



Sikap Dosen Terhadap Kinerjanya Ditinjau Dari Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Kerja Di IKIP PGRI Jember

Lecturers' Attitudes Toward Their Performance Are Judging From Job Ability And Job Characteristics At IKIP PGRI Jember

Roro Aditya Novi W

IKIP PGRI Jember

dhee251110@gmail.com

Najmi Indah

IKIP PGRI Jember

najmiindah88@gmail.com

Abstract

IKIP PGRI Jember in 2015 was not activated by the Ministry of Research and Technology of Higher Education because it found a ratio approved by lecturers and students that was not the same as the agreed rules at Tetti 1: 45, namely one lecturer compared to forty-five students. The ratio of lecturers and students at IKIP PGRI Jember in 2015 reached 1: 600, namely one lecturer compared to six hundred students. In addition, there are problems with diplomas issued by IKIP PGRI, which are illegal. Now that the inactive status has been revoked and IKIP PGRI Jember has been active again, then IKIP PGRI Jember has made various efforts to improve in terms of quality, including one of the improvements corrected by the teachers. It is expected that with the attitude of lecturers who have good work abilities and characteristics, the performance of the administrators will also be good. High demands in universities are demanded not only to be able to produce academic ones, fully published, both programs and institutions. Universities must also be able to prove high quality supported by existing accountability. Evidence of achievements issued by higher education institutions on approval, quality certification, alumni approval in doing work that is in accordance with their field of science, and evaluation is also needed to obtain recognition from the community. There is a change in curriculum, a change of change method, a semester change system package into a credit system, and then it will increase in the length of the studio period and better quality of updates. The target of this research is that the Teachers of IKIP PGRI Jember can fix yourself especially for the interests and events in 2015 do not happen again. The population is all lecturers at IKIP PGRI Jember. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show how the attitudes of the lecturers in terms of work ability, individual characteristics, work and work interests have a significant positive influence on the performance of the lecturers.

Keywords: *lecturer attitude, lecturer performance, work ability and work characteristics*

Abstrak

IKIP PGRI Jember saat tahun 2015 telah di non aktifkan oleh Kemenristek Dikti karena ditemukannya rasio perbandingan dosen dan mahasiswa yang tidak sama pada aturan yang telah di ditetapkan Dikti yakni 1 : 45 yaitu satu dosen berbanding dengan empat puluh lima mahasiswa. Rasio dosen dan mahasiswa di IKIP PGRI Jember pada saat tahun 2015 mencapai 1 : 600 yakni satu dosen dibanding enam ratus mahasiswa. Selain itu ada isu ijazah yang dikeluarkan oleh IKIP PGRI ialah illegal. Setelah kini status non aktif dicabut dan IKIP PGRI Jember aktif kembali, maka IKIP PGRI Jember melakukan berbagai upaya perbaikan dari segi kualitas, termasuk salah satunya perbaikan kinerja para dosen. Diharapkan dengan adanya sikap Dosen yang memiliki kemampuan dan karakteristik kerja yang baik maka kinerja para dosen juga menjadi baik. Tuntutan yang tinggi pada Perguruan Tinggi dituntut tidak hanya sebatas mampu menghasilkan lulusan yang bisa dinilai secara akademis, melainkan dinilai secara keseluruhan, baik secara program dan lembaga. Perguruan tinggi juga harus mampu membuktikan kualitas yang tinggi yang didukung oleh akuntabilitas yang ada. Bukti prestasi yang dimiliki oleh perguruan tinggi tercermin pada penilaian, sertifikasi kualitas, keberhasilan alumni dalam mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmunya, serta evaluasi juga sangat dibutuhkan untuk memperoleh pengakuan dari masyarakat. Adanya pergantian kurikulum, pergantian metode pengajaran, pergantian sistem paket semester menjadi sistem kredit, dan sebagainya akan berdampak pada lamanya



masa studi serta kualitas lulusan yang lebih baik. Target luaran penelitian ini ialah agar Dosen IKIP PGRI Jember bisa membenahi diri terutama kinerjanya agar permasalahan dan kejadian di Tahun 2015 tidak terulang kembali. Populasinya ialah seluruh Dosen yang ada di IKIP PGRI Jember. Metode analisis yang dipakai ialah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan jika sikap dosen yang ditinjau dari kemampuan kerja, karakteristik individu, pekerjaan dan situasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan pada kinerja para dosen.

