

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA STIA LAN BANDUNG

Oleh:
Ely Sufianti¹

Abstract

The phenomenon shows that some government apparatus up grade their education level for the sake of certificate not for self development. It raises the question of what really motivates them. Those all drive this study. The study aims at finding out the relationship between motivation and academic performance of the students of the National Agency for State Administration - School of Administration (STIA LAN) Bandung. The result shows that the students (who are all government apparatus), both assigned and consented, hold higher intrinsic motivation than extrinsic motivation. However, it proves no significant difference on their academic performance. The research result also demonstrates significant and positive relationship between motivation and academic performance.

Keywords: motivation, akademik performance, apparatus

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Peningkatan kualitas aparatur menjadi tuntutan yang harus dipenuhi sejalan dengan tuntutan kualitas pelayanan oleh masyarakat. Aparatur diharapkan dapat selalu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai dengan bidang kerjanya. Peningkatan kualitas pelayanan hanya dapat dilakukan apabila aparatur dapat meningkatkan kualitas dirinya melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperlukannya. Peningkatan kualitas tersebut dapat dicapai melalui pendidikan formal maupun informal. Pendidikan formal dilakukan dengan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang telah ditempuh ke jenjang yang lebih tinggi, sedangkan pendidikan informal dilakukan melalui pelatihan-pelatihan singkat.

Dari satu sisi, uraian singkat di atas merupakan upaya peningkatan diri dari sudut pandang pegawai. Di sisi lain, mengikuti pendidikan merupakan bagian dari pelaksanaan manajemen karir pegawai. Perencanaan karir berasal dari aparatur itu sendiri sedangkan organisasi akan melakukan pengelolannya sehingga karir pegawai dalam organisasi tersebut dapat optimal. Hal ini akan menguntungkan bagi kedua belah pihak, individu pegawai dan organisasi, dimana perencanaan karir pegawai akan berjalan simultan dengan manajemen karir oleh organisasi, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Untuk melanjutkan pendidikan tersebut diperlukan motivasi dari aparatur itu sendiri dan dukungan dari instansi tempatnya bekerja.

Melanjutkan pendidikan di STIA LAN Bandung merupakan bagian dari pelaksanaan perencanaan karir seorang aparatur. Dengan demikian, mengikuti proses pembelajaran di STIA LAN Bandung merupakan bagian dari upaya untuk mencapai karir yang diinginkannya. Dari aspek manajemen kepegawaian pegawai negeri sipil, mengikuti

¹ Ir. Ely Sufianti, MA adalah dosen STIA LAN Bandung.

pendidikan formal lanjutan mempunyai pengaruh terhadap pangkat/golongan aparatur yang bersangkutan.

Selain aspek dorongan individual, yang datang dari diri sendiri, dan dorongan institusional, salah satu aspek yang berkaitan dengan proses pembelajaran di STIA LAN Bandung adalah sumber pembiayaan. Dilihat dari sumber pembiayaannya, mahasiswa STIA LAN Bandung dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu mahasiswa Tugas Belajar (TB) dan mahasiswa Ijin Belajar (IB). Mahasiswa TB adalah mahasiswa yang ditugaskan oleh instansi tempatnya bekerja untuk melanjutkan sekolah di STIA LAN Bandung dengan biaya sekolah ditanggung oleh instansi tersebut. Biasanya mahasiswa tersebut dibebastugaskan dari pekerjaannya. Mereka biasanya berasal dari daerah-daerah di luar propinsi Jawa Barat. Mahasiswa IB adalah mahasiswa yang mendapatkan ijin dari tempatnya bekerja untuk melanjutkan sekolah di STIA LAN Bandung dengan biaya dari dirinya sendiri. Mereka harus tetap mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga mahasiswa ijin belajar mayoritas berasal dari kota Bandung dan hanya sebagian kecil berasal dari daerah lain di wilayah propinsi Jawa Barat.

