

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA STAF YAYASAN STIMI YAPMI MAKASSAR

Mardiana Ibrahim *)

Abstract : Compensation is very important because of this will tepenuhi basic necessities that will push to do a good job, if compensation is given full and correct on the foundation staff will gain job satisfaction and motivated to achieve goals. If compensation is inadequate or inaccurate then the automatic effect on motivation and achievement decline. one of them by raising or giving appropriate compensation to be motivated to perform better can be further enhanced

Keywords : Work Motivation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Prioritas pembangunan pendidikan nasional adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia, tentunya untuk menciptakan sumber daya manusia harus menggali dan mengembangkan profesi tersebut. Tantangan global menuntut agar organisasi harus mampu mengembangkan keunggulan komparatif dan kompetitif sehingga dapat mengambil manfaat dari persaingan bebas era globalisasi, tantangan otonomi luas berimplikasi pada adanya kebijaksanaan desentralisasi kewenangan dengan tujuan utama yg dicapai terdiri dari tujuan politik dan tujuan administrative. Melihat penting pendidikan di Era sekarang ini juga tdk terlepas dari kerja sama staf yayasan dalam memberikan tenaga dan pemikiran terhadap perkembangan yayasan ke depan. Motivasi itu bersifat individual dalam arti setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

Motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak manajemen suatu organisasi maupun kelembagaan dalam hal tersebut sangat menentukan dan mempengaruhi kinerja seseorang, prestasi dan pencapaian tujuan sehingga dengan motivasi yang tinggi

akan mendorong kinerja yang lebih berprestasi kearah yang lebih baik dan sebaiknya jika tidak memiliki motivasi yang tinggi mengakibatkan kinerja dan pencapaian tujuan statis dan bahkan dapat mengalami penurunan.

Motivasi bagi staf yayasan STIMI YAPMI sangatlah penting karena motivasi inilah yang mendorong seseorang untuk mau berbuat, dan mempengaruhi tingkah laku agar bergerak untuk melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan dan salah satu faktor yg menyebabkan kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yg tdk seimbang, penempatan dlm job/pekerjaan yg kurang sesuai dgn kemampuan/keterampilan yg dimiliki, kurangnya penghargaan atas prestasi yg dicapai, situasi lingkungan kerja yg kurang kondusif, sarana dan prasarana kerja yg tdk memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yg tdk jelas serta minimnya pemberian insentif.

Kompensasi sangatlah penting karena dari inilah akan tepenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok yang akan mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar pada staf yayasan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai

tujuan. Apabila kompensasi itu tidak memadai atau kurang tepat maka otomatis berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi menurun.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, yang maka menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar ?
2. Faktor-faktor apakah yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar ?

Tujuan Penelitian

Adapun yang hendak dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

Manfaat teoretis

Secara teoretis, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu yang mempelajari manajemen sumber daya manusia, ilmu keguruan, dan pengembangan kurikulum.

Manfaat praktis

Manfaat praktis, dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi para pengambil kebijakan pendidikan dalam lebih memperluas

dan memperdalam ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja khususnya motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kerangka pikir yang telah dikemukakan maka rumusan hipotesis penelitian adalah

- a. Diduga terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar.
- b. Terdapat faktor-faktor yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada seseorang atau manusia maupun kelompok baik diperuntukkan untuk dunia kerja yaitu antara bawahan yang dimotivasi oleh atasannya maupun dalam lingkungan sekolah dan lingkungan tempat tinggal / keluarga. Motivasi dapat dikembangkan secara tepat maka sudah dapat dipastikan bahwa manusia akan terdorong untuk berbuat secara maksimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya, karena ia meyakini bahwa kesuksesan untuk mencapai tujuan akan berdampak terhadap dirinya secara pribadi maupun dari anggota sekaligus dapat mewujudkan prestasi kerja atau kinerja yang baik, namun perlu diingat tumbuh kembangnya motivasi terkait dengan kemampuan dari unsure pimpinan atau manajemen suatu organisasi atau lembaga dalam memberdayakan sumber daya manusia yang dapat membangkitkan motivasi kerja yang diwujudkan dalam bentuk peningkatan semangat dan etos kerja dalam organisasi ataupun lembaga

