

MOTIVASI INOVASI KARYAWAN AKADEMIK

Arrafiqur Rahman¹⁾, Makmur²⁾

¹⁾²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian
email: rf9185@yahoo.com; makmur_melay@yahoo.com

Abstract

This research is in order to measure the level motivation of innovation for employee University of Pasir Pengaraian campus that is expected to serve as a campus employee evaluation of the level of creativity and also in terms of the training plan what to do college-related skills development of employees in the future. The study population was all employees University of Pasir Pengaraian campus, the selection of the size and method of sampling is purposive as many as 35 employees divided into several work areas and segments of the faculty. The main data source of this research is primary data obtained by questionnaire research techniques. The data were analyzed descriptively quantitative analysis techniques. Results of the study is that the level of motivation of innovation University of Pasir Pengaraian employees generally enough categorized, the three indicators in the low category, three other indicators in the categories less, and two indicators in the high category. From the results of the study suggested that management institutions evaluate the competency of the employees, the need for the development of the practice of learning organization for employees, the need for policy development working methods from the ground up, the need for evaluation of the performance appraisal employees, the need for the development of policy incentives and bonuses of employees, there needs to be a certain standard setting in the completion of the employee's job, the need for the development and establishment of organizational work culture character following the application of training, and also the need for trainings work motivation.

Keywords : Motivation, Innovation

Abstrak

Penelitian ini adalah dalam rangka mengukur tingkat motivasi inovasi bagi karyawan kampus Universitas Pasir Pengaraian yang diharapkan dapat dijadikan kampus sebagai evaluasi atas tingkat kreativitas karyawan dan juga dalam hal rencana pelatihan apa yang harus dilakukan kampus terkait pengembangan keahlian karyawan kedepannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kampus Universitas Pasir Pengaraian, pemilihan ukuran dan metode pengambilan sampel dilakukan secara purposive yaitu sebanyak 35 orang karyawan yang terbagi dari beberapa bidang kerja dan segmen fakultas. Sumber data utama penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan teknik penyebaran kuisisioner penelitian. Data hasil penelitian dianalisis dengan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian adalah bahwa tingkat motivasi inovasi karyawan UPP umumnya dikategorikan cukup, tiga indikator dalam kategori rendah, tiga indikator lainnya dalam kategori kurang, dan dua indikator dalam kategori tinggi. Dari hasil penelitian disarankan agar manajemen institusi mengevaluasi kompetensi yang dimiliki para karyawan, perlu adanya pengembangan terhadap praktek learning organization bagi karyawan, perlunya pengembangan kebijakan metode kerja dari bawah ke atas, perlunya evaluasi terhadap performance appraisal karyawan, perlu adanya pengembangan kebijakan insentif dan bonus karyawan, perlu adanya penetapan standar tertentu dalam penyelesaian pekerjaan karyawan, perlu adanya pengembangan dan penetapan tentang karakter budaya kerja organisasi berikut dengan training pengaplikasiannya, dan juga perlu adanya training-training motivasi kerja.

Kata kunci : Motivasi, Inovasi.

PENDAHULUAN

Menjadi kampus ternama dan mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkualitas merupakan harapan dari setiap universitas, baik itu di dunia maupun nasional. Misalnya saja di bidang ekonomi dan bisnis, akan menjadi ingatan pertama setiap orang ketika mendengar nama Harvard Business School. Image kampus ini telah mendunia dan diyakini setiap orang bahwa lulusannya adalah orang-orang yang kompeten dan berkualitas. Dalam skala nasional, kampus-kampus seperti UI, UGM dan ITB merupakan universitas ternama dan vavorit bagi para SDM yang berkompeten.

Kita yakin dan percaya, bahwa banyak universitas lain yang ada di Indonesia saat ini memimpikan dirinya atau bahkan mereka sedang berjuang semampu mereka juga untuk menjadi universitas ternama seperti beberapa universitas di atas. Atau setidaknya setiap langkah yang mereka lakukan telah mencoba mengarah dan berupaya agar mereka mampu bersaing dengan beberapa universitas ternama tersebut.

