

**ANALISIS MOTIVASI DOSEN
DALAM PROSES KENAIKAN JABATAN AKADEMIK DOSEN
DI UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN**

Atik Linayanti¹, Muslih Faozanudin², Tri Yumarni²

¹Mahasiswa Prodi Magister Administrasi Publik, FISIP, Universitas Jenderal Soedirman

²Dosen Program Studi Magister Administrasi Publik, FISIP, Universitas Jenderal Soedirman

e-mail: atiklinayanti@gmail.com

ABSTRAK. Setiap dosen mempunyai hak mendapatkan kenaikan jabatan akademik jika sudah memiliki prestasi kerja seperti yang telah ditetapkan dengan peraturan perundangan. Namun pada kenyataannya masih terdapat berbagai permasalahan yang muncul dalam pengembangan karir SDM terutama di Universitas Jenderal Soedirman. Permasalahan tersebut adalah proses kenaikan jabatan dosen yang berjalan lambat, padahal pengembangan karir dosen sangatlah penting untuk diwujudkan. Lambatnya kenaikan jabatan akademik dosen dapat disebabkan karena rendahnya motivasi dosen dalam mengusulkan kenaikan jabatan akademik dosen. Hal tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi intrinsik dosen dan motivasi ekstrinsik dosen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara bersama-sama antara Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen (Y) di Universitas Jenderal Soedirman. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengumpulan data kuisioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan distribusi frekuensi, tabulasi silang, analisis kendall tau c dan regresi ordinal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. (2) Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.

Kata Kunci: Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik.

ABSTRACT. Each lecturer has the right to get an academic promotion if he already has work performance as stipulated in the legislation. But in fact there are still many problems that arise in the career development of human resources, especially in General Soedirman University. The problem is the process of lecturer promotion which runs slowly, even though the career development of lecturers is very important to be realized. The slow increase in lecturer academic positions can be caused by the low motivation of lecturers in proposing lecturer academic promotion. It is thought to be influenced by several factors including lecturer intrinsic motivation and lecturer extrinsic motivation. The purpose of this study is to determine the positive and significant influence both partially and jointly between Intrinsic Motivation (X1) and Extrinsic Motivation (X2) on the Career Development of Lecturers in Promoting Academic Position of Lecturers (Y) at General Soedirman University. This study uses a survey method by collecting questionnaire data, observation and documentation. Data analysis technique used is to use frequency distribution, cross tabulation, kendall tau c analysis and ordinal regression. The results showed that (1) There was a positive and significant influence between Intrinsic Motivation on the Career Development of Lecturers in Promoting Academic Position of Lecturers at General Soedirman University, Purwokerto. (2) There is no positive and significant influence between Extrinsic Motivation on the Career Development of Lecturers in Promoting Academic Position of Lecturers at General

¹ Mahasiswa Prodi Magister Administrasi Publik

² Dosen Prodi Magister Administrasi Publik

Soedirman University, Purwokerto. (3) There is a positive and significant influence between Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation together on the Career Development of Lecturers in Promoting Academic Position of Lecturers at General Soedirman University in Purwokerto.

Key Word : *Human Resource Career Development, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation.*

PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan tinggi di Indonesia pada era globalisasi, menuntut memberikan layanan terbaik. Perguruan tinggi di Indonesia harus bisa memberikan pelayanan terbaik jika ingin bersaing pada era globalisasi. Peran dosen sangat besar dalam mewujudkan sebuah perguruan tinggi yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi. Dosen dengan tugas utama melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran, pengabdian masyarakat, dan penelitian, menempatkan dosen sebagai kunci utama dalam kegiatan di perguruan tinggi.

Kenaikan jabatan akademik/pangkat dosen merupakan bagian tidak terpisahkan dari pengembangan karir dosen. Prestasi kerja yang telah dicapai seorang dosen oleh Pemerintah diberikan penghargaan dalam bentuk kenaikan jabatan akademik dosen. Setiap dosen mempunyai hak mendapatkan kenaikan jabatan akademik jika sudah memiliki prestasi kerja seperti yang telah ditetapkan dengan peraturan perundangan. Penilaian jabatan akademik dosen meliputi komponen unsur utama dan komponen unsur penunjang. Komponen unsur utama meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, sedangkan komponen unsur penunjang meliputi kegiatan pendukung tugas pokok dosen

Untuk mencapai tingkat jabatan akademik tertentu, seorang dosen harus memperoleh kumulatif angka kredit dengan sebaran (distribusi) unsur utama (minimal 90%) dan unsur penunjang (maksimal 10%). Distribusi unsur utama dan unsur penunjang yang harus dipenuhi pada tiap tingkatan jabatan akademik dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Kumulatif Angka Kredit Paling Rendah dari Tugas Pokok dan Penunjang Tugas

NO	JABATAN	KUALIFIKASI AKADEMIK	UNSUR UTAMA			UNSUR PENUNJANG
			PENDIDIKAN	PENELITIAN	PENGABDIAN MASYARAKAT	
1	Profesor	S3	≥ 35%	≥ 45%	≤ 10%	≤ 10%
2	Lektor Kepala	S2/S3	≥ 40%	≥ 40%	≤ 10%	≤ 10%
3	Lektor	S2	≥ 45%	≥ 35%	≤ 10%	≤ 10%
4	Asisten Ahli	S2	≥ 55%	≥ 25%	≤ 10%	≤ 10%

Sumber : Buku Pedoman Operasional PAK Dosen

Berdasarkan Laporan Ristekdikti pada Agustus 2017 tentang jenjang jabatan akademik dosen nasional Kemenristekdikti dari jumlah dosen sebanyak 244.358 orang, yang belum memiliki jabatan akademik dosen sebanyak 106.701 orang (44%), Asisten Ahli 53.259 orang (22%), Lektor 49.639 orang (20%), Lektor Kepala 29.518 orang (12%) dan Profesor 5.241 orang (2%). Dengan melihat data tersebut menunjukkan sebagian besar dosen masih banyak yang belum memiliki jabatan akademik dosen sebesar (44%) dan masih sangat sedikit yang memiliki jabatan akademik Profesor (2%) (Bunyamin Maftuh, 2017).