yang pada gilirannya berhasil mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan melaksanakan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dari berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya, menurut Gaffar memberikan rumusan bahwa *motivating* adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam hal ini bawahannya untuk mengambil suatu tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan mengarahkan orang agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan, motivasi yang tumbuh dapat menjadi motor pendorong untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Teori-teori Motivasi

Berbagai literatur ditemukan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli antara lain sebagai berikut :

1. Teori kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Gaffar berpendapat bahwa apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi maka kebutuhan ini akan menimbulkan kebutuhan yang lebih tinggi, dimana menggolongkan lima tingkat kebutuhan diantaranya kebutuhan yang bersifat fisiologis meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan, kedua adalah kebutuhan keamanan, dimana manusia membutuhkan keamanan jiwa dan kebutuhan akan keamanan harta, lokasi pekerjaan, waktu jam kerja, perilaku yang adil serta jaminan hari tua dan ketiga kebutuhan sosial yang dimanifestasikan dalam kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana mereka berada, kebutuhan akan rasa

ingin dihormati dan dihargai, kebutuhan untuk maju, kebutuhan ikut serta dan yang keempat kebutuhan penghargaan/prestasi, semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak pula hal-hal dipergunakan sebagai symbol status yang membedakan dengan orang lain.

2. Teori Pemeliharaan Motivasi

Menurut Robbins kebutuhan akan kesehatan merupakan bagian motivasi yang mutlak harus terpenuhi, karena pemenuhan kebutuhan ini sangat mempengaruhi perilaku manusia akan tetapi pengaruh tersebut sifatnya mempertahankan atau memelihara, justru itu kebutuhan akan kesehatan kadang-kadang disebut juga kebutuhan akan pemeliharaan. Dari teori yang terdiri dari dua faktor yakni kebutuhan akan kesehatan dan kebutuhan akan motivasi ini muncul pengertian merencanakan pekerjaan/kegiatan sedemikian rupa sehingga faktor-faktor kesehatan sebagian besar dipenuhi oleh suatu organisasi disamping kegiatan sesungguhnya yang diberikan kepada individu suatu pekerjaan / aktivitas yang menarik untuk dilaksanakan.

3. Teori Motivasi Prestasi

Motivasi berdasar akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai atau hasil kerja. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, motivasi ini terkait kebutuhan tingkat tinggi yakni kebutuhan aktualisasi diri yang merupakan keinginan setiap manusia untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas pekerjaan / kegiatannya serta kebutuhan akan status. Implementasi dari kebutuhan ini adalah menuntut kepada setiap orang untuk melakukan kegiatan belajar dan latihan agar mampu menguasai keterampilan atau keahlian yang memungkinkan dia dapat mencapai suatu prestasi kerja.

4. Teori Penguatan (Reinforcement Theory)

Dalam pandangan teori ini tingkah laku tertentu menjadi cerminan dimasa yang lalu dimana mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka pada umumnya akan mengulangi perilaku yang mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan sebagai contoh individu akan lebih patuh pada hukum karena dengan patuh terhadap hukum itu mereka ketahu dari sekolah atau masyarakat akan menghasilkan pujian dan sebaliknya dengan membuat pelanggaran akan menghasilkan hukuman.

5. Teori yang dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor dengan konsepnya yang berjudul teori "X" dan teori "Y"

Inti daripada teori tersebut menyatakan bahwa teori "X" pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif sedangkan teori "Y" pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif. Dalam mempertahankan kebenaran teorinya ia menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para manajer dalam memberlakukan bawahannya sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya itu. Teori "X" menyatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Bawahan pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin ia berusaha menghindarinya
- b. Oleh karena itu senang bekerja, mereka harus dipaksa dan diawasi bahkan perlu diancam agar tujuan organisasi tercapai
- c. Pekerja akan berusaha menghindari tanggungjawab dan hanya bekerja

apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu

- d. Pada umumnya pekerja/pendidik melihat pemenuhan kebutuhan fisiologi dan keamanan diatas menunjukkan keinginan atau antusias untuk maju atau berprestasi.

