

FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT BAGI DOSEN KELOMPOK ILMU SOSIAL-HUMANIORA DALAM MELAKUKAN PENELITIAN MELALUI LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS GADJAH MADA

Asmadi Alsa dan Fauzan Heru Santhoso

INTISARI

Perguruan Tinggi merupakan pusat pengembangan ilmu dan teknologi. Butir 2 Tri Darma Perguruan Tinggi adalah penelitian. Oleh sebab itu penelitian di lingkungan Perguruan Tinggi perlu terus ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitasnya, agar hasil penelitian memiliki makna tidak hanya untuk mengembangkan ilmu secara teoretik, akan tetapi juga mengembangkan teknologi dan pedoman pengambilan keputusan yang memiliki nilai praktis bagi kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara.

Di lingkungan Universitas Gadjah Mada, persentase penelitian yang dilakukan oleh dosen-dosen dari kelompok ilmu-ilmu sosial-humaniora lebih sedikit bila dibandingkan dengan yang dilakukan oleh dosen-dosen dari kelompok ilmu-ilmu eksakta, khususnya penelitian yang melalui Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada (Wongsosupantio, 1995). Oleh sebab itu kiranya perlu dicari apa yang menjadi penyebabnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dosen-dosen dari kelompok ilmu-ilmu sosial-humaniora dalam melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada.

Penelitian dilakukan dengan cara memberikan check list tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat kepada 215 dosen dari kelompok ilmu-ilmu sosial-humaniora, yang diambil melalui incidental sampling. Faktor-faktor pendukung dan penghambat disusun berdasar tiga sumber motivasi dan didasarkan pula pada hasil wawancara kepada beberapa dosen berkaitan dengan sistem administrasi Lembaga Penelitian UGM, yang menghasilkan sebanyak 13 faktor pendukung dan 14 faktor penghambat.

Data yang diperoleh dianalisis dengan metode statistik deskriptif, untuk mendapatkan frekuensi jawaban responden atas faktor-faktor pendukung dan penghambat bagi dosen Universitas Gadjah Mada kelompok ilmu-ilmu sosial-humaniora untuk melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada.

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Lima faktor utama yang menjadi sumber motivasi melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada secara berturut-turut ialah: (a) pengumpulan credit point, (b) pemilikan karya ilmiah, (c) pemenuhan Tri Darma Perguruan Tinggi, (d) pemenuhan rasa ingin tahu, dan (e) kesenangan melakukan penelitian.
2. Lima faktor utama yang merupakan penghambat melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada secara berturut-turut adalah: (a) sempitnya waktu membuat proposal penelitian, (b) administrasi dan birokrasi Lembaga Penelitian UGM tidak efisien, (c) kesibukan mengajar, (d) sistem seleksi yang tidak transparan, dan (e) kesibukan lain, seperti aktif di Lembaga Pengabdian Masyarakat atau menduduki jabatan struktural di fakultas.
3. Faktor pendukung utama yang berbeda dengan pola umum adalah "menambah income" terjadi di Fakultas-Fakultas: Ekonomi, Filsafat, Hukum, Isipol, dan Sastra dan "ingin menguji teori" terjadi di Fakultas ISIPOL, sedangkan faktor penghambat utama yang berbeda dengan pola umum adalah "dana tidak memadai" terjadi di Fakultas-Fakultas: Ekonomi, isipol, dan Psikologi, "sulit memperoleh tema penelitian" terjadi di Fakultas-Fakultas: Ekonomi, Hukum, dan Sastra, "kurangnya bimbingan dari Fakultas dan dosen senior" terjadi di Fakultas Ekonomi dan Fakultas Filsafat, dan "kesulitan dalam metodologi" terjadi di Fakultas Filsafat dan Fakultas Hukum.
4. Tidak ada satupun responden (dosen) yang memilih faktor penghambat "tidak tertarik dengan kegiatan penelitian".

Perguruan Tinggi mengemban amanat untuk melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi, yaitu Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat. Ketiga Darma tersebut perlu dilaksanakan oleh setiap Perguruan Tinggi melalui aktivitas anggota civitas akademiknya, khususnya dosen. Di Universitas Gadjah Mada (UGM), darma yang pertama umumnya dapat dilaksanakan secara teratur, sistematis, dan berkesinambungan karena setiap semester aktivitas pendidikan dan pengajaran terjadwal secara reguler. Pelaksanaan darma ke dua tidak selancar darma pertama, dalam arti kalau pada setiap semester para dosen dapat melakukan darma pertama secara lancar tapi

belum tentu lancar dalam melaksanakan darma ke dua. Darma ke dua, yaitu aktivitas penelitian, merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan oleh setiap dosen. Bagi kepentingan ilmu pengetahuan, penelitian merupakan sarana pengembangan ilmu dan teknologi, bagi kepentingan umum penelitian membantu menyelesaikan atau mengurangi permasalahan yang dihadapi masyarakat, dan bagi kepentingan peneliti penelitian menambah wawasan sebagai seorang dosen, yang notabene merupakan agen pengembang ilmu dan teknologi.

Sumber dana untuk melakukan penelitianpun tersedia dan cukup bervariasi, mulai dari Departemen-Departemen Pemerintah,

dari pihak swasta nasional, maupun dari badan-badan internasional. Penelitian-penelitian yang dilakukan dosen-dosen UGM selain melalui Lembaga Penelitian UGM, seringkali pula dilakukan atas kerjasama antara Fakultas atau Pusat-Pusat Studi di lingkungan UGM dengan pihak pemberi dana.

Dana penelitian yang melalui Lembaga Penelitian UGM umumnya berasal dari Direktorat Jendral Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dan dari Dana Pembinaan Pendidikan (DPP). Dana yang diterima Lembaga Penelitian UGM ini ditawarkan dan disalurkan ke dosen-dosen di setiap Fakultas untuk melakukan penelitian dengan mengajukan proposal penelitian ke Lembaga Penelitian UGM.

Dalam kenyataannya dana yang ditawarkan dari Lembaga Penelitian UGM ini relatif lebih banyak dimanfaatkan oleh dosen-dosen dari kelompok ilmu-ilmu eksakta (Wongsosupantio, 1995). Kalau dosen-dosen dari kelompok Fakultas ilmu sosial humaniora tidak mengalami masalah dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran, mengapa mereka secara relatif lebih sedikit melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian UGM dibanding dengan dosen-dosen dari kelompok ilmu eksakta? Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan atau kendala, sehingga mereka kurang termotivasi mengajukan proposal penelitian atau melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian UGM?. Bagi mereka yang aktif melakukan penelitian, faktor apa saja yang menjadi pendorongnya? Pertanyaan-pertanyaan inilah yang akan dijawab melalui penelitian ini. Sepengetahuan peneliti, dan telah peneliti konfirmasi kepada pimpinan Lembaga Penelitian UGM, belum pernah

ada penelitian yang tujuannya sama dengan penelitian ini, yaitu mencari faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat dalam melakukan penelitian, khususnya pada dosen UGM dari kelompok fakultas ilmu sosial-humaniora.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berfaedah bagi Lembaga Penelitian UGM sebagai dasar untuk melakukan antisipasi dan meningkatkan jumlah dosen untuk melakukan penelitian melalui Lembaga, dengan mengeliminir faktor-faktor kendala, khususnya faktor kendala yang berasal dari Lembaga, dan menciptakan situasi dan kondisi *managerial* yang lebih kondusif untuk memunculkan faktor-faktor yang menjadi pendukung. Apabila faktor-faktor penghambat dihilangkan dan faktor-faktor pendukung dapat diciptakan, maka diharapkan jumlah dosen yang melakukan penelitian akan meningkat. Dengan demikian selain atmosfer ilmiah meningkat, bantuan dosen UGM untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi masyarakat melalui hasil penelitian juga semakin banyak.