Universitas Jenderal Soedirman kondisi jenjang jabatan akademik dosen berdasarkan data yang ada di Sub Bagian Pendidik, diperoleh data dosen sebagai berikut, dari jumlah dosen sebanyak 948 orang, yang belum memiliki jabatan akademik dosen sebanyak 55 orang (5,80%), Asisten Ahli 203 orang (21,41%), Lektor 370 orang (39,03%), Lektor Kepala 293 orang (30,91%) dan Profesor 27 orang (2,85%). Dari data ini menunjukkan sebagian besar dosen mempunyai jabatan akademik Lektor (39,03%) dan masih sangat sedikit yang memiliki jabatan akademik Profesor (2,85%). Jika dibandingkan dengan data jenjang jabatan akademik dosen nasional Kemenristekdikti, maka Universitas Jenderal Soedirman untuk jabatan Lektor Kepala

(30,91%) dan Profesor (2,85%) masih lebih tinggi prosentasenya daripada Kemenristekdikti, yaitu Lektor Kepala (12%) dan Profesor (2%) (Sumber : Data Sub Bagian Pendidik Universitas Jenderal Soedirman, Februari 2019).

Universitas Jenderal Soedirman secara prosentase lebih tinggi dari Kemenristekdikti dalam prosentase Lektor Kepala dan Profesor tetapi dalam proses kenaikan jabatan berjalan lambat, hal ini dapat dilihat dari jumlah dosen sebanyak 948 orang yang kenaikan jabatannya lebih dari 5 dan 10 tahun, sebanyak 753 orang (79,43%). Kondisi ini belum sesuai dengan Peraturan Mendikbud Nomor 92 Tahun 2014 bahwa kenaikan jabatan akademik atau pangkat bisa diusulkan setelah 2 tahun pada jabatan atau pangkat terakhir. Kondisi kenaikan jabatan akademik dosen yang berjalan lambat ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Dosen PNS Universitas Jenderal Soedirman Berdasarkan Masa Mukim pada Jabatan Akademik

No.	Jabatan Akademik	Masa Mukim			Jumlah	%
		< 5 Tahun	> 5 Tahun	> 10 Tahun		
1	Profesor	20	6	1	27	2,85 %
2	Lektor Kepala	15	90	188	293	30,91 %
3	Lektor	79	139	152	370	39,03 %
4	Asisten Ahli	49	88	66	203	21,41 %
5	Dosen	32	22	1	55	5,80 %
	Jumlah	195 (20,57%)	345 (36,40%)	408 (43,03%)	948	

Sumber : Data Sub Bagian Pendidik Universitas Jenderal Soedirman bulan Februari 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa dosen yang kenaikan jabatannya lebih dari 5 tahun dan lebih dari 10 tahun pada jabatan Lektor Kepala sebanyak 278 orang, pada jabatan Lektor sebanyak 291 orang, pada jabatan Asisten Ahli sebanyak 154 orang dan pada jabatan Dosen sebanyak 23 orang.

Kondisi di atas menunjukkan permasalahan dalam pengembangan karir SDM khususnya pengembangan karir dosen dalam kenaikan jabatan akademik. Kenaikan jabatan akademik dosen merupakan hal penting untuk menjadi perhatian dalam pengembangan karir dosen karena : Pertama, Kenaikan Jabatan Akademik Profesor dan Lektor Kepala menjadi target Kontrak Kerja Rektor dengan Kemenristekdikti. Kontrak Kerja antara Rektor Universitas Jenderal Soedirman dengan Kemenristekdikti pada tahun 2018 mendapat target Profesor sebanyak 3% namun baru terpenuhi 2,83% dan target Lektor Kepala sebanyak 33% namun baru terpenuhi 31,87%. Sedangkan pada tahun 2019 kontrak kerja antara Rektor Universitas Jenderal Soedirman dengan Kemenristekdikti untuk target Profesor semakin naik menjadi 4% sedangkan target Lektor Kepala naik menjadi 35% (Sumber : Kontrak Kerja Rektor Universitas Jenderal Soedirman dengan Kemenristekdikti). Kedua, Jabatan akademik Profesor juga menjadi salah satu syarat dalam membuka Program Studi Doktor. Berdasarkan syarat dan prosedur membuka Program Studi Doktor yang diterbitkan oleh Kemenristekdikti menyebutkan bahwa untuk pembukaan Program Studi Doktor, mensyaratkan dosen dengan kualifikasi jabatan akademik Profesor yang memiliki bidang ilmu yang sebidang dengan program Doktor yang akan dibuka. Ketiga, Jabatan Akademik Dosen akan menunjang kelancaran Perguruan Tinggi dalam menjalankan fungsinya. Dengan semakin banyak Profesor dan Lektor Kepala maka akan memudahkan bagi perguruan tinggi dalam menjalankan fungsinya terutama pada kegiatan pendidikan dan pengajaran di Perguruan Tinggi tersebut. Sebagaimana yang tercantum di Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-Undang Nomor 12

Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menjelaskan bahwa untuk kegiatan mengajar dan pembimbingan Tesis pada Program Studi Magister mensyaratkan dosen dengan jabatan Lektor Kepala dan mempunyai kualifikasi pendidikan Doktor (S3). Sedangkan untuk kegiatan mengajar dan pembimbingan Disertasi pada Program Studi Doktor mensyaratkan dosen dengan jabatan Profesor. Lebih lanjut, penjelasan tentang wewenang dan tanggung jawab dosen dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran dapat dilihat pada tabel 3 dan tabel 4.