Tabel 1
Jumlah Mahasiswa Tugas Belajar dan Ijin Belajar di STIA LAN Bandung
Berdasarkan Berdasarkan Tahun Penerimaan 2000 - 2005

No.	Tahun	Jumlah Mahasiswa				Jumlah
		Tugas belajar	%	Ijin Belajar	%	
1	2000	219	45.5	262	54.5	481
2	2001	118	30.3	271	69.7	389
3	2002	83	29.4	199	70.6	282
4	2003	48	27.3	128	72.7	176
5	2004	53	20.5	206	79.5	259
6	2005	40	22.7	136	77.3	176

Sumber: Sekretariat STIA LAN Bandung

Tabel 1 memperlihatkan jumlah mahasiswa TB dan IB berdasarkan tahun penerimaan 2000-2005. Secara umum, jumlah mahasiswa semakin menurun. Penurunan jumlah mahasiswa disebabkan diantaranya oleh:

- a. semakin banyaknya perguruan tinggi yang menerima seorang aparatur untuk melanjutkan pendidikannya, sehingga aparatur mempunyai banyak alternatif pilihan sekolah;
- b. otonomi daerah menyebabkan pemerintah daerah cenderung untuk menugaskan belajarnya pegawai di daerahnya - terlihat dengan semakin menurunnya proporsi mahasiswa tugas belajar.

Selain informasi tersebut, tabel 1 juga memperlihatkan perubahan proporsi mahasiswa TB dan IB dari tahun ke tahun. Proporsi mahasiswa TB cenderung menurun sementara proporsi mahasiswa IB semakin meningkat. Peningkatan proporsi mahasiswa ijin belajar dapat dikatakan mencerminkan masih tingginya motivasi aparatur untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi meskipun mereka harus membiayai sendiri dan harus tetap mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya.

Salah satu indikator yang dapat memperlihatkan motivasi mahasiswa untuk mengikuti pelajaran di kelas adalah persentase kehadiran di kelas, meskipun hal ini belum menjamin keberhasilan mahasiswa menyerap ilmu yang disampaikan dosen. Tabel 2

memperlihatkan persentase kehadiran mahasiswa di beberapa kelas pada semester genap 2004. Dari 180 mahasiswa di tujuh kelas tersebut - terdiri dari 30 mahasiswa TB (16.7%) dan 150 mahasiswa IB (83.3%) - tidak terlihat perbedaan nyata pada tingkat kehadiran antara mahasiswa TB dan IB. Terlihat bahwa mahasiswa berusaha untuk memenuhi persyaratan minimal kehadiran untuk dapat mengikuti ujian akhir semester yang ditetapkan oleh STIA LAN Bandung, yaitu 70%.

Tabel 2
Tingkat Kehadiran Mahasiswa

No.	Mata Kuliah	Tugas Belajar	Ijin Belajar	Rata-rata
1	Evaluasi Program Diklat	82.50	77.27	79.71
2	Metologi Penelitian Sosial	91.60	82.71	87.16
3	Statistik Sosial	82.50	91.67	87.08
4	Manajemen Perubahan dari Perspektif SDM	79.45	76.60	78.03
5	Statistik Sosial	88.33	88.00	88.17
	Rata-rata Kehadiran	84.88	83.77	84.33

Data diolah dari data kehadiran mahasiswa pada Semester Genap 2004

Sebagai sebuah perguruan tinggi, STIA LAN Bandung juga tidak terlepas dari tugasnya dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Kunci keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut tergantung pada kualitas elemen-elemen yang terlibat didalamnya, yaitu mahasiswa, dosen, fasilitas penunjang, serta kualitas dari sistem, proses, dan metoda pembelajaran. Semakin baik kualitas dari elemen-elemen tersebut, akan semakin baik pula kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan semakin baik pula kualitas dari *output*, yaitu lulusan STIA LAN Bandung.