Kata kunci: sikap dosen, kinerja para dosen, kemampuan kerja dan karakteristik kerja

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan tinggi merupakan wadah pembentukan kualitas manusia yang dipersiapkan untuk sumberdaya manusia yang dibutuhkan bagi pembangunan masa depan melalui proses pendidikan. Proses pendidikan bisa berhasil dan bisa menghasilkan lulusan yang berkualitas, jika memasukkan semua unsur yang ada seperti dosen, mahasiswa, orang tua, pemerintah, sarana dan prasarana, serta pihak-pihak lain. Makin kesini, tuntutan Perguruan Tinggi tak hanya sebatas kemampuan menghasilkan lulusan yang diukur dari segi akademis, tetapi juga keseluruhan. Karenanya Perguruan Tinggi melalui program-program studinya harus memperoleh kepercayaan masyarakat dengan jaminan kualitas, pengendalian kualitas, dan perbaikan kualitas.

Tahun 2015 kampus IKIP PGRI Jember telah di non aktifkan oleh Kemenristek Dikti karena ketidaksesuaian rasio dosen dan mahasiswa dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Dikti yakni 1 : 45. Saat itu yang terjadi adalah rasio dosen dan mahasiswa di IKIP PGRI Jember tahun 2015 mencapai 1 : 600 atau satu dosen banding enam ratus mahasiswa. Selain itu ada isu ijazah yang dikeluarkan oleh IKIP PGRI ialah illegal. Setelah kini status non aktif dicabut dan IKIP PGRI Jember aktif kembali, maka IKIP PGRI Jember melakukan berbagai upaya perbaikan dari segi kualitas, termasuk salah satunya perbaikan kinerja para dosen. Diharapkan dengan adanya sikap Dosen yang memiliki kemampuan dan karakteristik kerja yang baik maka kinerja para dosen menjadi baik. Tujuan penelitian ini secara

umum ialah untuk menganalisa bagaimana sikap dosen pada kinerjanya ditinjau dari kemampuan dan karakteristik kerja.

Beberapa penelitian yang telah mencoba untuk menguji pengaruh kemampuan dan karakteristik terhadap kinerja diantaranya adalah Martini *et al* (2018) dengan judul *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui dimensi mediasi komitmen organisasi. Hasil analisis data menemukan kompetensi karyawan, dan dimensi komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya juga menemukan bahwa dimensi komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen yang berkelanjutan bertindak sebagai hubungan mediator parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Jayaweera (2015) melakukan penelitian dengan judul *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. Penelitian menguji hubungan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja pekerjaan dengan motivasi kerja dan sejauh mana hubungan ini dimediasi oleh motivasi kerja di antara sampel pekerja hotel di Inggris. Dalam studi cross-sectional ini, survei kuesioner dilakukan di antara 254 pekerja hotel di dua puluh lima hotel berantai di Bristol, Inggris. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor



lingkungan kerja dan kinerja pekerjaan dan motivasi kerja memediasi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja pekerjaan. Hasil juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pekerja hotel. Hasil menunjukkan pentingnya kondisi kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pekerjaan pekerja hotel dalam rangka kondisi lingkungan kerja dan kinerja

Rehman et al (2015) melakukan penelitian dengan judul *The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak dari karakteristik individu pada kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Korelasi dan regresi digunakan untuk menganalisis peran moderasi kualitas hubungan dalam mempengaruhi hubungan. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan langsung antara kepuasan kerja dan karakteristik individu. Selanjutnya, hubungan secara langsung dan signifikan dipengaruhi oleh kualitas hubungan. Penelitian saat ini juga akan membantu untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu, maka fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kemampuan dan karakter terhadap kinerja. Karakteristik kerja yang diukur adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Secara rinci tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh: 1). kemampuan terhadap kinerja dosen IKIP PGRI Jember, 2). karakteristik individu terhadap kinerja dosen IKIP PGRI Jember, 3). karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dosen IKIP PGRI Jember, 4). karakteristik

situasi kerja terhadap kinerja dosen IKIP PGRI Jember.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja merupakan hasil atau pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2005:1). Kinerja dosen merupakan capaian hasil atas pekerjaan dan tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik. Kinerja para dosen bisa kita lihat dari semangat yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi. Bisa disimpulkan, kinerja dosen ialah hasil kerja yang telah dicapai selama satu semester sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan norma atau etika. Keputusan dan kegiatan program studi sering mempengaruhi kebijakan dan kinerja para dosen. Dosen dituntut harus bisa menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi saat itu juga.