Tabel 3. Wewenang dan Tanggung Jawab Dosen dalam Mengajar Program Studi

No	Jabatan Akademik Dosen	Kualifikasi Pendidikan	Program Studi		
			Diploma / Sarjana	Magister	Doktor
1	Profesor	S3	M	M	M
2	Lektor Kepala	S2	M	-	-
		S3	M	M	M
3	Lektor	S2	M	-	-
		S3	M	M	B
4	Asisten Ahli	S2	M	-	-
		S3	M	B	B

M = Melaksanakan

B = Membantu

Sumber : Buku Pedoman Operasional PAK Dosen Dirjen Kemendikbud Tahun 2014 : 12.

Tabel 4. Wewenang dan Tanggung Jawab Dosen dalam Kegiatan Bimbingan Laporan

No	Jabatan Akademik Dosen	Kualifikasi Pendidikan	Bimbingan Tugas Akhir		
			Skripsi/Tugas Akhir	Tesis	Disertasi
1	Profesor	S3	M	M	M**
2	Lektor Kepala	S2	M	-	-
		S3	M	M	B/M*
3	Lektor	S2	M	-	-
		S3	M	M	B
4	Asisten Ahli	S2	M	-	-
		S3	M	B	-

Sumber : Buku Pedoman Operasional PAK Dosen Dirjen Dikti Kemendikbud Tahun 2014 : 12

Kenaikan jabatan akademik dosen sangat penting dalam menunjang kemajuan suatu perguruan tinggi menjadi perguruan tinggi yang berkualitas.

Berdasarkan alasan tersebut di atas, sehingga perlu untuk dilakukan penelitian tentang permasalahan kenaikan jabatan akademik dosen di Universitas Jenderal Soedirman yang berjalan lambat. Dari hasil observasi yang dilakukan selama bertugas di sekretariat Tim Penetapan Angka Kredit Universitas pada Sub Bagian Pendidik, lambatnya kenaikan jabatan akademik dosen kemungkinan disebabkan karena faktor rendahnya motivasi dosen dalam mengusulkan kenaikan jabatan akademik dosen. Perubahan Pedoman Peraturan Angka Kredit dengan persyaratan-persyaratan yang sulit, kemungkinan sebagai penyebab rendahnya motivasi dosen dalam mengusulkan kenaikan jabatan. Motivasi dosen dalam mengusulkan kenaikan jabatan akademik dosen dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar dirinya. Sebagaimana pernyataan Wukir (2012:116-117) bahwa motivasi terdiri dari dua jenis, yakni (1) motivasi intrinsik, merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan sesuatu, (2) motivasi eksternal merupakan motivasi yang berasal dari luar diri yang menjadi pendorong untuk membangkitkan dan menimbulkan motivasi guna mengubah semua sikap yang dimiliki menjadi lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir penting menjadi perhatian organisasi, hal ini karena bagi seorang pegawai, karir adalah suatu kebutuhan yang perlu terus ditingkatkan sehingga bisa memacu pegawai untuk menaikkan kinerjanya. Pengembangan karir tidak hanya menjadi tanggung jawab organisasi tetapi juga menjadi tanggung jawab pegawai.

Menurut Simamora (2003:412) pengembangan karir merupakan capaian yang diperoleh dari interaksi antara perencanaan karir individu dengan manajemen karir institusi. Pengembangan karir sangat diinginkan bagi setiap pegawai karena dengan jenjang karir yang meningkat maka pegawai tersebut akan memperoleh hak-hak yang lebih baik secara materi (kenaikan pendapatan) maupun non materi (status sosial, rasa bangga, dan lain-lain).

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan fungsi yang ada dalam organisasi yang dirancang guna mengoptimalkan kinerja pegawai dalam memaksimalkan kinerja organisasi. Pengembangan karir pegawai adalah salah satu aktivitas organisasi yang ditujukan untuk memajukan kemampuan pegawainya. Manajemen PNS pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 menyebutkan bahwa jabatan PNS ada 3 yaitu : Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, Jabatan Pimpinan Tinggi. Secara rinci, ada perbedaan dalam pengembangan karir untuk Jabatan Administrasi dan pengembangan karir untuk Jabatan Fungsional. Pengembangan karir untuk Jabatan Administrasi didasarkan pada kualifikasi jabatan, kompetensi, penilaian prestasi kerja, dan kebutuhan instansi. Ada 2 cara yaitu Mutasi dan Promosi. Menurut Kuspriyomurdono (<https://slideplayer.info/slide/1908312/> diakses pada 11 Maret 2019) menyatakan bahwa Pengembangan karir untuk Jabatan Fungsional, sepanjang terpenuhi angka kredit yang dipersyaratkan bisa naik pangkat setiap 2 tahun, dan jenjang pangkat bisa lebih tinggi dari pangkat atasan langsung. Selain itu, kelas jabatan yang dimiliki jabatan fungsional lebih tinggi dibandingkan dengan kelas jabatan yang dimiliki jabatan fungsional umum.

Jenjang karir dosen PNS diatur dalam Peraturan Menpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya yang menjelaskan jabatan akademik dosen merupakan jabatan karir yang terdiri dari jabatan Asisten Ahli (angka kredit 100 dan 150 kum), Lektor (angka kredit 200 dan 300 kum), Lektor Kepala (angka kredit 400, 550 dan 700 kum) dan Profesor (angka kredit 850 dan 1050 kum).

Jabatan akademik dosen merupakan jabatan fungsional yang dalam pelaksanaannya bersifat mandiri dan mensyaratkan keahlian tertentu, yang tugas utamanya melakukan kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian, serta kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Menpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013). Untuk setiap kenaikan jabatan akademik diharuskan mengumpulkan angka kredit yaitu satuan nilai dari setiap butir kegiatan dosen (Permendikbud nomor 92 Tahun 2014).

