

KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGALAMAN KERJA, PENGARUHNYA TERHADAP KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN KINERJA DOSEN TETAP FISIP UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG

Oleh: Alifiulahtin Utaminingsih*)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja berdasarkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja dosen tetap FISIP UB Malang.

Jenis penelitian ini termasuk *eksplanatory research* yang menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode sensus. Responden berjumlah 86 orang. Instrumen pokok penelitian adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin, analisis data menggunakan SEM.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa: *Pertama*: Ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja (sebesar 54,8%). *Kedua*: Ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu, pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja. Kontribusi ketiga variabel ini dalam menjelaskan variasi kemampuan kerja adalah 42,4%. *Ketiga*: Ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, dengan motivasi kerja sebagai faktor dominan tingginya kinerja dosen.

Kata.kata kunci: Karakteristik individu, motivasi dan kinerja.

Abstract

This study aims to examine work ability, work motivation and performance based on individual characteristics, job characteristics and work experience of permanent lecturers at FISIP UB Malang.

This type of research includes explanatory research that use a quantitative descriptive approach with census methods. Respondents numbered 86 people. The main instrument of the study was a questionnaire using a five-point Likert scale, data analysis using SEM.

The results of this study found that: First: There is a significant influence between individual characteristics, job characteristics and work experience on work ability (amounting to 54.8%),. Second: There is a significant influence between individual characteristics, work experience and work ability to work motivation. The contribution of these three variables in explaining variations in work ability is 42.4%, with work ability as the dominant determinant of work motivation. Third: There is a significant effect between individual characteristics, work experience and work motivation on performance, with work motivation as the dominant factor in the high performance of lecturers.

Keywords: Individual characteristics, motivation and performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan *intangible asset* yang harus senantiasa digali potensinya dan terus dikembangkan, karena sebagai sumber daya utama (*ultimate resources*) dalam suatu organisasi, sehingga sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan

efektif. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Gibson *et al.* (2006) efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku anggota organisasi tersebut.

Gustiyah (2008) mengklasifikasikan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi, melalui perbedaan karakteristik individu,

*) Alifiulahtin Utaminingsih: adalah dosen FISIP UB Malang

perbedaan karakteristik pekerjaan dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Motivasi baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang ada di luar diri karyawan, sangat membantu dalam mengembangkan prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Faktor lain seperti kemampuan kerja juga sangat menentukan kinerja (Swasto, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus kualitas seseorang, semakin tinggi harapannya, tidak hanya berkenaan dengan uang tetapi juga iklim, emosi dan lingkungan kerja yang kondusif. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003) bahwa kemampuan mempunyai pengaruh langsung pada tingkat kinerja dan kepuasan seseorang.

Namun, meskipun karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, tetapi jika tidak didukung kemampuan kerja yang memadai, maka kinerjanya akan rendah (Gibson *et al.*, 2006).

Kemampuan kerja mencakup unsur: ketrampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan disini merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2003), yaitu kemampuan merupakan sifat (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa perilaku kerja karyawan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor itu

bisa berasal pada diri pribadi karyawan maupun dari faktor lingkungan. Hasil interaksi antara kedua variabel tersebut dalam organisasi tidak hanya berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerjanya, khususnya di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UB Malang sebagai salah satu lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas dan menjalankan misinya, sangat dituntut peranannya untuk memberikan sumbangan berupa sumberdaya yang berkualitas di bidang pendidikan bagi pembangunan nasional, agar sumberdaya yang berkualitas itu tersedia, maka harus dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja dan kinerja para dosen sebagai sumber daya utama.

Berdasarkan hal tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dosen tetap FISIP UB Malang; (2) Ada pengaruh signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen tetap FISIP UB Malang; dan (3) Ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu, pengalaman kerja, kemampuan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja dosen tetap FISIP UB Malang.