Persoalannya adalah, bahwa untuk membuat dirinya menjadi kampus ternama, vavorit dan mampu menghasilkan lulusan yang berkompeten tersebut tidak lah mudah. Dikti (2013) dalam beberapa elemen pengukurannya tentang univesitas menjelaskan adanya beberapa hal yang harus dimiliki suatu kampus sehingga mereka akan mampu menjadi universitas terkemuka, beberapa hal diantaranya adalah 1). Cukup tersedianya keuangan kampus, baik itu untuk kebutuhan operasionalnya maupun untuk pengembangan kampus, seperti penelitian, laboratorium dan lain sebagainya. 2). Tersedianya tenaga pengajar (dosen) yang kreatif dan kompeten, 3). Cukup tersedianya sarana-sarana kampus, dan 4). Tersedianya karyawan-

karyawan akademik kampus yang cakap dan terampil dalam mengelola administrasi kampus.

Universitas Pasir Pengaraian sebagai lembaga pendidikan tinggi baru yang memiliki tugas dan fungsi yang sama dengan universitas lainnya se-Indonesia tentunya tak kalah untuk menginginkan target menjadi universitas yang tumbuh dewasa, maju dan terkemuka serta ternama sehingga mampu mendidik dan menghasilkan anak bangsa dengan lulusan yang berilmu dan berkompeten dibidangnya.

Beberapa catatan tentang prestasi dosen dan mahasiswa dalam dua tahun belakangan ini menggambarkan arah yang baik. Tahun 2013 dosen UPP tercatat sebagai pemenang hibah penelitian dikti nomor dua di Provinsi Riau dan tahun 2014 dosen UPP menjadi nomor 3 dalam wilayah kopertis X, Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri. Beberapa orang dosen juga telah lulus sebagai sertifikasi dosen dan lulus dalam kompetisi hibah lanjut studi doktor baik hibah nasional maupun daerah. Beberapa kegiatan kemahasiswaan tahun 2014 juga memiliki prestasi yang cukup baik, UPP menjadi salah satu universitas yang lulus dalam skim hibah bina desa program kemahasiswaan yang diselenggarakan dikti.

Terlepas dari beberapa catatan baik prestasi dosen dan mahasiswa diatas. Sebagai organisasi publik lumrahnya juga tidak akan lepas dari adanya persoalan. Tahun 2013 beberapa orang dosen yang mengikuti proses sertifikasi dosen menghadapi kendala teknis karena pelaporan data akademik ke dirjen perguruan tinggi tidak sepenuhnya akurat. Lulusan wisudawan tahun 2013 teridentifikasi juga pelaporan ke kopertis X mengalami persoalan dalam hal keakuratan validasi data nilai mahasiswa. Survey penelitian Rafiq, dkk (2013) dengan fokus penelitian pada mahasiswa

Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian menjelaskan lima dimensi kualitas pelayanan yang diberikan kampus kepada mahasiswa menunjukkan bahwa tidak ada satupun dari dimensi tersebut yang memberikan kepuasan kepada mahasiswa. Pengamatan tentang pelaksanaan tertib administrasi kampus dan pelayanan kemahasiswaan yang dilakukan oleh karyawan dipandang juga masih perlu perbaikan, yang disebabkan oleh kemungkinan masih lemahnya sistem dan mekanisme tertib administrasi yang ada saat ini.

Sebagaimana dijelaskan di atas, salah satu komponen untuk mencapai perguruan tinggi yang berhasil adalah tersedianya karyawan akademik kampus yang cakap dan terampil dalam mengelola administrasi kampus. Secara umum, persoalan ini merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian penting Universitas Pasir Pengaraian dalam upaya mencapai keinginan yang diharapkan. Dilihat dari tugasnya, karyawan Universitas Pasir Pengaraian pada dasarnya memiliki ruang lingkup kerja yang meliputi dua hal, yaitu pelaksanaan tertib administrasi kampus dan pelayanan kemahasiswaan.

Pelaksanaan tertib administrasi kampus, tentunya harus dilakukan oleh karyawan dengan kecakapan dan keterampilan yang baik, apalagi dengan perubahan teknologi informasi modern sekarang dikti telah mengarahkan sistem data yang pada umumnya dilakukan secara *online* dan hal ini pun juga secara tidak langsung telah banyak mengubah peraturan dan mekanisme sistem administrasi perguruan tinggi.

Pelaksanaan pelayanan kemahasiswaan tentunya juga harus dilakukan oleh karyawan dengan seni pelayanan dan kecakapan pribadi yang cukup dalam menghadapi persoalan mahasiswa. Mahasiswa adalah pelanggan kampus yang harus mendapatkan kenyamanan dan pelayanan yang baik

dari kampus sesuai dengan peraturan perguruan tinggi.

Lalu, apa yang harus dilakukan Universitas Pasir Pengaraian?. Di era kecanggihan teknologi informasi sekarang, dimana setiap organisasi baik publik maupun bisnis akan syarat dengan perubahan, termasuk universitas dengan ditandainya beberapa peraturan dikti yang mengalami perbaikan dan mekanisme kerja administrasi yang banyak berubah, maka di samping kampus harus meningkatkan pengetahuan tentang administrasi dikti kepada karyawan, juga meningkatkan keterampilan-keterampilan khusus karyawan, terhadap persoalan-persoalan teknis administrasi kampus dan pelayanan kemahasiswaan, kampus juga harus mendorong kreativitas karyawan dalam menemukan metode kerja yang tepat. Wibowo (2012) merekomendasikan perlunya budaya perubahan bagi karyawan dengan indikator salah satunya adalah kreativitas praktis. Kreativitas praktis ini akan mendorong lahir inovasi baru dalam bentuk dan metode kerja yang dihasilkan langsung oleh orang yang mengerjakan pekerjaan.

Mendorong kreativitas karyawan dalam organisasi dalam rangka menemukan bentuk metode kerja baru yang lebih efektif dan efisien inilah yang kita sebut dengan motivasi inovasi. Andiri (2012) mengemukakan hal ini sebagai perilaku inovatif yang dimaknakan sebagai kemampuan karyawan dalam melihat peluang, kemampuan mengeluarkan ide, kemampuan memperjuangkan, dan kemampuan dalam aplikasi. Bagaimana cara kampus menstimulus motivasi inovasi para karyawan? Jawaban ini seharusnya akan dieksplorasikan setelah jawaban seberapa tinggi tingkat motivasi inovasi para karyawan dapat diketahui.

Penelitian ini adalah dalam rangka mengukur tingkat motivasi inovasi bagi karyawan kampus Universitas Pasir Pengaraian yang diharapkan dapat dijadikan kampus sebagai evaluasi atas tingkat kreativitas karyawan dan juga dalam hal rencana pelatihan apa dan kebijakan yang harus dilakukan kampus terkait pengembangan keahlian karyawan kedepannya. Penelitian ini juga bermanfaat bagi keilmuan terutama untuk pengembangan konsep pengukuran motivasi inovasi bagi karyawan kampus.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi inovasi pada dasarnya berasal dari dua kata, yaitu motivasi dan inovasi. Motivasi oleh Grenberg dan Baron dalam Sugiyono (2013) didefinisikan sebagai proses yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku orang untuk mencapai beberapa tujuan. Sedangkan Griffin dan Moorhead (2000) mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang menyebabkan orang memilih jalan tertentu. Robin (2004) menyatakan pula bahwa motivasi umumnya bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, terutama tujuan organisasi sebagai cerminan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Dari beberapa definisi tentang motivasi tersebut ada beberapa poin yang dapat kita kutip tentunya tentang apa yang dimaknakan dengan motivasi, yaitu 1). Motivasi merupakan suatu dorongan dari diri seseorang, 2). Ada perilaku yang akan ditampilkan seseorang, 3). Bentuk perilaku yang ditampilkan itu sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau yang bersumber dari kebutuhan apa yang sedang ingin ia capai.

Selanjutnya adalah inovasi. Kata ini pada dasarnya berasal dari bahasa Latin *nova* artinya baru. Umumnya inovasi dipahami sebagai pengenalan

pada sesuatu atau metode baru. Harvard Business Essentials (2003) dalam Wibowo (2012) mendefinisikan inovasi sebagai perwujudan, kombinasi, atau sintesis dari pengetahuan tentang produk, proses, atau pelayanan baru yang original, relevan dan dihargai.

Dalam beberapa makna tertentu kata inovasi sering bersandingan dengan kata kreatif dan gagasan atau juga ide baru. Wibowo (2012) menjelaskan proses inovasi menurut Harvard Business Essentials (2003). Dijelaskan bahwa inovasi pada awalnya dimulai dengan dua tindakan kreatif, yaitu *idea generation* (membangkitkan gagasan) dan *opportunity recognition* (pengenalan peluang). Pertama kali orang mengembangkan gagasan tentang sesuatu yang baru. Membangkitkan gagasan kadang-kadang dalam bentuk wawasan teknis tanpa aplikasi komersial yang jelas. Tetapi dalam banyak hal kejadian, masalah atau peluang memberikan inspirasi wawasan. Pengenalan peluang terjadi ketika seseorang mengatakan bahwa bahan yang ditemukan mungkin berharga atau menciptakan nilai bagi pelanggan dan memberikan keuntungan biaya organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari dua makna kata tersebut di atas motivasi inovasi bermakna adalah tentang proses yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku orang untuk melakukan pencarian pengetahuan dan pengenalan pada sesuatu atau metode baru.

Secara konsep teoritis, bagaimana tingkat motivasi inovasi seorang karyawan dapat diukur?. Iskandar (2002) melihat sikap inovatif seseorang dengan cara menilai kemauan seseorang untuk berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Andiri (2012) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kreativitas karyawan dapat dilihat dari keahlian, kemampuan

berpikir kreatif dan imajinatif seseorang dalam pendekatan terhadap masalah, dan motivasi merupakan faktor kunci dalam kemauan seseorang untuk kreatif. Perilaku inovatif dapat pula dilihat dari empat proses tahapannya yaitu kemampuan karyawan dalam melihat peluang, kemampuan mengeluarkan ide, kemampuan memperjuangkan, dan kemampuan dalam aplikasi.

Dalam konsep ekonomi bisnis Peter Drucker (1985) dalam Supriadi (2004) memperkenalkan istilah wirausaha inovatif, mereka itu adalah orang yang selalu mencari perubahan, berusaha mengikuti dan menyesuaikan pada perubahan itu, serta memanfaatkannya sebagai peluang serta mampu memilih dan mengambil keputusan alternatif yang paling tinggi memberikan produktivitas. Mereka ini dapat dilihat dari perilakunya yang : 1). Memiliki dorongan berprestasi yang tinggi, 2). Bekerja keras, 3). Sangat memperhatikan kualitas, 4). Mengawasi diri sendiri, 5). Bertanggung jawab penuh, 6). Berorientasi pada imbalan wajar, 7). Berharap pada pengakuan dan penghormatan. 8). Optimis, 9). Berorientasi pada hasil kerja yang baik (*excellence oriented*), 10). Selalu tidak puas atas karya yang dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Secara umum jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dengan bentuk analisis data secara deskriptif.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kampus Universitas Pasir Pengaraian. Pemilihan ukuran dan metode pengambilan sampel dilakukan secara *purposive* yaitu sebanyak 35 orang karyawan yang terbagi dari beberapa bidang kerja dan segmen fakultas. Gambaran perwakilan sampel adalah dari fakultas ekonomi, fakultas keguruan dan ilmu pendidikan, fakultas teknik, fakultas pertanian, prodi kebida-

nan perpustakaan, pusat computer, rektorat, LP2M, CS dan security.

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan teknik penyebaran kuisioner penelitian dalam bentuk data kuantitatif dengan skala ordinal. Skala kuisioner menggunakan kaidah Likert dengan derajat ukuran skala 5 sampai dengan 1 untuk skor positif dan 1 sampai dengan 5 untuk skor negatif. Penyusunan kuisioner dilakukan dengan terlebih dahulu mendefinisikan variabel secara jelas dan menjabarkan dengan konkrit indikator pengukurannya. Draft pertanyaan penelitian disusun berdasarkan indikator tersebut, dan selanjutnya pertanyaan kuisioner penelitian diuji dengan teknik *delphy* dan penyebaran kuisioner uji coba kepada beberapa orang karyawan yang tidak dijadikan sampel. Teknik *delphy* telah menghasilkan revisi secara langsung pertanyaan kuisioner penelitian, sedangkan penyebaran kuisioner uji coba menghasilkan tes uji validitas dan reliabelitas dan dari 16 indikator dan pertanyaan penelitian, keseluruhannya valid dan reliabel dalam mengukur variabel penelitian.

