

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**
(Studi pada dosen Politeknik Negeri Sriwijaya)

Rini
Heri Setiawan

Staf Pengajar Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Sriwijaya
Jln. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139

Abstract

This research done in Polytechnic State of Sriwijaya and aimed at: finding the influence of Job Characteristic, individual characteristic, motivation on Lecturer Performance. This research used data that collected by survey with lecturer as respondent. Ninety five respondents were choosing as the samples by Stratified Random Sampling Method. Path Analysis techniques were used to analyze data with use SPSS version 15.00 for windows. Job Characteristic, individual characteristic, as the independent variables (X), and Lecturer Performance as the dependent variables (Y). The results revealed that Job Characteristic has a significant effect on motivation. Perceived usefulness partially has a significant effect on computer self efficacy. Perceived ease of use partially has a significant effect on computer self efficacy. Attitude, perceived usefulness, perceived ease of use simultaneously have significant effect on computer self efficacy.

Key words: *Job Characteristic, Individual Characteristic, Motivation, Performance*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan zaman modern saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang adalah organisasi yang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Manusia sebagai unsur penting dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi. Artinya, eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diwujudkan melalui kegiatan manusia. Oleh karena itu, eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi, serta kompetitifnya sebuah organisasi sangat tergantung dan ditentukan oleh manusia. Hal ini sangat penting artinya dalam rangka menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan,

atau iklim bisnis saat ini dan yang akan datang. Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat tercapai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan karena seorang pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Dengan melakukan pembenahan dan pengembangan organisasi, diperlukan pula suatu upaya untuk memahami masing-masing orang yang berperilaku tertentu agar dapat mewujudkan suatu kekuatan pendorong bagi diri seorang karyawan dalam berperilaku guna meraih atau mencapai tujuan kepuasan. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2000: 252).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen ?
2. Apakah variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen ?
3. Apakah variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen ?
4. Apakah variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi kerja dosen ?

1.3 Tujuan Penelitian

Kemudian tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu secara parsial terhadap motivasi kerja dosen.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu secara simultan terhadap motivasi kerja dosen.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu terhadap kinerja dosen.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi kerja dosen

1.4 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang selama bulan April hingga September 2010.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Karakteristik Pekerjaan dan Individu

Winarno (1999), menjelaskan bahwa karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Karakteristik organisasi yang terdiri dari komitmen organisasi, hubungan rekan sekerja, dan hubungan dengan atasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ting dan Yuan (1997) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara konsisten berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Besser (1995) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kemampuan dan usaha berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “ Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 1979). Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manullang, 1982). Penggerak (*Motivating*) dapat didefinisikan : Keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 1983). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Menurut teori sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2002) kinerja pegawai adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting

sebab kinerja individu seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu atau kelompok.

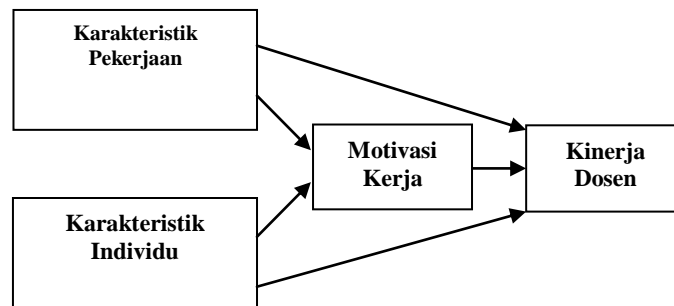
III. METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

1. Penelitian dilakukan di Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja.
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh staf pengajar yang mengampu mata kuliah di Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang

3.2 Kerangka Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan didukung oleh landasan teori seperti yang telah dikemukakan diatas maka penelitian ini terdapat beberapa hipotesis yaitu diduga variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen. Diduga variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen. Diduga variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Diduga variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi kerja dosen



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang mengajar di semua jurusan yang ada Politeknik Negeri Sriwijaya. Metode penentuan jumlah sampel menggunakan *Probability Sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampel secara Acak Berstrata (*Stratified Random Sampling*).

Tabel 1
Populasi Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1.	Dosen Golongan III	265
2.	Dosen Golongan IV	100
	Jumlah	365

Sumber: Data Olahan dari Kepegawaian Polsri (2009)

Berdasarkan jumlah populasi maka ditentukan jumlah sampel penelitian. Hasilnya diperoleh jumlah sampel adalah 95 responden dengan perincian sebagai berikut.