Penilaian angka kredit mencakup : Unsur Utama yaitu Pendidikan Sekolah dan Kegiatan Pendidikan/Pengajaran, Kegiatan Penelitian, Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat, dan Unsur Penunjang yaitu kegiatan-kegiatan pendukung tugas pokok. Menurut Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit (2014 : 40) dosen yang telah memiliki prestasi, kinerja dan kemampuan dalam menjalankan tugas jabatan akademiknya, berhak untuk dinaikkan jabatan akademiknya. Proses penilaian kenaikan jabatan selain mensyaratkan jumlah angka kredit dan memenuhi kriteria publikasi karya ilmiah, juga dengan mempertimbangkan tanggung jawab, integritas, tata krama dan etika dalam menjalankan tugas.

Teori Usmara (2006) menyatakan bahwa :

“Sumber motivasi seseorang dalam mencapai karir berasal dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berupa : prestasi, tanggung jawab, kemajuan, harapan, minat dan keyakinan. Sedangkan Motivasi ekstrinsik, antara lain : upah, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan perusahaan dan administrasinya.”

Dari teori Usmara, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi karir seseorang antara lain dari faktor motivasi yang bersumber dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Al-Arsy (2014) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dilandasi akan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan sosial, keselamatan dan keamanan, kebutuhan fisiologis akan mendorong kinerjanya yang lebih tinggi sehingga akan berdampak baik pada pengembangan karirnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi acuan adalah motivasi dosen dalam mengurus kenaikan jabatan akademik dosen. Motivasi dosen dapat diukur dari Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Al-Arsy (2014) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja dosen yang dilandasi akan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan sosial, keselamatan dan keamanan, kebutuhan fisiologis akan mendorong kinerjanya yang lebih tinggi sehingga akan berdampak baik pada pengembangan karirnya.

Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik (Faktor Motivator) menurut Herzberg adalah faktor yang berhubungan dengan kepuasan dalam bekerja, yang berkaitan dengan isi pekerjaan atau *job content*. Faktor ini yang dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja.

Motivasi Intrinsik (Faktor Motivator) antara lain berupa : kesempatan untuk berprestasi, adanya pengakuan dalam lingkungan kerjanya, kesempatan untuk berkembang dan mengembangkan diri.

Mangkunegara (2005:69) mengatakan karakteristik manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi antara lain : memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja serta berjuang merealisasikannya, memiliki kemampuan mengambil keputusan dan berani mengambil resiko, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Menurut Samsudin, (2006:286) adanya pengakuan dalam lingkungan kerja adalah :

“Setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk mengungkap diri, ingin diterima sebagai bagian dari anggota ‘keluarga’ perusahaan, ingin dipercaya dan didengar kata-katanya, dihargai manajemen, dan bangga terhadap pekerjaannya.”

Lebih lanjut Samsudin mengatakan bahwa adanya pengakuan pihak manajemen terhadap kehadiran karyawan dan menyadari pentingnya karyawan bagi perusahaan merupakan hal yang penting bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

Kesempatan untuk berkembang dan mengembangkan diri yaitu kesempatan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi (Mangkunegara, 2005:77).

Sedangkan menurut Samsudin, (2006:146) yang dimaksud kesempatan berkembang adalah jika karyawan meningkatkan kemampuannya, antara lain mengikuti program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Dan hal ini sangat bermanfaat bagi organisasi maupun bagi pengembangan karir karyawan tersebut.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ektrinsik (Faktor *Hygiene*) menurut Herzberg merupakan faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan bekerja, yang disebabkan karena hubungan pekerjaan dengan kondisi lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan atau *job context*.

Motivasi Ekstrinsik (Faktor *Hygiene*) antara lain berupa : gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan kebijakan perusahaan dan administrasinya.

Gaji merupakan kontra prestasi atas jasa yang diberikan organisasi atau negara kepada pegawai atau karyawan. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999, gaji diartikan sebagai balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan.

Manullang, (2004:154) mengatakan bahwa upah/gaji merupakan salah satu hal penting bagi pegawai. Upah/gaji akan menjadi pendorong utama jika taraf upah/gaji belum mencukupi, tapi jika taraf upah/gaji sudah mencukupi kebutuhan pegawai, maka yang menjadi pendorong utama adalah insentif-insentif lain.

Wibowo, (2007:79) berpendapat bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memberikan fasilitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Laksmi, dkk (2015:39) yang menyatakan bahwa peralatan, perabotan dan gedung kantor, termasuk tata ruang, dan penyediaan sarana teknologi merupakan unsur yang perlu diperhatikan dalam perkantoran. Peralatan seperti alat tulis kantor (ATK), komputer adalah

sarana untuk pekerja dalam melakukan tugasnya. Lebih lanjut, Laksmi menyatakan bahwa teknologi informasi yang meliputi komputer, internet, telepon seluler, video conferencing, laptop dan lain-lain, telah mengubah cara kerja sebagian orang di era globalisasi ini.

Menurut Mangkunegara, (2005:98) hubungan relasi kerja yang harmonis dan efektif di tempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian, (2002:178) bahwa memelihara hubungan yang serasi dengan para bawahannya merupakan salah satu fungsi penting dari setiap manajer, karena pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para karyawan merupakan salah satu bentuk upaya "memanusiakan manusia di tempat pekerjaan".