Sebaliknya teori "Y" para atasan / manajer menggunakan asumsi bahwa pekerja/pendidik memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Para pekerja/pendidik melihat kegiatan sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat atau bermain
- b. Akan melaksanakan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri
- c. Pada umumnya pekerja akan menerima tanggungjawab yang lebih besar
- d. Senantiasa akan berusaha menunjukkan prakarsa dan kreatifitas dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan adalah tanggungjawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggungjawab manajer / atasan / pimpinan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor mempengaruhi motivasi kerja dalam suatu organisasi atau lembaga adalah :

1. Company Policy and administrator atau kebijakan dan administrasi perusahaan
2. Technical supervision atau supervise
3. Interpersonal supervision atau hubungan antara pribadi
4. Working condution atau kondisi kerja
5. Wages atau Upah / Gaji

Berbagai pendapat atau penelitian yang memperlihatkan bahwa motivasi dari seseorang yang mendorong untuk bekerja/mengajar/berprestasi dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaannya/ tugas itu sendiri, keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, tanggungjawab, pengakuan dan pengembangan. Disamping itu sikap

pimpinan/atasan, persaingan, kebanggaan, penghargaan sarana penunjang pendidikan dan latihan serta jaminan kerja, dengan kata lain apa yang memotivasi individu pada waktu tertentu menjadi motivator pada waktu berikutnya, pembahasan dalam tulisan ini tetap mengacu pada faktor-faktor yang diyakini berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kerangka Pikir

Motivasi itu bersifat individual dalam arti setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat, disamping itu ada dua sisi penting yang mengaktifkan perilaku dan penggerak kearah tertentu, dengan demikian apabila motivasi dapat tumbuh kembang secara tepat maka sudah dapat dipastikan bahwa manusia akan terdorong untuk berbuat maksimal mungkin sesuai potensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya, karena ia meyakini kesuksesan untuk mencapai sasaran dan tujuannya akan berdampak baik. Pada dasarnya motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu melalui dorongan, disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong semangat kerja agar mau bekerja lebih giat dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilannya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi dari seseorang yang mendorong untuk bekerja/mengajar/berprestasi dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaannya/tugas itu sendiri, keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, tanggungjawab, pengakuan dan pengembangan. Disamping itu sikap pimpinan/atasan, persaingan, kebanggaan, penghargaan sarana penunjang pen-

didikan dan latihan serta jaminan kerja, dengan kata lain apa yang memotivasi individu pada waktu tertentu menjadi motivator pada waktu berikutnya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini ingin mengkaji dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, para responden perlu memiliki persepsi, penghayatan, pengalaman dan penilaian tertentu dan utk mengetahui motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar.

Definisi Operasional

Dalam rangka menghindari pemahaman yang kurang jelas mengenai masalah yang akan dibahas maka peneliti perlu mengemukakan definisi operasional penelitian yaitu :

1. Motivasi Staf adalah rangkaian dorongan yang timbul dari dalam hati nurani untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab. Indikatornya adalah dorongan bekerja keras, dorongan mendapat yang digunakan untuk mengukur kinerja penghargaan, tanggungjawab, dan dorongan untuk berhasil dengan sempurna.
2. Kedisiplinan Staf adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan ketepatan, ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Indikatornya adalah tepat waktu, menghindari pelanggaran, dan kebiasaan kerja.
3. Kinerja Staf adalah proses kerja yang bermutu ditunjukkan oleh indikatornya adalah lancar, cepat, teratur, tertib, berkesinambungan, tepat, benar, efektif, efisien, dan produktif.