Meskipun sebagian besar mahasiswa STIA LAN Bandung adalah pegawai yang harus membagi waktunya untuk belajar dan bekerja, tetapi diharapkan kualitas lulusannya mempunyai daya saing kompetitif dibandingkan dengan lulusan perguruan tinggi lain. Indikator kualitas lulusan diantaranya bisa dilihat dari prestasi akademik, melalui nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Tabel 3 memberikan gambaran IPK mahasiswa sebelum mengikuti ujian lisan skripsi berdasarkan hasil pengamatan terhadap 127 mahasiswa.

Tabel 3
IPK Mahasiswa STIA LAN Bandung

No.	Jurusan/Angkatan	TB	IB	Rata-rata
1	MEP 2001	0	3.04	3.04
2	MKP 2001	3.60	3.37	3.48
3	MSDM 2000	0	3.16	3.16
4	MSDM D 2004	3.30	3.2	3.23
5	MSDM D 2002	3.33	3.11	3.19
	Rata-rata IPK	3.33	3.14	3.24

Data diolah dari Laporan Penasehat Akademik sampai Semester Genap 2004

Dari hasil pengamatan tersebut terlihat bahwa berdasarkan sampel yang diambil (127 mahasiswa), rata-rata IPK mahasiswa STIA LAN Bandung cukup tinggi, yaitu 3.24. Rata-rata IPK mahasiswa TB adalah 3,33, lebih tinggi dari rata-rata IPK mahasiswa IB, 3.14. Hal ini kemungkinan besar disebabkan waktu mahasiswa TB lebih banyak tersedia untuk belajar, sedangkan mahasiswa IB banyak tersita untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan kantornya. Selain itu, waktu di luar pertemuan di dalam kelas banyak dimiliki oleh mahasiswa TB dan dapat dimanfaatkan untuk lebih mendalami materi.

Data pada tabel 2 dan 3 memperlihatkan tingkat kehadiran mahasiswa TB lebih tinggi daripada mahasiswa IB, demikian halnya dengan rata-rata IPK, dimana rata-rata IPK mahasiswa TB lebih tinggi daripada rata-rata IPK mahasiswa IB. Namun demikian, data tersebut belum memperlihatkan bahwa mahasiswa yang mempunyai IPK lebih tinggi mempunyai motivasi belajar lebih tinggi.