Sikap selalu dikaitkan dengan suatu hal pada objek. Sikap merupakan pola perilaku, tendensi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri. Sikap merupakan respon yang dirasakan pada stimuli social yang telah terkondisikan. Sikap merupakan bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang pada suatu objek ialah perasaan memihak atau tidak memihak pada suatu objek.

Kemampuan adalah potensi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Karena itu Dosen yang memiliki kemampuan tinggi bisa menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi terjadinya kompetisi global. Kemampuan kerja terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual



merupakan kemampuan menjalankan kegiatan yang terkait dengan mental, misalnya berfikir, menganalisa dan memahami. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan

Konsep tentang karakteristik suatu pekerjaan didasari dari pola pikir tentang bagaimana membuat sesuatu hal memiliki sifat yang dapat meningkatkan kemampuan kerja dan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat kemangkiran dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang ada dalam karakteristik pekerjaan terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan jenis explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen IKIP PGRI Jember dengan sampel penelitian yaitu Dosen IKIP PGRI Jember dengan jabatan Asisten Ahli yaitu sebanyak 50 sampel.

Tabel 1. Matriks Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
X ₁ Kemampuan kerja	Kemampuan pengetahuan (X ₁₁) Kemampuan keterampilan (X ₁₂)
X ₂ Karakteristik individu	Minat (X ₂₁) Sikap (X ₂₂) Kebutuhan (X ₂₃)
X ₃ Karakteristik pekerjaan	Tuntutan kecakapan (X ₃₁) Sifat tugas (X ₃₂) Otonomi (X ₃₃)
X ₄ Karakteristik situasi	Lingkungan kerja

kerja	(X ₄₁) Kebijaksanaan organisasi (X ₄₂)
Y Kinerja Dosen	Produktivitas (Y ₁) Kualitas kerja (Y ₂) Inisiatif (Y ₃) Kerja tim (Y ₄) Pemecahan masalah (Y ₅) Tekanan (Y ₆) Motivasi (Y ₇)

Rumus persamaan yang dipakai untuk menganalisa pengaruh kemampuan dan karakteristik kerja pada sikap dosen IKIP PGRI Jember yang diprosikan dengan kinerja yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_i$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- b₀ = Konstanta
- b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien tiap-tiap variabel
- X₁ = kemampuan kerja
- X₂ = karakteristik individu
- X₃ = karakteristik pekerjaan
- X₄ = karakteristik situasi kerja
- e = error

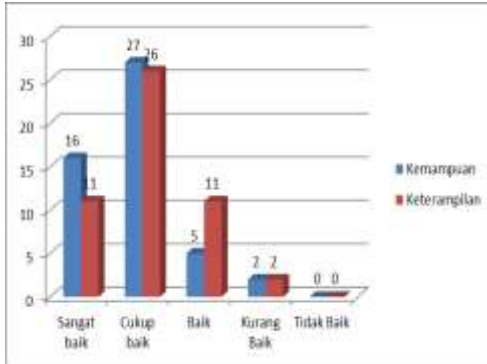
Uji Hipotesis

1. Uji F (F_{test}) dipakai untuk menguji pengaruh variabel penelitian secara simultan antara variabel dependen dan independen. Dikatakan berpengaruh simultan jika nilai sig < 0,05 dan nilai F_{hitung} > F_{tabel}
2. Uji t dipakai untuk menguji pengaruh variabel secara parsial atau sendiri-sendiri. Dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai sig < 0,05 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} dan t_{hitung} < - t_{tabel}.

BAHASAN UTAMA

Hasil Analisis Diskripsi Penilaian Dosen Terhadap Kemampuan Kerja.

Penilaian Dosen berdasarkan masing-masing indikator variabel Kemampuan Kerja yang terdiri dari kemampuan pengetahuan, dan kemampuan keterampilan

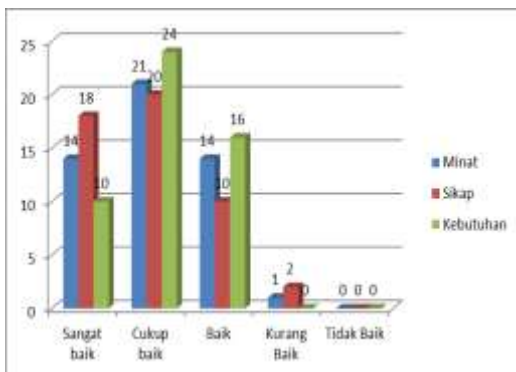


Gambar 1. Penilaian Dosen Terhadap Kemampuan Kerja

Berdasarkan Gambar 1, mayoritas responden memiliki pengetahuan yang luas baik sesuai dengan bidang ilmu maupun diluar bidang ilmu. Selain itu, mayoritas responden juga memiliki keterampilan yang diterapkan saat melakukan tri dharma perguruan tinggi.

