

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI KEPUASAN
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**
(Studi pada Dosen Universitas Sultan Fatah Demak)

Oleh :
Muhammad Amri*)

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja untuk dosen kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Data pada karakteristik individu, motivasi kerja, kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional diperoleh melalui menggunakan kuesioner untuk 110 responden teknik sampel penarikan dengan purposive dari 135 populasi.

Hasil penelitian menunjukkan individu Karakteristik dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Karakteristik individu, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Karakteristik individu, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, komitmen organisasional memiliki pengaruh positif pada kinerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis masalah penelitian ini adalah Karakteristik Individu memiliki tidak berpengaruh pada kinerja dosen di Sultan fatah University.

Kata Kunci: Individual Karakteristik, Motivasi Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja Komitmen Organisasional.

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perguruan tinggi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Hasil penelitian Shadare Oluseyi (2009) variabel independen motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\beta = 0.289$, $t = 0,542$, $P < 0,05$. Sedangkan hasil penelitian Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sehingga untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik diperlukan mediasi kinerja dan komitmen kerja yang baik.

Dari hasil survey awal di Universitas Sultan Fatah (UNISFAT) diperoleh data bahwa kinerja pegawai khususnya dosen belum mencapai hasil yang optimal, yaitu rata rata poin 70 dari yang diharapkan poin 100.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Karakteristik Individu

Menurut Bhuian dan Menguc (1996) karakteristik individu bahwa karakteristik individu didefinisikan sebagai variasi kemampuan dan kemauan individu dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang dikaitkan dengan kebutuhan berprestasi, pengalaman/masa kerja dan tingkat pendidikan. Karakteristik individu adalah sebagai variasi kemampuan dan kemauan individu dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Motivasi

Motivasi adalah gabungan kekuatan internal dan eksternal untuk memulai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku dan menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi (Pinder, 1998 dalam Nadia Ayub, 2011).

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko, 2000).

Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen (1997) ada tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi.

Kinerja

Menurut Muhammad Riaz Khan (2010) kinerja didefinisikan sebagai prestasi kerja dari segi kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari setiap karyawan. Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002)

Hipotesis

H1 : karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Dosen Unisfat Demak

H2 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3 : karakteristik individu berepengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H4 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H6 : karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja.

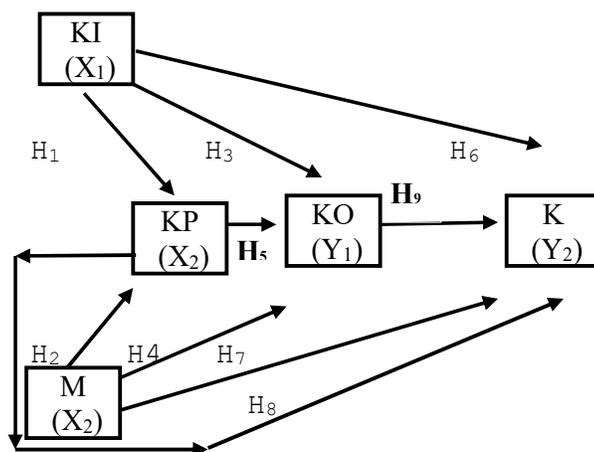
H7 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

H8 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

H9 : komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja

Perumusan Model

1. Desain Grafis antar Variabel



Gambar 2.1

Desain Grafis Antar Variabel

2. Model Matematis

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$$

$$Y_3 = a_3 + b_6X_1 + b_7X_2 + b_8Y_1 + b_9Y_2 + e_3$$

METODE PENELITIAN

Responden. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen Universitas Sultan Fatah Demak sebanyak 60 orang.

Pengukuran Teknik pengumpulan data melalui metode survey dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Pengujian Hipotesis

- a) Uji t, membuktikan dan mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat, pada taraf signifikan 0,05 (5%), artinya apabila $\text{sig} < 0,05$, hipotesis diterima dan apabila $\text{sig} > 0,05$, hipotesis ditolak.
- b) Uji F adalah pengujian secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Disebut fit dengan menentukan $\text{Sig} \leq 0,05$
- c) Uji Mediasi (*Path Analys*), adalah suatu uji untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, dengan syarat mediasi: (1) $b_1 \times b_5 > b_3$ dan (2) $b_2 \times b_5 > b_4$ (3) $b_1 \times b_5 \times b_9 > b_6$ dan (2) $b_2 \times b_5 \times b_9 > b_7$

PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan dengan program komputer SPSS Versi 17. Dengan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas, semua variable memiliki nilai KMO lebih besar dari 0,5 sehingga sampel telah memenuhi rasio kecukupan sampel. Sedangkan nilai *loading factor* dari indicator masing masing variable lebih besar dari 0,4 maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas, diketahui bahwa nilai alpha (α) semua variable lebih besar dari 0,6, sehingga variable dalam penelitian ini adalah konsisten atau reliable.

Persamaan regresi linier berganda I

a. Adjusted R^2

Dilihat dari nilai Adjusted R^2 sebesar 0,197, hal ini mengandung arti kontribusi/kemampuan variabel independen karakteristik individu dan motivasi kerja dalam memprediksikan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 19,7%, sedangkan sisanya sebesar 79,3% variabel dependen kepuasan kerja dipengaruhi selain variabel karakteristik individu dan motivasi kerja.

b. F hitung

Nilai F hitung 14,388 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05(signifikan), sehingga variabel independen karakteristik individu dan motivasi kerja secara serentak/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja, Model persamaan regresi linier berganda I ini kurang baik karena nilai Adjusted R^2 sebesar 0,197 kurang dari 0,500, meskipun nilai F hitung signifikan 0,000 kurang dari 0,050.

Persamaan regresi linier berganda II

a. Dilihat dari nilai Adjusted R^2 sebesar 0,536, hal ini mengandung arti kontribusi/kemampuan variabel independen karakteristik individu motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memprediksikan variabel dependen komitmen organisasional sebesar 53,6%, sedangkan sisanya sebesar 41,4% variabel dependen komitmen organisasional dipengaruhi selain variabel karakteristik individu, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

b. Nilai F hitung 50,666 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05(signifikan), sehingga variabel independen motivasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasional. Model persamaan regresi linier berganda II adalah baik karena nilai Adjusted R^2 sebesar 0,573 lebih dari 0,500, nilai F hitung signifikan 0,000 kurang dari 0,050.

Persamaan regresi linier berganda III

a. Dilihat dari nilai Adjusted R^2 sebesar 0,584, hal ini mengandung arti kontribusi/kemampuan variabel independen karakteristik individu, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam memprediksikan variabel dependen kinerja sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% variabel dependen kinerja dipengaruhi selain variabel karakteristik individu, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

b. Nilai F hitung 39,257 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05(signifikan), sehingga

variabel independen karakteristik individu, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara serentak/bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja. Model persamaan regresi linier berganda III ini baik karena nilai Adjusted R^2 sebesar 0,584 lebih dari 0,500, nilai F hitung signifikan 0,000 kurang dari 0,050.

Pengaruh Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

Dari pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nobile dan Mc Cormick, (2006) karakteristik biografi individu memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja.

Dari pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadia Ayub (2011) ada hubungan positif motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.

Dari pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chughtai dan Zafar, (2006) karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Motivasi terhadap komitmen organisasi

Dari pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Betty Yuliani Silalahi (2008) dengan motivasi akan menumbuhkan komitmen pada karyawan untuk organisasi dimana karyawan tersebut bekerja efektif.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Dari pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh E.J. Lumley (2010) ada hubungan signifikan antara dua variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja

Dari pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja Dosen. Hasil ini tidak mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian Prihatin Lumbanraja, (2008) yang menyatakan bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Dari pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shadare Oluseyi (2009) variabel independen motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja

Dari pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Tahir Iqbal (2012) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja :

Dari pengujian hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Muhammad Riaz Khan (2010) ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

4. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif berpengaruh terhadap kinerja.
5. Karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja.
6. Kinerja pegawai dapat dicapai dengan karakteristik individu dengan efek mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
7. Kinerja pegawai dapat dicapai dengan motivasi secara langsung (efek langsung), tanpa melalui mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional

SARAN

Dari kesimpulan diatas maka saran yang dapat diajukan adalah Manajemen Pengelolaan sumber daya manusia Dosen yang ada pada saat ini perlu di dievaluasi dan disesuaikan dengan kebutuhan dalam rangka pengembangan kampus menuju kearah yang lebih maju.

* **Penulis adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak.**

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM* . Buku 1. Indek. Jakarta.
- Faustino C. Gomes (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Fuad Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamzah, H. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. BT Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A., (2005), *Organizational Behavior, Fifth Edition*, McGraw- Hill Higher Education.
- Luthans, (2006). *Organization Behavior (Prilaku Organisasi)*, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama. Bandung.
- McShane, Steven L. (2008). *Organizational Behavior* (fourth edition). USA. McGraw Hill International.
- Miner, J.P., 1988. How Deficiency in Manajement Contributes to Unites States Competiveness Problem and what can be done about it. *Human Resource Manajement*.
- Moh As'ad, 2003. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.