Menurut Manullang, (2011:178) kebijakan perusahaan yang kurang tepat seringkali menjadi faktor penyebab karyawan menaruh perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Samsudin, (2006:284) mengatakan bahwa karyawan dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda, sehingga penting bagi perusahaan mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawannya, dan untuk memahami kebutuhan karyawan harus dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian survei, dimana penelitian survei merupakan suatu penelitian dengan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Penelitian dilakukan di Universitas Jenderal Soedirman, dengan sasaran penelitian adalah dosen PNS yang kenaikan jabatannya lebih dari 5 tahun, yang diambil dari 12 fakultas. Jumlah sample sebanyak 261 dosen yang dipilih dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah distribusi frekuensi, tabulasi silang, korelasi kendall tau (τ), koefisien konkordansi kendall w, regresi ordinal. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) sedangkan variabel terikat adalah Pengembangan Karir Dosen Dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut dapat dijabarkan hasil penelitian mengenai Analisis Motivasi Dosen Dalam Proses Kenaikan Jabatan Akademik Dosen Di Universitas Jenderal Soedirman.

Distribusi Frekuensi dalam menentukan kategorisasi variabel merujuk pada interval sebagai berikut : Sangat Tidak Baik (20,0-36,0), Tidak Baik (36,1-52,1), Kurang Baik (52,2-68,2), Baik (68,3-84,3) dan Sangat Baik (84,4-100).

Data di atas menunjukkan interval setiap kategorisasi variabel. Ada lima kategorisasi dalam penentuan kategori setiap variabel diantaranya adalah sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik dan sangat baik. Berikut ditunjukkan kategorisasi setiap variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : variabel Pengembangan Karir Dosen (Y) masuk dalam kategori kurang baik dengan indeks 62,2; variabel Motivasi Intrinsik (X1) masuk dalam kategori baik dengan indeks 81,6 dan untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) masuk dalam kategori baik dengan indeks 72,4.

Tabulasi Silang Jabatan dengan Variabel Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen (Y) menunjukkan bahwa berdasarkan presentase, tampak bahwa jabatan yang memiliki pengembangan karir dosen rendah adalah jabatan Dosen dengan presentase 70,0 persen, jabatan yang memiliki pengembangan karir dosen sedang adalah jabatan Lektor dengan presentase 50,5 persen, sedangkan jabatan yang memiliki pengembangan karir dosen tinggi adalah jabatan Lektor dengan 15,8 persen. dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi jabatan cenderung tidak diikuti pengembangan karir dosen yang tinggi dan sebaliknya.

Tabulasi Silang Jabatan dengan Variabel Motivasi Intrinsik (X1) menunjukkan bahwa berdasarkan presentase, tampak bahwa jabatan yang memiliki motivasi intrinsik dosen rendah

adalah jabatan Asisten Ahli dengan presentase 11,7 persen, jabatan yang memiliki motivasi intrinsik dosen sedang adalah jabatan Dosen dengan presentase 50,0 persen, sedangkan jabatan yang memiliki motivasi intrinsik dosen tinggi adalah jabatan Lektor Kepala dengan 58,9 persen. dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi jabatan cenderung tidak diikuti motivasi intrinsik dosen yang tinggi dan sebaliknya.

Tabulasi Silang Jabatan dengan Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) menunjukkan bahwa berdasarkan presentase, tampak bahwa jabatan yang memiliki motivasi ekstrinsik dosen rendah adalah jabatan Dosen dengan presentase 30,0 persen, jabatan yang memiliki motivasi ekstrinsik dosen sedang adalah jabatan Asisten Ahli dengan presentase 70,0 persen, sedangkan jabatan yang memiliki motivasi ekstrinsik dosen tinggi adalah jabatan Dosen dan Lektor Kepala dengan masing-masing 30 persen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi jabatan cenderung tidak diikuti motivasi ekstrinsik dosen yang tinggi dan sebaliknya.

Korelasi Kendall Tau C digunakan untuk mencari korelasi di antara dua variabel, dimana kedua variabel yang dikorelasikan mempunyai skala ordinal (Isna, 2013:271). Untuk mengetahui Koefisien Korelasi Kendall Tau-c signifikan atau tidak, dapat dibuktikan dengan cara membandingkan nilai *Approx Sig.* dengan α (0,05), dimana jika nilai *Approx Sig.* < α (0,05) maka nilai koefisien tersebut signifikan dan sebaliknya. Hasil Uji Kendall Tau C menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi Intrinsik terhadap pengembangan karir dosen memiliki nilai *approx sig.* < 0,05 (0,009 < 0,05) dengan koefisien Kendall's tau-c sebesar 0,110. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan antara Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Pengembangan Karir Dosen (Y). Sedangkan hubungan Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengembangan karir Dosen memiliki nilai *approx sig.* > 0,05 (0,399 > 0,05) dengan koefisien Kendall's tau-c sebesar -0,036. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan atau korelasi secara signifikan antara Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Pengembangan Karir Dosen (Y). Hal tersebut dikarenakan tidak adanya keterikatan antara Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Pengembangan Karir Dosen (Y), di mana semakin tinggi Motivasi Ekstrinsik (X2) tidak akan pula diikuti Pengembangan Karir Dosen (Y) yang semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah Motivasi Ekstrinsik (X2) tidak akan pula diikuti Pengembangan Karir Dosen (Y) yang semakin rendah.

Konkordansi Kendall W berfungsi untuk mencari korelasi diantara dua variabel atau lebih di mana variabel-variabel yang dikorelasikan berskala ordinal (Isna, 2013:285). Uji signifikansi juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada kolom *asympt. Sig* dengan α (0,05), dimana jika probabilitasnya $\geq \alpha$ (0,05) Ho di terima, dan jika probabilitasnya < α (0,05) Ho ditolak. Hasil Uji Konkordansi Kendall W menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* < 0,05 (0,000 < 0,05) atau nilai chi square tabel dengan df 2 = 5.991 < chi square hitung yaitu 344.771 dengan koefisien Konkordansi Kendall W sebesar 0,660. Koefisien korelasi sebesar 0,660 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Pengembangan Karir Dosen (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan atau korelasi secara signifikan antara Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Pengembangan Karir Dosen (Y).