Orang yang aktif melakukan sesuatu pasti ada yang mendasarinya, dan orang yang tidak mau melakukan sesuatu pasti ada alasannya. Seperti dikatakan oleh McCown dkk. (1996) salah satu aspek orang melakukan sesuatu adalah adanya alasan mengapa ia melakukannya. Dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu disebut motif. Ada beberapa istilah lain yang sering ditukar dan tidak konsisten dalam pemakaiannya yaitu *motive*, *drive*, dan *needs* (Edwards dan Scannell, 1969). Di sini peneliti menggunakan istilah motif. Hersey dan Blanchard (1977) mengatakan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan, atau impuls. Tidak jauh berbeda dari pengertian di atas adalah yang dikatakan oleh

Gerungan (1966) bahwa motif meliputi semua penggerak (dorongan, keinginan, hasrat, alasan) dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Pendapat yang lain dikemukakan oleh Sorenson (1977) bahwa motif adalah fikiran (*thought*) atau perasaan (*feeling*) yang bekerja sebagai suatu *drive* dengan kekuatan besar untuk mendorong seseorang melakukan suatu tindakan tertentu dan bukan tindakan yang lainnya pada suatu saat tertentu. Ahli lain, yaitu Grinder (1978) mengatakan motif adalah *drive* atau *impulse* dari dalam diri individu yang menimbulkan, mempertahankan, dan mengarahkan perilaku ke arah tujuan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motif ialah faktor internal yang ada dalam diri individu, yang merupakan kesiapsiagaan untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai suatu tujuan. Kesiapsiagaan tersebut bisa muncul oleh stimulasi internal maupun eksternal.

Menurut Chauhan (1978) motif dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu: 1) *physiological motives*, yaitu motif-motif yang esensial bagi kelangsungan hidup organisme, 2) *social motives*, yaitu motif yang dasarnya dari motif fisiologik kemudian muncul dan berkembang secara gradual sejalan dengan pertambahan usia individu melalui interaksinya dengan lingkungan sosial, dan 3) *personal motives*, yaitu motif khusus yang bersifat individual sesuai dengan struktur kepribadian masing-masing individu. Mengikuti pendapat Chauhan di atas, maka tindakan individu untuk mencapai tujuan tertentu dapat didasari oleh alasan-alasan fisiologik, sosial, dan personal.

Hersey dan Blanchard (1977) mengatakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Apabila motif menjadi aktif maka muncul gerakan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan sesuai dengan motifnya. Aktivitas mencapai suatu tujuan berdasar motifnya inilah yang disebut motivasi. Ada beberapa pengertian mengenai motivasi, yang satu dengan lainnya secara substantial tidak berbeda, dan oleh karenanya perbedaan yang ada harus dipandang sebagai suatu yang positif, yaitu untuk ~~menambah pemahaman tentang~~ hakekat arti motivasi.

Menurut Bernard (dalam Chauhan, 1978) motivasi menunjuk pada semua fenomena yang ada dalam stimulasi terhadap suatu aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang sebelumnya tidak ada atau sedikit aktivitas yang mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Ahli lain, yaitu Atkinson (dalam Chauhan, 1978), mengatakan bahwa motivasi adalah pemunculan kecendrungan berbuat untuk menghasilkan satu atau lebih efek, sedangkan Chauhan (1978) mengartikan motivasi sebagai suatu proses pemunculan gerakan didalam organisme. Gerakan tersebut dihasilkan dan diatur melalui pelepasan energi. Menurut Sorenson (1977) motivasi pada dasarnya tergantung pada *needs* dan *drives* individu, yang menghasilkan keinginan untuk berbuat. McCown dkk. (1996) mengartikan motivasi sebagai suatu disposisi individu yang dicirikan oleh keinginan untuk mulai melakukan sesuatu, melanjutkan keterlibatannya dalam beraktivitas, dan memiliki komitmen dalam periode waktu yang relatif lama. Seperti juga dikatakan oleh Chauhan (1978) bahwa seseorang yang melakukan aktivitas berdasar motivasi, memiliki ciri-ciri perilaku

selektif, *goal oriented*, dan persisten (jangka lama).

Slavin (1991) mengatakan bahwa motivasi memiliki intensitas dan arah, yang oleh Gage dan Berliner (dalam Slavin, 1991) intensitas motivasi dianalogikan sebagai mesin mobil dan arah motivasi dianalogikan sebagai kemudinya.

Motif akan berubah menjadi motivasi apabila ada stimulasi. Apabila sumber stimulasinya berasal dari dalam diri individu maka motivasinya disebut motivasi intrinsik. Seperti dikemukakan oleh McCown dkk. (1996) motivasi intrinsik terjadi apabila individu melakukan aktivitas karena alasan-alasan internal, seperti kepuasan atau kesenangan dalam beraktivitas, kepuasan dalam melakukan hal yang baru, rasa ingin tahu, atau memiliki minat pada objek, sedangkan motivasi ekstrinsik terjadi apabila individu melakukan sesuatu karena alasan-alasan eksternal, seperti untuk memperoleh *credit points*, agar mendapat pujian, untuk mendapat penghasilan, dsb. Kekuatan motivasi seseorang tidak tergantung pada stimulasi internal atau eksternal, tapi yang pasti persistensi motivasi intrinsik lebih tinggi daripada persistensi motivasi ekstrinsik. Seperti dikemukakan oleh McCown dkk. (1996) intrinsik atau ekstrinsik motivasi seseorang akan membawa konsekuensi yang berbeda bagi kesinambungan motivasi tersebut. Seseorang yang melakukan sesuatu dengan motivasi intrinsik akan dapat lebih lama bertahan dan terlibat dalam aktivitas tersebut, serta lebih memiliki komitmen terhadap aktivitas tersebut daripada orang yang motivasinya ekstrinsik. Orang yang motivasinya ekstrinsik akan segera menghentikan kegiatannya apabila sumber

motivasi yang berasal dari luar dirinya sudah tidak ada.

Untuk dapat memahami dinamika perilaku motivasi seseorang secara baik, misalnya mengapa dosen A rajin melakukan penelitian sementara dosen B malas; atau mengapa dosen C yang dulu rajin melakukan penelitian tapi sekarang tidak, diperlukan pemahaman tentang teori-teori motivasi. Dinamika motivasi orang yang satu berbeda dengan dinamika motivasi orang yang lain; sehingga suatu teori motivasi mungkin dapat menjelaskan dinamika motivasi seseorang tapi mungkin tidak dapat menjelaskan dinamika motivasi orang yang lain; oleh karena itu perlu dipakai pendekatan dengan teori motivasi yang berbeda.