Untuk menganalisis data hasil penelitian, secara umum digunakan teknik Analisis Deskriptif Kuantitatif. Gambaran tentang karakteristik responden dianalisis dengan deskriptif frekwensi, persentase, mean dan standar deviasi. Untuk menjawab tujuan penelitian dalam mengukur tingkat motivasi inovasi karyawan yang diukur dari 16 indikator, analisis dilakukan dengan teknik deskriptif persentase capaian responden atau TCR (Sugiyono, 2011:426). Persentase capaian akan diperoleh setelah seluruh rekap data terentri dalam tabel, kemudian dihitung jumlah total skor untuk masing item pertanyaan dan selanjutnya meng-hitung persentase

capaian dengan cara skor total dibagi dengan skor nilai harapan. Skor nilai harapan dihitung dengan cara mengalikan total jumlah responden dengan skala tertinggi, yaitu 5.

Kategori persentase tingkat motivasi inovasi 35 responden, dapat disimpulkan berdasarkan tabel kelas interval berikut :

Tabel 1: Kriteria skor tingkat capaian responden

Persentase Skor	Kriteria
90 – 100	Sangat Tinggi
80 – 90	Tinggi
65 – 79	Cukup
55 – 64	Kurang
1 – 54	Rendah

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik responden

Gambaran hasil penelitian tentang karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Deskriptif karakteristik responden

Karakteristik	f	%	Mean	SD
Jenkel				
Laki-laki	25	71.4	55.40	6.77
Perempuan	10	28.6	56.40	3.30
Total	35	100.0		
Usia				
20-25	11	31.42	53.00	6.63
26-30	16	45.71	57.81	4.15
31-35	7	20.00	54.14	7.05
35-40	1	2.857	62.00	
Total	35	100.0		
Pendidikan				
SMA	22	62.9	55.27	6.89
D-3	3	8.6	59.67	5.77
S-1	10	28.6	55.40	3.13
Total	35	100.0		
Masa kerja				
1-2	12	34.3	54.92	6.34
3-4	12	34.3	55.42	4.92
5-6	7	20.0	59.57	3.69
7-8	3	8.6	51.33	10.9
9-10	1	2.9	54.00	
Total	35	100.0		
Bidang kerja				
Karyawan	25	71.4	56.64	5.85
Security	5	14.3	53.80	6.01
Cs	5	14.3	52.80	6.26
Total	35	100.0		

Sumber : Olahan data penelitian

Hasil di atas menggambarkan jumlah frekwensi masing-masing karakteristik reponden. Dilihat dari jenis kelamin tidak ada variasi yang jauh antara skor motivasi inovasi karyawan laki-laki maupun perempuan. Dilihat dari usia terdapat variasi skor namun juga tidak terlalu jauh berbeda. Dilihat dari tingkat pendidikan juga menunjukkan tidak berbeda jauh tingkat motivasi inovasi antara karyawan tamatan SMA, D3 dan S1. Dilihat dari masa kerja, karyawan dengan lama kerja 5-6 tahun memiliki tingkat motivasi inovasi yang lebih tinggi namun tidak jauh berbeda dari karyawan dengan masa kerja lainnya. Dilihat dari bidang pekerjaan, karyawan umum dan administrasi memiliki skor yang lebih tinggi, namun juga tidak jauh berbeda dari skor motivasi inovasi bidang *security* dan *cleaning services*.

b. Tingkat motivasi inovasi karyawan

Hasil penelitian tentang tingkat motivasi inovasi karyawan UPP yang diukur dari 16 indikator adalah sebagai berikut.