Tabel 2
Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1.	Dosen Golongan III	65
2.	Dosen Golongan IV	30
	Jumlah	95

Sumber: Data Olahan dari Kepegawaian Polsri (2009)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: observasi, wawancara dan kuisisioner.

3.5 Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian survei, untuk maksud penjelasan (*explanatory*), yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan ini adalah analisis jalur. Analisis Jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat secara linier dan mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Model ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas (*X*) yaitu variabel internal dan variabel eksternal dengan variabel terikat (*Y*). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan peralatan statistik yaitu dengan program SPSS versi 15.00 for Windows. Adapun persamaan matematis sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \mu$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat
- O = Konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_n$ = Koefisien regresi
- $X_1 \dots X_n$ = Variabel bebas
- μ = Kesalahan pengganggu

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan 95 kuesioner yang diberikan kepada responden, seluruhnya telah diisi dengan lengkap sehingga data tersebut dapat diolah. Selanjutnya data diproses dengan menggunakan *Software Statistics for Products and Services Solution (SPSS)* versi 15.00. Adapun karakteristik yang dapat digambarkan dari hasil penyebaran kuesioner tersebut.

Tabel 4.1
Persentase Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	40
2	Perempuan	57	60
	Jumlah	95	100

Diskripsi responden menunjukkan bahwa dari total 95 responden, berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang atau 40% dibandingkan dengan perempuan yang berjumlah 57 orang atau 60%.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan pengolahan data untuk pengujian hipotesis, peneliti perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data tersebut apakah sudah memenuhi kriteria *valid* dan *reliable*. Berdasarkan skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert 5 point sebagaimana yang tercermin dalam kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini, maka untuk mengetahui valid tidaknya data yang dikumpulkan, peneliti menggunakan uji validitas dengan teknik korelasi *product moment Pearson*, dan untuk uji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 15.00 *for Windows*.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dipergunakan untuk uji validasi adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat.

Variabel karakteristik pekerjaan diukur dengan lima *item*, yaitu $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$ dan semuanya dinyatakan valid pada taraf signifikan 1%. Hal ini ditunjukkan oleh angka korelasi butir pertanyaan karakteristik pekerjaan KP_1 (0,612), KP_2 (0,620), KP_3 (0,588), KP_4 (0,632), KP_5 (0,577) dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Variabel karakteristik individu diukur dengan lima *item*, yaitu: $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$

dan semuanya dinyatakan valid pada taraf signifikan 1%. Hal ini ditunjukkan oleh angka korelasi butir pertanyaan karakteristik individu, KI_1 (0,273), KI_2 (0,428), KI_3 (0,287), KI_4 (0,360), KI_5 (0,455) dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Variabel motivasi kerja diukur dengan lima *item*, yaitu: $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$ dan semuanya dinyatakan valid pada taraf signifikan 1%. Hal ini ditunjukkan oleh angka korelasi butir pertanyaan motivasi kerja, MK_1 (0,495), MK_2 (0,437), MK_3 (0,472), MK_4 (0,499), MK_5 (0,403) dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Variabel kinerja dosen diukur dengan lima item, yaitu: $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, $Y_{2.5}$ dan semuanya dinyatakan valid pada taraf signifikan 1%. Hal ini ditunjukkan oleh angka korelasi butir pertanyaan kinerja dosen KD_1 (0,440), KD_2 (0,555), KD_3 (0,492), KD_4 (0,374), KD_5 (0,573), dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat dijelaskan bahwa alat pengukur (kuisisioner) yang digunakan untuk mengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat diandalkan walaupun mempunyai kriteria berbeda, Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel karakteristik pekerjaan diperoleh nilai alpha sebesar 0,8153. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel karakteristik individu diperoleh nilai alpha sebesar 0,6728. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,7043. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kinerja dosen diperoleh nilai alpha sebesar 0,7267. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2002), menunjukkan bahwa keandalan atau alpha instrumen penelitian adalah tinggi.