Dalam kelompok-kelompok teori belajar, kelompok behavioristik menerangkan motivasi berdasar prinsip *rewards* atau *reinforcement*. Kelompok ini berpendapat bahwa seseorang akan mengulang aktivitasnya apabila aktivitas serupa yang dilakukan sebelumnya mendatangkan hasil yang menyenangkan, mengenakan, memuaskan, mendapat *rewards* atau *reinforcers* (Slavin, 1991). Kelompok kognitif menerangkan motivasi berdasar pada prinsip keseimbangan (*balance* atau *equilibrium*). Kelompok ini berpendapat bahwa orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai keadaan seimbang. Proses mencapai keadaan seimbang ini oleh Piaget (dalam Slavin, 1991) disebut sebagai *equilibration*. *Equilibration* yang terganggu akan memberikan kesempatan bagi individu untuk tumbuh dan berkembang. Jadi keadaan tidak seimbang (*imbalance* atau *disequilibrium*) merupakan sumber motivasi. Oleh karena itu situasi yang menantang, menimbulkan konflik, menimbulkan rasa cemas, dan kondisi tidak

seimbang lainnya pada diri individu, dalam batas yang wajar, justru merupakan sumber motivasi.

Beberapa teori motivasi yang secara relatif dapat menjelaskan perilaku motivasi secara lebih rinci adalah *Maslow's Hierarchy of Needs*, *Expectancy Theory of Motivation*, *Achievement Motivation Theory*, *Two factor Theory*, dan *Theory X and Y*, dikemukakan pada uraian berikut.

1. *Maslow's Hierarchy of Needs*.

Salah satu teori motivasi terkenal yang mendasarkan diri pada kebutuhan manusia adalah yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yaitu *Needs Hierarchy Theory*.

Maslow (dalam Chauhan, 1978) mengemukakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu ditentukan oleh kebutuhan yang paling dominan pada saat itu. Orientasi perilaku individu terutama adalah pada pemenuhan kebutuhan yang paling dominan tersebut. Maslow (dalam Chauhan, 1978) menggolongkan kebutuhan manusia menjadi lima kelompok secara hirarkhis, mulai dari kelompok kebutuhan yang paling rendah sampai pada kelompok kebutuhan yang paling tinggi.

Kelompok kebutuhan pada hirarkhi yang pertama, yaitu kebutuhan-kebutuhan fisiologik (*physiological needs*), yaitu kebutuhan-kebutuhan dasar manusia agar ia tetap dapat *survive*, meliputi kebutuhan "pangan" (makan dan minum), "sandang" (pakaian), "papan" (rumah), dan kebutuhan meneruskan keturunan. Kelompok kebutuhan hirarkhi yang ke dua yaitu kebutuhan rasa aman (*safety-needs*), meliputi kebutuhan rasa aman dari sakit, rasa aman dari ancaman, aman dalam bekerja, aman berkeluarga, dsb. Kelompok kebutuh-

an hirarkhi yang ke tiga adalah kebutuhan-kebutuhan sosial (*belongingness and love needs*), yaitu kebutuhan akan hubungan yang bermakna dengan orang lain, yang meliputi kebutuhan untuk berinteraksi dan berafiliasi dengan orang lain, mencintai dan dicintai, rasa diterima oleh kelompok, rasa memiliki, rasa dibutuhkan orang lain, dan sejenisnya. Kelompok kebutuhan hirarkhi yang ke empat adalah kebutuhan-kebutuhan akan rasa harga diri atau kebutuhan untuk dihargai (*esteem needs*), yang meliputi penghargaan, pengakuan, status, prestise, kekuasaan, dsb. Kelompok kebutuhan ke lima yaitu kebutuhan-kebutuhan yang hirarkhinya paling tinggi, adalah kebutuhan untuk aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk mengekspresikan atau memanifestasikan potensi-potensi positif secara optimal. Misalnya kalau ia seorang dosen maka ia akan mengembangkan semua potensi yang ada untuk menjadi dosen yang baik untuk memenuhi Tri Darma Perguruan Tinggi. Slavin (1991) dan juga McCown dkk. (1996) mengelompokkan hirarkhi kebutuhan tersebut kedalam tiga kategori, yaitu *deficiency needs*, *growth needs*, dan *self actualization needs*. *Deficiency needs* adalah kebutuhan-kebutuhan dasar yang dibutuhkan manusia bagi kesehatan fisik dan psikiknya, *growth needs* adalah kebutuhan untuk mengetahui, menilai, dan mengerti sesuatu, dan *self actualization needs* adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi secara penuh.

Berdasar hirarkhi kebutuhan manusia tersebut, lebih lanjut Maslow (dalam Chauhan, 1978; McCown dkk., 1996) mengatakan bahwa orientasi perilaku atau motivasi seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan yang menduduki prioritas

pertama untuk dipenuhi. Kalau kebutuhan akan "sandang", "pangan", dan "papan" untuk dirinya dan keluarganya belum tercukupi, maka aktivitas-aktivitas yang bermuara pada diperolehnya kebutuhan-kebutuhan tersebut akan dapat membangkitkan motivasinya, sedangkan kelompok kebutuhan yang hierarkhinya lebih tinggi menduduki prioritas yang lebih rendah. Selanjutnya apabila kelompok kebutuhan-kebutuhan fisiologik ini terpenuhi, maka orientasi perilaku dan motivasinya adalah berdasar pada pemenuhan kebutuhan yang hirarkhinya satu tingkat di atasnya, yaitu kebutuhan rasa aman. Aman kesehatan dirinya dan keluarganya, aman dari ancaman terhadap kebutuhan fisiologik yang sudah dimilikinya, dsb. Kalau kebutuhan rasa aman ini terpenuhi maka perilaku motivasinya berorientasi pada kebutuhan sosial, dan seterusnya, sampai pada hirarkhi kebutuhan yang paling tinggi, yaitu aktualisasi diri.

2. *Expectancy Theory of Motivation.*

Edwards dan kemudian Atkinson (dalam Slavin, 1991) mengembangkan teori motivasi yang didasarkan pada formula sebagai berikut:

$$\text{Motivasi} = \text{Perkiraan Sukses} \times \text{Nilai Insentif Kesuksesan}$$

Formula di atas disebut sebagai *Expectancy-Valence Model* karena teori ini sepenuhnya tergantung pada harapan-harapan seseorang terhadap *reward* (Feather, dalam Slavin, 1991). Apa yang dinyatakan oleh teori ini adalah bahwa motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu tergantung pada produk atau hasil kali

antara estimasi seseorang tentang taraf kemungkinan sukses apabila ia mengerjakan sesuatu itu dengan nilai yang akan diperoleh atas kesuksesan tersebut (nilai insentif kesuksesan). Bila seorang dosen misalnya, berfikir bahwa ia mampu berkompetisi dengan dosen lainnya untuk membuat proposal penelitian yang baik, dan universitas akan memberi penghargaan terhadap proposal yang baik sementara ia sendiri menilai penghargaan tersebut merupakan prestise tersendiri bagi dosen di universitas, maka ia akan bekerja keras untuk membuat proposal yang baik (motivasinya tinggi).

Satu aspek penting dari formula di atas adalah bahwa formula tersebut bersifat multiplikatif (Slavin, 1991). Artinya, apabila seseorang memperkirakan bahwa kemungkinan suksesnya tidak ada untuk mengerjakan sesuatu, sekalipun nilai insentif kesuksesannya tinggi bagi dirinya, maka motivasi untuk mengerjakannya tidak ada. Demikian pula sebaliknya, jika seseorang memperkirakan bahwa kemungkinan suksesnya besar akan tetapi nilai insentif kesuksesannya tidak berarti bagi dirinya, maka motivasi untuk mengerjakannya juga tidak ada.

Atkinson (dalam Slavin, 1991) menambahkan bahwa apabila seseorang yakin sekali bahwa ia akan berhasil dalam mengerjakan suatu tugas, hal ini dapat mengganggu motivasinya, karena ia tidak berusaha dengan kekuatan yang maksimal. Menurut Davidoff (1980) seseorang yang memiliki kemampuan yang tinggi dan *self efficacy* yang tinggi untuk dapat berhasil dalam mengerjakan sesuatu, tidak akan melakukan perbuatan tersebut apabila prasarana dan sarana tidak tersedia dan ia tak melihat adanya insentif.

3. *Achievement Motivation Theory.*

Menurut McClelland (dalam Slavin; 1991 dan McCown, dkk., 1996) motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah suatu keinginan atau kecenderungan untuk mengatasi hambatan atau perintang dan menyelesaikan tugas-tugas yang sulit melalui kekuatan usaha. Motivasi berprestasi dapat memanasifestasikan dirinya sebagai suatu sikap *competitive* dan *willingness* untuk mengambil resiko tertentu.

Perilaku yang berorientasi kepada prestasi (*achievement-oriented behavior*) adalah perilaku yang berusaha untuk mencapai *standard of excellency*. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan tertarik pada pekerjaan yang mengandung tantangan bagi dirinya. Apabila ia memutuskan untuk mengerjakan sesuatu maka ia mengantisipasi hambatan-hambatan yang ada, strategi untuk melaksanakan dan mengatasi hambatan, serta konsekuensi dari strategi pelaksanaan tersebut. Karena orientasi hasil kerjanya adalah pada *standard of excellency*, maka sekalipun ia menyukai pekerjaan yang menantang ia tidak akan melakukan pekerjaan tersebut apabila menurut pertimbangannya ia akan gagal. Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menantang merupakan *reward* yang bersifat intrinsik bagi mereka.

4. *Two-Factor Theory.*

Teori ini sebetulnya lebih merupakan teori yang menjelaskan tentang kepuasan manusia dalam bekerja. Namun teori ini dapat dipakai untuk menjelaskan motivasi seseorang, dengan asumsi bahwa kepuasan kerja seseorang akan berpengaruh positif terhadap motivasi orang tersebut.

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg ini (dalam Wexley dan Yukl, 1977 serta Hersey dan Blanchard, 1977), sesuai dengan namanya, terdiri atas dua faktor yaitu *hygiene factors* yang meliputi upah, rasa aman, status, kondisi kerja, hubungan kerja, dan sebagainya; dan *satisfiers factors* yang meliputi kemungkinan untuk maju dan berkembang, adanya tanggungjawab, pekerjaan yang menarik, pengakuan atas hasil kerja, dan sebagainya. Antara kedua faktor tersebut tidak ada garis kontinum yang menghubungkannya, *hygiene factors* terpisah dari *satisfier factors*. Artinya, orang yang tidak memiliki rasa tidak puas dalam kerja bukan berarti ia memiliki rasa puas dalam kerja.

Menurut Herzberg (dalam Wexley dan Yukl, 1977 serta Hersy dan Blanchard, 1977) terpenuhinya faktor-faktor dalam *hygiene factors* tidak akan menimbulkan kepuasan bagi individu akan tetapi rasa tidak puas mereka tidak ada. Individu baru merasa puas apabila faktor-faktor yang termasuk dalam *satisfier factors* terpenuhi. Contoh kongkritnya adalah, gaji yang cukup tidak akan menimbulkan kepuasan pada individu melainkan rasa tidak puas individu hilang. Hal ini terjadi karena, menurut Herzberg, gaji bukan termasuk dalam kelompok *satisfier factors*, melainkan *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang memang dibutuhkan untuk dapat bekerja secara sehat. Sebaliknya, apabila individu dalam bekerja dapat mencapai prestasi tinggi, mendapat pengakuan atas hasil kerjanya, pekerjaan yang ia lakukan menarik sehingga ia *enjoy* dalam bekerja, diberi tanggungjawab, dan ada peluang untuk maju dan berkembang dalam bekerja, maka individu akan memperoleh kepuasan dalam bekerja, karena faktor-faktor tersebut merupakan *satisfiers factors*. Jadi menurut

teori ini pemuas di dalam bekerja berasal dari individu dan pekerjaan itu sendiri, dan bukan dari lingkungan fisik.

5. Teori X dan Y

Teori yang dikemukakan oleh Douglass McGregor (dalam Wexley dan Yukl, 1977 serta Hersey dan Blanchard, 1977) ini memandang hakekat manusia dengan dua asumsi yang saling berlawanan.

Asumsi teori X adalah bahwa pada dasarnya kebanyakan manusia malas, tidak senang menerima tanggungjawab, lebih suka dikontrol dan diawasi dalam bekerja, dan tidak ingin kebebasan. Mereka akan termotivasi dalam bekerja apabila digunakan prinsip *reward* dan *punishment* dalam organisasi kerja, dilakukan pengawasan secara ketat atas kerjanya, diberi peraturan yang jelas, diberi tugas-tugas yang jelas dan berstruktur. Berdasar uraian tersebut maka jelas bahwa individu yang sesuai dengan asumsi teori X ini motivasinya adalah ekstrinsik.

Asumsi teori Y adalah bahwa pada hakekatnya manusia suka bekerja, kontrol terhadap diri sendiri adalah esensial, kebanyakan orang adalah kreatif dan *self directed*. Berdasar uraian di atas maka individu yang karakteristiknya sesuai dengan asumsi teori Y ini motivasinya adalah intrinsik.

Berdasar atas teori-teori motivasi yang diuraikan di atas, maka motivasi individu untuk melakukan sesuatu didasari oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang paling menonjol (*Maslow's Hierarchy of Needs*), diperolehnya faktor-faktor yang menjadi pemuas kerja (*Two Factors Theory*), karakteristik individu yang bersangkutan (*Theory X and Y*), adanya

tantangan dan *reward* intrinsik dalam bekerja (*Achievement Motivation Theory*), adanya harapan untuk sukses dan nilai insentif atas kesuksesan, serta tersedianya fasilitas yang diperlukan (*Expectancy Theory of Motivation*). Kalau faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja tersebut dikelompokkan berdasar elemen-elemen organisasi kerja, maka terdapat tiga sumber motivasi kerja, yaitu yang berasal dari individu, dari hakekat pekerjaan itu sendiri, dan dari institusi beserta lingkungannya.

Berdasar atas tiga sumber motivasi di atas dan didasarkan pula atas hasil wawancara kepada beberapa dosen berkaitan dengan sistem administrasi dana serta mekanisme dan kriteria penerimaan proposal penelitian yang diterapkan oleh Lembaga Penelitian UGM, maka dapat diajukan asumsi bahwa faktor-faktor yang dapat menjadi pendukung bagi dosen untuk melakukan penelitian, khususnya penelitian melalui Lembaga Penelitian UGM adalah (1) untuk memenuhi rasa ingin tahu (*curiosity*), (2) menyelesaikan problem di masyarakat, (3) menguji suatu teori, (4) memenuhi Tri Darma Perguruan Tinggi, (5) menambah *income*, (6) mengumpulkan *credit-points*, (7) ingin memiliki karya ilmiah, (8) senang melakukan penelitian, (9) administrasi dan birokrasi Lembaga Penelitian tidak berbelit-belit, (10) Dekan dan dosen senior di Fakultas memberi dorongan, (11) informasi tawaran penelitian dari Lembaga Penelitian cepat dan efektif, (12) pengadministrasian dana dari Lembaga Penelitian lancar dan cepat, dan (13) selalu siap dengan proposal penelitian.

Faktor-faktor yang diasumsikan menjadi penghambat bagi dosen untuk melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian UGM adalah (1) kesibukan mengajar, (2) kesibukan lain, (3) sulit memperoleh tema

penelitian, (4) kurang siap dengan dasar teori, (5) terbatasnya buku referensi, (6) kesulitan dalam metodologi, (7) sempitnya waktu membuat proposal penelitian, (8) dana yang disediakan tidak memadai, (9) kurangnya pengarahan dan bimbingan dari fakultas dan dosen senior (10) kesulitan memahami acuan berbahasa asing, (11) tidak tertarik dengan kegiatan penelitian, (12) sering melakukan penelitian dari sumber dana di luar Lembaga Penelitian, (13) administrasi dan birokrasi Lembaga Penelitian UGM "bertele-tele", dan (14) sistem seleksi proposal yang tidak transparan.

METODE

Alat yang dipakai untuk mengungkap faktor-faktor pendukung dan penghambat bagi dosen untuk melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian UGM adalah *check list* tentang "faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat" yang butir-butirnya dibuat berdasar teori-teori motivasi dan dihubungkan dengan kondisi Lembaga Penelitian UGM. Faktor-faktor pendukung berjumlah 13 sedangkan faktor-faktor penghambat berjumlah 14. Responden diminta untuk memilih sejumlah faktor, baik dari faktor-faktor pendukung maupun dari faktor-faktor penghambat yang secara nyata memang merupakan dukungan atau hambatan bagi dirinya untuk melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian UGM. Adanya perbedaan individual di antara responden memungkinkan perbedaan pilihan responden dalam hal jumlah dan komposisi, baik untuk faktor-faktor pendukung maupun untuk faktor-faktor penghambat.

Populasi penelitian adalah semua dosen dari kelompok fakultas ilmu-ilmu sosial-

humaniora yang ada di UGM, yang terdiri atas enam fakultas, yaitu: Fakultas Ekonomi, Fakultas Filsafat, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Psikologi, dan Fakultas Sastra. Sampel penelitian diperoleh melalui *incidental sampling*.

Perangkat *check list* "faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat" dibagikan pada tanggal 4 Maret 1997 sebanyak 470 eksemplar, dan yang kembali pada tanggal 12 Maret 1997 sebanyak 215 eksemplar. Jumlah subjek sebanyak 215 inilah yang dijadikan sampel penelitian. Profil sampel disajikan pada tabel I.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan statistik frekuensi, yang dimaksudkan untuk mengetahui banyaknya responden yang memilih setiap faktor pendukung maupun setiap faktor penghambat, serta untuk mengetahui peringkat tertinggi sampai dengan peringkat terendah dari faktor-faktor tersebut dalam mendukung dan menghambat dosen dari kelompok ilmu-ilmu sosial-humaniora dalam melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian UGM. Daftar peringkat faktor pendukung dan penghambat itu dibuat baik secara umum, yang meliputi semua fakultas dalam kelompok ilmu-ilmu sosial-humaniora, maupun secara khusus, yaitu peringkat untuk masing-masing Fakultas.

HASIL

1. Faktor-Faktor Pendukung Untuk Melakukan Penelitian

Dari hasil analisis data diketahui bahwa ketigabelas faktor yang diasumsikan merupakan faktor pendukung bagi dosen ilmu-ilmu sosial-humaniora untuk melaku-

Tabel I. Profil Sampel Penelitian

Fakultas	Ekonomi	Filsafat	Hukum	ISIPOL	Psikologi	Sastra	Total
Jenis kelamin							
Pria	16	11	41	24	25	31	148
Wanita	7	5	17	7	17	14	67
Pendidikan							
Sarjana	10	12	25	10	6	18	81
Magister	12	4	32	18	27	21	114
Doktor	1	0	1	3	9	6	20
U s i a (th)							
< 31	3	3	5	8	4	2	25
31 - 40	15	6	24	11	11	20	87
41 - 50	4	7	10	7	20	13	61
> 50	1	0	19	5	7	10	42
Masa kerja (th)							
0 - 10	15	7	24	15	12	19	92
11 - 20	7	7	16	10	20	19	79
21 - 30	0	2	16	4	8	7	37
> 30	1	0	2	2	2	0	7
Golongan							
III	21	12	35	24	24	31	147
IV	2	4	23	7	18	14	68

kan penelitian melalui Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada ternyata semuanya muncul dalam jawaban yang diberikan. Secara lengkap banyaknya frekuensi, persentase pilihan responden terhadap ketigabelas faktor pendukung tersebut, serta peringkat dominansi masing-masing faktor disajikan pada tabel II.

Dari tabel II tersebut dapat diketahui peringkat berdasar dominansi faktor-faktor pendukung, yang dapat menjadi sumber motivasi dosen ilmu-ilmu sosial-humaniora untuk melakukan penelitian melalui

Lembaga Penelitian UGM. Lima faktor pendukung utama adalah: (a) mengumpulkan *credit points*, (b) ingin memiliki karya ilmiah, (c) memenuhi Tri Darma Perguruan Tinggi, (d) memenuhi rasa ingin tahu, dan (e) senang melakukan penelitian.