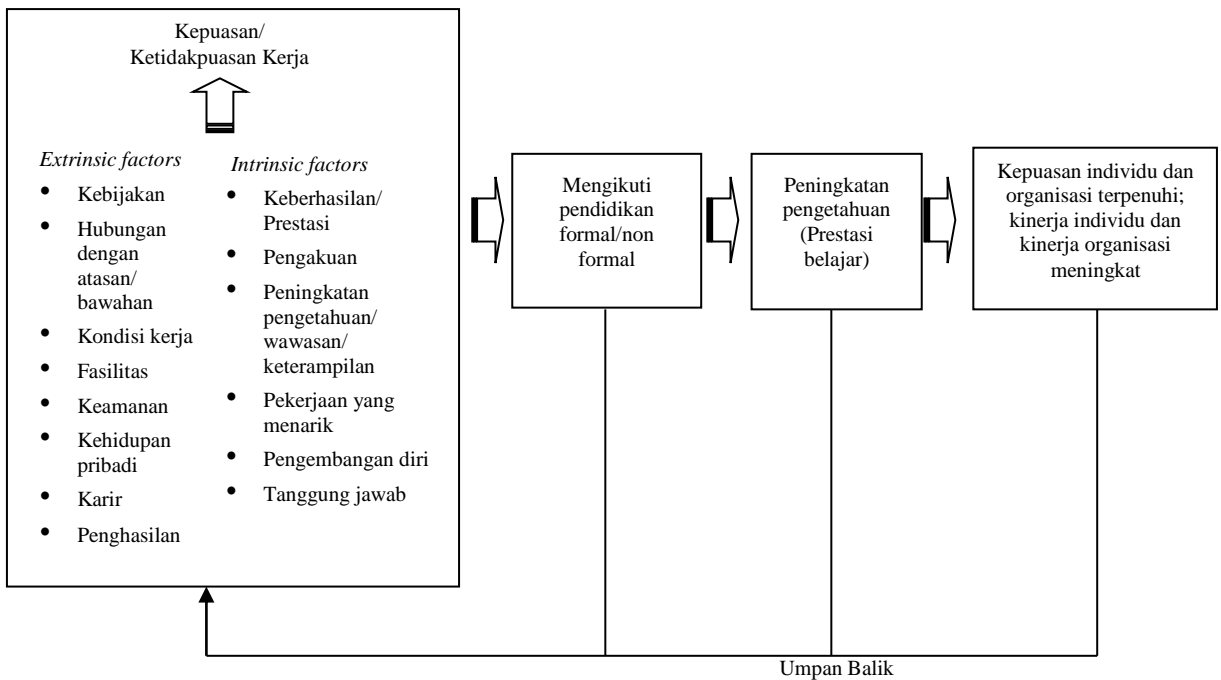
Karakteristik mahasiswa STIA LAN Bandung berbeda dengan kebanyakan mahasiswa dari perguruan tinggi lain, yaitu bahwa mereka adalah aparatur pemerintah, baik pegawai negeri sipil di instansi pemerintah pusat maupun daerah, pegawai BUMN/BUMD, pegawai sipil di TNI/POLRI. Dengan demikian, motivasi mereka untuk dapat melanjutkan pendidikan formal tidak akan lepas dari kondisi mereka sebagai pegawai negeri. Beberapa memang benar-benar ingin meningkatkan kapasitas dirinya, tetapi mungkin ada yang melanjutkan pendidikan hanya karena mempunyai keinginan untuk mendapatkan ijazah, yang mempunyai *civil effect* bagi mereka. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah motivasi mereka melanjutkan pendidikan disebabkan oleh keinginan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan perubahan perilaku agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, atautkah karena mereka hanya mengejar mendapatkan ijazah untuk mendapatkan penyesuaian golongan/pangkat di tempat kerjanya?

Uraian tersebut berkaitan dengan motivasi, yang oleh banyak ahli disepakati bahwa motivasi merupakan salah satu faktor, disamping kemampuan, yang mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan demikian, jika dikaitkan dengan performance mahasiswa STIA LAN Bandung, *performance* seorang mahasiswa dalam prestasi akademik, akan dipengaruhi oleh kemampuan intelegensia (IQ) dan motivasi belajarnya. Mahasiswa yang mempunyai nilai IQ tinggi, mempunyai peluang yang besar untuk mudah menyerap pengetahuan yang diperolehnya sehingga peluang untuk mendapatkan nilai yang tinggi akan semakin besar. Demikian halnya dengan motivasi, mahasiswa yang mempunyai motivasi lebih tinggi untuk belajar, mempunyai peluang untuk mendapatkan prestasi akademik yang lebih tinggi.

Namun demikian, menurut pengamatan penulis, selain faktor IQ, dalam konteks mahasiswa STIA LAN Bandung, motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori yang mempengaruhi perolehan nilai IPK mahasiswa di STIA LAN Bandung. Pertama adalah motivasi lebih untuk meningkatkan ilmu, wawasan, dan pengetahuan. Sedangkan kedua adalah motivasi untuk segera lulus dan mendapatkan penyesuaian/pangkat. Mahasiswa yang mempunyai motivasi pertama diharapkan akan mempunyai prestasi belajar lebih baik, karena mereka akan melakukan proses pembelajaran lebih baik misalnya dalam hal mengikuti proses belajar di kelas, mengerjakan tugas-tugas, ataupun menulis tugas akhir/skripsi. Sebaliknya, mahasiswa dengan motivasi kedua hanya akan mengikuti proses pembelajaran dengan keinginan "asal lulus", sehingga prestasinya pun lebih rendah. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana hubungan antara motivasi dengan prestasi belajar mahasiswa STIA LAN Bandung.