Hasil Analisis Diskripsi Diskripsi Penilaian Dosen Terhadap Karakteristik Individu.

Penilaian Dosen berdasarkan masing-masing indikator variabel Karakteristik Individu yang terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan disajikan pada Gambar 2

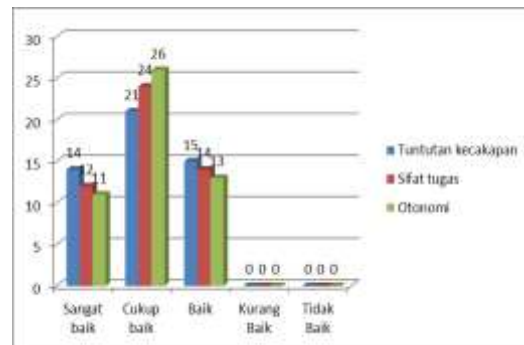


Gambar 2. Penilaian Dosen Terhadap Karakteristik Individu (X₂)

Berdasarkan Gambar 2, mayoritas dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini, memiliki minat pada apa saja yang terkait dengan Tri Dharma, menjaga sikap selama di dalam perguruan tinggi, dan memenuhi kebutuhan tri dharma perguruan tinggi.

Hasil Analisis Diskripsi Penilaian Dosen Terhadap Karakteristik Pekerjaan.

Penilaian Dosen berdasarkan masing-masing indikator variabel Karakteristik Pekerjaan (X₃) yang terdiri dari tuntutan kecakapan (X₃₁), sifat tugas (X₃₂) dan otonomi (X₃₂) disajikan pada Gambar 3.

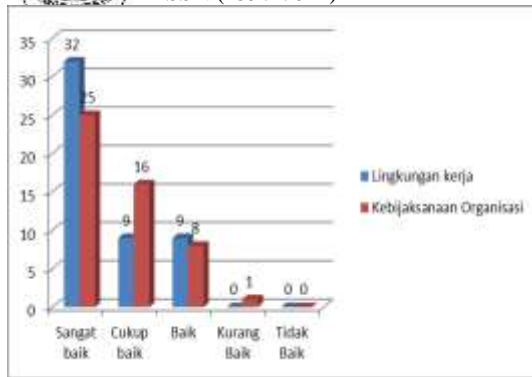


Gambar. 3 Penilaian Dosen Terhadap Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan Gambar 3, untuk mayoritas dosen IKIP PGRI Jember melakukan semua Tri Dharma dengan tuntutan kecakapan yang ada dalam SOP, sifat tugas yang dilakukan efektif dan efisien, dan memiliki otonomi dalam memutuskan apa yang harus dilakukan terkait dengan tri dharma perguruan tinggi.

Hasil Analisis Diskripsi Diskripsi Penilaian Dosen Terhadap Karakteristik Situasi Kerja.

Penilaian Dosen berdasarkan masing-masing indikator variabel Karakteristik Situasi Kerja yang terdiri dari lingkungan kerja, dan kebijaksanaan organisasi disajikan pada Gambar 4.

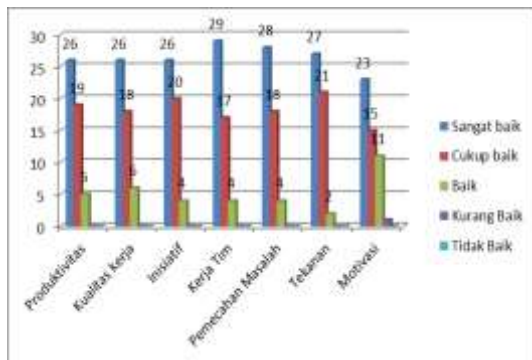


Gambar 4. Penilaian Dosen Terhadap Karakteristik Situasi Kerja

Berdasarkan Gambar 4. mayoritas dosen IKIP PGRI Jember setuju bahwa lingkungan Kerja di IKIP PGRI Jember sangat kondusif dan menyenangkan dan Kebijakan Organisasi terkait Tri Dharma di IKIP PGRI Jember tidak merugikan Dosen.

Diskripsi Penilaian Dosen Terhadap Kinerja.

Penilaian Dosen berdasarkan masing-masing indikator kinerja (Y) yang terdiri dari produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, pemecahan masalah, tekanan dan motivasi disajikan pada Gambar 5



Gambar 5. Penilaian Dosen Terhadap Kinerja Berdasarkan Gambar 5, mayoritas dosen IKIP PGRI Jember rajin melakukan penelitian dan pengabdian setiap tahunnya, hasil penelitian diterbitkan di jurnal tidak terakreditasi ataupun di jurnal terakreditasi, memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja sesuai dengan Beban Kinerja

Dosen, menyukai kerja tim dalam memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi, selalu berusaha untuk memecahkan masalah jika terjadi sesuatu dalam bekerja memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi, memberikan tekanan pada diri sendiri saat memnuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi agar terpenuhi semuanya dan selalu memotivasi diri sendiri dan rekan sejawat untuk bersemangat memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Analisis Regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh Sikap Dosen Terhadap Kinerjanya Ditinjau Dari Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Kerja Di IKIP PGRI Jember. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstand. Coefficients (β)	t _{hitung}	Keterangan
(Constant)	12,510		
Kemampuan Kerja	1,748	8,674	Signifikan
Karakteristik pekerjaan	0,466	3,464	Signifikan
Karakteristik Situasi kerja	0,647	4,178	Signifikan
Karakteristik pekerjaan	0,739	4,180	Signifikan
R Square	= 0,743	F _{tabel} = 2,58	
F _{hitung}	= 32,490	t _{tabel} = 2,009	
Sign. F	= 0,000	Signifikan pada α = 5%	

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 12,510 + 1,748X_1 + 0,466X_2 + 0,647 X_3 + 0,739X_4 + e$$

Hasil Uji F

Hasil uji ANOVA atau F_{test}, didapat jika nilai F_{hitung} sebesar 32,490 dengan tingkat sig. 0,000. Nilai F_{hitung} > dari F_{tabel} (32,490 > 2,58) dan nilai



sig. $0,000 < 0,05$, hasil penelitian menunjukkan jika secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel kemampuan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja secara simultan terhadap kinerja dosen.

Hasil Uji t

Hasil uji t dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel Kemampuan Kerja $> t_{tabel}$ ($8,674 \geq 2,009$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini menunjukkan jika variabel Kemampuan Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja dosen (Y).
- 2) Nilai t_{hitung} variabel Karakteristik Individu $> t_{tabel}$ ($3,464 \geq 2,009$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, ini menunjukkan jika variabel Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja dosen (Y).
- 3) Nilai t_{hitung} variabel karakteristik pekerjaan (X_3) $> t_{tabel}$ ($4,178 \geq 2,009$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, ini menunjukkan jika variabel karakteristik pekerjaan (X_4) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja dosen (Y).
- 4) Nilai t_{hitung} variabel Kemampuan Situasi Kerja (X_4) $> t_{tabel}$ ($4,180 \geq 2,009$) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, ini menunjukkan jika variabel Karakteristik situasi kerja (X_4) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja dosen (Y).

Pembahasan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan jika kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen IKIP PGRI Jember. Semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki dosen, maka kinerja dosen juga

akan semakin tinggi. Hasil penelitian mengindikasikan jika dosen di IKIP PGRI Jember memiliki pengetahuan yang luas serta memiliki keterampilan yang diterapkan saat melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kinerja dosen ditunjukkan dengan mayoritas dosen IKIP PGRI Jember rajin melakukan penelitian dan pengabdian setiap tahunnya, hasil penelitian diterbitkan di jurnal tidak terakreditasi ataupun di jurnal terakreditasi, memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja sesuai dengan Beban Kinerja Dosen, menyukai kerja tim dalam memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi, selalu berusaha untuk memecahkan masalah jika terjadi sesuatu dalam bekerja memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi, memberikan tekanan pada diri sendiri saat memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi agar terpenuhi semuanya dan selalu memotivasi diri sendiri dan rekan sejawat untuk bersemangat memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Martini *et al* (2018) dengan judul *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension* yang menemukan bahwa kompetensi karyawan, dan dimensi komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya juga menemukan bahwa dimensi komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen yang berkelanjutan bertindak sebagai hubungan mediator parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen IKIP PGRI Jember. Semakin baik karakteristik individu,



maka kinerja juga akan semakin baik. Hasil penelitian menunjukkan jika, dosen memiliki minat pada apa saja yang terkait dengan Tri Dharma, menjaga sikap selama di dalam perguruan tinggi, dan memenuhi kebutuhan tri dharma perguruan tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hasil analisis menunjukkan jika karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Semakin baik karakteristik pekerjaan yang dimiliki dosen, maka semakin baik pula kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan jika mayoritas dosen IKIP PGRI Jember melakukan semua Tri Dharma dengan tuntutan kecakapan yang ada dalam SOP, sifat tugas yang dilakukan efektif dan efisien, dan memiliki otonomi dalam memutuskan apa yang harus dilakukan terkait dengan tri dharma perguruan tinggi, sehingga kinerja meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rehman et al (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan langsung antara kepuasan kerja dan karakteristik individu. Selanjutnya, ada pengaruh secara langsung dan signifikan antara karakteristik individu dengan kualitas hubungan. Karakteristik individu berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja.

Karakteristik situasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Semakin baik karakteristik situasi kerja, maka semakin baik pula kinerja dosen. Hasil analisis menunjukkan jika mayoritas dosen IKIP PGRI Jember setuju jika lingkungan Kerja di IKIP PGRI Jember sangat kondusif dan menyenangkan dan Kebijakan Organisasi terkait Tri Dharma di IKIP PGRI Jember tidak merugikan Dosen, sehingga kinerja dosen dapat meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Jayaweera (2015) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja pekerjaan dan motivasi kerja memediasi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja pekerjaan. Hasil juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pekerja hotel. Hasil menunjukkan pentingnya kondisi kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pekerjaan pekerja hotel dalam rangka kondisi lingkungan kerja dan kinerja

PENUTUP

Simpulan dari penelitian ini ialah:

1. Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan pada kinerja para dosen IKIP PGRI Jember. Dosen di IKIP PGRI Jember memiliki pengetahuan yang luas serta memiliki keterampilan yang diterapkan saat melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sehingga bisa meningkatkan kinerja.
2. karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif signifikan pada kinerja para dosen IKIP PGRI Jember. Dosen memiliki minat pada apa saja yang terkait dengan Tri Dharma, menjaga sikap selama di dalam perguruan tinggi, dan memenuhi kebutuhan tri dharma perguruan tinggi.
3. karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif signifikan pada kinerja para dosen. Mayoritas dosen IKIP PGRI Jember melakukan semua Tri Dharma dengan tuntutan kecakapan yang ada dalam SOP, sifat tugas yang dilakukan efektif dan efisien, dan memiliki otonomi dalam memutuskan apa yang harus dilakukan terkait dengan tri dharma perguruan tinggi.



4. karakteristik situasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan pada kinerja para dosen. Mayoritas dosen IKIP PGRI Jember setuju jika lingkungan Kerja di IKIP PGRI Jember sangat kondusif dan menyenangkan dan Kebijakan Organisasi terkait Tri Dharma di IKIP PGRI Jember tidak merugikan Dosen

Saran

1. Saran dari peneliti yang bisa diberikan ialah:
2. Dosen bisa lebih meningkatkan Tri Dharma Perguruan Tinggi terkait dengan penelitian dan pengabdian.
3. Dosen bisa lebih aktif lagi mengikuti seminar-seminar baik nasional maupun internasional agar bisa meningkatkan pengetahuan, serta
4. Dosen Bisa mengikuti workshop ataupun pelatihan untuk semakin meningkatkan kemampuan

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2007. Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya, adisi 2, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu (2009). Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keempat Bandung Penerbit : PT Refika Aditama,
- Ida Ayu Oka Martini, I Ketut Rahyuda, Desak Ketut Sintaasih, Putu Saroyeni dan Piartrini. 2018. The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018), PP 29-37 www.iosrjournals.org
- Thushel Jayaweera. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN

1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education.

- Asad-ur-Rehman, Muhammad Imdad Ullah, Muhammad Abrar-ul-haq.2015. The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 2, February 2015 ISSN 2250-3153
- Robbins, Stephen P, 2006, “Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.

Biografi Penulis

Roro Aditya Novi W

Penulis adalah dosen di *IKIP PGRI Jember* Pendidikan Terakhir Penulis Adalah Program Magister (S2)

Najmi Indah

Penulis adalah dosen di *IKIP PGRI Jember* Pendidikan Terakhir Penulis Adalah Program Magister (S2)