

ABSTRAK

Manusia merupakan factor penentu yang terpenting dalam kemajuan zaman. Hal tersebut harus diakui karena perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Pada era sekarang ini dan masa-masa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi dari berbagai macam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional ke modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada factor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari factor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Motivasi kerja dosen STAIN Kediri dan Persyarah/ Dosen di UTHM berdasarkan teori Maslow berbeda antara satu dosen dengan dosen lainnya. Sebagian ada yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan ada juga yang ingin memenuhi kebutuhan kepemilikan social atau berkelompok. Tetapi secara umum motivasi kerja dilakukan untuk memenuhi tingkatan kebutuhan yang tersusun secara hirarkis dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kepemilikan social atau berkelompok, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Motivasi kerja berubah seiring jenjang kerier dosen. Taklaka kebutuhan fisologis terpenuhi selanjutnya dosen mengalami promosi jabatan atau kenaikan pangkat maka kebutuhan lainnya juga akan terpenuhi termasuk aktualisasi diri.

Budaya kerja di STAIN Kediri dan UTHM memiliki banyak persamaan antara lain: (1) Setiap pensyarah menerima satu stiker (sebagai identitas yang membedakan dengan kereta/ mobil tamu. Stiker ditempel pada mobil pribadi pensyarah yang dipakai kendaraan ke university; (2) adanya seragam (*uniform*) di setiap fakulti yang dipakai pada hari tertentu; (3) kewajiban setiap pensyarah untuk absensi dengan menggunakan *finger print* sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, (4) kesempatan berkarier lebih luas bagi pensyarah yang sudah PhD, (5) setiap persyarah mendapat fasilitas bilik ukuran 3x4 m, dan beberapa perbedaan: adanya team teaching dalam mengajar jenjang S1 dan program magister, menerima mutasi atau pindahan pensyarah dari University lain yang ingin mengembangkan karier atau menjadi professor selama bidang ilmu masih dibutuhkan di UTHM, fee sebesar 20% apabila pensyarah/ dosen dapat menjalin kerjasama yang menguntungkan dengan pihak luar kampus.

Kinerja dosen di STAIN Kediri dan UTHM pada dasarnya tidak jauh berbeda. Sesuai dengan UU No. 14 tahun 2005, dimana di STAIN Kediri ada istilah SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan BKD (Beban Kerja Dosen), sedang di UTHM ada istilah SKT (Sasaran Kerja Tahunan) dan KPI (*Key Performance Indicator*). Setiap dosen memiliki kewajiban setiap semester untuk BKD dan SKT. Sedang pelaporan dilakukan per tahun adalah SKP di STAIN Kediri dan KPI di UTHM.

Motivasi kerja berperan terhadap kepuasan kerja, apabila motivasi tinggi kepuasan kerja tinggi maka nilai positif bagi organisasi dan karyawan. Motivasi tinggi, kepuasan rendah maka nilai positif bagi organisasi dan nilai negative bagi karyawan. Motivasi rendah kepuasan tinggi maka nilai negative bagi organisasi positif bagi karyawan. Apabila motivasi rendah kepuasan rendah maka nilai negative bagi organisasi dan bagi karyawan. Motivasi kerja yang berbeda antara satu pensyarah/ dosen di STAIN Kediri dan UTHM maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dikatakan cukup baik. Sehingga motivasi yang cukup baik berperan terhadap nilai positif bagi dosen dan organisasi sehingga kinerjanya baik.

Peran budaya organisasi di STAIN Kediri dan UTHM sebagai: (a) Menetapkan batasan; (b) Meningkatkan stabilitas social; (c) Sebagai mekanisme control; dan (d) menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai ruhnya organisasi karena disana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua anggota organisasi akan menjadi kekuatan bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetensi.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen.