

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
TENAGA EDUKATIF DI FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS JEMBER



TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Jember

Asal	Madrasah	Kelas
	Pendidikan	658.312 5
Terima Tanggal:	23 OCT 2002	OKA
No. Indek:	SFS	P

Oleh :

IDA BAGUS OKA ANA

NIM :99-0820101119

UNIVERSITAS JEMBER PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2001

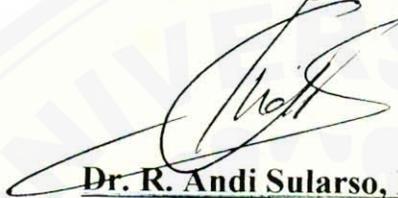
Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI

Tanggal Oktober 2001

Oleh

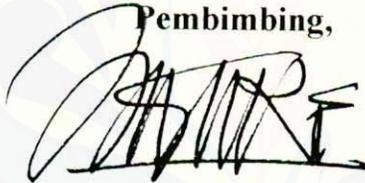
Pembimbing Utama,



Dr. R. Andi Sularso, MSM.

NIP. 131 624 475

Pembimbing,



Imam Suroso, SE., M.Si.

NIP. 131 759 838

Mengetahui

Universitas Jember Program Pascasarjana

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program Studi




Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.

NIP. 130 350 765

JUDUL TESIS

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA EDUKATIF DI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : IDA BAGUS OKA ANA
NIM : 990820101119
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

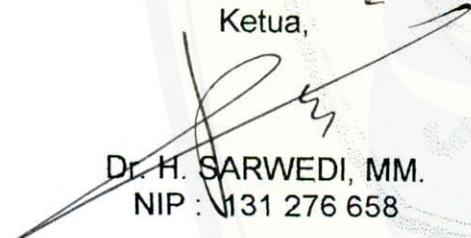
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

29 OKTOBER 2001

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

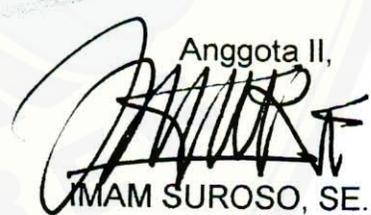
Ketua,


Dr. H. SARWEDI, MM.
NIP : 131 276 658

Anggota I,

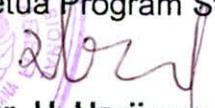

DEWI PRIHATINI, SE., MM
NIP : 132 056 181

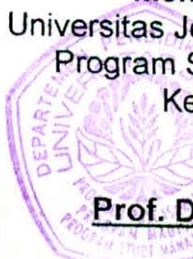
Anggota II,


IMAM SUROSO, SE., MSI
NIP : 131 759 838



Mengetahui/menyetujui
Universitas Jember Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program Studi


Prof. Dr. H. Harijono, SU. Ec.
NIP : 130 350 765



UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatNya akhirnya penelitian dan penulisan tesis “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA EDUKATIF DI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS JEMBER” dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penyelesaian penelitian dan penulisan tesis ini, banyak dibantu oleh berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beliau di bawah ini.

Pembimbing tesis, kepada beliau Dr. Andi Sularso, MSM. dan Imam Suroso, SE., MSi., yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Rektor Universitas Jember, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister.

Seluruh staff pengajar pada program S-2 Magister Manajemen Universitas Jember, yang ikhlas menuangkan segala ilmu pengetahuan yang mereka miliki kepada penulis sebagai bekal peningkatan pengetahuan kelak.

Rekan-rekan dosen Fakultas Hukum yang telah bersedia menjadi sampel penelitian ini. Dan rekan-rekan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah membantu memberikan arahan pemahaman interpretasi hasil perhitungan statistika dan ekonometrika.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga tesis ini dapat berguna serta bermanfaat bagi mereka yang berkepentingan.

Jember, Oktober 2001
Penulis

RINGKASAN

Fokus permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Metode pengambilan lokasi penelitian menggunakan teknik *purpose*, yaitu Fakultas Hukum Universitas Jember. Jenis data yang digunakan data *premar* 50 responden sebagai sampel penelitian dari 75 populasi. Metode pengumpulan data menggunakan metode angkat/kuesioner yang diuji *validitas* dan *realibilitasnya*. Metode analisis data menggunakan *Korelasi Parsial* dan *Regresi Linier Berganda*

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember sebagai berikut: (a) pengaruh faktor karakteristik individu *significance* positif dan sangat kuat (102,18 %). Sedangkan hubungan antara faktor karakteristik individu dengan kinerja positif dan cukup kuat (40,89 %); (b) pengaruh faktor karakteristik situasi kerja *significance* positif dan kuat (70,46 %). Sedangkan hubungan antara faktor karakteristik individu dengan kinerja positif dan cukup kuat (37,46 %); (c) pengaruh faktor karakteristik pekerjaan *non significance* terhadap kinerja positif dan cukup kuat (32,28 %). Sedangkan hubungan antara faktor karakteristik individu dengan kinerja positif dan lemah (24,36 %); (d) pengaruh faktor umur *non significance* negatif dan lemah (-29,11 %). Sedangkan hubungan antara faktor umur dengan kinerja negatif dan cukup kuat (-39,03 %); (e) pengaruh *e* faktor lama kerja positif dan lemah (28,08 %). Sedangkan hubungan antara faktor lama kerja dengan kinerja positif dan cukup kuat (45,99 %); dan (f) pengaruh secara keseluruhan faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja, lama kerja dan umur *significance*. Sumbangan variasi pengaruh variabel bebas tersebut terhadap kinerja sebesar 79,16 %.

sedangkan sisanya sebesar 20,84 % dipengaruhi oleh faktor diluar variabel penelitian ini.

Saran yang diajukan, melihat kenyataan bahwa karakteristik individu merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja, maka dapat direkomendasikan agar Fakultas Hukum Universitas Jember dalam proses peningkatan kualitas tenaga edukatif memperhatikan peningkatan kemampuan individu. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan: (1) meningkatkan program pendidikan jenjang S-2 dan S-3 dan Sort Course atau program lain yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kerja seperti lokakarya dan work shop; (2) dalam rekrutmen tenaga edukatif baru harus lebih memperhatikan kualitasnya (minimal lulusan S-2).

Kebijakan personalianya dipandang perlu memperhatikan minat dan sikap tenaga edukatif terhadap pekerjaannya, karena untuk mencapai kinerja yang baik sangatlah diperlukan adanya minat kerja, sikap, dan pemenuhan kebutuhan yang bai pula.

Tingkat otonomi pekerjaan selayaknyalah diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena pada prinsipnya manusia ingin eksistensi dan kapasitas dirinya dihargai.

SUMMARY

This research aimed to recognise partially and simultaneously the influence of individual, job and work situation characteristics on the work ethics of the Law Faculty teaching staff of Jember University in realising the duties of education, research and social service.

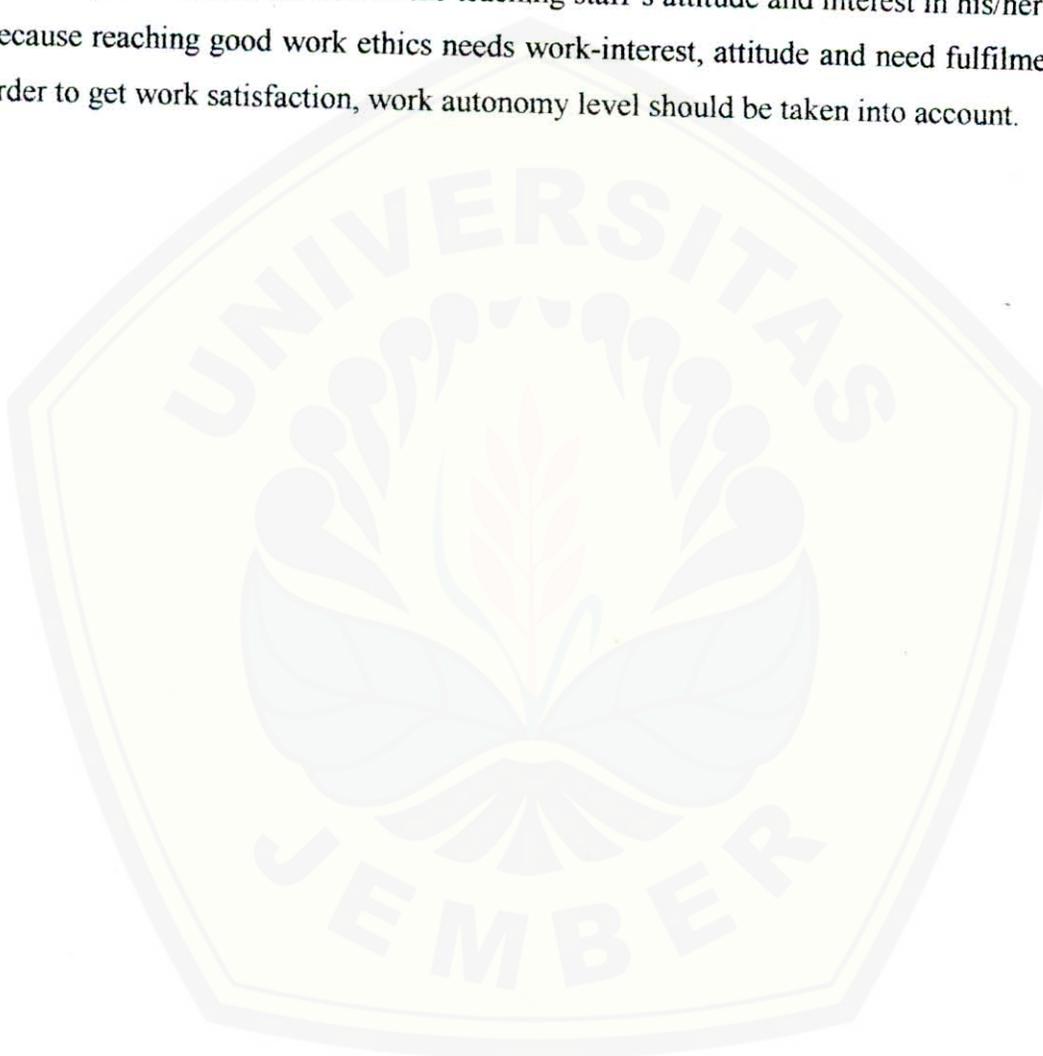
With *purposive* technique it was carried out in the Faculty of Law of Jember University. The primary data constituted 50 respondents as the research samples taken from 75 population. They were collected with the questionnaire which its validity and reliability had been tested. They were then analysed with *Partial Correlation* and *Double Linear Regression*.

The research result indicated that the influence of independent variables on the work ethics of the teaching staff of the Faculty of Law of Jember University was as the following. (a) The influence of individual characteristic factor was positive *significant* and very strong (102,18%). The relationship between this factor and work ethics was positive and strong enough (40,89%). (b) The influence of work situation characteristic factor was positive *significant* and strong (70,46%). The relationship between this factor and work ethics was positive and strong enough (37,46%). (c) The influence of *non-significant* job characteristic factor on work ethics was positive and strong enough (32,28%). The relationship between this factor and work ethics was positive and weak (24,36%). (d) The influence of *non-significant* age factor was negative and weak (-29,11%). The relationship between this factor and work ethics was negative and very strong (-39,03%); (e) the influence of work length factor was positive and weak (28,08%). The relationship between this factor and work length was positive and strong enough (45,99%). (f) The influence of all factors was *significant*.

The variation contribution of the influence of independent variables on the work ethics was 79,16%. The rest was 20,84% influenced by the factor outside the variables of this research.

Based on the fact that individual characteristics influenced the most the work ethics, it is suggested that in the process of the teaching staff quality improvement the

Faculty of Law of Jember university should take into account of the improvement of individual ability. This can be realised through: (1) improving the educational qualification of the teaching staff such as S-2, S-3 and Short Course training program other program related to the improvement of work ability like workshop; (2) taking into account of the quality (S-2 graduate) in the recruitment of new teaching staff. It is also necessary to take into account of the teaching staff's attitude and interest in his/her work because reaching good work ethics needs work-interest, attitude and need fulfilment. In order to get work satisfaction, work autonomy level should be taken into account.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu	11
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	14
3.1 Kerangka Konseptual	14
3.2 Hipotesis	16
BAB IV METODE PENELITIAN	18
4.1 Obyek Penelitian	18
4.2 Populasi dan Sampel	18

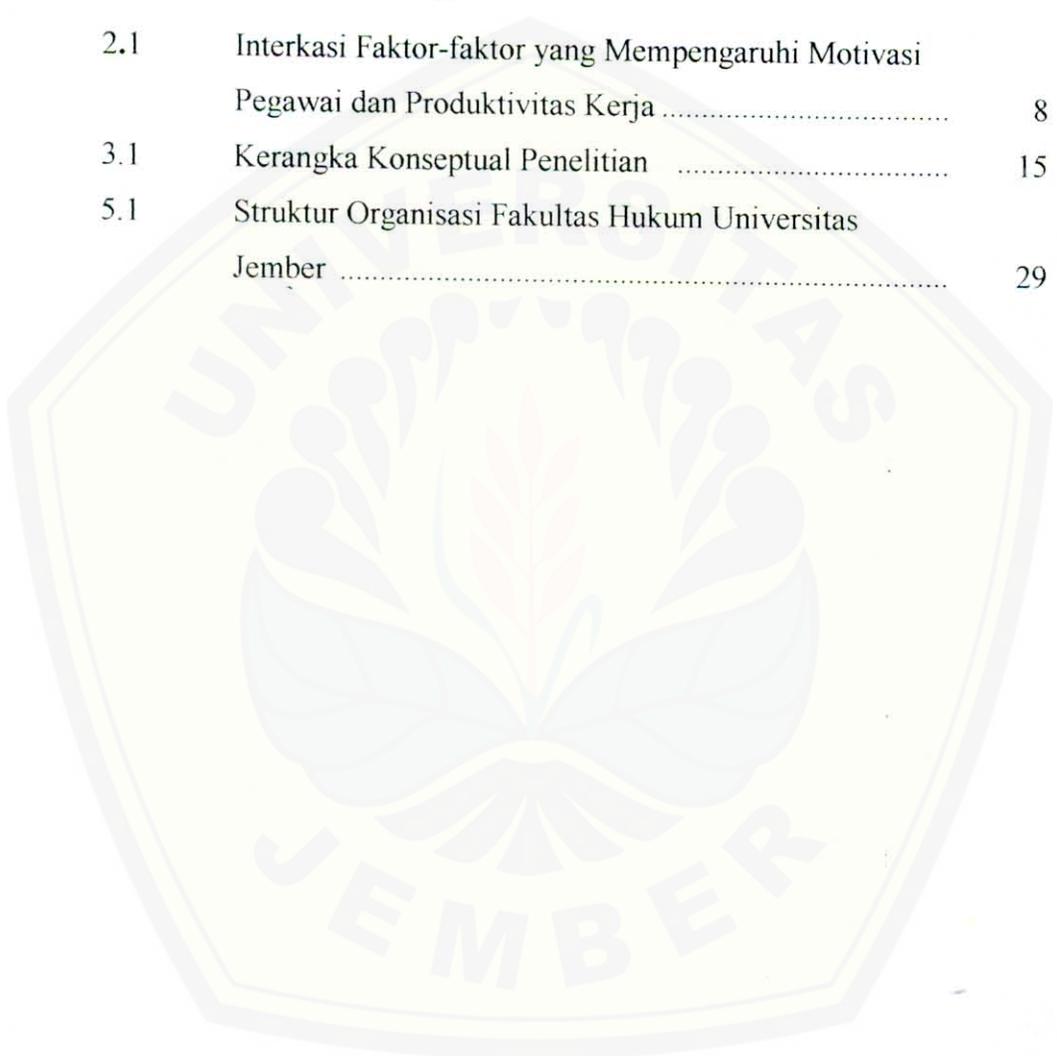
4.3 Variabel dan Definisi Operasional.....	19
4.4 Metode Pengumpulan Data	20
4.5 Alat Analisis Data	21
BAB V HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN	26
5.1 Hasil Penelitian	26
5.2 Analisis Hasil Penelitian	39
5.3 Pembahasan Hasil Penelitian	48
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	52
6.1 Simpulan	52
6.2 Saran-saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN-LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
5.1	Usia Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember	36
5.2	Golongan Kepangkatan Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember	36
5.3	Masa Kerja Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember	37
5.4	Tingkat Pendidikan Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember	38
5.5	Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember Berdasarkan Jenis Kelamin	38
5.6	Rangkuman Analaisis Kesahiham Butir Kuesioner Faktor Karakteristik Individu pada taraf Significance 0,05	39
5.7	Rangkuman Analaisis Kesahiham Butir Kuesioner Faktor Karakteristik Pekerjaan pada taraf Significance 0,05	40
5.8	Rangkuman Analaisis Kesahiham Butir Kuesioner Faktor Karakteristik Situasi Kerja taraf Significance 0,05	41
5.9	Rangkuman Analaisis Kesahiham Butir Kuesioner Faktor Kinerja pada taraf Significance 0,05	42
5.10	Rangkuman Hasil Perhitungan Analaisis Korelasi dan Regresi Variabel Bebas dan Variabel Terikat Tenaga Edukatif Fakultas Ekonomi Universitas Jember	43