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian adalah semua staf yayasan STIMI YAPMI Makassar.

Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik random sampling dengan mengambil 50 persen dari populasi yaitu sebanyak 40 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini, akan di analisis secara kualitatif dengan memaknai data-data yang dapat disajikan. Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data yang dianalisis secara deskriptif dan memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI dan faktor yang dominan yang mempengaruhi motivasi guru kerja staf yayasan STIMI YAPMI dengan menggunakan tabel frekuensi dan persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai faktor-faktor yg berpengaruh

terhdp motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI maka terlebih dahulu peneliti memaparkan identitas responden. Sesuai data penelitian yang dilakukan terhadap 40 responden dimana terdapat data yg cukup variatif antara lain jenis kelamin, umur, jabatan, pendidikan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI sedangkan variable independennya berdasarkan hipotesis dapat mempengaruhi motivasi adalah gaji, promosi, penghargaan, lingkungan dan sarana kerja serta pendidikan dan latihan. Dari 40 staf yayasan STIMI YAPMI yg dijadikan responden dengan hasil sebagai berikut :

Gaji

Gaji adalah balas jasa yg diterima oleh setiap staf secara teratur dan berkesinambungan setiap bulan, berkenaan dengan golongan pangkat, jabatan. dalam tinjauan spesifik berkenaan degan besarnya gaji yg diterima dan diarahkan pada system penggajian yg dikaitkan dengan penilaian pelaksanaan pekerjaan.

Promosi

Promosi adalah langkah2 kebijaksanaan yg dilakukan pimpinan dalam memposisikan staf pada suatu jabatan atau pekerjaan baik bersifat struktual maupun fungsional. Untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap motivasi responden dapat dilihat pada hubungan promosi dengan motivasi staf yayasan STIMI YAPMI Makassar. Untuk lebih jelasnya lihat tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hubungan Promosi dengan Motivasi Kerja Staf Yayasan STIMI YAPMI

No	Indikator	Jumlah	Prosentase(%)
1	Sangat sesuai	5	25
2	Sesuai	15	35
3	Cukup sesuai	15	35
4	Kurang sesuai	5	5
5	Tidak sesuai	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber Data : Survey tahun 2010

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan bahwa hubungan antara promosi dengan motivasi kerja yaitu 5 org (25%) yg menyatakan sangat sesuai, sesuai sebanyak 15 org (35%), 15 org (35%) yg menyatakan cukup sesuai dan yang menyatakan kurang sesuai adalah sebanyak 5 org (5%).

Penghargaan

Penghargaan adalah pemberian pengakuan atas prestasi kerja yg telah dicapai oleh seorang staf, penghargaan antara lain dapat berupa hadiah, pemberian symbol berupa piagam atau sertifikat serta pujian atau kenaikan jabatan. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap motivasi responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hubungan Penghargaan dengan Motivasi Kerja Staf Yayasan STIMI YAPMI

No	Indikator	Jumlah	Prosentase(%)
1	Sangat memuaskan	10	45
2	Memuaskan	25	40
3	Cukup Memuaskan	5	15
4	Kurang sesuai	-	-
5	Tidak sesuai	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber Data : Survey tahun 2010

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa jabatan responden mengatakan bahwa hubungan antara penghargaan dengan motivasi yaitu 10 org (45%) yang menyatakan sangat memuaskan, 25 org (40%) yang menyatakan memuaskan dan yang menyatakan cukup memuaskan 5 org (15%), dengan demikian jawaban responden didominasi dengan jawaban sangat memuaskan.