2. Kajian Pustaka

Motivasi merupakan hal yang penting bagi penyelenggaraan organisasi (Gustiyah, 2008). Motivasi kerja karyawan merupakan kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan

daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial, dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Sehingga motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, namun mengukur motivasi kerja karyawan tidaklah mudah, hal ini dikarenakan motivasi kerja tidak bisa diamati secara langsung tetapi hanya dapat dilihat dengan mengamati perilaku kerja karyawan, mengukur perubahan-perubahan dalam pelaksanaan kerjanya, atau memintanya untuk menjelaskan kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuannya. Asumsi ini diperkuat oleh pernyataan (Hakim, 2006), bahwa tingkat motivasi karyawan direfleksikan dalam sikap dan perilakunya. Ada tiga kebutuhan yang memotivasi perilaku seseorang, yaitu: kebutuhan berprestasi (*need for achievement atau n Ach*), kebutuhan akan afiliasi (*needs for affiliation atau n Aff*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power atau n Pow*).

Teori ini menggambarkan bahwa apabila kebutuhan seseorang dirasakan sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, maka kebutuhan tersebut mampu memotivasi dirinya untuk berperilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. Jadi seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan cenderung lebih cepat mencapai kinerja atau prestasi yang diinginkan, karena bersedia untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih baik, lebih efisien dan efektif dari pada orang lain, termasuk

kemampuan memecahkan masalah atau untuk mengelola tugas-tugas yang lebih kompleks. Oleh sebab itu dalam penelitian ini bentuk perilaku yang termotivasi dikaji dari segi daya usaha kerja dosen, daya inisiatif dosen dan keterlibatan atau keterikatan dosen dalam kerja tim.

Individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda pula. Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan dari sifat individu ini sering menyebabkan perilaku individu berbeda satu sama lain, walaupun mereka ditempatkan atau berada dalam satu lingkungan kerja yang sama.

Menurut Stoner karakteristik individu terdiri dari jenis kebutuhan, sikap terhadap diri dan pekerjaan, dan minat (Winarno, 2005).

Robbins (2003) juga mengidentifikasi empat variabel pada tingkat individu, yaitu: 1) biografis, terdiri dari usia, jenis kelamin, status kawin, banyaknya tanggungan, dan masa kerja; 2) kemampuan, baik kemampuan fisik maupun mental; 3) kepribadian; dan 4) pembelajaran.

Karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri, yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab, serta umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan.

Studi-studi tentang pentingnya perbedaan karakteristik pekerjaan telah menemukan secara konsisten bahwa determinan utama dari kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan itu sendiri (Wexley & Yukl dalam Subyantoro, 2009). Hal ini dapat dicapai apabila ada kesesuaian antara karakteristik manusia dengan pekerjaannya. Artinya orang akan termotivasi untuk berusaha dan berprestasi dalam pekerjaannya apabila ada kesesuaian antara sifat pekerjaan dengan sifat dari pengembalian pekerjaan itu.

Dari beberapa hasil studi tersebut dapat disimpulkan bahwa materi pekerjaan-pekerjaan itu berlainan, dan beberapa lebih menarik dan menantang dari pada yang lain. Oleh karena itu perlu diupayakan untuk menanggapi dengan mengembangkan teori karakteristik pekerjaan, yaitu dengan mengidentifikasi tugas dari pekerjaan, dan bagaimana karakteristik ini digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Sedangkan model karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2003) dapat dikaji dari lima elemen, yaitu: keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonom (*autonomy*) dan umpan balik (*feedback*).

Keberadaan kelima atribut pekerjaan tersebut akan sangat mempengaruhi tiga macam keadaan psikologis kritis individu yaitu; 1) tiga atribut pekerjaan yang pertama, yaitu keragaman ketrampilan, identitas tugas dan pentingnya tugas secara bersama-sama akan menciptakan kerja yang bermakna. Artinya jika ketiga atribut ini ada

dalam suatu pekerjaan, dapat diramalkan bahwa pemangku pekerjaan akan memandang pekerjaan itu sebagai suatu yang penting, berharga dan ada gunanya untuk dikerjakan; 2) jika pekerjaan itu memiliki otonomi, maka akan memberikan kepada pemangku pekerjaan itu suatu perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasil-hasilnya; dan 3) pekerjaan tersebut memberikan umpan balik, maka karyawan akan tahu seberapa efektif ia bekerja. Dari uraian tersebut, maka penelitian menjadi indikator dari karakteristik pekerjaan adalah: identitas tugas, keberartian tugas dan otonomi pekerjaan.

Pengalaman kerja mencakup: masa kerja (berapa lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi), dan jenis pekerjaan (pekerjaan atau jabatan yang pernah dimiliki). Adapun senioritas masa kerja merupakan lamanya waktu seorang karyawan telah berdinamika dengan perusahaan, divisi, departemen atau pekerjaan sebagai dosen. Masa kerja merupakan salah satu faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu. Misalnya wawasan maupun tanggapan seseorang yang telah bekerja lima belas tahun atau lebih, dalam memandang situasi kerja sungguh berbeda dengan pekerja yang baru bekerja setahun.

Dikaitkan dengan tingkat absensi dan kemangkiran, ternyata masa kerja atau senioritas berkorelasi negatif. Bukti lain menunjukkan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan secara positif (Robbins dan Coulter, 2005). Di sisi lain, masa kerja jika dikaitkan dengan pergantian karyawan ternyata hubungannya negatif, justru pergantian karyawan

jauh lebih banyak terdapat pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Dalam penelitian ini, pengalaman kerja diukur dari dua dimensi yaitu: banyak pekerjaan yang dijalani dan masa kerja.

Kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2003). Namun, meskipun karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, tetapi jika tidak didukung kemampuan kerja yang memadai, maka kinerjanya juga akan relatif rendah. Perbedaan dalam hal kemampuan ini akan berpengaruh pula terhadap perilaku kerja serta kinerja individu (Riniwati, 2011). Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja masing-masing. Perbedaan individual dapat dikaji berdasarkan konsep diri (*self esteem*), *self efficacy* dan *self monitoring* (Utaminingsih, 2014).

Kemampuan disini merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Coulter, 2005), yaitu: kemampuan merupakan sifat (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa kemampuan adalah perpaduan dari pengetahuan seseorang dan ketrampilannya dalam menerapkan pengetahuannya. Dengan kata lain kemampuan (*ability*) merupakan fungsi (*function*) dari pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*).

Kinerja adalah suatu tindakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur dari

berbagai dimensi (Swasto 2006), jadi yang dimaksud dengan *job performance* adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu, yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan kepada organisasi selama kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2005). Prinsip dasarnya manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang, dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Swasto, 2006). Berdasarkan pengertian di atas, maka kinerja dosen tetap diukur dengan dua dimensi, yaitu: kuantitas kerja dan kualitas kerja.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kemampuan kerja Dosen Tetap FISIP UB Malang.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kemampuan kerja Dosen Tetap FISIP UB Malang.
- H3: Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja Dosen Tetap FISIP UB Malang.
- H4: Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap motivasi kerja Dosen Tetap FISIP UB Malang.
- H5: Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja dengan mediasi kemampuan kerja Dosen Tetap FISIP UB Malang.

H6: Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja Dosen Tetap FISIP UB Malang.

H7: Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap motivasi kerja Dosen Tetap FISIP UB Malang.

H8: Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja Dosen Tetap FISIP UB Malang.

H9: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Dosen Tetap FISIP UB Malang.

3. Metodologi Penelitian

Kategori penelitian ini termasuk penelitian eksplanatoris (*explanatory research*), yaitu jenis penelitian yang berupaya menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan responden, yang terdiri dari 86 orang Dosen Tetap, dengan menggunakan analisis SEM (Solimun,2012).

4. Hasil dan Bahasan

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas laki-laki yaitu 54 responden (62,8%) dan perempuan sejumlah 32 responden (37,2%). Responden berdasarkan usia, sebagian besar berusia antara 24 sampai dengan 39 tahun (86,8%), usia antara 40 – 52 tahun, yaitu 10 responden (12%). Jadi sebagian besar responden

pada usia produktif dan semangat kerja yang besar untuk terus meningkatkan prestasi kerja.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai dosen. Sebanyak 30 responden bekerja kurang dari 5 tahun, masa kerja 6 sampai 10 tahun sejumlah 31 responden (37%), sedangkan masa kerja lebih dari 10-15 tahun sebanyak 20 orang (24%). Berdasarkan jumlah SKS di setiap semester adalah sebagai berikut: SKS pada semester ganjil (tahun ajaran 2014-2015):ada 1 orang yang mengajar 6-12 SKS (1.2%) , yang mengajar 13-19 SKS ada 39 orang (44.2), 20-26 SKS ada 20 orang (24%), 27-33 SKS ada 16 orang (18,6%) dan yang mengajar lebih dari 34 SKS atau lebih ada 10 orang dosen (12%). Sedangkan di semester genap (tahun ajaran 2014-2015) SKS adalah sebagai berikut: ada 1 orang yang mengajar 6-12 SKS (1.2%) , yang mengajar 13-19 SKS ada 39 orang (44.2), 20-26 SKS ada 20 orang (24%), 27-33 SKS ada 16 orang (18,6%) dan yang mengajar lebih dari 34 SKS atau lebih ada 10 orang dosen (12%). Jadi sebagian besar responden masih mengajar di semester ganjil maupun genap sebanyak 13-26 SKS sebesar 68.2%. Hal tersebut menyebabkan masih kurangnya alokasi waktu untuk melakukan aktifitas penelitian maupun pngabdian pada masyarakat.

Sebagiaian besar responden mempunyai tingkat pendidikan S2 yaitu sejumlah 72 orang (83,2%) sedangkan yang S3 masih 14 dosen (16,8%). Oleh sebab itu perlu terus ditingkatkan pengembangan SDM dengan cara diberikan kesempatan secara luas untuk menempuh studi lanjut sesuai dengan bidang keilmuannya guna meningkatkan kuantitas maupun kualitas dosen.

Hal ini membawa implikasi kepada harapan sebagian besar responden agar manajemen berupaya untuk senantiasa meningkatkan pendidikan maupun mengadakan berbagai pelatihan guna meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar serta keilmuan yang dimiliki.

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan ada 72 orang dosen yang telah menikah dan 14 orang yang belum menikah. Jumlah dosen yang telah berkeluarga akan membawa implikasi agar manajemen terjadi upaya untuk terus meningkatkan kesejahteraan suami atau istri serta anak, agar motivasi kerja terus meningkat sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jabatan struktural, adalah: 1 orang (1.2%) sebagai PD I, Kajor dan Kaprodi dan Ketua GJM. Sebagai Sekretaris Prodi ada 2 orang (2.4%), sebagai Ketua UJM ada 2 orang dan anggota UJM ada 3 orang (3,6%), sebagai Kalab ada 5 orang (6%) dan yang non struktural ada 71 orang (82,6%). Sedangkan karakteristik responden berdasarkan jabatan fungsional, ada 66 dosen yang masih sebagai tenaga pengajar, dan ada 16 orang asisten ahli serta 3 orang Lektor dan Lektor kepala hanya 1 orang. Sehingga banyak yang menginginkan untuk segera mempunyai jabatan fungsional agar kesejahteraannya semakin meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang ada dalam penelitian ini berjumlah sembilan. Hasil uji pada kesembilan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (yang dibentuk oleh dimensi kepribadian dan dimensi sikap) terhadap kemampuan kerja (yang dibentuk oleh dimensi daya usaha dan inisiatif dan dimensi keterlibatan kerja karyawan). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,173 dari karakteristik individu terhadap kemampuan kerja adalah signifikan ($CR > 2$). Dengan demikian dosen yang berkarakter baik, akan memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi, jadi semakin baik karakteristik individu akan meningkatkan kemampuan kerja sehingga hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karakteristi seseorang akan mampu untuk mempengaruhi kemampuan kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Winarno (2005) yang menunjukkan bahwa karakteristi seseorang akan mampu untuk mempengaruhi kemampuan kerjanya

H2: Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan (yang dibentuk oleh dimensi identitas tugas, dimensi signifikansi tugas dan dimensi otonomi pekerjaan) terhadap kemampuan kerja (yang dibentuk oleh dimensi daya usaha dan inisiatif serta dimensi keterlibatan kerja karyawan).

Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien jalur 0,648 dari karakteristik pekerjaan terhadap kemampuan kerja adalah signifikan ($CR > 2$). Dosen yang dapat memahami secara baik karakterteristik pekerjaan sebagai dosen,

akan mampu mendorong dirinya agar dapat memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi, jadi semakin mengenal karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kemampuan kerja dosen, sehingga hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**.

H3: Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (yang dibentuk oleh dimensi banyak dan masa kerja) terhadap kemampuan kerja (yang dibentuk oleh dimensi kemampuan pengetahuan dan dimensi kemampuan keterampilan). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,036 dari pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja adalah tidak signifikan ($CR < 2$). Dosen dengan pengalaman kerja yang lebih lama tidak selalu memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi, jadi semakin besar pengalaman kerja tidak selalu akan meningkatkan kemampuan kerja dosen, sehingga hipotesis H3 dalam penelitian ini **tidak diterima**. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Winarno (2006).

H4: Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (yang dibentuk oleh dimensi kepribadian dan dimensi sikap) terhadap motivasi kerja karyawan (yang dibentuk oleh dimensi daya usaha, inisiatif kerja dan keterlibatan kerja). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,182 dari karakteristik individu terhadap motivasi kerja adalah signifikan ($CR > 2$). Dosen yang berkarakter baik akan membantu meningkatkan motivasi kerja, jadi semakin

baik karakteristik individu dari dosen akan meningkatkan motivasi kerja, sehingga hipotesis H4 dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh dan Winarno (2006).

H5: Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (yang dibentuk oleh banyaknya pekerjaan dan lama bekerja) terhadap motivasi kerja karyawan (yang dibentuk oleh dimensi daya usaha dan inisiatif dan dimensi keterlibatan kerja). Koefisien jalur 0,341 dari pengalaman kerja terhadap motivasi kerja adalah signifikan ($CR > 2$). Pengalaman kerja yang lama sebelum bekerja sebagai dosen di FISIP UB akan mendorong tingginya motivasi kerja, jadi semakin banyak pengalaman kerja dan lama bekerja akan meningkatkan motivasi kerja dalam berusaha bekerja dan berinisiatif dengan lebih baik, serta senantiasa berusaha untuk selalu meningkatkan keterlibatan dalam tim dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.

H6: Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja (yang dibentuk oleh dimensi kemampuan pengetahuan dan dimensi kemampuan keterampilan) terhadap motivasi kerja (yang dibentuk oleh dimensi daya usaha dan inisiatif dan dimensi keterlibatan kerja). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,385 dari kemampuan kerja terhadap motivasi kerja adalah signifikan ($CR > 2$). Pengalaman kerja tinggi yang dimiliki dosen di FISIP UB akan

meningkatkan kemampuan kerjanya, jadi semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki akan meningkatkan kemampuan kerja, sehingga hipotesis H6 dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Hakim (2006)

H7: Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (yang dibentuk oleh kepribadian dan sikap kerja) terhadap kinerja (yang dibentuk oleh kuantitas dan kualitas kerja). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,125 dari karakteristik individu terhadap kinerja adalah tidak signifikan ($CR < 2$). Dosen yang berkarakter baik tidak selalu dapat berpengaruh langsung meningkatkan kinerja, sehingga hipotesis H7 dalam penelitian ini **tidak diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu tidak akan berpengaruh langsung dalam meningkatkan kinerja, tetapi didukung oleh pengalaman kerja serta kemampuan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu tidak akan berpengaruh langsung dalam meningkatkan kinerja, tetapi didukung oleh pengalaman kerja serta kemampuan kerja. Sehingga penelitian ini menolak hasil penelitian Winarno (2005).

H8: Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (yang dibentuk oleh dimensi banyaknya pekerjaan dan lamanya bekerja) terhadap kinerja (yang dibentuk oleh kuantitas dan kualitas pekerjaan). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,167 dari pengalaman kerja terhadap kinerja

adalah signifikan ($CR > 2$). Pengalaman kerja yang banyak sebelum bekerja sebagai dosen tetap di FISIP UB akan mendorong tingginya kinerja, jadi semakin banyak pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja, sehingga hipotesis H8 dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung Winarno (2005).

H9: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (yang dibentuk oleh dimensi daya usaha dan inisiatif dan dimensi keterlibatan kerja) terhadap kinerja (yang dibentuk oleh dimensi kuantitas kerja dan dimensi kualitas kerja). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur 0,477 dari motivasi kerja terhadap kinerja adalah signifikan ($CR > 2$). Motivasi kerja tinggi yang dimiliki dosen di FISIP UB akan meningkatkan kinerja, jadi semakin besar motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dosen, sehingga hipotesis H9 dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Hakim (2006)

5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Pertama, pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja. Koefisien jalur terbesar berasal dari karakteristik pekerjaan, sehingga kemampuan kerja dosen semakin meningkat jika karakteristik pekerjaan sebagai dosen tetap dapat dikelola secara baik.