Regresi Ordinal digunakan untuk mendapatkan model terbaik dan sederhana yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Isna: 2013:302). Untuk melihat pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis Regresi Ordinal melalui *Model Fitting Information* dan *Pseudo R-Square*. *Model Fitting Information* dapat digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ordinal signifikan atau tidak. Signifikansi dapat ditunjukkan nilai pada kolom *sig.* $\leq \alpha$ (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) terhadap Pengembangan karir Dosen (Y) menunjukkan model regresi ordinal adalah signifikan yang ditunjukkan dengan *sig.* 0,019 $\leq \alpha$ (0,05) dengan demikian terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi Intrinsik (X1) terhadap pengembangan Karir Dosen (Y); sedangkan pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Pengembangan karir Dosen (Y) menunjukkan bahwa model regresi ordinal adalah tidak signifikan yang ditunjukkan dengan *sig.* 0,275 $\geq \alpha$ (0,05) dengan demikian tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Pengembangan Karir Dosen (Y); dan pengaruh Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap

Pengembangan Karir Dosen (Y) secara bersama-sama menunjukkan model regresi ordinal adalah signifikan yang ditunjukkan dengan $\text{sig. } 0,012 \leq \alpha (0,05)$ dengan demikian terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) secara bersama-sama terhadap pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen (Y).

Pseudo R-Square menunjukkan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai determinasi *Nagelkerke* yaitu 0,035 atau 03,5 persen menunjukkan bahwa secara umum Motivasi Intrinsik mempengaruhi Pengembangan Karir Dosen sebesar 03,5 persen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.; sedangkan pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Pengembangan Karir Dosen (Y) tidak menunjukkan signifikansi; dan pada nilai determinasi *Nagelkerke* pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Pengembangan Karir Dosen yaitu 0,057 atau 05,7 persen menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik mempengaruhi Pengembangan Karir Dosen sebesar 05,7 persen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman.

Hasil penelitian berdasarkan perhitungan Indeks menunjukan dimensi Motivasi Intrinsik masuk kategori baik dengan indeks 81,6. Di mana pada masing-masing indikator diperoleh indeks yaitu Indikator Kesempatan untuk Berprestasi masuk kategori sangat baik dengan indeks 90,6 dimana dosen sudah melakukannya secara optimal. Indikator Pengakuan dalam Lingkungan Kerja diperoleh indeks 68,6 masuk kategori baik meskipun demikian dalam Sub Indikator Pimpinan atau Institusi memberi apresiasi jika meningkatkan jabatan fungsional masih tergolong hanya kadang-kadang dengan indeks 66,7 sehingga dapat menjadi perhatian. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan jawaban pertanyaan terbuka yang diajukan dalam penelitian ini, menurut responden bahwa pimpinan/institusi hanya kadang-kadang saja memberi apresiasi jika ada dosen yang naik jabatan. Apresiasi tersebut berupa ucapan selamat tapi ada juga yang diberi amanah untuk menduduki Jabatan Tugas Tambah sesuai dengan jabatan fungsional yang disyaratkan. Sedangkan dalam Sub Indikator Pimpinan memberi penghargaan jika mencapai prestasi di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat memperoleh indeks 71,0 masuk kategori sering. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan jawaban terbuka menurut responden Pimpinan/Institusi sering memberikan penghargaan jika dosen mencapai prestasi di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat yaitu dosen diberikan penghargaan UNSOED Award, Dosen Berprestasi, Piagam Penghargaan dan Insentif.

Indikator Kesempatan untuk Berkembang dan Mengembangkan Diri masuk kategori sangat baik dengan indeks 85,8. Berdasarkan Hasil observasi, wawancara dan jawaban terbuka yang diajukan dalam penelitian ini, menurut responden Pimpinan/Institusi sering memberikan kemudahan kepada dosen untuk mengikuti pelatihan, yang diwujudkan dalam bentuk pemberian informasi pendaftaran, surat tugas dan bantuan biaya.

Berdasarkan hasil analisis regresi ordinal diketahui bahwa Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman. Dengan demikian semakin tinggi Motivasi Intrinsik maka akan semakin tinggi Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen, dan sebaliknya semakin rendah Motivasi Intrinsik akan semakin rendah Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen.

Hasil penelitian tersebut di atas sesuai dengan pendapat Herzberg (dalam Mangkunegara, 2005 :67) yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik (Faktor Motivator) adalah faktor yang berhubungan dengan kepuasan dalam bekerja. Faktor ini yang dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja.

Sejalan dengan hasil penelitian ini, Siagian (2012:164) berpendapat bahwa Faktor Motivasi adalah bermacam kebutuhan yang ada pada seseorang yang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka akan mendorong terpenuhinya

kepuasan seseorang dalam pekerjaannya dan juga dapat mendorong seseorang untuk semakin lebih baik lagi dalam bekerja. Yang termasuk ke dalam Faktor Motivasi antara lain : adanya pengakuan dalam lingkungan pekerjaannya, adanya peluang berprestasi, peluang berkembang dan pengembangan diri.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliana, (2010: 84) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Career Plateau* (Kebuntuan Karir). Lebih lanjut Juliana menjelaskan “Dosen yang memiliki motivasi diri yang tinggi maka akan mendorong dosen untuk bereaksi dengan tetap memiliki motivasi walaupun mengalami *Career Plateau*, antara lain tetap memotivasi diri menjalankan tugas.

Dengan demikian berdasarkan hasil analisis regresi ordinal dan beberapa pendapat para ahli serta penelitian yang sudah ada maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik mempengaruhi Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman.