Herzberg.. Faktor-faktor pendorong tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu *intrinsic factor* dan *extrinsic factor*.

Berdasarkan faktor-faktor pendorong tersebut, kemudian pegawai tersebut melanjutkan pendidikan formalnya. Faktor-faktor tersebut kemudian menjadi faktor-faktor yang turut menentukan pencapaian prestasi belajar mahasiswa. Prestasi belajar dapat dikelompokkan dalam prestasi akademik dan non akademik. Dalam penelitian ini akan difokuskan pada prestasi akademik, yaitu dengan melihat Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Setelah menyelesaikan pendidikan formalnya, pegawai diharapkan dapat mencapai apa yang diinginkannya, dengan kata lain, kebutuhan individunya akan terpuaskan. Di lain pihak, sebagai bagian dari organisasi, maka diharapkan kebutuhan organisasi juga terpenuhi melalui peningkatan kinerja individu yang berlanjut terhadap peningkatan kinerja organisasi.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, muncul pertanyaan penelitian baik yang bersifat deskriptif maupun asosiatif. Pertanyaan penelitian yang bersifat deskriptif adalah:

1. Jenis motivasi kerja apakah yang mendominasi pegawai yang melanjutkan sekolah di STIA LAN Bandung?
2. Adakah perbedaan prestasi akademik antara mahasiswa tugas belajar dan mahasiswa ijin belajar?

Pertanyaan penelitian yang bersifat asosiatif adalah: "Adakah hubungan antara jenis motivasi kerja dengan prestasi belajar akademik?"

Hipotesis yang diajukan adalah: Terdapat hubungan antara jenis motivasi (*extrinsic* atau *intrinsic*) dengan prestasi belajar akademik mahasiswa; semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi prestasi belajar akademik mahasiswa.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Motivasi Kerja Mahasiswa STIA LAN Bandung

Dalam penelitian ini, motivasi kerja ini dilihat dari faktor intrinsik dan ekstrinsik berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg. Penelitian ini berupaya menggali bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, dalam arti apakah meningkatkan, tidak ada pengaruhnya, atau mungkin menurunkan motivasi mereka. Berdasarkan hasil perhitungan statistik terhadap faktor-faktor tersebut, diperoleh hasil seperti terlihat pada uraian dan tabel- tabel berikut ini.

a. Pengaruh Faktor Intrinsik terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian, seperti tertulis pada tabel 4 memperlihatkan bahwa 78% responden berpendapat bahwa faktor-faktor intrinsik meningkatkan motivasi kerja mereka. Ada beberapa responden yang berpendapat bahwa faktor-faktor tersebut tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka, meski jumlahnya relatif kecil (sekitar 10%).

Hal tersebut memperlihatkan bahwa bagi mahasiswa STIA LAN Bandung, yang juga berperan sebagai pegawai negeri di Pemerintah Daerah atau Pusat, pegawai BUMN/BUMD atau pegawai negeri sipil di TNI/POLRI, faktor-faktor intrinsik sangat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik. Faktor yang terlihat lebih menonjol dalam meningkatkan motivasi mereka adalah faktor keberhasilan dan pengetahuan. Artinya, jika mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip mereka, jika mereka dapat mencapai target yang ditentukan, dan jika mereka diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan potensi, maka mereka akan sangat termotivasi. Sama halnya jika mereka mempunyai pekerjaan yang memerlukan kreativitas, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keahlian/pengetahuan baru, dan mempunyai pekerjaan yang memerlukan pengetahuan yang selalu berkembang, maka hal-hal tersebut akan meningkatkan motivasi mereka. Data lengkap hasil penelitian dapat dilihat dalam tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Pengaruh Faktor Intrinsik terhadap Motivasi Kerja

No.	Item Pernyataan	Sangat mengurangi motivasi		Cenderung mengurangi motivasi		Tidak ada pengaruh		Cenderung meningkatkan motivasi		Sangat meningkatkan motivasi	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
1	Keberhasilan (<i>achievement</i>)	3	0.92	24	7.34	34	10.40	178	54.43	88	26.91
2	Pengakuan i (<i>Recognition</i>)	9	2.75	45	13.76	36	11.01	124	37.92	113	34.56
3	Pengetahuan/wawasan/keterampilan (<i>Knowledge</i>)	1	0.31	24	7.34	33	10.09	168	51.38	101	30.89
4	Pekerjaan	7	2.14	17	5.20	57	17.43	157	48.01	89	27.22
5	Pengembangan diri	8	2.45	34	10.40	34	10.40	154	47.09	97	29.66

6	Tanggung jawab	9	2.75	25	7.65	37	11.31	144	44.04	112	34.25
	Jumlah	13	1.33	93	9.48	103	10.50	470	47.91	302	30.78

b. Pengaruh Faktor Ekstrinsik terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian, seperti tertulis pada tabel 5 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden (72.5%) berpendapat bahwa faktor-faktor ekstrinsik meningkatkan motivasi kerja mereka. Hal ini berarti bahwa bila terdapat kebijakan yang mengaitkan pendidikan formal dengan karir, hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, kondisi kerja yang baik, fasilitas kerja yang baik, keamanan kerja yang mendukung, kehidupan pribadi yang mendukung, terdapat kesempatan karir yang baik, dan penghasilan yang baik, maka hal-hal tersebut cenderung akan meningkatkan motivasi kerja.

Yang menarik adalah bahwa keamanan kerja mempunyai tingkat motivasi yang rendah. Yang dimaksud dengan keamanan kerja disini adalah tingkat keamanan untuk tetap berada pada posisi pekerjaan yang sekarang. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak terlalu khawatir akan posisi kerjanya sekarang. Perilaku ini disebabkan bahwa sebagai pegawai pemerintah, pola karir dan pola kepegawaian sangat memungkinkan mereka untuk tetap berada pada posisinya sekarang, kecuali jika mereka melakukan kesalahan yang sangat besar sehingga mereka dikeluarkan atau diberhentikan dari posisinya saat ini.

Tabel 5
Pengaruh Faktor Ekstrinsik terhadap Motivasi Kerja

No.	Item Pernyataan	Sangat mengurangi motivasi		cenderung mengurangi motivasi		tidak ada pengaruh		cenderung meningkatkan motivasi		Sangat meningkatkan motivasi	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1	Kebijakan	3	2.36	20	6.12	40	12.23	137	41.90	127	38.84
2	Hubungan dengan atasan/bawahan	3	0.92	11	3.36	32	9.79	152	46.48	129	39.45
3	Kondisi kerja	3	0.92	13	3.98	48	14.68	162	49.54	101	30.89
4	Fasilitas	4	1.22	10	3.06	85	25.99	139	42.51	89	27.22
5	Keamanan	14	4.28	53	16.21	121	37.00	99	30.28	40	12.23
6	Kehidupan pribadi	7	2.14	25	7.65	70	21.41	158	48.32	67	20.49
7	Karir	6	1.83	16	4.89	54	16.51	157	48.01	94	28.75
8	Penghasilan	6	1.83	19	5.81	55	16.82	154	47.09	93	28.44
	Jumlah	46	1.76	167	6.38	505	19.30	1158	44.27	740	28.29

Dari tabel 4 dan 5 terlihat bahwa persentase responden yang berpendapat motivasi intrinsik mempengaruhi motivasi kerja (78%) adalah lebih besar dari pada persentase responden yang berpendapat motivasi ekstrinsik mempengaruhi motivasi kerja (72.5%). Hal ini didukung oleh hasil perhitungan skor dengan menggunakan skala -2 sampai 2. Skala -2 berarti sangat tidak mempengaruhi motivasi kerja, 0 (nol) berarti tidak mempengaruhi, dan 2 sangat mempengaruhi.