Urutan peringkat di atas merupakan pola yang bersifat umum, yaitu analisis secara keseluruhan dari enam fakultas yang termasuk dalam kelompok ilmu-ilmu sosial-humaniora, yang terdiri atas Fakultas-fakultas Ekonomi, Filsafat, Hukum, Ilmu sosial dan Ilmu Politik,

Tabel II

Frekuensi, Persentase, dan Peringkat Faktor-Faktor Pendukung Berdasar Jawaban Responden

Faktor Pendukung	Frek.	Persen	Prngkt
Memenuhi rasa ingin tahu	132	10,06	4
Membantu menyelesaikan permasalahan masyarakat	111	8,46	6
Ingin menguji suatu teori	108	8,23	8
Memenuhi Tri Darma Perg. Tinggi	141	10,75	3
Menambah <i>income</i>	110	8,38	7
Mengumpulkan <i>credit points</i>	153	11,66	1
Memiliki karya ilmiah	144	10,98	2
Senang melakukan penelitian	112	8,54	5
Administrasi Lembaga Penelitian tidak berbelit-belit	50	3,81	13
Dorongan Fakultas dan senior	81	6,17	9
Informasi dari Lembaga cepat	55	4,19	11
Administrasi dana Lembaga tertib	53	4,04	12
Siap dengan tema penelitian	62	4,73	10
T o t a l	1312	100,00	--

Psikologi, dan Sastra. Keenam Fakultas tersebut masing-masing memiliki kondisi dan karakteristik yang berbeda dalam banyak hal. Oleh karena itu perlu dilihat apakah lima faktor utama yang berlaku pada pola umum juga berlaku untuk masing-masing fakultas.

Pada tabel III disajikan jumlah frekuensi pilihan responden terhadap faktor-faktor pendukung untuk melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian UGM di masing-masing fakultas.

Berdasar tabel III tersebut dapat diketahui komposisi lima faktor pendukung utama untuk masing-masing fakultas, seperti ditunjukkan oleh tabel IV.

Dari tabel IV dapat diketahui bahwa faktor-faktor pendukung utama yang

berbeda dengan pola umum adalah "menambah *income*" (semua Fakultas kecuali Fakultas Psikologi), dan "ingin menguji teori" (Fakultas ISIPOL).

2. Faktor Penghambat Untuk Melakukan Penelitian

Dari 14 faktor yang diasumsikan sebagai faktor-faktor penghambat bagi dosen untuk melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian UGM ternyata ada satu faktor yang sama sekali tidak dipilih oleh responden, yaitu faktor "tidak tertarik dengan kegiatan penelitian". Secara lengkap banyaknya frekuensi, persentase dan peringkat pilihan responden terhadap masing-masing faktor penghambat disajikan pada tabel V.

Tabel III

Persentase Pilihan Responden Terhadap Masing-masing Faktor Pendukung di Enam Fakultas

Faktor Pendukung	F a k u l t a s					
	Ekon	Fils	Hukum	ISIPOL	Psiko	Sastra
A	8,0%*	8,7%*	10,4%*	12,5%*	12,2%	8,3%*
B	7,2%	7,1%	8,2%	10,5%	10,0%	7,6%
C	5,1%	6,3%	7,4%	11,2%*	10,5%*	8,3%*
D	10,9%*	11,1%*	10,1%*	11,8%*	10,9%*	10,6%*
E	10,9%*	8,7%	9,6%*	6,6%	6,1%	8,3%*
F	11,6%*	11,1%*	11,8%*	12,5%*	12,2%*	11,0%*
G	10,9%*	8,7%*	10,4%*	13,8%*	13,5%*	9,3%*
H	7,2%	6,3%	6,8%	9,9%	11,4%*	9,0%*
I	5,8%	6,3%	4,7%	0,7%	0,9%	4,7%
J	5,1%	8,0%*	7,9%	3,3%	5,2%	6,0%
J	5,8%	5,7%	4,9%	2,0%	2,2%	4,7%
L	6,4%	6,3%	4,4%	1,3%	1,8%	4,7%
M	5,1%	5,7%	3,3%	3,9%	3,1%	7,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Keterangan: A) Memenuhi rasa ingin tahu; B) Membantu menyelesaikan permasalahan masyarakat; C) Ingin menguji suatu teori; D) Memenuhi Tri Darma Perguruan Tinggi; E) Menambah *income*; F) Mengumpulkan *credit points*; G) Ingin memiliki karya ilmiah; H) Senang melakukan penelitian; I) Administrasi Lembaga tidak berbelit-belit J) Dorongan Fakultas dan dosen senior; K) Informasi dari Lembaga cepat; L) Administrasi dana dari Lembaga tertib; M) Selalu siap dengan tema penelitian.

Tabel IV
Lima Faktor Pendukung Utama di Enam Fakultas

FAKTOR--PENDUKUNG	F A K U L T A S					
	Ek.	Fi.	Hk.	IS.	Ps.	Sa.
Ingin memiliki karya ilmiah	x	x	x	x	x	x
Memenuhi rasa ingin tahu	x	x	x	x	x	x
Menambah <i>income</i>	x	x	x	x	-	x
Memenuhi Tri Darma Perg Tinggi	x	x	x	x	x	x
Ingin menguji suatu teori	-	-	-	x	-	-
Mengumpulkan <i>credit points</i>	x	x	x	-	x	x
Senang melakukan penelitian	-	-	-	-	x	x

Keterangan: Ek.= Ekonomi, Fi.= Filsafat, Hk. = Hukum,
IS.= Ilmu Sosial & Politik, Ps. = Psikologi; Sa.= Sastra

Tabel V
Frekuensi, Persentase, dan Peringkat Faktor-Faktor Penghambat
Berdasar Jawaban Responden

Faktor Penghambat	Frek	Persen	Peringkat
Kesibukan mengajar	88	9,87	3
Kesibukan lain	82	9,19	5
Sulit mendapat tema penelitian	67	7,51	7
Kurang siap dengan dasar teori	47	5,27	11
Terbatasnya buku referensi	60	6,73	9
Kesulitan dalam metodologi	61	6,84	8
Sempitnya waktu membuat proposal	116	13,00	1
Dana tidak memadai	74	8,30	6
Kurang bimbingan dari Fak./senior	59	6,61	10
Sulit memahami acuan bahasa asing	46	5,16	12
Tdk. tertarik kegiatan penelitian	0	0,00	14
Penelitian di luar Lembaga	12	1,35	13
Administrasi dan birokrasi Lembaga "bertele-tele"	93	10,43	2
Sistem seleksi tidak transparan	87	9,75	4
T o t a l	892	100,00	-

Dari tabel V dapat diketahui bahwa peringkat lima besar faktor-faktor yang dipandang responden sebagai penghambat untuk melakukan penelitian melalui Lembaga Penelitian UGM adalah: (a) sempitnya waktu membuat proposal, (b) administrasi dan birokrasi Lembaga "bertele-tele", (c) kesibukan mengajar, (d) sistem seleksi yang tidak transparan, dan (e) kesibukan lain (di luar mengajar).

Urutan peringkat faktor penghambat di atas merupakan pola yang bersifat umum, yaitu analisis secara keseluruhan dari enam fakultas yang termasuk dalam kelompok ilmu-ilmu sosial-humaniora. Untuk peringkat faktor penghambat pada masing-masing Fakultas diperoleh hasil seperti disajikan pada tabel VI.