Hasil penelitian berdasarkan perhitungan Indeks menunjukkan bahwa dimensi Motivasi Ekstrinsik masuk kategori baik dengan indeks 72,4. Dimana pada masing-masing indikator diperoleh indeks yaitu Indikator Gaji, Tunjangan dan Remunerasi masuk dalam kategori kurang baik dengan indeks 65,4. Hal ini dilatarbelakangi dari jawaban responden terhadap pertanyaan besarnya tunjangan jabatan fungsional dosen sudah sesuai dengan tanggung jawab dan tugas jabatan fungsional, besarnya selisih tunjangan untuk kenaikan jabatan fungsional yang lebih tinggi meningkatkan minat untuk memproses kenaikan jabatan fungsional ke jenjang yang lebih tinggi, dan besarnya remunerasi sudah sesuai dengan tanggung jawab dan tugas jabatan fungsional, masih dalam kategori ragu-ragu. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan jawaban pertanyaan terbuka yang diajukan dalam penelitian ini adalah karena responden merasa bahwa gaji masih kecil, belum sesuai dengan beban dosen yang cukup berat, apalagi pekerjaan dosen tidak dibatasi waktu, selain itu gaji tidak mengikuti tingkat pendidikan. Selain itu responden merasa bahwa besarnya tunjangan fungsional masih terlalu kecil, belum sesuai dengan tugas dosen yang sangat banyak dan tuntutan profesi yang makin tinggi. Sedangkan responden juga merasa bahwa selisih tunjangan terlalu kecil, tidak signifikan dibandingkan dengan tuntutan yang melekat pada jabatan fungsional yang lebih tinggi dan masih kurang sesuai dengan usaha yang dikeluarkan untuk meraih jabatan fungsional tersebut. Responden juga merasa bahwa besarnya remunerasi sudah dibatasi, maka ada beberapa kegiatan yang tidak dibayarkan karena sudah melebihi point, seharusnya remunerasi berbasis tugas sehingga semakin banyak tugas, semakin tinggi remunerasinya.

Indikator Kondisi kerja masuk dalam kategori baik dengan indeks 72,5. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan jawaban pertanyaan terbuka yang diajukan dalam penelitian ini, responden merasa sudah cukup nyaman dengan ruang kerjanya karena luasnya sudah memadai dan ada jendela serta pendingin ruangan (AC) sehingga jika ada pemadaman listrik, ruang kerja masih lumayan kondusif karena ventilasi udara cukup. Selain itu responden merasa untuk peralatan kantor sudah cukup lengkap untuk menunjang Kegiatan Tri Dharma. Sedangkan untuk jaringan internet responden merasa sudah cukup memfasilitasi sehingga memudahkan mencari literature atau referensi.

Indikator Hubungan Antar Pribadi masuk dalam kategori baik dengan indeks 81,1. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan jawaban pertanyaan terbuka yang diajukan dalam penelitian ini, responden merasa bahwa komunikasi berjalan cukup baik, cukup harmonis dan cukup nyaman, sering ada koordinasi rapat kerja dan evaluasi sehingga responden dapat menyampaikan segala problematika pekerjaan dengan mudah dan dapat saling memberi *feedback*. Selain itu hubungan sesama teman sangat kompak dan antar teman saling membantu dalam bentuk saran, solusi serta bantuan tenaga.

Indikator Kebijakan Institusi dan Administrasinya masuk dalam kategori baik dengan indeks 70,6. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan jawaban pertanyaan terbuka yang diajukan

dalam penelitian ini, responden merasa bahwa institusi telah memberikan kemudahan kepada dosen untuk mempublikasikan hasil penelitiannya ke Jurnal Internasional, Jurnal Terakreditasi maupun ke dalam bentuk Buku Referensi, kemudahan tersebut dalam bentuk Universitas memberi insentif terhadap Publikasi Internasional, ada kegiatan Klinik Publikasi dan Kegiatan Penulisan Buku, akan tetapi dalam pelaksanaannya ada beberapa hal yang terjadi yaitu responden merasa sulit *accepted* untuk Jurnal Internasional. Selain itu untuk kegiatan Seminar, pimpinan/institusi memberikan dukungan dalam bentuk ijin dan difasilitasi biaya serta ada reward publikasi seminar dan setiap tahun ada agenda seminar baik di fakultas maupun di LPPM. Untuk Penelitian, pimpinan/institusi selalu mendukung dengan memberikan ijin dan kemudahan pelaksanaan penelitian, serta setiap tahun selalu ada dana penelitian dari BLU. Selain itu untuk Pedoman Penilaian Angka Kredit responden merasa standar yang digunakan cukup ketat, lebih kompleks & prosedur berbelit-belit.

Berdasarkan hasil analisis regresi ordinal diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen. Artinya semakin tinggi motivasi ekstrinsik tidak semakin tinggi pula pengembangan karir dosen di Universitas Jenderal Soedirman dan pula sebaliknya.

Hasil penelitian tersebut di atas sesuai dengan pendapat Herzberg (dalam Thoha, 2001:201-202) yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik (Faktor Hygiene) merupakan faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan bekerja, yang disebabkan karena hubungan pekerjaan dengan kondisi lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan. Jadi sifatnya hanya mengurangi ketidakpuasan namun bukan menyebabkan terjadinya kepuasan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karel, (2015:107) hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor Motivator memberikan motivasi lebih besar ketimbang Faktor Hygiene. Faktor Motivator menjadi pendorong yang memotivasi seseorang untuk berupaya memperoleh kepuasan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Secara empiris dapat dilihat pada kondisi di lapangan bahwa Kebijakan Institusi dalam rangka meningkatkan Pengembangan Karir Dosen telah dilakukan berbagai upaya antara lain dengan memberikan kemudahan kepada dosen berupa pemberian insentif terhadap publikasi internasional, ada kegiatan Klinik Publikasi dan Kegiatan Penulisan Buku. Meskipun Kebijakan Institusi telah memberikan berbagai bantuan dan fasilitas untuk meningkatkan Pengembangan Karir Dosen tetapi dalam pelaksanaannya dosen sulit *accepted* untuk jurnal internasional dan dosen juga sangat minim untuk menulis buku baik Buku Ajar, Buku Monograf atau Buku Referensi.

