memanfaatkan potensi lain melalui kemitraan. Sehingga dapat membuka wawasan dalam membantu pengambilan suatu keputusan yang memiliki keunggulan kompetitif.

Menurut pendapat Hasibuan (2003) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai

kepuasan. Selanjutnya Cascio (2000) motivasi adalah suatu kesatuan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Sementara itu menurut Davis (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*) yang bila dirumuskan sebagai berikut: 1). Kinerja Karyawan = Kemampuan + Motivasi; 2). Motivasi = Sikap + Situasi Kerja Kemampuan = Pengetahuan + Keterampilan.

Adapun tujuan manajemen kinerja menurut Dassler (1997) kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif agar kinerja karyawan selalu meningkat: 1). Agar terjadi proses komunikasi timbal balik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang timbul. 2). Agar serangkaian proses perencanaan, pembimbingan, pendokumentasian dan *review* kinerja terintegrasi. 3). Mendorong Motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan. 4). Menciptakan transparansi dan keadilan dalam penelitian. 5). Sebagai Input rencana penggantian jabatan 6). Memberikan masukan kepada organisasi perihal kinerja seluruh pegawai, sebagai dasar strategi untuk menentukan tujuan organisasi tersebut.

Menurut Luthans (1992) dimensi – dimensi pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yaitu dengan pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi kelompok kerja dan juga kondisi kerja. Selanjutnya, menurut Locke (1976) Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Dharma (1999), ada 4 (empat) keberhasilan yang dibutuhkan oleh organisasi yaitu: 1). Mission; 2). Kompetensi; 3). Informasi; 4). Budaya.

Berdasarkan pengamatan penulis masih jauh yang diharapkan, hal ini tampak dari beberapa fenomena, dimana gairah kerja sebagai dosen masih relatif rendah, sebagian dosen memiliki kepedulian pekerjaan terbukti sering terlambat dalam memberi kuliah, dan sukarnya mahasiswa bertemu dengan dosen seperti dalam membimbing mahasiswa dan lain sebagainya. Kondisi-kondisi tersebut apabila dibiarkan akan menyebabkan mengalami kesulitan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, untuk penulis ingin mengkaji melalui penelitian tentang **“Pengaruh Insentif dan Komitmen Terhadap Motivasi Kerja Dosen Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.**

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini menguraikan langkah-langkah dan pendekatan yang digunakan dalam menginvestigasi motivasi kerja dosen di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Penelitian ini terfokus pada objek penelitian, populasi, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta metode analisis data.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada semua dosen IAIN Kerinci sebagai objek penelitian. Populasi terdiri dari 70 dosen IAIN Kerinci, yang seluruhnya dijadikan sampel karena jumlah dosen yang terbatas. Data diklasifikasikan menjadi data primer (diperoleh langsung dari responden) dan data sekunder (diperoleh dari

penelusuran dokumentasi dan literatur). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, penelitian perpustakaan, dan penelitian lapangan. Karena populasi dosen kurang dari 100 orang, seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan dijelaskan dengan definisi operasional serta indikator-indikator yang relevan untuk masing-masing variabel. Instrumen pengukuran variabel menggunakan metode Skala Likert. Kuesioner dari penelitian terdahulu diadopsi dan dikembangkan ulang untuk memastikan validitas dan reliabilitas. Langkah-langkah analisis data meliputi analisis deskriptif, pengujian prasyarat analisis, regresi linear berganda, uji-T test untuk masing-masing variabel, dan uji-F untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Penelitian ini memperhatikan proses pengumpulan dan analisis data yang teliti serta beragam metode pengukuran untuk menggali informasi yang akurat terkait motivasi kerja dosen di IAIN Kerinci. Metodologi yang dipilih dirinci secara menyeluruh untuk memastikan keakuratan dan reliabilitas hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesa validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk membentuk valid atau tidak validnya item pernyataan dalam kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan secara bersama-sama dengan reliabilitas. Tujuannya adalah untuk memastikan apakah masing-masing pernyataan memang mewakili keberadaan variabel yang andal dalam penelitian.

Hipotesa reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Hasil pengukuran validitas dan reliabel menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut sudah layak dan konsisten digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS for windows. Untuk menentukan validitas masing-masing butir pertanyaan dalam kuesioner ini dapat dilihat dari nilai *item total correction* (korelasi antara item-item dengan skor total) masing-masing butir skor. Menurut Yusuf (1997) menjelaskan suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi besar dari 0,250 ($N=70$). Berdasarkan pengujian diperoleh informasi bahwa dari 17 buah item pernyataan variabel Insentif, maka terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid disebabkan karena memiliki nilai korelasi di bawah 0,250, yakni item no 2, dengan demikian pernyataan yang valid dan layak adalah sebanyak 16 item.