Lingkungan dan sarana kerja

Lingkungan dan sarana kerja adalah upaya pimpinan utk menciptakan

kondisi kerja yg dapat menggairahkan staf dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi penyediaan ruangan yg menyenangkan yg sesuai syarat2 kondisi kesehatan, nyaman, penyediaan mobile yg baik dan penyediaan sarana kendaraan utk mobilitas pelaksanaan kerja seperti mobil ataupun kendaraan bermotor roda dua dan lainnya. Utk mengetahui pengaruh lingkungan dan sarana kerja terhadap motivasi responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Hubungan Lingkungan dan Sarana kerja dengan Motivasi Kerja Staf Yayasan STIMI YAPMI

No	Indikator	Jumlah	Prosentase(%)
1	Sangat berpengaruh	12	35
2	Berpengaruh	15	40
3	Cukup berpengaruh	8	15
4	Kurang berpengaruh	5	10
5	Tidak berpengaruh	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber Data : Survey tahun 2010

Tabel tersebut diatas menunjukkan jawaban responden menyatakan bahwa hubungan antara lingkungan dan sarana kerja dengan motivasi kerja yaitu 12 org (35%) yg menyatakan sangat berpengaruh, 15 org (40%) yg menyatakan berpengaruh, 8 org (15%) yg menyatakan cukup berpengaruh, dan yang menyatakan kurang berpengaruh 5 org (10%). Dengan demikian lingkungan dan sarana kerja berpengaruh terhdp motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI, untuk itu perlu diciptakan lingkungan yang bersih, sehat, nyaman dan menyenangkan

sehingga staf dapat bekerja lebih baik dan produktif.

Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan Latihan adalah jenis dan tingkat pendidikan dan latihan yang mampu mempengaruhi wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan kreatifitas staf dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengukur pengaruh pendidikan dan latihan terhadap motivasi kerja responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Hubungan Pendidikan dan Latihan dengan Motivasi Kerja
Staf Yayasan STIMI YAPMI

No	Indikator	Jumlah	Prosentase(%)
1	Sangat berpengaruh	10	25
2	Berpengaruh	14	35
3	Cukup berpengaruh	10	25
4	Kurang berpengaruh	6	15
5	Tidak berpengaruh	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber Data : Survey tahun 2010

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa jawaban responden mengatakan bahwa hubungan pendidikan dan pelatihan dengan motivasi kerja staff yayasan STIMI YAPMI yaitu sebanyak 10 org (25%) yang menyatakan sangat berpengaruh, 14 org (35%) yang menyatakan berpengaruh, dan yang menyatakan cukup berpengaruh 10 org (25%) sedangkan yang menyatakan kurang berpengaruh 6 org (15%), dengan demikian hubungan pendidikan dan pelatihan dengan motivasi kerja staff yayasan STIMI YAPMI ternyata berpengaruh.

Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhdp motivasi kerja staff yayasan STIMI YAPMI

Penelitian ini menggunakan beberapa variable yaitu satu variable tidak bebas yakni motivasi kerja dan lima variable bebas yakni gaji, promosi,

penghargaan, lingkungan dan sarana kerja serta pendidikan dan latihan. Keseluruhan data tersebut dianalisis secara kualitatif, adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI antara lain :

a. Gaji

Banyaknya gaji yang diterima oleh staf yayasan yang dikaitkan dengan tingkat kepangkatan dan masa kerja tanpa mempertimbangkan beban kerja dan kinerja serta motivasi staf setiap saat. Begitu pula system kenaikan gaji berkala yang dikaitkan dengan hasil penilaian pekerjaan dimana pelaksanaannya setiap 3 tahun .

b. Promosi

Semakin diberi peluang staf utk dipromosikan semakin akan dapat meningkatkan motivasi kerjanya apalagi jika promosi tersebut benar-benar

sesuai 15 org (35%) yang menyatakan hal tersebut sehingga promosi tersebut benar2 signifikan karena hal tersebut sesuai adanya.

c. Penghargaan

Motivasi kerja staf sangat dipengaruhi pula oleh adanya penghargaan (baik penghargaan materi maupun non materi) sebagaimana pada tabel 2 terdapat 25 org (40%) yang menyatakan memuaskan dimana pada dasarnya manusia butuh penghargaan, oleh Maslow hal ini merupakan manifestasi dari Esteem Needs, sedangkan menurut penulis penghargaan merupakan sesuatu yang terkait dengan penilaian akan hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang dapat pula dikaitkan dengan aktualisasi diri seseorang dan dapat memacu serta menjadi motivasi utk lebih giat bekerja dan menghasilkan hasil pekerjaan yg maksimal.