Dengan demikian berdasarkan hasil analisis regresi ordinal dan pendapat para ahli serta penelitian yang sudah ada dan juga data empiris di lapangan maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman.

Berdasarkan hasil analisis regresi ordinal diketahui bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kenaikan Jabatan Akademik Dosen. Dengan demikian semakin tinggi Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik maka akan semakin tinggi Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen, dan sebaliknya semakin rendah Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik maka akan semakin rendah Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen.

Hasil penelitian tersebut di atas sesuai dengan teori Usmara (2006) yang menyatakan bahwa :

“Sumber motivasi seseorang dalam mencapai karier berasal dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi Intrinsik berupa : prestasi, tanggung jawab, kemajuan,

harapan, minat dan keyakinan. Sedangkan motivasi ekstrinsik, antara lain : kebijakan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji.”

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Arsy, (2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja seseorang dosen dapat secara langsung meningkatkan pengembangan karirnya. Al-Arsy mengatakan bahwa pengembangan karir dosen dipengaruhi adanya berbagai kebutuhan yang dimiliki oleh dosen tersebut. Dengan kata lain, jika terjadi pengembangan dalam karir maka secara tidak langsung pemenuhan kebutuhan seorang dosen dapat terpenuhi. Lebih lanjut Al-Arsy menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja seorang dosen akan berdampak pada pengembangan karirnya, hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat motivasi yang dilandasi kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan sosial, keselamatan dan keamanan, kebutuhan fisiologis akan mendorong kinerjanya yang lebih tinggi sehingga akan berdampak baik pada pengembangan karirnya. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis regresi ordinal dan pendapat para ahli serta penelitian yang sudah ada maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama mempengaruhi Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto; Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto; Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen di Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.

Berdasarkan kesimpulan yang sudah ditunjukkan tersebut maka dalam penelitian ini ditarik implikasi Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Dosen dalam Kenaikan Jabatan Akademik Dosen. Hal tersebut dapat menjadi perhatian dalam menentukan suatu keputusan pengembangan karir dosen di Universitas Jenderal Soedirman. Dengan demikian perlunya meningkatkan dalam hal pengakuan lingkungan kerja seperti jajaran pimpinan kampus dapat memberi apresiasi kepada dosen apabila naik jabatan fungsional. Motivasi Ekstrinsik merupakan faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan bekerja, yang disebabkan hubungan pekerjaan dengan kondisi lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan. Kesulitan dalam *accepted* jurnal terutama pada jurnal internasional masih menjadi permasalahan. Sebagai bahan pertimbangan, pihak institusi supaya lebih banyak memberikan pelatihan publikasi di jurnal internasional dengan mengundang narasumber reviewer dari jurnal internasional bereputasi sehingga para dosen menjadi tahu dan paham tentang syarat-syarat publikasi yang bisa *accepted* di jurnal internasional. Dengan mengetahui syarat-syarat yang harus dipenuhi maka diharapkan para dosen bisa lebih memperbaiki dan memenuhi ketentuan persyaratan tersebut sehingga ke depannya bisa *accepted* di jurnal internasional.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Isna, Alizar dan Warto, 2012, Analisis Data Kuantitatif, STAIN Press, Purwokerto.
- Laksmi, Fuad Gani, Budiantoro, 2015, Manajemen Perkantoran Modern, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- M. Manullang, 2004, Dasar-Dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- M. Manullang, 2011, Manajemen Personalia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Samsudin, Samsudin, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2012, Teori Motivasi dan Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2001, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Usmara, A, 2006, Motivasi Kerja : Proses, Teori dan Praktik, Yogyakarta, Amara Books.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wukir, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Multipressindo, Jakarta.

Jurnal Ilmiah :

- Farrababnie Al-Arsy, Auliana, 2014, Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Ekonomi di Lingkungan Universitas Negeri Sekota Malang, *Prosiding Seminar Nasional Pluralisme Dalam Ekonomi dan Pendidikan* :628-643
- Latuihamallo, Juliana, 2010, Analisis Pengaruh Kepribadian, Motivasi Diri, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Career Plateau* Jabatan Dosen Di Kota Ambon, *Jurnal Soso-Q* 2 (2):72-86
- Muskanan, Karel, 2015, Analisis Motivasi Berprestasi Atlet Pusat Pendidikan dan Latihan Olahraga Pelajar (PPLP) Provinsi Nusa Tenggara Timur, *Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik* 19 (2):105-113

Sumber Internet :

- Kuspriyomurdono, 2013, Pengembangan Karier Jabatan Fungsional, <https://slideplayer.info/slide/1908312/> diakses 11 Maret 2019.
- Bunyamin Maftuh, 2017, Arah Kebijakan Jabatan Akademik Dosen, Materi Kegiatan Sosialisasi Jabatan Akademik Dosen di UNP, Padang, <https://slidetodoc.com/arah-kebijakan-jabatan-akademik-dosen-disampaikan-pada-kegiatan/> diakses 23 Februari 2019

Peraturan-Peraturan Pemerintah :

- Pedoman Operasional Angka Kredit Dirjen Dikti Kemendikbud, 2014.

Persyaratan Dan Prosedur Pembukaan Program Studi Program Doktor dan Program Doktor Terapan Perguruan Tinggi Kemenristekdikti, 2015.

Permendikbud Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Menpan dan RB Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.