Hasil pengujian juga mengungkapkan dari 19 item pernyataan variabel komitmen terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item no 7 dan 18 dengan demikian 17 item yang valid karena memiliki nilai korelasi di atas 0,250, dan Variabel motivasi memiliki 16 item pernyataan. Dari hasil pengujian semua item pernyataan

valid. atau layak digunakan dalam penelitian. Rangkuman analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Hasil uji validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Jumlah Item	Valid	Tidak Valid
1	Insentif	17	16	1
2	Komitmen	19	17	2
3	Motivasi kerja	16	16	0

Sumber : Data diolah sendiri

Sedangkan pengukuran reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's alpha yang bertujuan untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi responden dalam menjawab butir-butir pernyataan yang mewakili satu variabel. Yusuf (1997) menjelaskan suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,8000. Rangkuman analisis reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Hasil uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Varibel	Jumlah Item	Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Insentif	17	0,8338	Reliabel
2	Komitmen	19	0,8235	Reliabel
3	Motivasi kerja	16	0,8810	Reliabel

Sumber : Data diolah sendiri

Berdasarkan data pada tabel 4.3.4 di atas memperlihatkan bahwa variabel insentif memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,8338, variabel komitmen sebesar 0,8235, dan variabel motivasi sebesar 0,8810. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan semua variabel penelitian memiliki nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,8000. Dengan demikian semua kuesioner adalah reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik Model Regresi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan teknik regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik model regresi melalui:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji kelayakan data dari variabel yang digunakan. Uji Normalitas dilakukan dengan bantuan uji *non parametrik one sample kolmogorov smirnov*. Normal atau tidaknya sebuah data dari sebuah variabel ditentukan oleh nilai asym sig yang dihasilkan. Apabila nilai asym sig yang diperoleh

besar dari 0,05, maka variabel adalah cenderung berdistribusi normal. Rangkuman pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas

No	Variabel	A	Asym Sig	Keterangan
1	Insentif	0,05	0,031	T.Normal
2	Komitmen	0,05	0,179	Normal
3	Motivasi kerja	0,05	0,480	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 di atas ditemukan bahwa untuk variabel yang diukur, yakni Insentif diperoleh nilai asym sig sebesar 0,031, variabel Komitmen sebesar 0,179, dan Motivasi Kerja sebesar 0,480. Apabila dibandingkan dengan $\alpha=0,05$, maka nilai asym sig variabel Insentif lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. atau tidak valid, sedangkan variabel komitmen dan motivasikerja nilai asym sig lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau valid disimpulkan bahwa seluruh variabel yang akan digunakan di dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga pengujian hipotesis dapat untuk dilakukan.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel lainnya dalam satu model. Kemiripan antara variabel independen dalam suatu model menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen lainnya.

Menurut Santoso (1999) variabel independen bebas multikolinearitas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1 (*tolerance* = $1/VIF$). Dari hasil pengolahan data ternyata ketiga variabel bebas memiliki angka VIF di sekitar 1 dan *tolerance* mendekati 1, sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut bebas dari masalah multikolinearitas. Rangkuman uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolineritas

No	Varibel	VIF	Tolerance	Keterangan
1	Insentif	1,002	0,998	Multikolineritas
2	Komitmen	1,002	0,998	Multikolineritas

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS

Hasil analisa regresi linear berganda

Teknik regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Tabel 4.5 menyajikan hasil analisa regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Varibel	Koefisien	f _{hitung}	sig
----	---------	-----------	---------------------	-----

1	Konstanta	44,275	4,549	0,000
2	Insentif	0,423	3,291	0,000
3	Komitmen	0,540	4,053	0,000
R= 0,979 R ² = 0,957 Adjusted R Square = 0,030				
F = 765,425 Sig = 0,000				

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2007

Dari tabel 4.5 diketahui nilai koefisien variabel insentif positif dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Hal ini berarti insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Dosen IAIN Kerinci. Dimana $Y = 44,275 + 0,423 + 0,540$.