d. Lingkungan dan Sarana kerja

Semakin baik lingkungan dan sarana kerja staf akan berdampak terhadap meningkatnya motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI, motivasi kerja staf dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan sarana kerja staf sebagaimana pada tabel 3 yaitu 15 org (40%) yg menyatakan berpengaruh yang motivasinya dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan sarana kerja.

e. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan ternyata juga merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI sebagaimana pada tabel 4 yaitu 14 org (35%) yang menyatakan berpengaruh karena telah mengikuti pendidikan dan pelatihan ternyata kinerjanya semakin tinggi, hal tersebut disebabkan karena staf yayasan telah memiliki bekal keterampilan sehingga lebih menguasai pekerjaannya.

Dengan demikian motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI dipengaruhi oleh sejumlah faktor-faktor lain yaitu

gaji/insentif, promosi, penghargaan, lingkungan dan sarana kerja, serta pendidikan dan latihan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sebagaimana dengan hasil analisis mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar maka dapat disimpulkan bahwa :

Motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar dipengaruhi oleh gaji/insentif, promosi, penghargaan, lingkungan dan sarana kerja, serta pendidikan dan latihan.

Dari sejumlah faktor-faktor yang berpengaruh (gaji/insentif, promosi, penghargaan, lingkungan dan sarana kerja, serta pendidikan dan latihan) maka faktor yang berpengaruh atau yang paling dominan adalah faktor gaji/faktor ekonomi yang oleh Maslow hal ini merupakan manifestasi dari Esteem Needs/ kebutuhan fisik (mendasar), sedangkan menurut penulis penghargaan merupakan sesuatu yang terkait dengan penilaian akan hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang dapat pula dikaitkan dengan aktualisasi diri seseorang dan dapat memacu serta menjadi motivasi utk lebih giat bekerja dan menghasilkan hasil pekerjaan yg maksimal.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis rekomendasikan sehubungan dengan motivasi kerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar yaitu :

Motivasi kerja merupakan manifestasi yang sangat menentukan dalam peningkatan kinerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar utk lebih dipacu dan ditingkatkan lebih baik agar dapat memperoleh hasil yang lebih signifikan dan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

Oleh karena faktor ekonomi dalam hal ini gaji merupakan faktor yang paling dominan atau berpengaruh terhadap kinerja staf yayasan STIMI YAPMI Makassar sehingga sangat perlu diperhatikan system penggajian/ pemberian insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.
- , *Manajemen Pengajaran*, Jakarta : Rineka Cipta, 1999.
- Dirjen Dikdamen, Direktorat SLTP, *Manajemen Hubungan Sekolah dengan Masyarakat (materi pelatihan terpadu untuk kepala sekolah)*, Jakarta : Depdiknas, 2001.
- *kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi kedua, Jakarta : Balai Pustaka, 1996.
- Dharma, A, *Manajemen Prestasi Kerja, Pedoman Praktis Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, Jakarta : CV Rajawali, 1991.
- Elliot, S. N, *Educational Psychology*, New York: McGraw-Hill, 2000.
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta : BPFE, 1999.
- Robbins, Stephen. P, *Manajemen jilid 1 (sixth edition)*, Jakarta : PT Prehallindo, 1999.
- Suryosubroto, B, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta : Rineka Cipta. 1997.
- Suryadi, Acep. *Akuntabilitas Kunci Otonomi Pendidikan*, Online (<http://www.kompas.com/adinfo.htm>), 2002.
- Tilaar, H.A.R, *Manajemen Pendidikan Nasional*, Jakarta : Remaja Rosdakarya, 1994
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000
- *) Penulis adalah Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Nobel Makassar pada STIE Nobel Indonesia Makassar