Tabel VI

Persentase Pilihan Responden terhadap Masing-Masing Faktor Penghambat di Enam Fakultas

Faktor Penghambat	F a k u l t a s					
	Ekonomi	Filsafat	Hukum	ISIPOL	Psikologi	Sastra
A	8,2%*	8,8%*	8,9%*	9,9%*	13,4%*	9,0%*
B	7,0%	10,5%*	7,9%*	8,3%	13,4%*	9,0%*
C	8,9%*	3,5%	9,6%*	2,5%	4,2%	9,7%*
D	6,3%	7,0%	6,9%	0,0%	3,5%	5,2%
E	8,2%*	7,0%	7,6%	5,0%	2,8%	7,5%
F	7,6%	8,8%*	8,9%*	3,3%	4,2%	5,2%
G	8,9%*	12,3%*	10,6%*	19,0%*	19,0%*	9,7%*
H	8,2%*	7,0%	6,9%	12,4%*	9,9%*	5,2%
I	8,9%*	8,8%*	6,6%	4,1%	4,2%	6,7%
J	7,0%	5,3%	6,9%	2,5%	1,4%	4,5%
K	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
L	5,7%	3,5%	4,0%	2,5%	2,8%	3,7%
M	7,6%	7,0%	7,6%	17,4%*	12,7%*	10,9%*
N	7,6%	10,5%*	7,6%	13,1%*	8,5%	13,4%*
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Keterangan: A) Kesibukan mengajar; B) Kesibukan lain; C) Sulit memperoleh tema penelitian D) Kurang siap dengan dasar teori; E) Terbatasnya buku referensi; F) Kesulitan dalam metodologi G) Sempitnya waktu membuat proposal; H) Dana tidak memadai; I) Kurang bimbingan dari fakultas dan dosen senior; J) Sulit memahami acuan bahasa asing; K) Tidak tertarik dengan kegiatan penelitian; L) Penelitian di luar Lembaga Penelitian UGM; M) Administrasi Lembaga Penelitian UGM "bertele-tele"; N) Sistem seleksi tidak transparan.

Berdasar tabel VI di atas dapat diketahui komposisi lima faktor penghambat utama untuk masing-masing fakultas, seperti ditunjukkan pada tabel VII.

Faktor-faktor penghambat utama di enam Fakultas yang berbeda dengan faktor-faktor penghambat utama yang terdapat dalam pola umum adalah "dana tidak memadai" (Fakultas Ekonomi, Fakultas ISIPOL, dan Fakultas Psikologi), "sulit memperoleh tema penelitian" (Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, dan Fakultas Sastra), "kurangnya bimbingan dari Dekan Fakultas dan dosen senior" (terdapat di Fakultas Ekonomi dan Fakultas Filsafat), serta "kesulitan dalam Metodologi" (Fakultas Filsafat dan Fakultas Hukum).

DISKUSI

Apabila digunakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory* untuk menerangkan perilaku, maka dosen akan termotivasi melakukan penelitian apabila lingkungan

(Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada dan Fakultas) dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dominan dosen yang pada waktu itu menjadi dasar orientasi perilakunya. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang variatif di antara dosen-dosen bukan merupakan pekerjaan yang mudah. Namun demikian secara garis besar kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya individual tersebut, untuk keperluan praktis, dapat dikelompokkan ke dalam dua hirarkhi, yaitu kebutuhan-kebutuhan hirarkhi "tinggi" dan kebutuhan-kebutuhan hirarkhi "rendah". Bagi dosen-dosen senior yang secara sosial-ekonomi sudah mencapai kehidupan yang "mapan", maka perilaku dan motivasinya lebih berorientasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan *self esteem* dan *self actualization*. Motivasi dosen dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini tercermin dari munculnya secara dominan jawaban "untuk memenuhi rasa ingin tahu", "senang melakukan penelitian", dan "ingin memiliki karya ilmiah" diantara faktor-faktor

Tabel VII

Lima Faktor Penghambat Utama di Enam Fakultas

Faktor Penghambat	F a k u l t a s					
	Ek.	Fi.	Hk.	Is.	Ps.	Sa.
Sempitnya waktu membuat proposal Adm. & birokr. Lembaga "bertele-tele"	x	x	x	x	x	x
Sistem seleksi tidak transparan	-	x	-	x	-	x
Dana tidak memadai	x	-	-	x	x	-
Kesibukan mengajar	x	x	x	x	x	x
Kesibukan lain	-	x	x	-	x	x
Sulit memperoleh tema penelitian	x	-	x	-	-	x
Kurang bimb. dari fak/dosen senior	x	x	-	-	-	-
Kesulitan dalam Metodologi	-	x	x	-	-	-

pendukung. Sebaliknya, dosen-dosen junior yang sebagian besar perilaku dan motivasinya masih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisiologik, rasa aman, dan sosial, maka insentif yang didasarkan pada kebutuhan-kebutuhan tersebut akan efektif meningkatkan motivasinya.

Menagacu pada *Achievement Motivation Theory*, maka dosen akan termotivasi melakukan penelitian apabila aktivitas melakukan penelitian merupakan pekerjaan yang cukup memberikan tantangan intelektual dan dengan usaha maksimal ia berkeyakinan bahwa ia akan berhasil baik dalam aktivitas penelitiannya. Kesuksesan ini memberikan kepuasan, yang menjadi *reward* intrinsik bagi dirinya. Sebaliknya, apabila seorang dosen mempersepsi kemampuannya tidak memadai untuk melakukan aktivitas penelitian, seperti dominannya jawaban-jawaban "kesukaran dalam metodologi" (pada Fakultas Filsafat dan Fakultas Hukum), dan "kurangnya bimbingan dari Fakultas dan dosen senior" (pada Fakultas Ekonomi dan Fakultas Filsafat) sebagai faktor-faktor penghambat, maka ia tidak akan termotivasi untuk melakukan penelitian.

Berdasar asumsi-asumsi teori X dan teori Y, dapat dijelaskan bahwa termotivasi atau tidaknya dosen untuk melakukan kegiatan penelitian tergantung pada karakteristik masing-masing. Dosen yang karakteristiknya sesuai dengan asumsi teori Y akan memiliki *self control*, *self discipline*, dan *self direction* dalam perilakunya. Oleh karena itu apabila kegiatan penelitian merupakan hal penting bagi dirinya sebagai seorang dosen, maka ia akan melakukannya tanpa perlu banyak stimulasi dari luar. Dominannya jawaban-jawaban "mengumpulkan *credit points*",

"ingin memiliki karya ilmiah", dan "memenuhi Tri Darma Perguruan Tinggi" merupakan pilihan dari mereka. Sebaliknya dosen yang karakteristiknya sesuai dengan asumsi teori X, maka sebagai faktor pendukung adalah adanya kontrol dan pengarahan dari luar dirinya. Hal ini tercermin dari munculnya secara dominan jawaban-jawaban "sempitnya waktu membuat proposal penelitian", "kesibukan mengajar", dan "banyak kesibukan lain" sebagai faktor-faktor yang menghambat. Sekalipun demikian dominasi ketiga faktor penghambat tersebut kemungkinan memang merupakan alasan yang realistik, seperti adanya elaborasi jawaban yang mereka berikan terhadap butir "kesibukan mengajar" dan butir "kesibukan lain". Ada dosen yang jumlah SKS mengajar dan bimbingannya banyak karena ia harus mengajar pada program S1, S2, dan S3. Selain itu elaborasi jawaban yang lain mengatakan bahwa mereka sibuk dengan tugas-tugas jabatan struktural dan kegiatan di Lembaga Pengabdian Masyarakat Universitas Gadjah Mada.