Uji hipotesis

- H1: Dari tabel di atas juga tampak bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai skor koefisien komitmen yang positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 2 diterima.
- H2: Dari hasil pengujian regresi ditemukan juga bahwa f_{hitung} sebesar 765,425 dengan nilai signifikan ($0,000 < \alpha = 0,05$) menunjukkan bahwa secara bersama-sama semua variabel bebas (insentif, dan komitmen) dapat menjelaskan variabel terikat. Sedangkan koefisien determinan diperoleh sebesar 0,957, berarti bahwa besarnya pengaruh variabel insentif dan komitmen terhadap motivasi kerja secara bersama-sama sebesar 95,7 %, sedangkan sisanya 4,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dosen IAIN Kerinci. Hal ini berarti bahwa faktor insentif merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja Dosen IAIN Kerinci dalam bekerja. Setiap peningkatan variabel insentif, maka variabel motivasi kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulu bahwa insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Sugianto, 1999 dan Syahril, 2000).

Menurut Handoko (1996) insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan Perusahaan terhadap anggotanya. Apabila insentif yang diterima seseorang sesuai dengan apa yang telah dilakukan seseorang, maka rasa tanggung jawab dan kecintaan terhadap pekerjaan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa insentif adalah salah satu aspek penting dan menentukan tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja.

Suatu kantor atau perusahaan yang mengabaikan aspek insentif ini cenderung akan mendapatkan karyawan-karyawan yang kurang produktif dalam bekerja. Akibat dari kebijakan insentif yang kurang bisa diterima oleh anggota, menyebabkan berpengaruh pada sikap-sikap dia dalam bekerja. Apabila insentif tidak sebanding dengan bobot pekerjaan, maka seseorang cenderung melakukan hal-hal yang mengarah kepada mengabaikan tanggung jawab kepada tugas.

Davis (1989) menjelaskan meningkatkan insentif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, dan kepedulian seseorang dalam bekerja. Meningkatkan insentif terhadap karyawan dapat memperbaiki sikap seorang terhadap pekerjaan. Apabila seseorang memiliki sikap kerja yang positif, maka komitmen juga akan cenderung positif pula.

Temuan kedua mengungkapkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dosen IAIN Kerinci dibuktikan dengan koefisien regresi komitmen Positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan komitmen Dosen IAIN Kerinci, maka akan meningkatkan motivasi kerja. Dengan kata lain, tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja Dosen IAIN Kerinci sangat ditentukan oleh komitmen. Hasil penelitian ini dengan temuan penelitian terdahulu yang mengidentifikasi komitmen berpengaruh terhadap motivasi kerja (Sugiantyo, 1999). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Istijanto (2005) yang mengatakan komitmen merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya motivasi kerja. Hamalik (2005) menyatakan komitmen kerja berkaitan dengan perilaku seseorang di dalam kantor. Seseorang dikatakan memiliki komitmen kerja yang kuat dapat dilihat pada tanggung jawab, loyalitas, dan kepeduliannya terhadap tugas-tugas yang diberikan. Seseorang akan berkomitmen apabila dia dapat menjalankan seluruh kewajibannya dengan baik sesuai dengan yang ditentukan.

Motivasi kerja adalah aspek penting yang tidak bisa diabaikan oleh pimpinan dalam kantor. Hasil penelitian telah mengungkapkan bahwa tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja seseorang ternyata salah satunya sangat ditentukan oleh komitmen. Oleh sebab itu, pimpinan di dalam kantor harus senantiasa berupaya meningkatkan komitmen kerja anggotanya, agar memiliki rasa motivasi kerja yang kuat dalam bekerja. Sehingga dengan kondisi tersebut, pencapaian tujuan organisasi akan dapat direalisasikan sebagaimana diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang telah dilakukan menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen IAIN Kerinci. Dengan kata lain, jika insentif ditingkatkan, maka motivasi kerja Dosen IAIN Kerinci juga akan meningkat.
2. Multidimensi komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dosen IAIN Kerinci. Maka tingginya multidimensi komitmen organisasional akan meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1998. *Psikologi di tempat Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikuntoro, Suharsimi. 1990. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta : Depdikbud Ditjen Dikti P3LPTK
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Proses Perubahan di Sekolah*. Malang : IKIP Malang
- Davici, R.Hendra. 1999. *Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lembaha Dipta Karang Anyar*
- Davis, Keith & Newstorm, J.W. 1989. *Perilaku dalam Organisasi. Edisi Ke 3 (terjemahan)*. Jakarta : Erlangga
- Flippo, Edwin. B. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Gomes, P.J. 2001. *Organization, Behaviour, Structure, Process*. United States of America. Mc Graw-Hill Higher Education
- Handoko. T.Hani. 1996. *Manajemen Personalia II*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu, SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Istijanto, M.M. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Jamaris. 2003. *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman*
- Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi Ke empat. Jakarta : Bina Aksara
- Manullang, M. dan Marihot Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : PT. BPFE
- Milkovich & Boudreau. 1997. *Human Resources Management*. New York : Irwin Mc. Graw Hill
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung : Pioner