4.3 Pembahasan

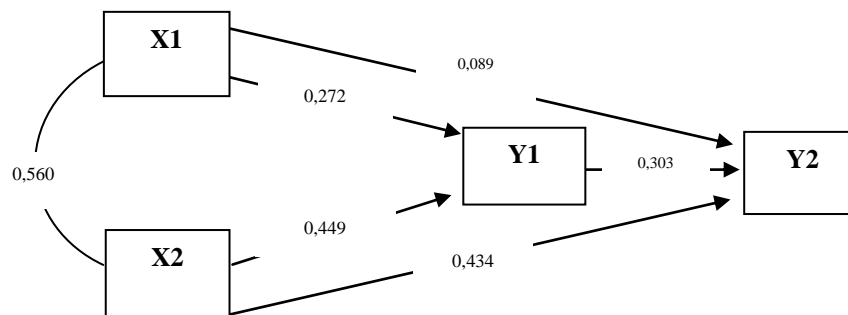
Pembahasan ini akan menjawab masalah yang dirumuskan, kemudian dengan menggunakan metode Analisis Jalur serta taraf signifikansi akan dibahas apakah rumusan masalah didukung dengan fakta (diterima) atau ditolak yang disertai dengan penjelasan seperlunya. Rumusan masalah pertama menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi, dari uji t dan pada kolom *significance* t dan pengujian melalui analisis regresi menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan didapatkan t_{hitung} sebesar 2.822 dengan signifikansi t sebesar 0,006. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $2.822 > 2,000$ atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,006 < 0,05$), maka karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,272. Kemudian Berdasarkan tabel hasil analisis regresi, dari uji t dan pada kolom *significance* t dan pengujian melalui analisis regresi menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu didapatkan t_{hitung} sebesar 4.652 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $4.652 > 2,000$ atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,449.

Rumusan masalah kedua menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen. berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 32,282 (sig F = 0,000). Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($32,282 > 2,70$) atau Sig F lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Hal

ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen. Rumusan masalah ketiga menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi, dari uji t dan pada kolom *significance* t dan pengujian melalui analisis regresi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan didapatkan t_{hitung} sebesar 1,791 dengan signifikansi t sebesar 0,077. Berdasarkan analisis didapat t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,791 < 2,000$) dan signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,077 > 0,05$), maka karakteristik pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,427.

Kemudian Berdasarkan tabel hasil analisis regresi, dari uji t dan pada kolom *significance* t dan pengujian melalui analisis regresi menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu didapatkan t_{hitung} sebesar 4,446 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $4,446 > 2,000$ atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,434. Kemudian Berdasarkan tabel hasil analisis regresi, dari uji t dan pada kolom *significance* t dan pengujian melalui analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja didapatkan t_{hitung} sebesar 3,193 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,193 > 2,000$ atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$), maka karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,303.

Rumusan masalah keempat menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi kerja dosen. berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 1262,031 (sig F = 0,000). Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($32,595 > 2,70$) atau Sig F lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi kerja dosen.



Gambar 2. Model Akhir Penelitian

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen.
3. Karakteristik pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. karakteristik pekerjaan, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui variabel motivasi kerja dosen.

5.2 Saran

Kemudian Berdasarkan pada kesimpulan yang sesuai dengan hasil analisis data dan pengujian hipotesis statistik dalam penelitian ini, maka dapat disarankan:

1. Pihak Politeknik Negeri Sriwijaya harus mampu memperhatikan memperhatikan terhadap karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu sehingga dapat motivasi kepada dosen sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.
2. Hendaknya faktor-faktor motivasi; kebutuhan, keinginan dan harapan pribadi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen lebih diperhatikan agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta Jakarta
- Besser, L. 1995. Reward and Organizational Goal Achievement : A Case Study of Toyota Motor in Kentucky, *Journal of Management Studies*, 32:3
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Manullang, M. 1982, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robbins, S. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih bahasa Pujatmaka dan Hadyana, Jilid I, Prenhallindo, Jakarta
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih bahasa Pujatmaka dan Hadyana, Jilid I, Prenhallindo, Jakarta
- Sarwoto. 1979. *Dasar-dasar Organisasi Management*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 1983. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku dministrasi*, PT. Gunung Agung, Jakatra
- Ting & Yuan. 1997. Determinant Job Satisfaction of Federal Government Employees, *Journal of Public Management*, vol.26, No. 313-334
- Winarno, (2001), *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan kerja*, Tesis Universitas Brawijaya