Kedua, pengaruh karakteristik individu, pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap

motivasi kerja. Kontribusi ketiga variabel ini menjelaskan variasi kemampuan kerja adalah 42,4%. Koefisien jalur terbesar terhadap motivasi kerja berasal dari kemampuan kerja. Oleh sebab itu, kemampuan kerja yang tinggi adalah faktor penentu tingginya motivasi kerja dosen tetap non PNS UB Malang.

Ketiga, pengaruh karakteristik individu, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Kontribusi ketiga variabel ini dalam menjelaskan variasi kinerja adalah 39,7%. Koefisien jalur terbesar terhadap kinerja berasal dari motivasi kerja, jadi motivasi kerja tinggi adalah faktor penentu tingginya kinerja dosen tetap non PNS FISIP UB Malang.

Dosen tetap non PNS mempunyai kemampuan yang baik dalam menjalankan profesi dosen seperti memahami hak dan kewajiban, dapat optimal menggunakan wewenang sebagai dosen tetap, merasakan manfaat sebagai dosen, dapat mengatur waktu kerja dan membuat materi kuliah yang berkualitas. Dosen tetap dengan karakteristik kerja yang baik berpengaruh langsung pada peningkatan kemampuan, serta berpengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja. Sehingga hasil uji hipotesis menemukan bahwa semua hipotesis penelitian diterima dan terbukti signifikan.

5.2.Saran

Karakteristik usia dosen sebagian besar masih relatif muda sehingga butuh fasilitas *childcare* supaya tidak dibebani dengan pikiran terhadap anak sehingga mampu lebih fokus untuk bekerja dengan baik dan profesional. Pengalaman kerja yang lama juga dapat meningkatkan

kemampuan kerja, tetapi juga harus diikuti dengan peningkatan kemampuan dosen secara optimal, yaitu dengan pendidikan (dengan fasilitas beasiswa) maupun pelatihan yang terkait dengan metode pembelajaran sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Misal: pelatihan *public speaking*, pelatihan bahasa Inggris (TOEIC), *english speaking*, *workshop* rutin terkait penulisan karya ilmiah, penulisan jurnal internasional, metodologi penelitian maupun *academic writing*.

Faktor lain yang harus diperbaiki terkait dengan peningkatan kinerja adalah peningkatan kemampuan dan motivasi kerja sebagai mediasi dari pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja guna peningkatan kinerja. Peningkatan kesejahteraan melalui *reward and punishment* dalam implementasi kenaikan pangkat, serta pembayaran remunerasi secara tepat waktu, juga kemudahan pengurusan jabatan fungsional, serta segera mendapatkan sertifikasi bagi dosen tetap non PNS yang telah mempunyai jabatan fungsional minimal asisten ahli.

6.Daftar Rujukan

- Gibson, James,L., Ivancevich, John M., Donnely Jr., James H., 2006, *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi 5, Jilid 1, Erlangga, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Gustiyah, 2009, Faktor-Faktor yan Mempengaruhi Motivasi, *Skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Hakim, Abdul, 2006, Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada inas Perhubungan dan Telekomunikasi

- Provinsi Jawa Tengah, *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia (JRBI)*, Volume 2, No.2, Juli, hal. 165-180
- Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Riniwati, Harsuko, 2011, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, UB Press, Malang
- Robbins, Stephen, P.,2003, *Organizational Behavior*, 10th Edition, Prentice Hall Internal Inc., Person Education,Inc., Upper Saddle River, New Jersey, 67458
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary, 2005, *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa T. Hermaya dan Harry Slamet, Jilid I, Index Kelompok Gramedia, Jakarta
- Subyantoro, A., 2009, Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 1, No 11, Bulan Maret
- Solimun, 2012, *Penguatan Confirmatory Research: Pemodelan Persamaan Struktural: Generalized Structured Component Analysis (GSCA)*, Disampaikan pada DIKLAT Aplikasi Statistika Universitas Brawijaya, Tanggal 14 dan 15 Juli 2012, Program Studi Statistika, Jurusan MatematikaFMIPA, Universitas Brawijaya, Malang
- Swasta, Bambang, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UB Press, Malang
- Utaminingsih, Alifiulahtin, 2014, *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik dan Empirik tentang Budaya Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*, UB Press, Malang
- Winarno, 2005, Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi terhadap Dosen Universitas Swasta di Kopertis Wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta), *Jurnal Buletin Ekonomi*, Vol 3, No 3, UPN Veteran, Yogyakarta