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
2.1	Interkasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai dan Produktivitas Kerja	8
3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	15
5.1	Struktur Organisasi Fakultas Hukum Universitas Jember	29



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran
1	Hasil perhitungan Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi Kerja, Umur dan Lama Kerja Terhadap Kinerja
2	Hasil perhitungan Analisis Validitas dan Reliability Butir Kusioner Kinerja
3	Hasil perhitungan Analisis Validitas dan Reliability Butir Kusioner Karakteristik Individu
4	Hasil perhitungan Analisis Validitas dan Reliability Butir Kusioner Karakteristik Pekerjaan
5	Hasil perhitungan Analisis Validitas dan Reliability Butir Kusioner Karakteristik Situasi Kerja
6	Data Primer Hasil Survey Faktor Kinerja, Faktor Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi Kerja, Umur dan Lama Kerja Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Unej
7	Pertanyaan Mengenai Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat disegala bidang kegiatan. Globalisasi era 90-an yang melanda dunia telah mempengaruhi perkembangan berbagai sektor kegiatan di Indonesia. Globalisasi yang muncul merupakan *global competition*, *global business*, *global company* dan *global organization*. Persaingan didunia kerja yang sangat ketat menghadapkan organisasi pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Perubahan-perubahan yang terjadi sangat cepat didalam dunia kerja saat ini menuntut kemampuan adopsi dan adaptasi pada ketrampilan-ketrampilan baru dan kapabilitas semua SDM disetiap tingkatan. Perubahan yang akan datang menghendaki adanya strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk perbaikan kinerja yang ada saat ini, dan juga dalam mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Keterlibatan kepegawaian dalam meningkatkan SDM berkualitas secara proaktif dimulai dari perencanaan karier para anggota organisasi, karena bagian ini yang paling memahami manfaat yang dapat diperoleh organisasi secara keseluruhan apabila semakin banyak karyawan yang terlibat secara aktif dalam pengembangan karier masing-masing. Betapapun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja yang disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis.

Terdapat empat kelompok orang dalam suatu organisasi yang berkepentingan dan terlibat dalam perencanaan karier para pegawai, yaitu: (1) para spesialis yang mengelola SDM; (2) para manajer; (3) penyelia; dan (4) para pegawai yang bersangkutan. Peran dasar kegiatan para spesialis yang mengelola SDM

(personalia) dalam organisasi untuk dapat memastikan bahwa minat jangka panjang karyawan didorong perkembangan dan keinginan merealisasikan potensinya secara penuh.

Terdapat tiga faktor karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi karyawan. Ketiga faktor karakteristik tersebut adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja (Stoner dan Freeman, 1989:431).

Karakteristik individu terdiri atas minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan mencakup sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, jumlah tanggung jawab dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik situasi kerja merupakan kondisi kerja dimana orang tersebut bekerja. Suatu motivasi tertentu dari karyawan yang dipengaruhi oleh ketiga karakteristik tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja tertentu pula dari karyawan tersebut (Stoner, 1992:80).

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan karakteristik individu meliputi: (a) minat individu tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember untuk melakukan pekerjaan/tugas pengajaran, menekuni pekerjaan dan minat mengembangkan diri melalui pekerjaan yang mereka tekuni; (b) sikap terhadap diri sendiri dalam arti cara pandang tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember terhadap kebijakan lembaga/organisasi didalam melaksanakan tugas pelayanan pengajaran misalnya : kebijakan pembuatan SAP (Satuan Ajar Perkuliahan) tepat, tepat dan mudah dipahami para mahasiswa tanpa mengabaikan kualitas pendidikan, juga menyangkut sikap terhadap aspek-aspek situasi pekerjaan misalnya : sikap individu terhadap rekan kerja yang mempunyai kesulitan, sikap terhadap pimpinan apabila individu tersebut diberi tugas lain diluar tanggung jawabnya; (c) adanya pemenuhan kebutuhan sehari-hari, pandangan tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember terhadap sistem gaji yang ada didalam melaksanakan tugas pelayanan pengajaran

Karakteristik pekerjaan meliputi: (a) sifat tugas pelayanan pengajaran oleh tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember menyangkut: tingkat kepuasan (terhadap hasil pekerjaan), pembagian tugas, pola kerjasama dengan pimpinan; (b) tingkat otonomi menyangkut masalah tingkat pengawasan dari atasan; (c) jumlah umpan balik prestasi langsung yaitu teguran dari atasan, pujian dari atasan terhadap prestasi yang dicapai, keinginan tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pelayanan pengajaran untuk bekerja lebih baik setelah diberikan penghargaan.

Karakteristik situasi kerja atau dikenal pula karakteristik lingkungan organisasi meliputi: (a) peraturan yang dibuat oleh pihak Departemen Pendidikan Nasional, Universitas maupun Fakultas yang mendukung meningkatkan kinerja sifat tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember; (b) kebijakan personal (tenaga edukatif) dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. tingkat; dan (c) jumlah umpan balik prestasi langsung yaitu sistem penghargaan atau pemeberian hadiah terhadap tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember yang melaksanakan tugas dengan baik pelayanan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Penelitian ini menekankan pada pengaruh faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. apakah ada pengaruh yang signifikan faktor karakteristik individu terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat ?

- b. apakah ada pengaruh yang signifikan faktor karakteristik pekerjaan terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat?
- c. apakah ada pengaruh yang signifikan faktor karakteristik situasi kerja terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat?
- d. apakah ada pengaruh yang signifikan faktor karakteristik individu, pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja secara keseluruhan terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat ?

1.3 Batasan Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang cukup banyak, seperti variabel individual, organisasional dan variabel psikologis (Gibson et.al. 1992:52). Stoner dan Freeman (1989:426) juga mengemukakan bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: motivasi, kemampuan dan persepsi peran.

Dengan melihat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja individu, maka dalam penelitian ini hanya difokuskan pada faktor-faktor motivasi yang terdiri variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja yang berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai, maka digunakan pembatasan masalah sebagai berikut :

- a. motivasi adalah suatu proses dimana perilaku tenaga edukatif dapat digerakkan dan diarahkan yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, yang meliputi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja atau lingkungan organisasi;

- b. kinerja adalah suatu hasil kerja yang memuaskan sesuai dengan tujuan organisasi pelayanan prima dalam melaksanakan tugas pelayanan pengajaran;
- c. tenaga edukatif adalah tenaga kerja fungsional khusus melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, yang berkarya dalam organisasi Fakultas Hukum Universitas Jember.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. pengaruh signifikan faktor karakteristik individu terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat ?
- b. pengaruh faktor karakteristik pekerjaan terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat?
- c. pengaruh faktor karakteristik situasi kerja terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat?
- d. pengaruh faktor karakteristik individu, pekerjaan dan karakteristik situasi kerja secara keseluruhan terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat ?

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kantor Fakultas Hukum dan Fakultas Lainnya dilingkungan Universitas Jember, dalam menentukan kebijaksanaan kinerja, khususnya pentingnya motivasi meningkatkan kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja sering dipakai untuk menyebut motivasi dalam lingkungan kerja. Kepustakaan manajemen sering dipakai untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Batasan motivasi menurut Wexley dan Yulk (1988: 98) dapat diartikan sebagai proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan sebagai keadaan menjadi motif. Pengertian motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 1991:45 dan Handoko, 1990: 256). Batasan ini menyebabkan motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Pengertian diatas dapat menerangkan mengapa seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan pada suatu lembaga. Kesiediaan ini tentu karena adanya dorongan, motif atau perangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih kongkret lagi, bahwa dorongan atau motif itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja.

Banyak pandangan berbeda dari para ahli mengenai motivasi. Menurut Stoner dan Freeman, bahwa akan sangat berguna bagi para manajer untuk memahami perilaku para karyawannya dalam organisasi, bila mereka mau memandang motivasi para karyawannya tersebut dalam suatu sistem (1989: 431). Hal ini berarti seluruh rangkaian atau sistem kekuatan yang beroperasi pada para karyawan harus dipertimbangkan sebelum motivasi dan perilaku karyawan dapat dipahami secara memadai.

Pandangan sistem mengenai motivasi dalam organisasi bahwa motivasi kerja seorang karyawan sebagai suatu sistem terdiri dari elemen-elemen yang berhuibungan

dan bergantung satu dengan yang lain, tetapi bila berbagai elemen tersebut berinteraksi maka akan membentuk suatu kesatuan yang menyeluruh (Handoko, 1991:55). Pandangan sistem mengenai motivasi ini memberi manajer suatu cara dalam memandang motivasi para karyawannya sebagai suatu keseluruhan dan sebagai bagian dari pengarah dan pengembangan organisasi.

Kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan ketrampilan yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi. Sebagai manajer mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi manajer tidak akan dapat mempengaruhi bawahan apabila tidak memahami apa yang menjadi kebutuhannya. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada diluar diri pekerja, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal. Dengan memahami peranan penting motivasi, manajer akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

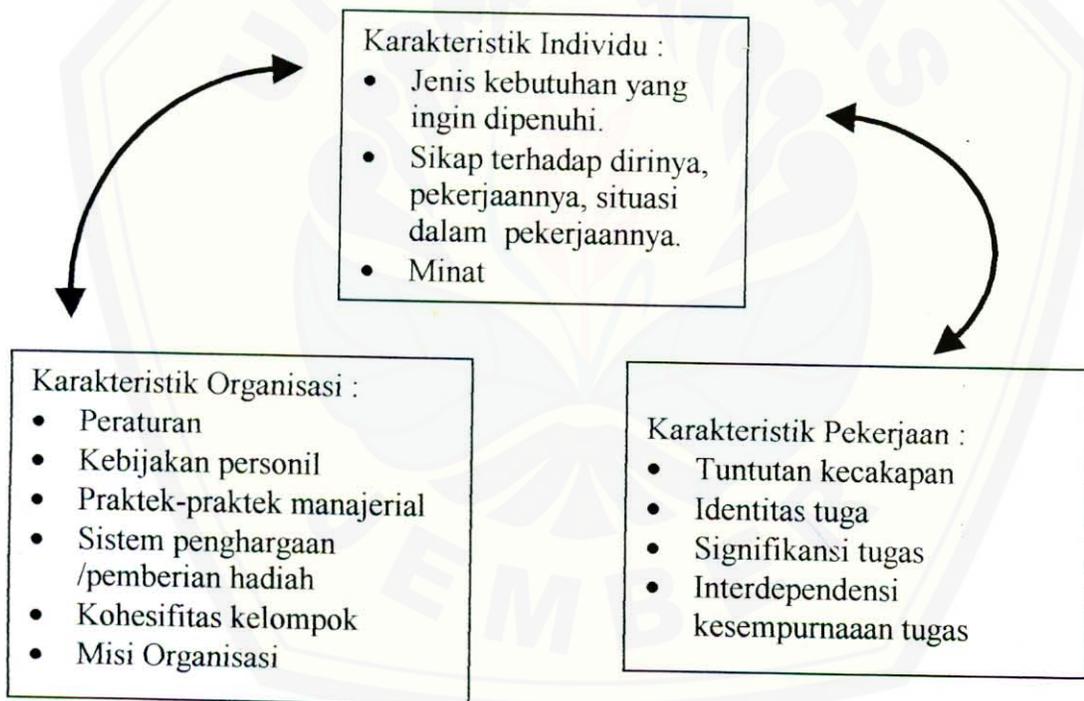
Menurut Heliriegel dan Slocum yang dikutip Sujak (1990; 249), mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi, meliputi perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi.

Karakteristik individu yang berbeda-beda, meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa kedalam dunia kerja sehingga motivasi setiap individu bervariasi. Apabila manajer tidak dapat memahami perbedaan itu, maka tidak akan dapat memotivasi bawahannya secara efektif. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya, akan rajin bekerja keras dengan risiko pekerjaan tinggi, dibanding pegawai yang mempunyai mengutamakan keselamatan, dan akan berbeda pula

dengan pegawai yang ingin mendapatkan pemenuhan kebutuhan *prestise* dan *aktualisasi* diri.

Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tiba-tiba penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai.

Dalam rangka mendorong tercapainya produktivitas kerja yang optimal manajer organisasi harus mempertimbangkan hubungan ketiga faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap perilaku individu. Hubungan ketiga tersebut ditunjukkan gambar 2.1.



Gambar 2.1
 Interaksi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi
 Pegawai dan Produktivitas Kerjanya
 (Sumber : Sujak, 1990: 26)

2.1.3 Pengertian Kinerja (Performance)

Pada umumnya kinerja (*performance*) diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Porter dan Lawler lebih tegas lagi menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbutannya (As'ad, 1991: 47-48). Kinerja berdasarkan batasan tersebut adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan bersangkutan.

Menurut Vroom bahwa kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut "*level of performance*" (As'ad, 1991: 48). Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Para pimpinan lembaga atau organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun para karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan dalam kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, individu dan faktor situasi kerja (As'ad, 1991: 49).

Menurut Gibson (1992: 52), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi sasaran, yaitu :

- a. Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), Latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), demografis (umur, asal-usul dan jenis kelamin).
- b. Variabel Organisasional, terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- c. Variabel Psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Stonner dan Freeman (1989: 426), ada tiga hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu : motivasi, kemampuan dan persepsi peran. Ketiganya saling

berhubungan. Salah satu faktor apabila menghambat kinerja yang tinggi, maka kinerjanya ada kemungkinan rendah meskipun kedua faktor mendorong kinerja.

Menurut Tiffin dan McCormick (1975: 23), ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja seseorang, yaitu :

- a. Variabel Individual, meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
- b. Variabel situasional, terdiri dari : (1) faktor fisik pekerjaan, meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi); dan (2) faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut pendapat Sutermeister (1969: 7-8), bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) faktor kemampuan, terdiri dari pengetahuan dan ketrampilan; (2) faktor motivasi, terdiri dari kondisi sosial, kebutuhan individu dan kondisi fisik.

2.1.4 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja

Motivasi merupakan suatu cara yang dipakai manajer guna mengarahkan pada bawannya agar mereka bersedia mengikutinya. Menurut Handoko (1991: 251), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Motivasi ini merupakan subyek yang penting, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi disebut persepsi peranan.

Menurut pendapat Porter dan Miles (1989:426), bahwa ada 3 (tiga) variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan, motivasi dan persepsi peran. Dari tiga variabel pengaruh tersebut yang paling berpengaruh dua variabel, yaitu variabel motivasi dan variabel kemampuan. Variabel motivasi, konsep dasar teori menurut Porter dan Miles, bahwa motivasi kerja ditentukan oleh tiga karakteristik yaitu: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai hubungan dengan kinerjanya.