Tabel 3: Deskriptif tingkat capaian responden dari 16 indikator motivasi inovasi

Var.	Ind.	Rata-Rata	TCR	Ket.
Motivasi Inovasi	1	4.49	89.71%	Tinggi
	2	3.80	76.00%	Cukup
	3	3.66	73.14%	Cukup
	4	3.54	70.86%	Cukup
	5	2.37	47.43%	Rendah
	6	3.86	77.14%	Cukup
	7	2.66	53.14%	Rendah
	8	3.97	79.43%	Cukup
	9	3.17	63.43%	Kurang
	10	3.89	77.71%	Cukup
	11	3.23	64.57%	Kurang
	12	2.71	54.29%	Rendah
	13	4.14	82.86%	Tinggi
	14	3.11	62.29%	Kurang
	15	3.57	71.43%	Cukup
	16	3.51	70.29%	Cukup
Rata-Rata		3.48	69.61%	Cukup

Sumber : Olahan data penelitian

Dari 16 indikator motivasi inovasi yang diukur sebagai mana dijelaskan diatas, tingkat motivasi inovasi karyawan UPP umumnya dikategorikan cukup. Beberapa diantaranya ditemukan dalam kategori rendah yaitu pada indikator kemauan dalam mengaplikasi ide, dorongan berprestasi, berorientasi pada imbalan wajar. Beberapa diantaranya juga dalam kategori kurang, yaitu pada indikator memperhatikan kualitas, bertanggung jawab penuh dan optimis. Beberapa diantaranya juga ditemukan dalam kategori tinggi yaitu pada indikator keinginan untuk kreatif melihat permasalahan, berharap pada pengakuan dan penghormatan.

Pembahasan

Hasil penelitian tentang gambaran karakteristik responden dan rata-rata tingkat motivasi inovasi karyawan, menunjukkan bahwa tidak terdapat variasi perbedaan skor yang tinggi. Hal ini mempermudah institusi dalam mengelola karyawan, karena tidak terdapat variasi dalam karakteristik biografis. Perbedaan yang cukup tinggi dalam karakteristik biografis tentunya memerlukan pendekatan tersendiri bagi manajemen dalam mengelola karyawan. Akan tetapi terdapat sesuatu hal yang bertentangan pula dengan harapan institusi, seperti halnya karyawan dengan pendidikan S-1, idealnya institusi berharap mereka memiliki kreativitas dan motivasi inovasi yang jauh lebih tinggi dari karyawan dengan pendidikan dibawahnya, sehingga keberadaan mereka diharapkan memberi warna untuk mengubah mekanime kerja yang jauh lebih efisien. Karyawan dengan masa kerja yang tinggi juga diharapkan memiliki pengalaman teknis yang jauh lebih tinggi, sehingga berbagai kendala lapangan dapat diidentifikasi dan menemukan metode kerja baru yang jauh lebih efisien. Hal yang perlu diperhatikan manajemen terkait persoalan ini adalah pentingnya evaluasi

akan kompetensi apa yang dimiliki oleh para karyawan dari setiap jenis pendidikannya, dan juga perlunya evaluasi dan pengembangan terhadap praktek *learning organization* bagi karyawan dalam pekerjaan mereka, sehingga setiap hari dari aktivitas yang dilakukan ada pembelajaran dan penambahan pengetahuan bagi karyawan.

Dari 16 indikator motivasi inovasi yang diukur, tiga diantaranya ditemukan dalam kategori capaian rendah yaitu pada indikator kemauan dalam mengaplikasi ide, dorongan berprestasi, berorientasi pada imbalan wajar. Hal ini berarti bahwa kemauan karyawan dalam mengaplikasikan ide-ide mereka masih rendah, dorongan berprestasi mereka rendah, dan orientasi pada imbalan yang wajar juga rendah. Manajemen sangat penting mengevaluasi metode-metode dalam menetapkan kebijakan kerja organisasi. Metode topdown atau kebijakan dari atas kebawah, mungkin bisa diuji coba dengan metode dari bawah keatas. Evaluasi terhadap ukuran prestasi dan *performance appraisal* karyawan juga penting, karena metode saat ini belum menstimulus dorongan untuk berprestasi karyawan. Evaluasi kebijakan bonus atau insentif karyawan juga penting, karena orientasi imbalan yang wajar karyawan masih rendah. Kondisi keuangan institusi yang bukan *profit oriented* bisa lakukan dengan strategi transparansi anggaran dan komunikasi publik atas kondisi keuangan seadanya.