Apabila digunakan pendekatan berdasar *Expectancy Theory*, maka dapat diterangkan bahwa dosen akan termotivasi melakukan kegiatan penelitian apabila ia memiliki keyakinan bahwa ia dapat melakukan penelitian dengan baik, dan hasil dari aktivitasnya tersebut memiliki nilai tinggi bagi dirinya. Selanjutnya searah dengan pendapat Davidoff (1980), dapat diterangkan bahwa dosen yang memiliki keyakinan akan kemampuannya, prasarana dan sarana menunjang, dan hasil yang bakal diperoleh bermakna bagi dirinya, maka ia akan termotivasi melakukan aktivitas penelitian. Keyakinan terhadap kemampuan dan keyakinan bahwa hasil yang diperoleh memiliki makna bagi

dirinya tercermin dari dominannya jawaban-jawaban "untuk mengumpulkan *credit points*, "ingin memiliki karya ilmiah", dan "untuk memenuhi rasa ingin tahu". Tapi apabila satu atau lebih dari tiga kondisi di atas tidak ada maka motivasinya akan berkurang. Prasarana dan sarana yang tidak menunjang atau tidak kondusif dapat dilihat dengan munculnya secara dominan jawaban-jawaban "sistem seleksi proposal penelitian tidak transparan" dan "administrasi dan birokrasi Lembaga Penelitian UGM yang tidak efisien".

Menurut *Two Factor Theory* bahwa kepuasan kerja seseorang terletak pada dirinya dan pada pekerjaan itu sendiri. Seorang dosen akan termotivasi untuk melakukan penelitian apabila aktivitas penelitian merupakan pekerjaan yang menarik dan dapat memberikan kepuasan bagi dirinya.

Lima faktor pendukung utama bagi dosen UGM dari kelompok ilmu-ilmu sosial-humaniora untuk melakukan penelitian, tidak ada satupun faktor pendukung yang berasal dari Lembaga Penelitian Universitas Gadjah Mada. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor pendukung umum dalam melakukan penelitian sehingga apabila dosen mendapat peluang penelitian dari lembaga lain, kemungkinan ia akan memilih melakukan penelitian tidak melalui Lembaga Penelitian UGM.

Dari lima faktor penghambat utama, tiga faktor berasal dari responden (dosen), yaitu "sempitnya waktu membuat proposal", "kesibukan mengajar", dan "kesibukan lain", sedangkan dua faktor berasal dari Lembaga Penelitian UGM, yaitu "sistem seleksi proposal yang tidak

transparan" dan "administrasi dan birokrasi Lembaga yang tidak efisien".

Tiga faktor penghambat utama yang berasal dari dosen, kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik dosen yang bersangkutan, seperti bagaimana disiplin dirinya dan *self directionnya*; dan lebih jauh tergantung pada bagaimana pandangannya terhadap hakekat pekerjaan seorang dosen dan dimana ia menempatkan "profesi dosen" dalam aktivitasnya.

Dalam hal dominannya jawaban "administrasi dan birokrasi yang tidak efisien" sebagai faktor penghambat, kemungkinan besar disebabkan oleh belum meluasnya informasi tentang perubahan sistem administrasi dana yang sekarang diterapkan Lembaga Penelitian UGM, yang sudah menggunakan sistem kontrak. Dengan penerapan sistem kontrak ini dosen sebagai peneliti tidak lagi disibukkan oleh pekerjaan-pekerjaan administratif yang seringkali tidak rasional. Selain itu dana pertama yang diberikan kepada peneliti mencapai 70 persen, sehingga peneliti dapat merealisasikan langkah-langkah penelitiannya secara pasti. Faktor "seleksi proposal penelitian tidak transparan" menjadi faktor penghambat utama, perlu dijadikan masukan berharga bagi Lembaga Penelitian UGM. Lembaga perlu menginformasikan secara lebih efektif dan langsung kepada dosen tentang kriteria dan pertimbangan apa saja yang dipakai Lembaga dalam menyeleksi proposal yang masuk, selain kualitas proposal penelitian itu sendiri. Hal ini perlu dilakukan karena *knowledge of result*, menurut teori behavioristik (Slavin, 1991) dapat menjadi *performance feedback* untuk dapat memotivasi pada aktivitas berikutnya.

Munculnya faktor penghambat utama di Fakultas-Fakultas, seperti "sulitnya memperoleh tema penelitian", "kurangnya bimbingan dari Fakultas dan dosen senior", dan "kesulitan dalam metodologi" mengindikasikan bahwa sebagian dosen dari Fakultas tertentu masih perlu ditingkatkan kemampuan metodologinya, dan perlunya bimbingan dan pengarahan dari Fakultas dan dosen senior. Sebaliknya, munculnya pilihan "menambah *income*" sebagai faktor pendukung di beberapa Fakultas, mengindikasikan secara nyata bahwa dalam melakukan penelitian dosen memper-timbangkan pula segi finansialnya.

Mencermati baik faktor pendukung utama dan faktor penghambat utama seperti dikemukakan di atas, satu hal yang menggembirakan adalah, bahwa dosen UGM dari kelompok ilmu-ilmu sosial-humaniora memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya aktivitas penelitian. Dominannya jawaban terhadap butir-butir "senang melakukan penelitian", "memenuhi rasa ingin tahu", "ingin memiliki karya ilmiah", dan "memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi" sebagai faktor pendukung, dan tidak seorangpun memilih butir "tidak tertarik dengan aktivitas penelitian" sebagai faktor penghambat, merupakan cerminan dari kesadaran tersebut.

Untuk melengkapi penelitian ini perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan untuk menguji signifikansi perbedaan dalam hal faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat, serta untuk mengetahui apakah ada perbedaan dalam faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat ditinjau dari variabel-variabel asal Fakultas, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, golongan pangkat, dan variabel-variabel relevan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chauhan, S.S., 1978. *Advanced Educational Psychology*. New Delhi: Vikas Publishing House, PVT., LTD.
- Davidoff, L.L., 1980. *Introduction to Psychology*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Edwards, A.J. and Scannell, D.P., 1969. *Educational Psychology*. Pennsylvania: International Textbook Company.
- Gerungan, W.A., 1966. *Psychologi Sosial*. Bandung: P.T. Eresco.
- Grinder, R.E., 1973. *Adolescence*. New York: John Wiley & Sons.
- Hersey, P. and Blanchard, K.H., 1977. *Management Organization Behavior*. New York: Prentice Hall, Inc.
- McCown, R., Marcy, D., and Roop, P.G., 1996. *Educational Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Slavin, R.E., 1991. *Educational Psychology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.
- Sorenson, H., 1977. *Psychology in Education*. New Delhi: Tata McGraw Publishing Co., Ltd.
- Wexley, K.N., and Yukl, G.H., 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Illinois: Irwin Inc.
- Wongsosupantio, S., 1995. Evaluasi Kerjasama Penelitian antara Badan Litbang Pertanian dengan Universitas Gadjah Mada. *Makalah* (disampaikan pada Lokakarya Evaluasi Kerjasama Penelitian Litbang Pertanian dengan Perguruan Tinggi pada tanggal 19-20 April 1995 di Jakarta). Tidak diterbitkan.