2.2 Hasil Penelitian yang Terdahulu:

a. *Sudjatno (1991)*

Penelitian mengenai "*Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Penjualan jasa Asuransi Jiwa : Studi Kasus pada Perusahaan AJB. Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Jatim II Malang*", menekankan pada aplikasi teori harapan Victor Vroom. Hasil penelitian tersebut mendapatkan bukti empiris bahwa variabel kemampuan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Besarnya hubungan antara motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja adalah 0,86 dan 0,66. Sedang besar pengaruhnya adalah 2,9096 dan 0,4535.

Penelitian mengenai hubungan antara faktor-faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan Kantor *Perusahaan AJB. Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Jatim II Malang* dalam melaksanakan tugas penjualan jasa Asuransi Jiwa mempunyai persamaan dasar dengan penelitian sebelumnya yaitu ingin membuktikan secara empiris hubungan antara variabel kemampuan dan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas penjualan jasa Asuransi Jiwa, tetapi landasan teori yang dipergunakan mempunyai perbedaan prinsip. Penelitian yang dilakukan Sudjatno menekankan pada aplikasi teori harapan Victor Vroom secara murni, sedang dalam penelitian ini variabel motivasi yang

merupakan salah satu variabel pengaruh dilandasi oleh teori motivasi yang dikemukakan oleh Porter dan Miles.

Teknik pengukuran motivasi yang dilakukan Sudjatno dengan cara menentukan: (a) nilai valensi tingkat satu dan dua; (b) nilai instrumentalitas; (c) nilai expectancy (harapan), kemudian baru diketahui nilai motivasinya. Bila diformulasikan secara matematis adalah sebagai berikut:

$$M = V_1 \times E$$

$$V_1 = V_2 \times I$$

Dimana :

M = motivasi

V_1 = valensi tingkat 1

V_2 = valensi tingkat 2

E = Expectancy

I = instrumentalitas

Sedangkan teknik pengukuran motivasi, kemampuan kerja dan kinerja dalam penelitian ini menggunakan *skala Likert* (Emory, 1997:361).

b. Suprayitno (1993)

Berdasarkan hasil penelitian "*Analisis Hubungan Antara Faktor-Faktor Motivasi dan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Petugas Dinas Luar Industri Asuransi Jiwa di Kotamadya Malang*", yang menggunakan pengukuran Skala Likert terhadap karakteristik individu, pekerjaan, situasi kerja dan kemampuan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Setelah melalui proses pengujian hipotesis dengan teknik yang telah ditetapkan, terdapat indikasi bahwa variabel kemampuan kerja memiliki peranan terbesar dalam menjelaskan variasi kinerja (0,61). Sedangkan variabel karakteristik

individu sebesar 0,59, karakteristik pekerjaan sebesar 0,50. Variabel situasi kerja memiliki pengaruh yang kurang meyakinkan (0,22) .

Mengacu pada harga koefisien determinasi, maka dapat dikemukakan bahwa kontribusi dari keempat variabel bebas tersebut dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja) secara bersama-sama sebesar 0,666 (66,6%). Penelitian ini dapat mengungkapkan bahwa masih banyak faktor penentu diluar variabel-variabel yang telah diidentifikasi.

Variasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja) secara umum dapat disimpulkan : apabila faktor karakteristik individu, pekerjaan, situasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai nilai baik, maka kinerja individu tersebut juga baik, dan seterusnya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel dependen (hasil kerja) yang ingin dicapai atas faktor-faktor yang mempengaruhi berbeda. Penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil prestasi penjualan jasa asuransi dan kinerja petugas lapangan. Sedangkan penelitian ini untuk mengetahui hasil kinerja sampel di dalam kantor. Persamaannya adalah variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja sama, yaitu meliputi faktor-faktor motivasi dan kemampuan kerja

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

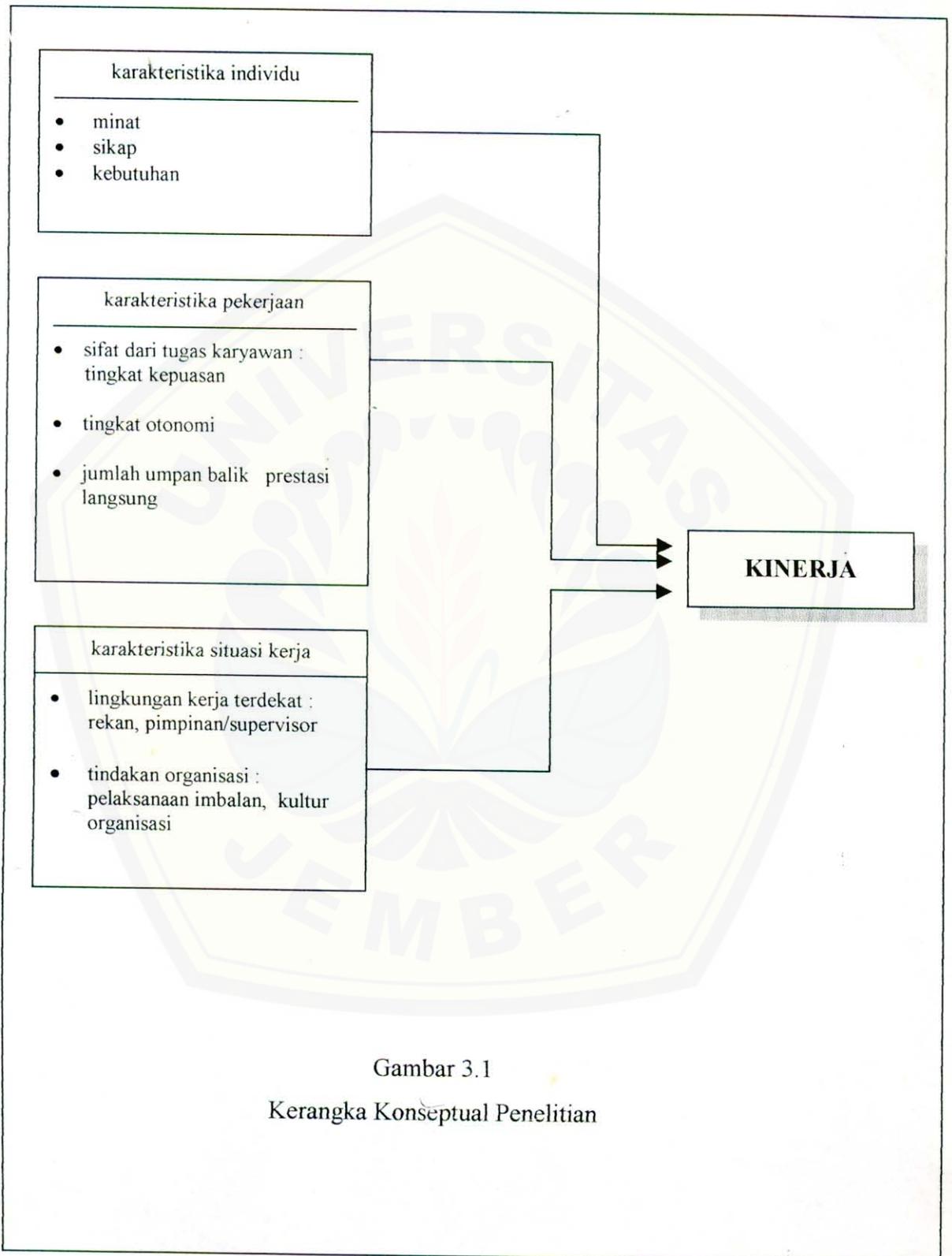
Pada prinsipnya kerangka pemikiran diperlukan untuk memperjelas penalaran sehingga sampai pada jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Bertolak dari kajian teori, maka dapat diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Menurut Stoner dan Freeman (1989:426), bahwa ada tiga hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: motivasi, kemampuan dan persepsi peran. Terdapat tiga faktor karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi karyawan menurut sistem motivasi. Ketiga karakteristik tersebut adalah karakteristik individu, pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

Dari uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah: (a) karakteristik *individu*; (b) karakteristik *pekerjaan*; dan (c) karakteristik *situasi kerja*. Sedangkan *variabel terikatnya* adalah *kinerja (performance)*. Motivasi kerja sendiri menjadi variabel antara yang menghubungkan variabel bebas (karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja). Kerangka konseptual hubungan masing-masing variabel nampak pada gambar 3.1.



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

Pola hubungan yang tercermin dalam kerangka konseptual di atas sesuai pula dengan studi yang dilakukan oleh Tiffin dan McMormick (1975:23), mereka mengklasifikasikan bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja merupakan variabel individual yang mempengaruhi kinerja individu.

Lebih tegas lagi studi yang telah dilakukan Sutermeister (1969:7-8) yang mengemukakan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu: variabel kemampuan yang meliputi kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan (skill), juga variabel motivasi yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah kebutuhan individu dan kondisi fisik lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini faktor kemampuan kerja dan faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang sengaja tidak dimasukkan dalam salah satu variabel penelitian, hal ini didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan : terbatasnya waktu dan biaya serta luasnya pokok bahasan penelitian. Jadi dalam penelitian ini penekanannya pada Pengaruh faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

3.2 Hipotesis

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesa sebagai berikut :

- a. ada pengaruh yang signifikan antara faktor karakteristik individu terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
- b. ada pengaruh yang signifikan antara faktor karakteristik terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
- c. ada pengaruh yang signifikan antara faktor karakteristik situasi kerja terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

- d. ada pengaruh yang signifikan antara faktor karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja terhadap kinerja tenaga edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember dalam melaksanakan tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.





BAB V

HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Fakultas Hukum Universitas Jember

a. Visi

Visi Fakultas Hukum Universitas Jember sebagai lembaga pendidikan tinggi berkualitas, berwawasan lingkungan, dan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan Hukum.

b. Misi

Misi Fakultas Hukum Universitas Jember adalah:

- 1) Meningkatkan dan mengembangkan pendidikan akademik dan profesional, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, yang berkualitas secara berkelanjutan di bidang hukum yang berwawasan lingkungan.
- 2) Meningkatkan kualitas dan mengembangkan sistem manajemen kelembagaan.
- 3) Membina dan mengembangkan jaringan kerjasama dengan lembaga dalam dan luar negeri.

c. Tujuan

Tujuan Fakultas Hukum Universitas Jember adalah:

- 1) Menghasilkan lulusan yang berkualitas, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bermoral Pancasila, berbudi luhur, memiliki kemampuan dan kualifikasi akademik dan atau profesional yang mandiri dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
- 2) Menghasilkan karya-karya ilmiah yang berkualitas melalui fungsi penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan pendidikan yang terintegratif.
- 3) Membina dan mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang didukung oleh budaya ilmiah dan suasana akademik yang menjunjung tinggi

kebenaran, obyektivitas, terbuka, jujur, kritis, kreatif, inovatif dan tanggap terhadap perkembangan serta perubahan jaman.

- 4) Meningkatkan kinerja yang profesional dengan memantapkan pelaksanaan sistem manajemen kelembagaan yang efektif dan efisien.
- 5) Memupuk dan menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dengan lembaga dalam dan luar negeri.

Pada kerangka pengembangan pendidikan tinggi Universitas Jember tahun 1996 - 2005 dinyatakan bahwa fungsi pendidikan tinggi didalam masyarakat dilihat dari fungsi kelembagaan profesional, yaitu menyediakan layanan dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai lembaga yang profesional, setiap perguruan tinggi sebagai satuan dalam konteks sistem penyelenggaraan pendidikan harus mengarahkan Civitas Akademika mencapai kinerja yang selalu mengupayakan pada peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

Berdasarkan pasal 50 ayat 1, PP nomor 60 tahun 1999 tentang pendidikan tinggi, jurusan merupakan unsur pelaksana akademis pada fakultas yang melaksanakan pendidikan akademik dan atau kesenian tertentu. Sementara itu menurut pasal 50 ayat 2 dinyatakan bahwa dalam jurusan dapat dibentuk laboratorium dan atau studio.

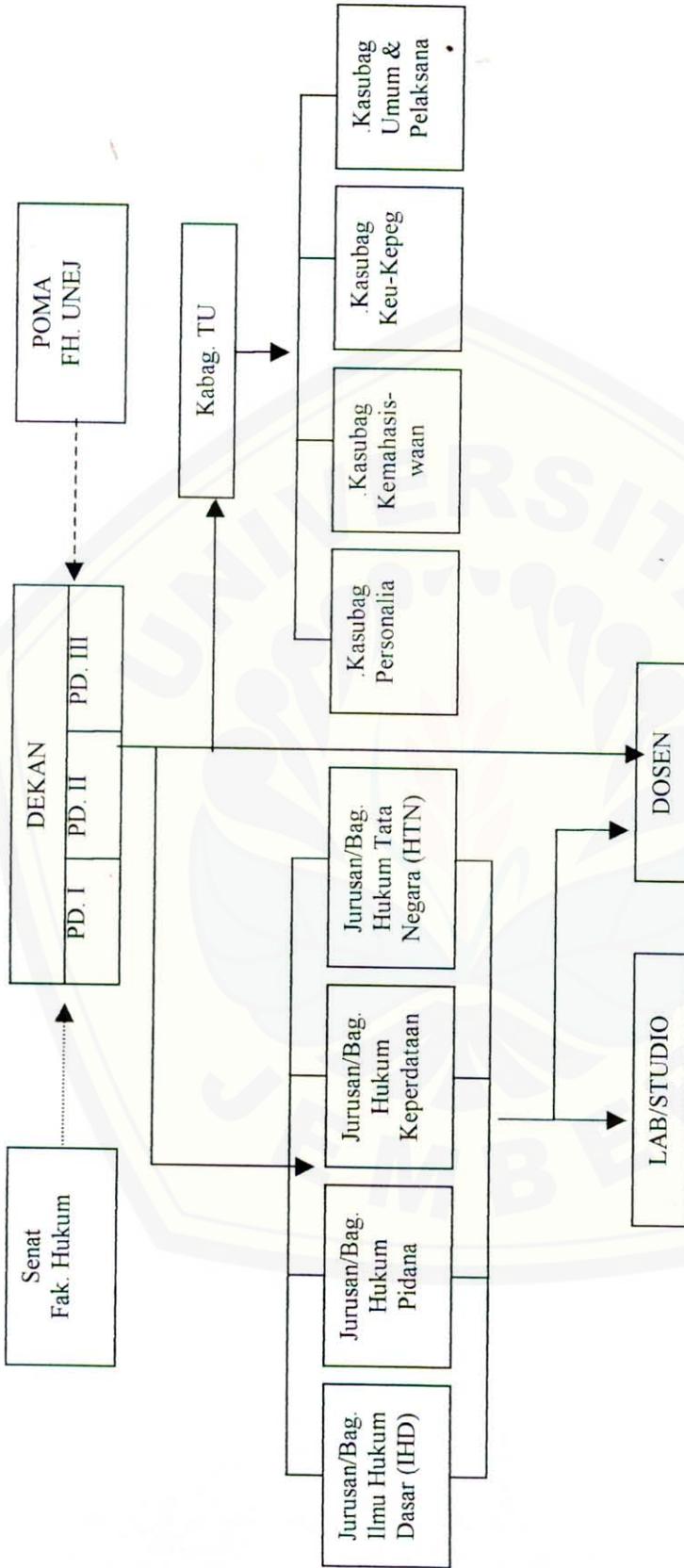
Melihat fungsi jurusan tersebut maka jurusan seharusnya dapat memainkan peranan penting dalam pelaksanaan tugas pokok pendidikan tinggi yang tertuang dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi. Namun kenyataannya jurusan belum menjadi institusi mandiri yang dapat memainkan perannya sehingga kurang produktif. Untuk itu maka diperlukan pemberdayaan jurusan dilingkungan Universitas Jember agar dapat menjadi ujung tombak pelaksanaan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat). Pembahasan mengenai Struktur Organisasi di Fakultas Hukum Universitas Jember berikut ini.

5.1.2 Struktur Organisasi Fakultas Hukum Universitas Jember

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan. Sukses tidaknya suatu lembaga akan tergantung pada baik buruknya pengelolaan suatu organisasi. Dengan demikian sudah merupakan keharusan bagi suatu lembaga untuk menyusun organisasinya sedemikian rupa agar dalam organisasi itu sendiri terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas, sehingga dalam suatu organisasi lembaga akan dapat menunjukkan suatu kerja sama yang baik antara sesama pekerja

Struktur organisasi yang dipergunakan di Fakultas Hukum Universitas Jember adalah tipe organisasi garis, yaitu suatu bentuk organisasi dimana wewenang mengalir dari pucuk pimpinan kemudian dilimpahkan kepada pejabat yang memimpin satuan-satuan organisasi dibawahnya dalam semua bidang pekerjaan, dan pegawai bawahan menerima perintah dan bertanggung jawab langsung kepada pimpinan satuan. Struktur organisasi Fakultas Hukum Universitas Jember ditunjukkan gambar 5.1

**STRUKTUR ORGANISASI FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS JEMBER**



Gambar 5.1

Struktur Organisasi Fakultas Hukum Universitas Jember
(Sumber : Fakultas Hukum Universitas Jember, 2001)

Jurusan sebagai subsistem dari penyelenggaraan pendidikan tinggi mempunyai fungsi utama:

- a. Memilih dan membina sivitas akademika agar kinerjanya sesuai dengan tata nilai, standar dan norma profesi dan/atau disiplin ilmu yang menjadi suatu acuan kegiatan fungsionalnya.
- b. Membina pengembangan kurikulum, proses pembelajaran dan program penelitian dengan mengacu pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keperluan IPOLEKSOSBUD.

Jurusan juga berfungsi membina suasana akademik untuk menunjang kinerja pribadi masing-masing anggota sivitas akademika yang terkait dan menunjang kinerja kelembagaan. Pembinaan suasana akademika tersebut meliputi:

- a. tata hubungan antara pribadi;
- b. kepedulian terhadap tujuan kelembagaan;
- c. kemampuan melakukan inovasi;
- d. kepedulian terhadap peningkatan produktivitas yang berkelanjutan;
- e. kenyamanan kerja;

Selain itu jurusan dan/atau program studi juga mempunyai fungsi meningkatkan mutu pembinaan penalaran, keilmuan dan keprofesian mahasiswa. Untuk mencapai maksud tersebut jurusan harus senantiasa berupaya menciptakan iklim dan budaya akademika yang menunjang proses pengembangan daya nalar.

5.1.3 Tugas, Wewenang dan Tanggung jawab Jurusan

a. Tugas Umum Ketua Jurusan

Tugas umum Ketua Jurusan adalah menyusun rencana kerja, melaksanakan, mengkoordinir, dan mengevaluasi, pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen di lingkungan Jurusan/Bagian berdasarkan ketentuan yang berlaku.

b. Tugas Khusus Ketua Jurusan

- 1) Pendidikan dan Pengajaran
 - a) Merencanakan pengembangan kurikulum
 - b) Mengelola proses belajar mengajar di Jurusan (merencanakan, mengkoordinasikan, memonitor pelaksanaan dan mengevaluasi, kuliah, praktikum, kuliah kerja lapangan, seminar, bimbingan dan ujian skripsi).
 - c) Menetapkan kualifikasi dan seleksi sumber daya manusia Jurusan (dosen, laboran, teknisi dan analis).
 - d) Mengkoordinasikan perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana Jurusan dan laboratorium dan/atau studio di lingkungan Jurusan.
 - e) Mengkoordinasikan usulan pengadaan buku-buku perpustakaan untuk kepentingan dosen dan mahasiswa.
2. Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat
 - a) Memotivasi dan mengarahkan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan misi Jurusan.
 - b) Memantau kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
 - c) Merencanakan model pengabdian kepada masyarakat yang dikembangkan oleh Jurusan.
 - d) Membuat jaringan kerjasama penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Kemahasiswaan dan Alumni
 - a) Membina dan membimbing Himpunan Mahasiswa Jurusan/Himpunan Mahasiswa Bagian/Himpunan Mahasiswa Program Studi.
 - b) Mensosialisasikan visi, misi, tujuan Jurusan, kurikulum serta peraturan yang berlaku.
 - c) Membina dan membimbing kegiatan akademik.
 - d) Menghimpun informasi dari para alumni tentang relevansi kurikulum, dan pasar kerja.
 - e) Merencanakan dan melaksanakan pelatihan kewirausahaan.

c. Wewenang

Untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya, Ketua Jurusan mempunyai wewenang:

- 1) Menyeleksi dan menetapkan dosen, laboran, teknisi dan analis pada Jurusannya.
- 2) Menyusun dan mengajukan kurikulum dan standar akademik untuk program studi yang dilaksanakan.
- 3) Menentukan dan mengevaluasi program Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dilaksanakan sivitas akademika di kampusnya.
- 4) Menetapkan dan memanfaatkan staf akademik dan sumber daya yang tersedia secara mandiri sesuai dengan perencanaan dalam kegiatan fungsionalnya yang meliputi:
 - a) Penetapan kegiatan fungsional
 - b) Pemanfaatan sumber daya manusia, dana dan fasilitas kerja
 - c) Penyaluran kegiatan kepada masyarakat
- 5) Menetapkan tenaga akademik yang dimanfaatkan oleh lembaga-lembaga lain diluar Jurusan didalam lingkungan dan diluar Universitas Jember seperti Lembaga Penelitian, Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat, PTS/Pengujian atau Panitia Ujian Negara, lembaga-lembaga pemerintah dan swasta lainnya.
- 6) Memungut institusional fee dari kegiatan dosen Jurusan yang melaksanakan kegiatan penelitian, pengabdian pada masyarakat yang memperoleh dana dari berbagai sumber baik pemerintah maupun swasta, bertindak sebagai penguji dan/atau panitia ujian negara pada perguruan tinggi swasta.
- 7) Memungut fee dari pemakai fasilitas yang dimiliki Jurusan (laboratorium/studi) dan berbagai sarana dan prasarana lainnya untuk pemeliharaan fasilitas dimaksud.

d. Tanggung Jawab

Ketua Jurusan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas Jurusan kepada Dekan Fakultas yang membawahnya.

e. Wewenang dan Tanggung Jawab Ketua Jurusan/Bagian

Ketua Jurusan/Bagian bersama-sama Ketua Program Studi menyusun rencana kerja dan rencana pengembangan Jurusan/Bagian, Program Studi, untuk jangka pendek maupun panjang sesuai dengan visi, misi Jurusan/bagian/Program Studi/Fakultas/Universitas Jember menyangkut: (a) Tri Dharma Perguruan Tinggi; (b) Pengembangan Sumber Daya Manusia; (c) Sarana dan Prasarana; dan (d) Anggaran

1) Tri Dharma Perguruan Tinggi

- a) Ketua/Sekretaris Jurusan/Program Studi mengkoordinasikan/mengevaluasi kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi.
- b) Ketua Jurusan/Bagian dan Ketua Program Studi mempunyai wewenang dan Tanggung Jawab untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program kerja dalam pelaksanaan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi.
- c) Ketua Jurusan/Bagian dan Ketua Program Studi mempunyai wewenang menjalin hubungan kerjasama melalui Pimpinan Fakultas dengan Instansi terkait dan dipayungi Universitas Jember
- d) Ketua Jurusan/Bagian/Ketua Program Studi dapat memberi ijin Dosen melalui Pimpinan Fakultas untuk membantu di Unit kerja di lingkungan Universitas Jember.
- e) Ketua Jurusan/Bagian/Ketua Program Studi keberatan memberi ijin Dosen melalui Pimpinan Fakultas, apabila Dosen yang diperlukan untuk membantu di Unit kerja yang lain melampaui beban tugasnya.
- f) Ketua Jurusan/Bagian/Ketua Program Studi mengizinkan Dosen melalui Pimpinan Fakultas untuk membantu instansi luar/Perguruan Tinggi Swasta

apabila telah jelas adanya kesepakatan pembagian yang sesuai dengan ketentuan yang digunakan untuk pengembangan Jurusan/Bagian/Program Studi.

- g) Ketua Jurusan/Bagian dan Ketua Program Studi mempunyai wewenang mengatur/mengarahkan Penelitian, Pengabdian kepada masyarakat di tingkat Jurusan/Bagian/Program Studi serta dibawah koordinasi Ketua Lembaga Penelitian dan Ketua Lembaga Pengabdian Masyarakat Masyarakat.
- h) h. Ketua/Sekretaris Jurusan/Bagian dan Ketua Program Studi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya berhak mendapat tunjangan yaitu: (1) Ketua Jurusan/bagian mendapat tunjangan sesuai dengan ketentuan; (2) Sekretaris Jurusan dan Ketua Program Studi mendapat tunjangan sesuai dengan ketentuan; dan (3) Pembiayaan tunjangan a dan b dibebankan kepada DIKS.
- i) Ketua Jurusan/Bagian dan Ketua Program Studi wajib mengevaluasi dan menyusun laporan kegiatan Bidang Tridharma Perguruan Tinggi di Tingkat Jurusan/Bagian dan Program Studi sebagai bahan laporan dan pertanggung jawaban Fakultas ke Universitas Jember.
- j) Pimpinan Fakultas dalam pelaksanaan anggaran wajib mengalokasikan dana dari Universitas Jember ke tingkat Jurusan/Bagian & Program Studi secara profesional dengan skala prioritas.

2) **Pengembangan SDM**

- a) Ketua/Jurusan/Bagian dan Ketua Program Studi menyusun daftar nama-nama tenaga pengajar yang akan diprogramkan ke S2/S3 baik dalam negeri maupun luar negeri.
- b) Ketua/Jurusan/Bagian dan Ketua Program dapat mempersiapkan nama-nama tenaga pengajar yang akan mengikuti Pendidikan/Seminar/Lokakarya/-Workshop sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

f. Tugas Ketua Jurusan/Bagian

Menyusun rencana kerja, melaksanakan, mengevaluasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan Dosen di lingkungan Jurusan/Bagian/Program Studi berdasarkan ketentuan yang berlaku. Rincian tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana dan Program jurusan sebagai pedoman kerja jurusan;
- 2) Memeriksa konsep beban tugas mengajar dosen setiap semester berdasarkan ketentuan yang berlaku, untuk mengetahui kesesuaiannya;
- 3) Meneliti konsep rencana perkuliahan dan satuan acara perkuliahan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui kecocokannya;
- 4) Menyusup konsep surat penugasan dosen wali atau penasehat akademik sebagai bahan masukan atasan;
- 5) Memonitor pelaksanaan perkuliahan berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagai bahan evaluasi;
- 6) Mengevaluasi hasil pelaksanaan perkuliahan berdasarkan hasil monitoring untuk meningkatkan mutu;
- 7) Menyusun rencana biaya operasional jurusan pertahun berdasarkan beban kerja jurusan dan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran kegiatan perkuliahan;
- 8) Membimbing dan menilai kegiatan kemahasiswaan dilingkungan jurusan untuk bahan pengembangan;
- 9) Menentukan dosen pembimbing bagi mahasiswa yang menyelesaikan tugas akhir berdasarkan masalah dalam skripsi untuk kelancaran tugas akademik;
- 10) Mengarahkan dosen yang melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan beban tugas dan keahliannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 11) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan jurusan sesuai dengan hasil yang telah dicapai sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

5.1.4 Gambaran Umum Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan yang dilakukan terhadap data sekunder dapat diketahui gambaran tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember. Keadaan Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember berdasarkan usia ditunjukkan tabel 5.1.

Tabel 5.1 : Usia Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

No	Usia (tahun)	Jumlah	
		f	%
1	20 – 30	4	5,72
2	31 – 40	11	15,70
3	41 – 50	18	25,72
4	51 – 60	37	52,86
	Jumlah	70	100,00

Sumber: Fakultas Hukum Universitas Jember, 2001

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa sebagian Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember berusia antara 51- 60 tahun yaitu 52,86 persen sebanyak 37 orang, selebihnya usia antara 41-50 tahun (25,72 %) sebanyak 18 orang. Kemudian antara usia 31-40 tahun (15,70%) sebanyak 11 orang, sedangkan 5,72 % tepatnya berusia 20-30 tahun hanya 4orang. Keadaan responden berdasarkan golongan kepangkatan ditunjukkan tabel 5.2.

Tabel 5.2 : Golongan Kepangkatan Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

No	Golongan Kepangkatan	Jumlah	
		f	%
1	III	29	41,43
2	IV	41	58,57
	Jumlah	70	100,00

Sumber: Fakultas Hukum Universitas Jember, 2001

5.1.4 Gambaran Umum Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan yang dilakukan terhadap data sekunder dapat diketahui gambaran tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember. Keadaan Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember berdasarkan usia ditunjukkan tabel 5.1.

Tabel 5.1 : Usia Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

No	Usia (tahun)	Jumlah	
		f	%
1	20 – 30	4	5,72
2	31 – 40	11	15,70
3	41 – 50	18	25,72
4	51 – 60	37	52,86
	Jumlah	70	100,00

Sumber: Fakultas Hukum Universitas Jember, 2001

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa sebagian Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember berusia antara 51- 60 tahun yaitu 52,86 persen sebanyak 37 orang, selebihnya usia antara 41-50 tahun (25,72 %) sebanyak 18 orang. Kemudian antara usia 31-40 tahun (15,70%) sebanyak 11 orang, sedangkan 5,72 % tepatnya berusia 20-30 tahun hanya 4orang. Keadaan responden berdasarkan golongan kepangkatan ditunjukkan tabel 5.2.

Tabel 5.2 : Golongan Kepangkatan Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

No	Golongan Kepangkatan	Jumlah	
		f	%
1	III	29	41,43
2	IV	41	58,57
	Jumlah	70	100,00

Sumber: Fakultas Hukum Universitas Jember, 2001

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa distribusi golongan kepangkatan Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember terbagi dalam kategori golongan III sebanyak 29 orang (41,43%) dan golongan IV sebanyak 41 orang (58,57%). Dari kelompok golongan kepangkatan ini jumlah karyawan yang paling banyak adalah golongan IV sebanyak 58,57%.

Sementara itu, jika dilihat dari masa kerja para Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember dapat dilihat pada tabel 5.3, menunjukkan bahwa 4 orang telah mengabdikan kurang dari 5 tahun (5,67 %), 5-10 tahun 5 orang (7,15 %), 11-15 tahun 8 orang (11,44 %), 16-20 tahun 15 orang (21,43%), dan lebih dari 20 tahun 38 orang (54,26%).

Tabel 5.3: Masa Kerja Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	
		f	%
1	< 5	4	5,67
2	5 – 10	5	7,15
3	11 – 15	8	11,44
4	16 – 20	15	21,43
5	> 20	38	54,26
	Jumlah		

Sumber: Fakultas Hukum Universitas Jember, 2001

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember menunjukkan bahwa sebagian besar berpendidikan S-1 sebanyak 49 orang (70 %), dan sebagian kecil berpendidikan S-3 sebanyak 2 orang (2,85 %). Sedangkan Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember berpendidikan S-2 sebanyak 19 (27,15 %) orang. Gambaran tingkat pendidikan responden ditunjukkan tabel 5.4.

Tabel 5.4. Tingkat Pendidikan Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		f	%
1	S-1	49	70,00
2	S-2	19	27,15
3	S-3	2	2,85
	Jumlah	47	100,00

Sumber: Data Survey Penelitian Primer di olah, 2001

Keadaan tingkat pendidikan responden terbesar adalah Sarjana (S-1) sebanyak 70 % diikuti Pasca Sarjana (S-2) sebanyak 27,15 %, dan Doktor (S-3) sebanyak 2,85 %. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin bervariasi pula proses pengalihan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya, mereka diharapkan mempunyai cara-cara pemikiran yang lebih kritis, luas cakrawala pandangannya dan memiliki ketajaman analisis yang memadai, serta menemukan bahwa pendidikan akan meningkatkan kebutuhan akan reward dan aspirasi.

Sedangkan untuk identitas jenis kelamin Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember dapat dilihat dari tabel 5.5.

Tabel 5.5 : Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	
		f	%
1	Laki-laki	59	84,28
2	Wanita	11	15,72
	Jumlah	70	100,00

Sumber: Fakultas Hukum Universitas Jember, 2001

Dari jumlah Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa jumlah laki-laki 59 orang (84,28 %) dan responden wanita sebanyak 11 orang (15,72 %).

5.2 Analisis Hasil Penelitian

5.2.1 Validitas dan Reliabilitas

Sebelum alat pengumpul data dipergunakan maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas seperti tercantum pada lampiran 2 sampai dengan 5 dapat diketahui bahwa keseluruhan item dalam penelitian ini memiliki validitas yang tinggi. Hal ini disebabkan karena keseluruhan koefisien validitas berada dibawah tingkat probabilitas ($p < 0,05$).

Sedangkan hasil perhitungan uji reliabilitas diketahui bahwa tingkat reliabilitas dari keseluruhan variabel adalah tinggi. Berikut ini disajikan rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas:

a . Kesahihan dan Keandalan Kuesioner Faktor Karakteristik Individu

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas dari kuesioner faktor karakteristik individu yang digunakan ditunjukkan tabel 5.6.

Tabel 5.6 Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Kuesioner Faktor Karakteristika Individu pada Taraf Signifikansi 0,05

Butir No.	r_{xy}	r_{bt}	P	Status
1	0,4965	0,6432	0,019	Sahih
2	0,4976	0,5692	0,011	Sahih
3	0,6147	0,5782	0,005	Sahih
4	0,6754	0,6635	0,004	Sahih
5	0,4914	0,5836	0,082	Sahih
6	0,6642	0,6275	0,003	Sahih
7	0,5632	0,5932	0,006	Sahih
8	0,5543	0,7843	0,003	Sahih
9	0,45328	0,8467	0,027	Sahih

F = 31,5472 rtt = 0,7126 Prob = 0,0000

Sumber : Lampiran 2, Analisis Validitas dan Realibility Butir Faktor Karakteristik Individu.

Berdasarkan tabel 5.6 di atas dapat diketahui bahwa sembilan (9) butir pertanyaan merupakan butir-butir yang sah. Sedangkan hasil pengukuran keandalan butir kuesioner karakteristik individu dapat dilihat pada lampiran 2, dengan hasil perhitungan : $r_{tt} = 0,7126$ dan Prob. = 0,000, maka butir sah dari kuesioner faktor karakteristik individu adalah sangat andal (reliabel).

b. Kesahihan dan Keandalan Kuesioner Faktor Karakteristik Pekerjaan

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas dari kuesioner faktor karakteristik pekerjaan yang digunakan ditunjukkan tabe 5.7.

Tabel 5.7. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Kuesioner Faktor Karakteristika Pekerjaan pada Taraf Signifikansi 0,05

Butir No.	r_{xy}	r_{bt}	P	Status
10	0,6684	0,5630	0,004	Sahih
11	0,7532	0,5927	0,001	Sahih
12	0,7712	0,6389	0,003	Sahih
13	0,7812	0,8132	0,002	Sahih
14	0,6865	0,7434	0,005	Sahih
15	0,6276	0,4945	0,002	Sahih
16	0,6231	0,5420	0,016	Sahih
17	0,7265	0,6127	0,021	Sahih
18	0,5480	0,7343	0,024	Sahih
19	0,6145	0,7124	0,002	Sahih
20	0,6526	0,4425	0,003	Sahih
21	0,6631	0,5210	0,006	Sahih
22	0,7145	0,6327	0,011	Sahih
23	0,5360	0,7143	0,014	Sahih
F = 34,3206 $r_{tt} = 0,7278$ Prob. = 0,0000				

Sumber : Lampiran 3, Analisis Validitas dan Realibility Butir Faktor Karakteristik Pekerjaan

Dari tabel 5.7 di atas dapat diketahui bahwa sembilan (9) butir pertanyaan merupakan butir-butir yang sah. Sedangkan hasil pengukuran keandalan butir kuesioner karakteristik pekerjaan dapat dilihat pada lampiran 3, dengan hasil perhitungan : $r_{tt} = 0,7278$ dan Prob. = 0,000, maka butir sah dari kuesioner faktor karakteristik pekerjaan adalah sangat andal (reliabel).

c. Kesahihan dan Keandalan Kuesioner Faktor Karakteristik Situasi Kerja

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas dari kuesioner faktor karakteristika situasi kerja yang digunakan ditunjukkan tabel 5.8

Tabel 5.8. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Kuesioner Faktor Karakteristika Situasi Kerja pada Taraf Signifikansi 0,05

Butir No.	r_{xy}	r_{bt}	P	Status
24	0,5814	0,7212	0,008	Sahih
25	0,6770	0,5343	0,003	Sahih
26	0,5100	0,5736	0,022	Sahih
27	0,6628	0,7103	0,003	Sahih
28	0,7468	0,6857	0,002	Sahih
F = 35,3217 $r_{tt} = 0,7352$ Prob. = 0,0000				

Sumber : Lampiran 4, Analisis Validitas dan Realibility Butir Faktor Karakteristika Situasi Kerja.

Dari tabel 5.8 di atas dapat diketahui bahwa sepuluh (10) butir pertanyaan merupakan butir-butir yang sah. Sedangkan hasil pengukuran keandalan butir kuesioner karakteristik situasi kerja dapat dilihat pada lampiran 4, dengan hasil perhitungan : $r_{tt} = 0,7352$ dan Prob. = 0,000, maka butir sah dari kuesioner faktor karakteristik situasi kerja adalah sangat andal (reliabel).

d. Kesahihan dan Keandalan Kuesioner Kinerja Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas dari kuesioner kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember yang digunakan ditunjukkan tabel 5.9.

Tabel 5.9 Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Kuesioner Kinerja Karyawan pada Taraf Signifikansi 0,05

Butir No.	r_{xy}	r_{bt}	P	Status
01	0,7302	0,6503	0,003	Sahih
02	0,6836	0,4282	0,001	Sahih
03	0,7113	0,6669	0,005	Sahih
04	0,7582	0,6715	0,002	Sahih
05	0,6748	0,6397	0,011	Sahih
06	0,7869	0,7109	0,030	Sahih
07	0,7361	0,7673	0,004	Sahih
08	0,6750	0,5847	0,013	Sahih
09	0,6823	0,6257	0,011	Sahih
10	0,6800	0,6815	0,003	Sahih
11	0,6299	0,5236	0,006	Sahih
12	0,7414	0,5892	0,004	Sahih
13	0,6802	0,6302	0,002	Sahih
14	0,6236	0,6836	0,006	Sahih
F = 85,1419 $r_{tt} = 0,7546$ Prob. = 0,0000				

Sumber : Lampiran 5, Analisis Validitas dan Realibility Butir Kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember

Dari tabel 5.9 di atas dapat diketahui bahwa 14 butir pertanyaan merupakan butir-butir yang sah. Sedangkan hasil pengukuran keandalan butir kuesioner kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember dapat dilihat pada lampiran 5, dengan hasil perhitungan : $r_{tt} = 0,7546$ dan Prob. = 0,000, maka butir sah dari kuesioner kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember adalah sangat andal (reliabel).

5.2.2 Penyajian Hasil Perhitungan Regresi Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi Kerja, Lama Kerja dan Usia terhadap Kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember

Hasil penelitian empiris dalam penelitian ini diperoleh dari analisis regresi dengan metode Stepwise regression, dimana nantinya diharapkan akan mampu menunjukkan pengaruh atau kekuatan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil estimasi dengan menggunakan $n= 50$ dan 5

(enam) variabel.. Dari hasil perhitungan komputer dengan menggunakan software SPSS diperoleh hasil estimasi regresi sebagaimana ditunjukkan tabel 5.10.

Tabel 5.10 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Korelasi dan Regresi Variabel Bebas dan Variabel Terikat Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Unej

No	Variabel		Koefisien Regresi	r	Pengujian	
	Independen	Dependen			t-hitung	t-tabel
1	KI	KNJ	$\beta_1 = 1,021787$	0,408909	2,787	2,021
2.	KP		$\beta_2 = 0,322809$	0.24343	0,803	2,021
3.	KSK		$\beta_3 = 0,704626$	0,374602	2,113	2,021
4.	UMR		$\beta_4 = -0,291197$	0,459956	-0,859	2,021
5.	LK		$\beta_5 = 0,280773$	-0,390325	2.098	2,021
6.						
7	Constan = 58,370619 R = 0,88972		F-hitung = 6,90905 R Square = 0,7916		F-tabel = 2,12 Prob. = 0.000	

Sumber : Hasil pengolahan data lampiran 1.

Keterangan :

- KI = Karakteristika Individu
- KP = Karakteristika Pekerjaan
- KSK = Karaakteristika Situasi Kerja
- LK = Lama Kerja
- UMR = Umur
- KNJ = Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan tabel 5.10 tersebut diatas , maka persamaan regresi liner sebagai berikut:

$$KND = 58,37061 + 1,021787KI + 0,32280KP + 0,70462KSK - 0,291197UMR + 0.280773LK$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Karakteristika Individu terhadap dengan Kinerja

- 1) Nilai konstanta sebesar 58,370619 menunjukkan bahwa apabila tanpa adanya perubahan (tetap) faktor pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi Kerja, Umur dan Lama Kerja, maka Kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember tetap sebesar 5,37061 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi karakteristik individu sebesar 1,021787 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang sangat kuat dari faktor karakteristik individu terhadap kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember, yaitu sebesar: 1,021787. Artinya bila faktor karakteristik individu (KI) meningkat sebesar 100 persen, maka kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember diperkirakan meningkat sebesar: 1,021787 persen dengan asumsi faktor lainnya (KP, KSK, LK dan UMR) konstan.
- 3) Nilai korelasi product moment antara Karakteristik Individu dengan Kinerja sebesar 0,408909. Hal ini menggambarkan adanya hubungan positif yang cukup kuat Karakteristika Individu dengan kinerja (40,89%). Sedangkan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,16721 menunjukkan bahwa sumbangan variasi pengaruh parsial Karakteristik Individu terhadap Kinerja hanya 16,72 % sedangkan sisanya sebesar 83,28 % dipengaruhi diluar variabel penelitian ini.
- 4) Hasil analisis ini juga diperkuat dengan uji t, yang membandingkan t hitung dengan t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung 2,787 dan t tabel 2,021. Dengan demikian jelas bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil ini memperlihatkan adanya pengaruh *significant* antara variabel prediktor terhadap kriterium tersebut. Kemungkinan salah pendugaan dalam penelitian ini sebesar 0,41 persen ($0,0041 < 0,05$).

b. Pengaruh Faktor Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja

- 1) Nilai Koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,322809 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif cukup kuat dari faktor karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember, yaitu sebesar 0,322809. Artinya bila faktor karakteristik pekerjaan (KP) meningkat sebesar 100 persen, maka kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember diperkirakan meningkat sebesar 32,2809 persen dengan asumsi faktor lainnya (KI, KSK, LK dan UMR) konstan.
- 2) Nilai korelasi product moment antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja sebesar 0,244359. Hal ini menggambarkan adanya hubungan positif yang lemah Karakteristika Pekerjaan dengan kinerja (24,440%). Sedangkan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,05971 menunjukkan bahwa sumbangan variasi pengaruh parsial Karakteristik Individu terhadap Kinerja hanya 5,97 % sedangkan sisanya sebesar 94,03 % dipengaruhi diluar variabel penelitian ini.
- 3) Hasil analisis ini juga diperkuat dengan uji t, yang membandingkan t hitung dengan t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung 0,803 dan t tabel 2,021. Dengan demikian jelas bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil ini memperlihatkan adanya pengaruh tidak *significant* (secara kebetulan) antara variabel prediktor terhadap kriterium tersebut. Kemungkinan salah pendugaan dalam penelitian ini sebesar 42,81 persen ($0,4281 > 0,05$).

c. Pengaruh Faktor Karakteristika Situasi Kerja terhadap Kinerja

- 1) Nilai Koefisien regresi karakteristik situasi kerja sebesar 0,704626 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang kuat dari faktor karakteristik situasi kerja terhadap kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember, yaitu sebesar 0,704626. Artinya bila faktor karakteristik situasi kerja (KSK) meningkat sebesar 100 persen, maka kinerja Tenaga Edukatif di

Fakultas Hukum Universitas Jember diperkirakan meningkat sebesar 70,46 persen dengan asumsi faktor lainnya (KI, KP, LK dan UMR) konstan.

- 2) Nilai korelasi product moment antara Karakteristik Situasi kerja dengan Kinerja sebesar 0,374602. Hal ini menggambarkan adanya hubungan positif yang cukup kuat Karakteristika Situasi Kerja dengan kinerja (37,46%). Sedangkan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,14032 menunjukkan bahwa sumbangan variasi pengaruh parsial Karakteristik Situasi Kerja terhadap Kinerja hanya 14,32 % sedangkan sisanya sebesar 85,68 % dipengaruhi diluar variabel penelitian ini.
- 3) Hasil analisis ini juga diperkuat dengan uji t, yang membandingkan t hitung dengan t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung 2,113 dan t tabel 2,021. Dengan demikian jelas bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil ini memperlihatkan adanya pengaruh *significant* antara variabel prediktor terhadap kriterium tersebut. Kemungkinan salah pendugaan dalam penelitian ini sebesar 0,92 persen ($0,0092 < 0,05$).

d. Pengaruh Faktor Lama Kerja terhadap Kinerja

- 1) Nilai Koefisien regresi karakteristika pekerjaan sebesar 0,280773 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang lemah dari faktor Lama Kerja terhadap kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember, yaitu sebesar 0,280773. Artinya bila faktor Lama Kerja (LK) meningkat sebesar 100 persen, maka kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember diperkirakan meningkat sebesar: 28,077 persen dengan asumsi faktor lainnya (KI, KSK, KP dan UMR) konstan.
- 2) Nilai korelasi product moment antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja sebesar 0,199956. Hal ini menggambarkan adanya hubungan positif yang lemah Karakteristika Lama Kerja dengan kinerja (19,99%). Sedangkan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,03998 menunjukkan bahwa sumbangan variasi pengaruh parsial Karakteristik Lama Kerja terhadap

Kinerja hanya 3,99 % sedangkan sisanya sebesar 96,01 % dipengaruhi diluar variabel penelitian ini.

- 3) Hasil analisis ini juga diperkuat dengan uji t, yang membandingkan t hitung dengan t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung 2,098 dan t tabel 2,021. Dengan demikian jelas bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil ini memperlihatkan adanya pengaruh *significant* antara variabel prediktor terhadap kriterium tersebut. Kemungkinan salah pendugaan dalam penelitian ini sebesar 0,16 persen ($0,016 < 0,05$).

e. Pengaruh Faktor Umur terhadap Kinerja

- 1) Nilai Koefisien regresi Umur sebesar -0,250277 menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang lemah dari faktor umur terhadap kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember, yaitu sebesar -0,250277. Artinya bila faktor Umur (UMR) meningkat sebesar 100 persen, maka kinerja Tenaga Edukatif di Fakultas Hukum Universitas Jember diperkirakan menurun sebesar: 25,03 persen dengan asumsi faktor lainnya (KI, KP, KSK dan LK) konstan.
- 2) Nilai korelasi product moment antara Umur dengan Kinerja sebesar 0,170325. Hal ini menggambarkan adanya hubungan negatif yang lemah faktor umur dengan kinerja (17,03%). Sedangkan nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,02901 menunjukkan bahwa sumbangan variasi pengaruh parsial Karakteristik Individu terhadap Kinerja hanya 2,90 % sedangkan sisanya sebesar 97,10 % dipengaruhi diluar variabel penelitian ini.
- 3) Hasil analisis ini juga diperkuat dengan uji t, yang membandingkan t hitung dengan t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung 0,859 dan t tabel 2,021. Dengan demikian jelas bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti H_a ditolak dan menerima H_0 . Hasil ini memperlihatkan adanya pengaruh tidak *significant* antara variabel prediktor terhadap kriterium tersebut. Kemungkinan salah pendugaan dalam penelitian ini sebesar 39,69 persen ($0,3969 > 0,05$).

Berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa faktor Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi Kerja, Lama Kerja dan Umur secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Unej secara *signifikan*. Keadaan ini diperkuat dengan uji F, dimana F_{hitung} menunjukkan angka 6,90905 dan F_{tabel} 2,21. Dengan demikian jelas bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a .

Besarnya sumbangan variasi pengaruh Karakteristika Individu, Karakteristika Pekerjaan, Karakteristik Situasi Kerja, Lama Kerja dan Umur terhadap Kinerja Tenaga Edukatif Fakultas Hukum Unej secara bersama-sama, juga didukung dengan *koefisien determinasi* secara simultan yakni sebesar 0,7916 atau 79,16 persen. Sumbangan variasi ini dapat kategorikan cukup kuat, sedangkan faktor lain diluar variabel penelitian ini pengaruhnya cukup besar yaitu 52,08 persen. Kemungkinan salah pendugaan dalam penelitian ini sebesar 0,12 persen ($0,0000 < 0,05$).

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang sangat kuat antara karakteristik individu terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember. Pengaruh tergolong kuat antara karakteristik situasi kerja terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember. Sedangkan pengaruh karakteristik pekerjaan dan umur terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember tergolong lemah. Pengaruh variabel bebas terhadap kinerja berturut-turut adalah dari faktor karakteristik individu (1,021787), faktor karakteristik situasi kerja (0,704626), faktor karakteristik pekerjaan (0,322809), dan umur (-0,291197), Variasi besarnya pengaruh tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor karakteristik individu ini ditentukan oleh tiga elemen yaitu: minat, sikap dan pemenuhan kebutuhan. Dari tiga elemen tersebut yang mempunyai hubungan paling kuat dengan kinerja adalah sikap tenaga edukatif Fakultas Hukum Unej terhadap pekerjaan kemudian pemenuhan kebutuhan yang tercermin dari besarnya

upah yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan makan, pakaian dan perumahan dan yang terakhir adalah minat kerja. Besarnya pengaruh faktor karakteristik individu terhadap kinerja (1,021787) dikarenakan adanya sikap dan minat tenaga edukatif Fakultas Hukum Unej terhadap pekerjaan sangat baik. Dengan adanya sikap dan minat yang baik dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan berpengaruh juga terhadap motivasi mereka dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka.

Dilain sisi tenaga edukatif juga dapat merasakan bahwa Fakultas Hukum Unej cukup baik dalam memenuhi kebutuhan mereka (makan, pakaian, perumahan). Adanya minat kerja, sikap terhadap pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan secara baik, maka dapat diharapkan adanya peningkatan kinerja. Pernyataan di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Lyman Porter dan Raymon Miles (Stoner dan Freeman, 1989:426), dimana mereka mengemukakan, jika elemen-elemen yang membentuk karakteristik individu baik, maka akan berpengaruh positif pula terhadap motivasi kerjanya dan kinerja mereka (dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja konstan). Kalau kita melihat teori Maslow (JAF. Stoner, 1992:88), maka jenjang kebutuhan yang didapatkan oleh karyawan baru pada jenjang pertama yaitu pemenuhan kebutuhan Fa'ali (physiological).

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas maka secara umum dapat diambil suatu kesimpulan: apabila individu (tenaga edukatif) mempunyai nilai karakteristik individu baik, maka kinerja individu tersebut baik pula; jika individu tersebut mendapat nilai cukup, maka kinerjanya cukup; dan jika nilai individu kurang, maka kinerjanya juga kurang.

- b. Faktor situasi kerja ditentukan oleh lingkungan kerja (hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antara bawahan dengan rekan kerja), kebijakan Fakultas Hukum Unej dalam hal penghargaan terhadap prestasi (imbalan) dan kultur organisasi. Dari tiga unsur tersebut yang mempunyai hubungan yang paling kuat dengan kinerja adalah kultur organisasi. Hal ini berarti kultur organisasi Fakultas Hukum Unej secara umum cukup baik dirasakan oleh tenaga edukatif

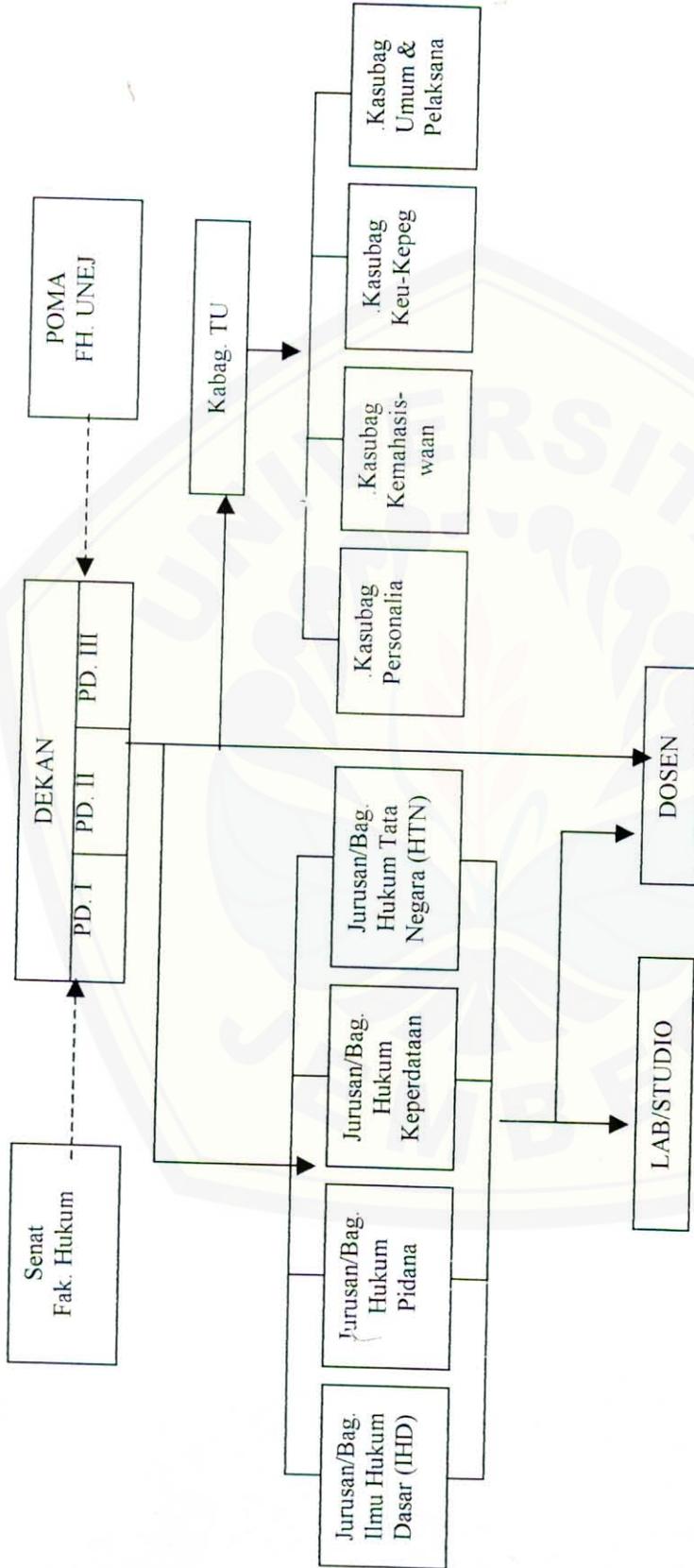
kemudian hubungan antara atasan dengan bawahan dengan sesama rekan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja, berarti mempunyai hubungan yang cukup kuat; dan penghargaan terhadap prestasi tenaga edukatif.

Dari hasil penelitian terungkap bahwa tenaga edukatif sangat menghargai adanya kultur organisasi dimana mereka diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan (*decision making*). Kultur organisasi yang demikian sudah sepantasnyalah dipertahankan oleh Fakultas Hukum Unej atau bahkan ditingkatkan, karena jelas sekali pengaruhnya terhadap kinerja tenaga edukatif. Disamping hal di atas peningkatan hubungan baik secara horizontal maupun vertikal musti ditingkatkan. Mengutip pendapat Stoner (JAF. Stoner, 1992:94), peran *supervisor* (atasan) sangat mempengaruhi motivasi dan prestasi karyawan, berarti pihak manajemen harus dapat menjaga hubungan baik dengan bawahannya. Hubungan baik ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan, pujian, petunjuk/instruksi atau cara lain yang dapat meningkatkan hubungan baik tersebut. Sistem imbalan (*reward system*) di Fakultas Hukum Unej masih merupakan hal yang penting juga dirasakan oleh para tenaga edukatif dan mempunyai dampak yang cukup besar pula terhadap peningkatan kerja tenaga edukatif. Hal ini telah diungkapkan pula oleh Stoner (JAF. Stoner, 1992:95) bahwa tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi dalam *reward system* ini mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan melihat hasil analisis tersebut di atas maka secara umum dapat diambil suatu kesimpulan: apabila individu (tenaga edukatif) mempunyai nilai karakteristik situasi kerja baik, maka kinerja individu tersebut baik pula; jika individu tersebut mendapat nilai cukup, maka kinerjanya cukup; dan jika nilai individu kurang, maka kinerjanya juga kurang.

- c. Faktor karakteristik pekerjaan ini ditentukan oleh tingkat kepuasan, tingkat otonomi pekerjaan dan umpan balik antara pimpinan dan bawahan (karyawan). Dari tiga unsur tersebut yang mempunyai hubungan paling kuat terhadap kinerja adalah umpan balik, tingkat otonomi dan tingkat kepuasan. Hasil penelitian

STRUKTUR ORGANISASI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS JEMBER



Sumber: Fakultas Hukum Universitas Jember, 2001

Gambar 5.1

Struktur Organisasi Fakultas Hukum Universitas Jember
(Sumber : Fakultas Hukum Universitas Jember, 2001)

Frederick Herzberg (JAF. Stoner, 1992:92-93) dengan teori dua faktornya telah membuktikan bahwa pada dasarnya manusia termotivasi oleh adanya pengakuan, pencapaian hasil dan pekerjaan itu sendiri. Dengan memahami teori tersebut maka dapat disimpulkan, apabila perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik, maka perusahaan harus mau memperhatikan faktor-faktor penyebab kepuasan bagi karyawannya. Hal ini berarti dibutuhkan adanya pengkayaan pekerjaan (*job enrichment*), pengakuan terhadap hasil yang dicapai oleh karyawan dan memberikan wewenang yang lebih banyak menyangkut pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap tenaga edukatif Fakultas Hukum Unej berarti sejalan dengan apa yang dikemukakan Herzberg.

Dengan melihat hasil analisis tersebut di atas maka secara umum dapat diambil suatu kesimpulan: apabila individu (tenaga edukatif) mempunyai nilai karakteristik pekerjaan baik, maka kinerja individu tersebut baik pula; jika individu tersebut mendapat nilai cukup, maka kinerjanya cukup; dan jika nilai individu kurang, maka kinerjanya juga kurang.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Dari hasil penelitian didapatkan beberapa hal yang dapat diketahui dari analisis serta interpretasi di muka, sehingga dapat diuraikan suatu kesimpulan.

1. Pengaruh *significance* faktor karakteristik individu terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember positif dan sangat kuat (102,18 %). Sedangkan hubungan antara faktor karakteristik individu dengan kinerja positif dan cukup kuat (40,89 %).
2. Pengaruh *significance* faktor karakteristik situasi kerja terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember positif dan kuat (70,46 %). Sedangkan hubungan antara faktor karakteristik individu dengan kinerja positif dan cukup kuat (37,46 %).
3. Pengaruh *non significance* faktor karakteristik pekerjaan terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember positif dan cukup kuat (32,28 %). Sedangkan hubungan antara faktor karakteristik individu dengan kinerja positif dan lemah (24,36 %).
4. Pengaruh *non significance* faktor umur terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember negatif dan lemah (-29,11 %). Sedangkan hubungan antara faktor umur dengan kinerja negatif dan cukup kuat (-39,03 %).
5. Pengaruh *significance* faktor lama kerja terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember positif dan lemah (28,08 %). Sedangkan hubungan antara faktor lama kerja dengan kinerja positif dan cukup kuat (45,99 %).
6. Pengaruh secara keseluruhan faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja, lama kerja dan umur terhadap kinerja tenaga edukatif Fakultas Hukum Universitas Jember *significance*. Sumbangan variasi pengaruh variabel bebas tersebut terhadap kinerja sebesar 79,16 %, sedangkan sisanya sebesar 20,84 % dipengaruhi oleh faktor diluar variabel penelitian ini..

6.2 Saran-saran

Dengan melihat kenyataan bahwa karakteristik individu merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja, maka dapat direkomendasikan agar Fakultas Hukum Universitas Jember dalam proses peningkatan kualitas tenaga edukatif memperhatikan peningkatan kemampuan individu. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan: (1) meningkatkan program pendidikan jenjang S-2 dan S-3 dan Sort Course atau program lain yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kerja seperti lokakarya; (2) dalam rekrutmen tenaga edukatif baru harus lebih memperhatikan kualitasnya (minimal lulus S-2).

Dalam hal besarnya pengaruh dari variabel karakteristik individu, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik sangatlah diperlukan adanya minat kerja, sikap, dan pemenuhan kebutuhan yang baik pula. Untuk itu dalam kebijakan personalianya dipandang perlu memperhatikan minat dan sikap tenaga edukatif terhadap pekerjaannya.

Diharapkan organisasi dapat menjalin hubungan secara harmonis agar tingkat kepuasan tenaga edukatif meningkat, tingkat otonomi pekerjaan selayaknyalah diperhatikan karena pada prinsipnya manusia ingin eksistensi dan kapasitas dirinya dihargai.

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi yang memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 79,61%, maka penelitian lebih lanjut diarahkan pada faktor-faktor penentu kinerja diluar faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja perlu diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi I, Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Chadwick, Bruce A., et.al. 1991. *Social Science Research Methods*. Terjemahan: Sulistia dkk.. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Emory, C.W. 1985. *Business Research Methods*. 3rd Edition. USA:Richard D. Irwin Inc.
- Fitz-Cuz, Jac. 1987. *How to Measure Human Resources Management*. International Edition. Singapore:McGraw-Hill Inc.
- Flippo, Edwin B. 1987. *Manajemen Personalia*. Jilid II. Alihbahasa: Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L., et.al. 1992. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jilid I. Edisi V. Alihbahasa: Djarkasin. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1987. *Bimbingan Menulis Skripsi-Tesis II*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, T. Hani. 1991. *Manajemen*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Moser, CA., and G. Kalton. 1971. *Survey Methods in Social Investigation*. Second Edition. USA: Gower Publishing Comp.
- Nazir, Mohamad. 1985. *Metode Penelitian*. Edisi I. Jakarta: Ghalia.
- Reksohadiprodjo, S. dan T. Hani Handoko. 1990. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Edisi I (revisi). Jakarta. LP3ES.
- Stoner, James AF. and Edward Freeman. 1989. *Management*. Fourth Edition. New Jersey: Englewood Cliffs.

- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi: Bagi Para Peneliti*. Edisi III. Bandung: Tarsito.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer, Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sutermeister, Robert A. 1985. *People and Productivity*. New York: McGraw Hill Book Comp. Inc.
- Tiffin, J. and EJ. McCormich. 1972. *Industrial Psychology*. Sixth Edition. London: George Allen and Unwin Ltd.
- Timple, A. Dale. 1992. *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis: Kinerja*. Alihbahasa: Cikmat. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- _____. 1991. *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis: Memotivasi Pegawai*. Alihbahasa: Cikmat. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Tosi, Henry H., et.al. 1990. *Managing Organizational Behavior*. Second Edition. New York: Harper and Row Publishers.
- Tampubolon, Usman. 1980. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bagian III. Yogyakarta. Kelompok Penelitian Sosial Politik.
- Vroom, Victor H. 1964. *Work and Motivation*. New York: John Willy and Sons.
- Wexley, Kenneth N., and Gary A. Yukl. 1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jilid I. Alihbahasa: Moh. Shobaruddin. Jakarta: PT. Bina Aksara.

Digital Repository Universitas Jember

Lampiran 1 : Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi Kerja, Umur dan Lama Kerja Terhadap Kinerja

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. KNJ

Block Number 1. Method: Enter
 KI KP KSK UMR LK

Variable(s) Entered on Step Number

1.. LK
 2.. KI
 3.. KP
 4.. KSK
 5.. UMR

Multiple R .88972
 R Square .79159
 Adjusted R Square .11328
 Standard Error 6.17514

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	219.14078	41.82816
Residual	45	1182.10246	38.13234

F = 6.90905 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
KI	1.021787	.571939	.408909	2.787	.0001
KP	.322809	.401870	.243459	.803	.5321
KSK	.704626	.695586	.374602	2.113	.0002
UMR	-.291197	.291197	-.390325	-.859	.3969
LK	.280773	.278598	.459956	2.098	.0015
(Constant)	58.370619	21.845061		2.744	.0100

End Block Number 1 All requested variables entered.

- - Correlation Coefficients - -

	BUTIR1	BUTIR2	BUTIR3	BUTIR4	BUTIR5	BUTIR6
BUTIR1	1.0000 (37) P= .	.6071 (37) P= .000	.2827 (37) P= .090	.1073 (37) P= .527	.3982 (37) P= .015	.0413 (37) P= .808
BUTIR2	.6071 (37) P= .000	1.0000 (37) P= .	.5175 (37) P= .001	-.0299 (37) P= .860	.1965 (37) P= .244	-.0521 (37) P= .759
BUTIR3	.2827 (37) P= .090	.5175 (37) P= .001	1.0000 (37) P= .	.0545 (37) P= .749	.0495 (37) P= .771	-.0899 (37) P= .597
BUTIR4	.1073 (37) P= .527	-.0299 (37) P= .860	.0545 (37) P= .749	1.0000 (37) P= .	.2621 (37) P= .117	.0458 (37) P= .788
BUTIR5	.3982 (37) P= .015	.1965 (37) P= .244	.0495 (37) P= .771	.2621 (37) P= .117	1.0000 (37) P= .	.0614 (37) P= .718
BUTIR6	.0413 (37) P= .808	-.0521 (37) P= .759	-.0899 (37) P= .597	.0458 (37) P= .788	.0614 (37) P= .718	1.0000 (37) P= .
BUTIR7	.2789 (37) P= .095	.3819 (37) P= .020	-.0060 (37) P= .972	.0117 (37) P= .945	.1422 (37) P= .401	.4103 (37) P= .012
BUTIR8	.0646 (37) P= .704	-.0816 (37) P= .631	.1195 (37) P= .481	.1737 (37) P= .304	.0961 (37) P= .572	.0500 (37) P= .769
BUTIR9	-.1937 (37) P= .251	.0466 (37) P= .784	-.0166 (37) P= .922	-.1118 (37) P= .510	.0295 (37) P= .862	.0257 (37) P= .880
TOTAL	.4965 (37) P= .019	.4976 (37) P= .011	.6147 (37) P= .005	.6754 (37) P= .004	.4914 (37) P= .082	.6642 (37) P= .003

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

Digital Repository Universitas Jember

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

	BUTIR7	BUTIR8	BUTIR9	TOTAL
BUTIR1	.2789 (.37) P= .095	.0646 (.37) P= .704	-.1937 (.37) P= .251	.4562 (.37) P= .005
BUTIR2	.3819 (.37) P= .020	-.0816 (.37) P= .631	.0466 (.37) P= .784	.5634 (.37) P= .000
BUTIR3	-.0060 (.37) P= .972	.1195 (.37) P= .481	-.0166 (.37) P= .922	.3901 (.37) P= .017
BUTIR4	.0117 (.37) P= .945	.1737 (.37) P= .304	-.1118 (.37) P= .510	.2074 (.37) P= .218
BUTIR5	.1422 (.37) P= .401	.0961 (.37) P= .572	.0295 (.37) P= .862	.5153 (.37) P= .001
BUTIR6	.4103 (.37) P= .012	.0500 (.37) P= .769	.0257 (.37) P= .880	.3391 (.37) P= .040
BUTIR7	1.0000 (.37) P= .	-.0303 (.37) P= .859	-.0300 (.37) P= .860	.4863 (.37) P= .002
BUTIR8	-.0303 (.37) P= .859	1.0000 (.37) P= .	.5990 (.37) P= .000	.4618 (.37) P= .004
BUTIR9	-.0300 (.37) P= .860	.5990 (.37) P= .000	1.0000 (.37) P= .	.5205 (.37) P= .001
TOTAL	.5632 (.37) P= .003	.5543 (.37) P= .006	.4532 (.37) P= .003	1.0000 (.37) P= .027

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

Digital Repository Universitas Jember

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

- 1. BUTIR1
- 2. BUTIR2
- 3. BUTIR3
- 4. BUTIR4
- 5. BUTIR5
- 6. BUTIR6
- 7. BUTIR7
- 8. BUTIR8
- 9. BUTIR9
- 10. TOTAL

N of Cases = 37.0

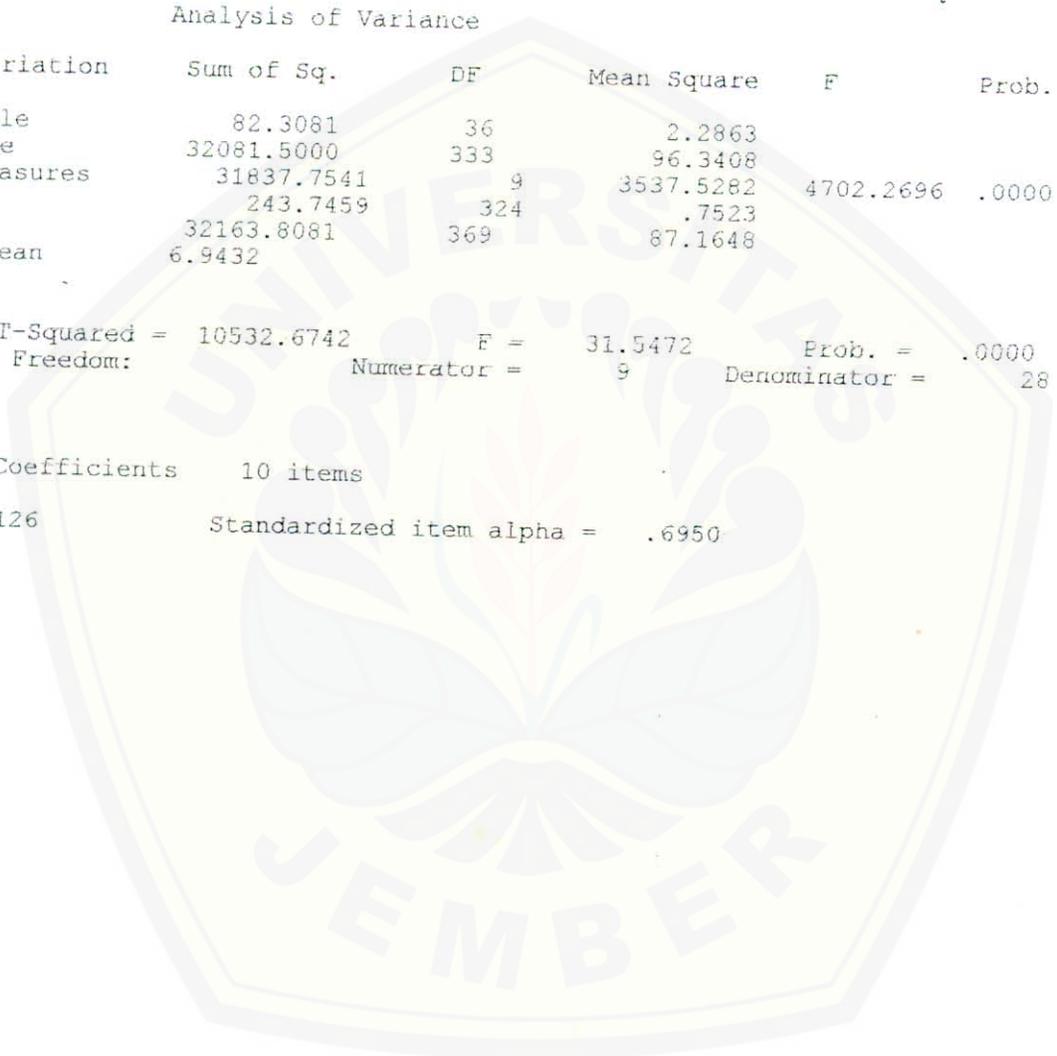
Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	F	Prob.
Between People	82.3081	36	2.2863		
Within People	32081.5000	333	96.3408		
Between Measures	31837.7541	9	3537.5282	4702.2696	.0000
Residual	243.7459	324	.7523		
Total	32163.8081	369	87.1648		
Grand Mean	6.9432				

Hotelling's T-Squared = 10532.6742 F = 31.5472 Prob. = .0000
 Degrees of Freedom: Numerator = 9 Denominator = 28

Reliability Coefficients 10 items

Alpha = .7126 Standardized item alpha = .6950



NO	NAMA RESPONDEN	Kinerja														Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
36	Multazam Muntoha, SH	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	68
37	Soedarko, SH	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
38	Edy Sriono, SH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	53
39	I Ketut Suandra, SH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	Kusmono, SH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
41	Hj. Sulaksini, SH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
42	Aries harianto, SH	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
43	Tutik Patmiati, SH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
44	Supardi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
45	Arie Sujatno, SH	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	60
46	Bastian, SH	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	61
47	Hj. Soenarjati, SH	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	61
48	Soewondho, SH, Mhum	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	68
49	Widhy Suharodjo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	58
50	Hardingsih, SH	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58
51	Hj. Sodiah Taruna	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
52	Herawati Poesoko	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	63
53	Rusbandi Sofyan	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58
54	Dr. H. Iman Chumaidi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
55	Hj. Lilik Istiqomah, SH	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
56	Kopong paron, P	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	68
57	Hidayati, SH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
58	Antonius Sularso	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
59	I Wayan Yasa, SH	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	65
60	Dominikus Rato	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
61	Mardi Handanu	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59
62	Khoidin, SH	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	55
63	Nanang Supardi	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	52
64	Fendi Setiawan	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	59
65	Emi Zulaiki	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	51
66	Ikarini dari	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	58
67	Iswi hariyati	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	47
68	H. Daruyanto, SH	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
69	H. Ach. Linoch, SH	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	61
70	Drs. Abiantoro Y. Prasetya	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	55
71																
72	Jumlah	295	286	280	283	294	292	288	298	293	283	296	288	283	275	4034
73																
74	Prosentase	7.31	7.09	6.94	7.02	7.29	7.24	7.14	7.39	7.26	7.02	7.34	7.14	7.02	6.82	100.00

No.	Karakteristik Individu									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
36	5	5	4	4	5	2	4	2	2	33
37	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
38	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
39										0
40	4	4	4	3	3	3	3	3	2	29
41	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
42	4	5	4	3	3	3	5	2	4	33
43	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
44	5	5	4	4	4	3	5	4	4	38
45										0
46	4	4	4	4	4	3	3	3	2	31
47	2	5	5	5	3	3	4	4	2	33
48	3	4	5	3	3	3	3	4	4	32
49	4	4	5	5	5	3	3	3	4	36
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
51	4	5	5	5	3	3	3	4	4	36
52	4	4	5	5	5	3	4	5	5	40
53										0
54	4	5	4	4	4	4	5	3	3	36
55	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36
56										0
57	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
58	5	5	4	4	5	4	5	3	3	38
59	4	4	4	4	4	4	5	3	3	35
60	4	5	5	4	4	3	5	4	3	37
61										0
62										0
63										0
64										0
65										0
66										0
67										0
68	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
69										0
70										0
										0
	175	186	177	168	165	139	171	155	158	1494
	11.71	12.45	11.85	11.24	11.04	9.30	11.45	10.37	10.58	100

No	Karakteristik Pekerjaan														Total
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
36	2	5	1	3	2	5	5	1	2	2	2	1	4	2	37
37	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	3	53
38	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	50
39															0
40	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	44
41	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	5	4	3	48
42	3	4	3	3	4	5	5	4	2	2	3	4	4	3	49
43	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	46
44	4	4	4	5	3	4	5	2	3	2	3	5	5	4	53
45															0
46	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	5	5	4	52
47	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	51
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	49
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	5	5	4	60
50	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	46
51	3	4	4	4	5	5	5	3	1	4	3	4	4	3	52
52	4	4	4	4	5	5	5	5	1	2	2	4	4	2	51
53															0
54	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	50
55	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	47
56															0
57	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	2	44
58	4	3	0	3	2	5	5	3	3	3	4	4	5	4	48
59	3	3	4	3	3	5	5	3	2	4	4	5	4	4	52
60	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	50
61															0
62															0
63															0
64															0
65															0
66															0
67															0
68	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	3	3	4	45
69															0
70															0
															0
	145	162	140	157	138	176	175	125	103	138	140	164	167	135	2065
	7.02	7.85	6.78	7.60	6.68	8.52	8.47	6.05	4.99	6.68	6.78	7.94	8.09	6.54	100

No.	Karakteristik Situasi Kerja						No.	No.	Umur	Lalma Kerja
	24	25	26	27	28	Total				
1						0	1	1		
2	4	4	4	4	4	20	2	2	64	40
3	2	3	3	4	3	15	3	3	63	37
4	3	3	3	4	3	16	4	4	54	27
5	2	2	3	4	3	14	5	5	59	36
6						0	6	6		
7						0	7	7		
8	4	3	3	4	3	17	8	8	54	21
9						0	9	9		
10	3	3	3	4	3	16	10	10	58	25
11						0	11	11		
12						0	12	12		
13	3	4	4	4	3	18	13	13	35	8
14	3	2	4	4	3	16	14	14	52	18
15	4	4	3	4	3	18	15	15	30	8
16						0	16	16		
17	4	4	4	5	1	18	17	17	41	15
18						0	18	18		
19	2	3	3	4	3	15	19	19	44	19
20	2	2	3	3	3	13	20	20	50	21
21						0	21	21		
22	3	4	3	4	3	17	22	22	60	35
23						0	23	23		
24	4	4	4	4	4	20	24	24	31	3
25	2	4	2	4	3	15	25	25	51	20
26	4	2	3	4	3	16	26	26	44	15
27	3	3	4	4	3	17	27	27	36	11
28	3	3	4	4	4	18	28	28	31	4
29						0	29	29		
30						0	30	30		
31	3	2	2	3	3	13	31	31	50	18
32						0	32	32		
33						0	33	33		
34	4	4	4	5	4	21	34	34	59	36
35						0	35	35		

No.	Karakteristik Situasi Kerja						No.	No.	Umur	Lalma Kerja
	24	25	26	27	28	Total				
36	2	2	2	4	1	11	36	36	55	22
37	3	3	4	4	4	18	37	37	60	28
38	2	4	3	3	3	15	38	38	46	16
39						0	39	39		
40	2	2	2	2	3	11	40	40	59	42
41	3	4	3	4	3	17	41	41	58	27
42	2	4	4	4	3	17	42	42	55	35
43	3	3	3	3	3	15	43	43	40	12
44	4	3	4	4	4	19	44	44	41	12
45						0	45	45		
46	2	2	2	2	2	10	46	46	40	11
47	3	4	4	4	3	18	47	47	54	34
48	4	3	4	4	3	18	48	48	55	35
49	4	4	4	4	1	17	49	49	55	35
50	3	2	4	4	4	17	50	50	59	36
51	3	4	4	5	3	19	51	51	58	25
52	4	3	4	4	4	19	52	52	57	31
53						0	53	53		
54	4	4	3	4	4	19	54	54	56	30
55	3	4	3	4	3	17	55	55	48	16
56						0	56	56		
57	3	4	3	4	3	17	57	57	54	22
58	4	4	4	4	4	20	58	58	50	19
59	4	4	3	5	4	20	59	59	41	12
60	3	4	4	4	4	19	60	60	43	16
61						0	61	61		
62						0	62	62		
63						0	63	63		
64						0	64	64		
65						0	65	65		
66						0	66	66		
67						0	67	67		
68	3	3	3	3	3	15	68	68	59	30
69						0	69	69		
70						0	70	70		
						0				
	130	137	140	163	131	701				
	18.54	19.54	19.97	23.25	18.69	100				

**PASCA SARJANA UNIVERSITAS JEMBER
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

Kepada Yth:
Bpk/Ibu/Sdr/Sdri Dosen Fakultas Hukum
Universitas Jember
di
Tempat

Dengan hormat,

Setelah Bpk/Ibu/Sdr/Sdri disibukkan oleh pekerjaan, saya mohon kerelaan Bpk/Ibu/Sdr/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak, guna mengisi beberapa lembar daftar pertanyaan yang telah saya lampirkan berikut ini.

Kerelaan Bpk/Ibu/Sdr/Sdri untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan lengkap dan sesuai dengan hati nurani Bpk/Ibu/Sdr/Sdri saat ini sangat saya harapkan. Semua informasi yang Bpk/Ibu/Sdr/Sdri berikan akan saya jamin kerahasiaannya untuk kepentingan ilmiah. Jawaban dari Bpk/Ibu/Sdr/Sdri sangat saya tunggu, mengingat keterbatasan waktu saya untuk pengumpulan data dan keterbatasan waktu studi saya.

Atas bantuan Bpk/Ibu/Sdr/Sdri mengisi daftar pertanyaan ini, sebelumnya saya mengucapkan banyak terima kasih. Semoga kebaikan Bpk/Ibu/Sdr/Sdri akan dibalas dengan limpahan rahmat dan hidayah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Hormat saya,

IDA BAGUS OKA ANA

**DATA IDENTITAS RESPONDEN
DAN PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

DATA IDENTITAS

1. Nama Responden : (L / P)
2. Nama Fakultas :
3. U m u r :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama Kerja : Tahun.

PETUNJUK

1. Baca dan fahamilah pertanyaan-pertanyaan yang tersedia, setiap pertanyaan diikuti lima (5) pilihan jawaban. Bpk/Ibu/Sdr/Sdri cukup memilih salah satu dari lima (5) pilihan jawaban yang tersedia.
2. Bpk/Ibu/Sdr/Sdri cukup memberi tanda (X) pada pilihan jawaban . Dalam hal ini tidak ada jawaban yang mendapatkan penilaian benar atau salah. Yang penting jawaban yang Bpk/Ibu/Sdr/Sdri pilih, betul-betul berdasarkan apa yang Bpk/Ibu/Sdr/Sdri alami dan rasakan sekarang.
3. Jika Bpk/Ibu/Sdr/Sdri ingin mengubah pilihan jawaban Bpk/Ibu/Sdr/Sdri dapat memperbaiki pilihan jawaban tersebut dengan jalan melingkari pilihan jawaban yang diperbaiki, kemudian berilah tanda (X) baru pada jawaban yang baru.
4. Selamat mengerjakan dan jangan sampai ada pertanyaan yang terlewat.

Lampiran I :

PERTANYAAN :

**MENGENAI PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA
TENAGA EDUKATIF FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS JEMBER**

Karakteristik Individu

1. Apakah anda merasa senang dan gembira, setiap berangkat bekerja?
 - a. Sangat Senang
 - b. Senang
 - c. Kadang-kadang senang
 - d. tidak senang
 - e. Sangat Tidak Senang

2. Apakah pekerjaan anda sekarang ini sudah cocok dengan pekerjaan yang anda idam-idamkan?
 - a. Sangat cocok
 - b. cocok
 - c. Kadang-kadang cocok
 - d. Tidak cocok
 - e. Sangat tidak cocok

3. Apakah sering terlintas dalam pikiran anda untuk pindah bekerja dari kantor ini, bila ada kesempatan kerja lain?
 - a. Sangat tidak pernah
 - b. Tidak pernah
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Sering kali

Apakah anda selalu melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi pimpinan, bila anda mendapat perintah dari pimpinan untuk menjalankan tugas tertentu?

- a. Sangat sesuai dengan instruksi
- b. Sesuai dengan instruksi
- c. Kadang-kadang sesuai dengan instruksi
- d. Tidak pernah sesuai dengan instruksi
- e. Sangat tidak pernah sesuai dengan instruksi

Apakah anda siap membantu teman sekerja anda, bila teman sekerja anda mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya?

- a. Sangat sering membantu
- b. Sering membantu
- c. Kadang-kadang membantu
- d. Tidak pernah membantu
- e. Sangat tidak pernah membantu

Apakah kebijakan pimpinan sudah cocok dengan keinginan hati nurani anda?

- a. Sudah sangat cocok dengan keinginan/harapan
- b. Sudah cocok dengan keinginan/harapan
- c. Kadang-kadang cocok
- d. Tidak cocok dengan keinginan/harapan
- e. Sangat tidak cocok dengan keinginan/harapan

Bila anda masuk kantor, kebetulan berjumpa dengan pimpinan, apakah anda selalu memberi hormat atau salam kepada beliau?

- a. Selalu memberi hormat
- b. Memberi hormat
- c. Kadang-kadang memberi hormat
- d. Tidak pernah memberi hormat

e. Sangat tidak pernah memberi hormat

8. Bagaimana pendapat anda mengenai sistem penggajian yang berlaku di kantor saat ini? Apakah sistem penggajian tersebut (gaji yang anda terima) sudah dapat untuk memenuhi kebutuhan makan, pakaian dan perumahan?

a. Sudah sangat memenuhi ;

b. Sudah memenuhi

c. Kadang-kadang memenuhi

d. Kurang memenuhi

e. Sangat Tidak memenuhi

9. Bagaimana pendapat anda terhadap gaji yang selama ini anda terima?

a. Sudah sangat sesuai dengan prestasi

b. Sudah sesuai dengan prestasi

c. Kadang-kadang sesuai

d. Kurang sesuai dengan prestasi

e. Sangat tidak sesuai dengan prestasi

Prakteristik Pekerja

10. Bagaimana pendapat anda terhadap pembagian tugas dan pekerjaan yang dilakukan pimpinan anda di kantor?

a. Sudah Sangat adil

b. Sudah adil

c. Kadang-kadang adil

d. Kurang adil

e. sangat tidak adil

1. Bagaimana pendapat anda terhadap hasil pekerjaan yang telah anda laksanakan selama ini?
 - a. Sangat sesuai dengan jerih payah yang anda korbankan
 - b. Sesuai dengan jerih payah yang anda korbankan
 - c. Kadang-kadang sesuai
 - d. Kurang sesuai dengan jerih payah yang anda korbankan
 - e. Sangat tidak sesuai dengan jerih payah yang anda korbankan

2. Bagaimana sikap pimpinan dalam membantu menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan menurut penilaian anda?
 - a. Sangat bijaksana
 - b. Bijaksana
 - c. Kadang-kadang bijaksana
 - d. Kurang bijaksana
 - e. Sangat Ttdak bijaksana

Apakah dalam melakukan pekerjaan, anda diberi wewenang oleh pimpinan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan anda?

- a. Selalu diberi wewenang penuh
- b. Diberi wewenang penuh
- c. Kadang-kadang diberi wewenang penuh
- d. Kurang diberi wewenang
- e. Sangat tidak pernah diberi wewenang

Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, apakah pimpinan anda seringkali ikut campur tangan dan memberikan pengawasan?

- a. Sangat tidak pernah ikut campur tangan dan mengawasi
- b. Tidak pernah ikut campur tangan dan mengawasi
- c. Kadang-kadang ikut campur tangan dan mengawasi
- d. Sering ikut campur tangan dan mengawasi

e. Sangat sering campur tangan dan mengawasi

Apakah anda selalu bekerja keras, walaupun tanpa adanya pengawasan dari pimpinan?

- a. Selalu bekerja keras
- b. Bekerja keras
- c. Kadang-kadang bekerja keras
- d. Tidak pernah bekerja keras
- e. Sangat tidak pernah bekerja keras

Apakah anda berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) melalui cara-cara kerja yang anda ciptakan sendiri?

- a. Sangat berusaha meningkatkan kinerja melalui cara sendiri
- b. Berusaha meningkatkan kinerja melalui cara sendiri
- c. Kadang-kadang berusaha meningkatkan kinerja melalui cara sendiri
- d. Tidak pernah berusaha meningkatkan kinerja melalui cara sendiri
- e. Sangat tidak pernah berusaha meningkatkan kinerja melalui cara sendiri

Apakah anda selama bekerja di Fakultas Hukum Unej selalu mendapat pujian atau penghargaan (bonus) dari pimpinan atas semangat kerja yang baik?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah
- e. Sangat tidak pernah

Apakah anda selama bekerja di Fakultas Hukum Unej ini selalu mendapat teguran dari pimpinan atas hasil kerja yang telah anda capai?

- a. Sangat sering
- b. Sering

- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah
- e. Sangat tidak pernah

19. Apakah kondisi kenyamanan kerja di Fakultas Hukum Unej secara umum memuaskan ?

- a. Sangat memuaskan
- b. Memuaskan
- c. Kadang-kadang memuaskan
- d. Tidak memuaskan
- e. Sangat tidak memuaskan

20. Apakah anda selama berkerja di Fakultas Hukum Unej diberikan pengarahan yang jelas pada setiap adanya perubahan kinerja oleh pimpinan/atasan langsung anda ?

- a. Sangat sering
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Tidak pernah
- e. Sangat tidak pernah

21. Jenis pekerjaan yang anda lakukan selama ini apakah memberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang anda miliki ?

- a. Sangat memberikan kesempatan
- b. Cukup memberikan kesempatan
- c. Kadang-kadang memberikan kesempatan
- d. Tidak memberikan kesempatan
- e. Sangat tidak memberikan kesempatan

2. Apakah pimpinan anda memberikan kebebasan untuk memecahkan sendiri permasalahan kerja yang dihasdapi ?
- Sangat memberikan kesempatan
 - Cukup memberikan kesempatan
 - Kadang-kadang memberikan kesempatan
 - Tidak memberikan kesempatan
 - Sangat tidak memberikan kesempatan
3. Apakah pimpinan anda sering mengajak karyawan untuk berperan serta dalam pemecahan masalah pekerjaan di kantor Imigrasi ?
- Sangat sering
 - Sering
 - Kadang-kadang
 - Tidak pernah
 - Sangat tidak pernah

arakteristik Situasi Kerja

4. Apakah pimpinan anda sering memberikan petunjuk tentang cara melakukan komunikasi yang baik antara rekan sekerja maupun dengan pimpinan, dan bagaimana cara menjaga agar hubungan baik tersebut dapat dipelihara?
- Sangat sering memberi petunjuk
 - Sering memberi petunjuk
 - Kadang-kadang memberi petunjuk
 - Tidak pernah memberi petunjuk
 - Sangat tidak pernah memberi petunjuk
5. Apakah pimpinan selalu memperhatikan akan adanya penilaian dan pemberian penghargaan terhadap anda atau rekan sekerja yang berprestasi baik?
- Sangat memperhatikan

- b. Cukup memperhatikan
- c. Kadang-kadang memperhatikan
- d. Tidak pernah
- d. sangat tidak pernah

Bagaimana pendapat anda terhadap pimpinan anda, apabila pimpinan anda akan membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan anda?

- a. Pimpinan sangat sering mengajak diskusi dan meminta saran
- b. Pimpinan sering mengajak diskusi dan meminta saran
- c. Pimpinan kadang-kadang mengajak diskusi dan meminta saran
- d. Pimpinan tidak pernah mengajak diskusi dan meminta saran
- e. Pimpinan sangat tidak pernah mengajak diskusi dan meminta saran

Dalam melaksanakan tugas, apakah pimpinan menghargai anda sebagai unsur pribadi manusia (tidak sewenang-wenang)?

- a. Sangat menghargai
- b. Menghargai
- c. Kadang-kadang menghargai
- d. Kurang menghargai
- e. Sangat tidak menghargai

Bagaimana perasaan anda terhadap kebijakan pimpinan yang diterapkan dibidang kerja yang anda jabat sekarang ini?

- a. Sangat cocok dengan hati nurani
- b. Cocok dengan hati nurani
- c. Kadang-kadang cocok dengan hati nurani
- d. Kurang cocok dengan hati nurani
- e. Sangat tidak cocok dengan hati nurani

Lampiran II :

**DAFTAR PERTANYAAN PENILAIAN KINERJA
UNTUK PIMPINAN/ATASAN LANGSUNG :**

**Tentang Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Edukatif Fakultas
Hukum Universitas Jember**

Yang terhormat,

Dalam rangka penelitian yang berhubungan dengan produktivitas kerja, saya mohon dengan hormat kepada bapak/Ibu sebagai atasan dari Dosen Fakultas Hukum dapat memberikan jawaban atas pertanyaan yang kami lampirkan secara lengkap, sehingga penelitian yang sedang dikerjakan dapat diselesaikan secara baik.

Penelitian bertujuan untuk menyusun Thesis. Untuk itu semua jawaban bapak /Ibu sangat saya harapkan kerahasiaannya. Jawaban yang obyektif akan dapat dimanfaatkan dalam pembuatan peningkatan produktivitas kerja Dosen.

Atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Penulis,

IDA BAGUS OKA ANA

PETUNJUK PENGISIAN:

Penilaian Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan tanda (V) pada tempat yang telah disediakan.

Isilah dengan jawaban baik-baik setiap pertanyaan untuk penilaian karyawan dengan alternatif jawaban.

Alternatif jawaban adalah :

SB = Sangat baik

CB = Cukup baik

SB = Sedang

KB = Kurang baik

KB = Tidak baik

Digital Repository Universitas Jember
FORM IDENTITAS DOSEN YANG DINILAI

N a m a	
Pangkat/Gol	
Jurusan	
Atasan penilai :	
N a m a	:
a b a t a n	:

PERTANYAAN :

	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SB	CB	S	KB	TB
1.	Ketelitian dan kecakapan yang bersangkutan dalam bekerja					
2.	Kesempatan dan kualitas kerja					
3.	Kerapian kerja					
4.	Prestasi menurut target					
5.	Kecepatan berfikir dan bertindak					
6.	Inisiatif					
7.	Kehati-hatian					
8.	Sikap terhadap atasan					
9.	Kesediaan menerima perubahan					
10.	Pemahaman terhadap prosedur kerja					
11.	Pengetahuan teknis yang berhubungan dengan pendidikan					
12.	Pengetahuan teknis yang berhubungan dengan penelitian					
13.	Pengetahuan teknis yang berhubungan dengan pengabdian masyarakat					
14.	Hasil kerja					