Tiga indikator lainnya juga ditemukan dalam kategori kurang, yaitu pada indikator keinginan karyawan dalam memperhatikan kualitas, bertanggung jawab penuh dan pribadi yang optimis. Hal penting yang harus jadi perhatian manajemen terkait persoalan ini adalah perlunya penetapan standar tertentu dalam penyelesaian pekerjaan karyawan juga perlu adanya pengembangan dan penetapan tentang karakter budaya kerja organisasi berikut

dengan training pengaplikasiannya, dan juga perlu adanya training-training motivasi untuk menggerakkan dimensi psikologis karyawan dalam memaknai pekerjaan dan pentingnya keberadaan mereka dalam institusi ini.

KESIMPULAN

Tingkat motivasi inovasi karyawan UPP umumnya dikategorikan cukup. Tiga indikator dalam kategori rendah, yaitu kemauan karyawan dalam mengaplikasi ide, dorongan berprestasi, berorientasi pada imbalan wajar. Tiga indikator lainnya dalam kategori kurang, yaitu keinginan karyawan dalam memperhatikan kualitas, bertanggung jawab penuh dan optimis. Beberapa indikator juga ada ditemukan dalam kategori tinggi yaitu pada keinginan karyawan untuk kreatif melihat permasalahan, berharap pada pengakuan dan penghormatan.

Dari hasil penelitian disarankan agar manajemen institusi mengevaluasi kompetensi yang dimiliki para karyawan, perlu adanya pengembangan terhadap praktek *learning organization* bagi karyawan dalam pekerjaan mereka, perlunya pengembangan kebijakan metode kerja dari bawah ke atas, perlunya evaluasi terhadap *performance appraisal* karyawan, perlu adanya pengembangan kebijakan insentif dan bonus karyawan, perlu adanya penetapan standar tertentu dalam penyelesaian pekerjaan karyawan, perlu adanya pengembangan dan penetapan tentang karakter budaya kerja organisasi berikut dengan training pengaplikasiannya, dan juga perlu adanya training-training motivasi kerja.

Penelitian ini juga memiliki kelemahan sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya. Beberapa kelemahan diantaranya adalah 1). Untuk penelitian pada objek yang sama diperlukan perluasan atas sampel penelitian atau jika perlu lebih baik seluruh populasi diteliti, 2). Indikator

motivasi inovasi yang diukur terbatas pada 16 indikator, diperlukan adanya kajian teoritis yang lebih luas untuk mengukur variabel, 3). Desain penelitian terfokus pada pendekatan kuantitatif, sehingga tidak diperolehnya eksplorasi data kualitatif sebagai penjabar data, 4). Tidak terungkapnya alasan penyebab rendah atau tingginya variabel penelitian, sehingga diperlukan kajian selanjutnya tentang faktor yang mempengaruhi motivasi inovasi.

REFERENSI

- Avin Fadila Helmi dan Hadi Sutarmanto, 2004. *Kewirausahaan dan Inovasi*. Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- Endang Supardi, 2004. *Kiat Mengembangkan Sikap Kreatif dan Inovatif*. Dirjen Pendidikan Dasar Dan Menengah Depdiknas.
- Jogiyanto, 2011. *Panduan Suvei Kuisisioner*. Yogyakarta, BPFE.
- Otto Iskandar, 2002. *Etos Kerja, Motivasi dan Sikap Inovatif terhadap Produktivitas Petani*. Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol.6, No.1. PPs UNJ.
- Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Robbins Stephen, 2006, *Organizational Behaviour*, Alih bahasa Benyamin Molan, Gramedia, Jakarta.
- Rahman Arrafiqur, dkk, 2013. Analisis Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian. *Jurnal Cano Ekonomos Vol. 2. No. 2 Juli 2013*.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. *Cara Mudah Penyusunan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung, Alfabeta.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Perubahan*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.