Untuk melihat perbedaan jenis motivasi para mahasiswa STIA LAN Bandung, dapat dilihat data pada tabel 6. Tabel tersebut menunjukkan skor rata-rata untuk faktor intrinsik

0.955 dan skor untuk faktor ekstrinsik adalah 0.91. Menurut hasil pengujian t-test satu sampel, kedua nilai ini berbeda nyata (tingkat signifikansi 0.000). Hal ini berarti bahwa faktor-faktor yang merupakan sumber kepuasan (*satisfier factors/intrinsic factors*) lebih memberikan motivasi kerja dibandingkan dengan faktor ekstrinsik.

Data tersebut juga memperlihatkan bahwa baik faktor ekstrinsik maupun intrinsik tidak berbeda nyata antara mahasiswa tugas belajar dan ijin belajar. Motivasi kerja mahasiswa ijin belajar dan tugas belajar cenderung dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasi yang sama.

Teori Herzberg mengemukakan bahwa faktor intrinsik merupakan motivator yang sesungguhnya, sedangkan faktor ekstrinsik hanya pemuas sementara. Hal ini berarti bahwa apabila faktor-faktor motivator ini dipenuhi, maka pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja yang sesungguhnya, dan hal ini akan memacu kinerja pegawai tersebut. Berkaitan dengan ekstrinsik faktor atau *hygiene factor*, pegawai dalam lingkungan kerja cenderung mengharapkan agar kebutuhan *hygiene*-nya terpenuhi. Tetapi sekali kebutuhan tersebut terpenuhi, kebahagiaan tersebut segera terhapus - kepuasannya hanya bersifat sementara.

Tabel 6
Jenis Motivasi Kerja Mahasiswa STIA LAN Bandung

Jenis Motivasi	Ijin Belajar n = 81		Tugas Belajar n = 28	
	Skor rata-rata	t-test	Skor rata-rata	t-test
Intrinsik	0.96	0.00**	0.95**	0.00**
Ekstrinsik	0.91		0.91**	

** signifikan pada taraf 0.01 untuk perbedaan antara faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik

2. Prestasi Akademik Mahasiswa STIA LAN Bandung

Tidak berbeda dengan perhitungan IPK sejumlah mahasiswa sebelum penelitian dilakukan, IPK mahasiswa tugas belajar umumnya lebih tinggi dibandingkan dengan IPK mahasiswa ijin belajar. Setelah dilakukan t-test, kedua nilai tersebut tidak berbeda nyata, seperti terlihat pada tabel 7. Demikian halnya dengan nilai ujian sidang, tidak ada perbedaan nyata antara mahasiswa ijin belajar dan tugas belajar.

Mahasiswa tugas belajar memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan nilai tinggi karena mereka mempunyai lebih banyak waktu untuk belajar di luar kampus. Mereka dibebaskan dari pekerjaannya. Sedangkan mahasiswa ijin belajar, pada pagi hari sampai siang bekerja dan sore hari kuliah.

Tabel 7
IPK dan Nilai Ujian Sidang Mahasiswa STIA LAN Bandung

	Jumlah sampel	Rata-rata IPK	Tingkat Signifikansi (t-test)	Rata-rata nilai ujian sidang	Tingkat Signifikansi (t-test)
Ijin Belajar	81	3.12	0.166	2.86	0.697
Tugas Belajar	28	3.21	0.144	2.88	0.697

3. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Akademik Mahasiswa STIA LAN Bandung

Dari data yang ada pada tabel 8 terlihat bahwa antara motivasi kerja dengan nilai yang diperoleh mahasiswa mempunyai tingkat keeratan hubungan yang rendah (sesuai pedoman interpretasi korelasi menurut Sugiyono, 1994). Secara umum, nilai korelasi tersebut adalah 0.266. Lebih detail lagi, nilai korelasi antara faktor ekstrinsik dan IPK adalah 0.275 dan nilai korelasi antara faktor ekstrinsik dan motivasi adalah 0.255. Nilai korelasi tersebut adalah positif dalam arti bahwa peningkatan motivasi cenderung akan diikuti oleh peningkatan perolehan IPK. Tingkat keeratan tersebut juga signifikan, yang berarti bahwa nilai korelasi tersebut dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Data tersebut juga memperlihatkan terdapat kecenderungan tingkat keeratan hubungan yang sama antara motivasi dengan nilai ujian sidang.

Tabel 8
Korelasi Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Akademik

	IPK			Nilai Ujian Sidang		
	TB n= 28	IB n=81	Total n=109	TB n= 28	IB n=81	Total n=109
Motivasi	0.198	0.282*	0.266**	0.283	0.238*	0.242*
Ekstrinsik	0.098	0.308*	0.275**	0.175	0.239*	0.222*
Intrinsik	0.209	0.224*	0.225*	0.263	0.194	0.215*

** signifikan pada taraf 0.01

* signifikan pada taraf 0.05

Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa pencapaian seseorang dipengaruhi oleh IQ yang dimilikinya, demikian pula halnya dengan pencapaian IPK. Hasil penelitian Imbrosciano dan Berlach (2003) menyimpulkan bahwa IQ dan performa akademik mempunyai korelasi yang kuat dan signifikan. Sementara itu, sejumlah ahli mengatakan bahwa performa (kinerja) seseorang akan ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi yang dimilikinya. Jika IQ dianggap sebagai kemampuan, maka prestasi belajar juga akan dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki mahasiswa. Dengan demikian, maka dapat dipahami jika korelasi antara motivasi dan IPK adalah rendah, karena pengaruh yang lebih dominan adalah IQ.

Faktor-faktor intrinsik adalah motivator yang sesungguhnya. Bila motivasi kerja pegawai terpenuhi, maka kinerjanya akan tercapai. Faktor-faktor ini meliputi keberhasilan (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it-self*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan (*advancement*), dan pengembangan pribadi (*personal growth*).

Selanjutnya, dengan memiliki motivasi ini, maka pegawai akan selalu ingin mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas dirinya. Juga diharapkan akan mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikannya, baik secara formal maupun non formal. Lebih jauh, dalam kaitannya dengan penelitian ini, motivasi ini akan mempengaruhi performa akademiknya.

C. Penutup

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mahasiswa STIA LAN Bandung memiliki motivasi intrinsik lebih besar daripada motivasi ekstrinsiknya. Hal ini dapat diartikan

bahwa mereka memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas dirinya. Melanjutkan sekolah tidak berarti hanya untuk mendapatkan penyesuaian ijazah dan kenaikan pangkat. Dalam hal pencapaian prestasi akademik, tidak ada perbedaan nyata antara mahasiswa tugas belajar dan mahasiswa ijin belajar. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan prestasi akademik, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik prestasi akademik yang dicapai. Meskipun demikian, hubungan antara motivasi dan prestasi akademik tidak terlalu kuat karena prestasi akademik lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan intelegensia (IQ) yang dimiliki seseorang.

Referensi

- De Cenzo and Robbins. 1994. *Human Resource Management, Concepts and Practices*. New York: John Willey & Sons.
- Imbroscianno and Berlach. 2003. *Teacher Perception of The Relationship Between Intelligence, Student Behavior, and Academic Performance*. *Issues in Educational Research*, Vol. 13, 200. <http://education.curtin.edu.au/iir/iier13/imbroschiano.html>
- Senge, Peter. 2002. *Disiplin Kelima*. Terjemahan: Hari Suminto. Batam: Interaksara.
- Thoha, Miftah. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- <http://www.businessball.com>. Alan Chapman. 1995-2005. Based on the original concept of Maslow, McGregor, McClelland, Vroom, Herzberg.