LAPORAN PENELITIAN

BIDANG KEILMUAN

Job Resources, Hope, dan *Job Performance*

Dosen Universitas Terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA

Oleh :

Yudith A. Frans
Lilik Aslichati
Laela Alganis

PUSAT KEILMUAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS TERBUKA
2011

UNIVERSITAS TERBUKA

Halaman Pengesahan
Laporan Penelitian Keilmuan

1.	Judul Penelitian	:	*Job Resources, Hope,* dan *Job Performance* Dosen Universitas Terbuka
2.	Bidang Penelitian	:	Penelitian Keilmuan
3.	Ketua Tim Peneliti		
	a. Nama Lengkap & Gelar	:	Yudith A. Frans, S.Sos., M.A
	b. Jenis Kelamin	:	Perempuan
	c. NIP, Pangkat/Golongan	:	NIP. 19790716 200212 2 001, Lektor (Gol. III/c)
	d. Bidang Ilmu	:	Kebijakan dan Administrasi Bisnis
	e. Fakultas/Jurusan	:	FISIP-UT/Ilmu Administrasi
	f. Waktu Penelitian	:	8 Jam/minggu
	Jumlah Anggota Peneliti	:	2 orang
	1. Nama Lengkap & Gelar	:	Dra. Lilik Aslichati
	Jenis Kelamin	:	Perempuan
	NIP, Pangkat/Golongan	:	NIP.19560801 198903 2 001, Lektor (Gol. III/c)
	Bidang Ilmu	:	Psikologi
	Fakultas/Jurusan	:	FISIP-UT/Ilmu Administrasi
	Waktu Penelitian		8 Jam/minggu
	2. Nama Lengkap & Gelar	:	Dra. Laela Alganis, M.Si
	Jenis Kelamin	:	Perempuan
	NIP, Pangkat/Golongan	:	
	Bidang Ilmu	:	
	Fakultas/Jurusan	:	UPI YAI
	Waktu Penelitian	:	8 Jam/minggu
4.	Lama Penelitian	:	8 (delapan) bulan
5.	Biaya yang diperlukan	:	Rp 20.000.000,- (dua puluh juta rupiah)

Tangerang, 31 Desember 2011

Mengetahui:
Dekan FISIP-UT,

Daryono, S.H.,M.A.,Ph.D
NIP. 131 866 185

Peneliti,

Yudith A. Frans, S.Sos., M.A
NIP. 19790716 200212 2 001

Menyetujui:
Ketua Lembaga Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat

Drs. Agus Joko Purwanto, M.Si
NIP. 19660508 199203 1 003

Mengetahui:
Kepala Pusat Keilmuan,

Dra. Endang Nugraheni, M.Ed, M.Si
NIP. 19570422 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

***Job Resources, Hope,* dan *Job Performance* Dosen Universitas Terbuka**

ABSTRAK

Dukungan institusi terhadap dosen/pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan *job performance*. Dukungan institusi antara lain mencakup ketersediaan *job resources* (dukungan atasan, dukungan rekan sekerja, lingkungan dan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, serta otonomi yang dimiliki dosen/pegawai dalam penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan). Disamping *job resources*, *hope* atau harapan yang dimiliki dosen juga memiliki peranan yang besar dalam mencapai *job performance* yang maksimal. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan dan pengaruh faktor *job resources* dan faktor *hope* terhadap kinerja atau *job performance* dosen UT. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job resources* memiliki pengaruh yang cukup besar serta memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan *hope* yang dimiliki setiap dosen. Bertolak belakang dari hasil ini, *job resources* maupun *hope* berdasarkan hasil penelitian tidak memunyai hubungan yang signifikan dengan *job performance*.

Keywords: *job resources, hope, job performance*

UNIVERSITAS TERBUKA

Job Resources, Hopes,* and *a Job Performance of UT's Lecturers

ABSTRACT

Institutional supports to lecturers/staff play a very important role in increasing the job performance. These supports include the availability of job resources (supervisor support, peer support, the conducive and harmonious environment working atmosphere, and lecturer/staff's autonomy in completing tasks and making decision). Beside the job resources, lecturer's hopes or expectations also have a major role in achieving a maximum job performance. This descriptive study aims to gain the relationship and the influence between the job resources, hope and job performance of UT's lecturers. The approach used in this study is a quantitative approach. The results showed that job resources have a considerable influence and a highly significant relationship with the hopes of each lecturer. On the other hand, opposite of this result, either the job resources or hopes based on research results have no significant relationship with the job performance.

Keywords: job resources, hope, job performance

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

		Halaman
Halaman Sampul		1
Halaman Pengesahan		2
Abstrak		3
Daftar Isi		5
1.	PENDAHULUAN	
	1.1. Latar Belakang	7
	1.2. Perumusan Masalah	9
	1.3. Tujuan Penelitian	10
	1.4. Manfaat Penelitian	10
2.	TINJAUAN PUSTAKA	
	2.1. Penelitian Sebelumnya	11
	2.2. *Job Resources*	11
	2.3. *Hope*	13
	2.4. *Job Performance*/Kinerja	15
	2.5. Kerangka berpikir	19
	2.6. Hipotesis Penelitian	20
3.	METODE PENELTIAN	
	3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	21
	3.2. Jenis Data	21
	3.3. Teknik Pengumpulan Data	21
	3.4. Populasi dan Sampel	21
	3.5. Variabel Penelitian	22
	3.6. Instrumen Penelitian	22
	3.7. Teknik Analisis Data	22
4.	Hasil Penelitian dan Pembahasan	24
	4.1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas	24
	4.2. Analisis Univariat	27
	4.3. Hubungan/Korelasi, Pengaruh, dan Kontribusi Antara *Job*	39

UNIVERSITAS TERBUKA

	Resources, Hope, dan *Job Performance*	
5	Simpulan dan Saran	46
	5.1. Simpulan	46
	5.2. Saran	47
Daftar Pustaka		48
Daftar Riwayat Hidup		51
Lampiran		56

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta memiliki visi dan misi ke arah mana organisasi tersebut akan dibawa. Pencapaian visi dan misi ditunjang oleh ketercapaian tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan-tujuan dari organisasi tersebut tertuang dalam sejumlah rencana kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi, unit-unit dalam organisasi, dan juga oleh individu sebagai anggota organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa hampir sebagian besar dari keberhasilan organisasi ditentukan oleh faktor manusia, dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) merupakan asset terpenting bagi organisasi agar tetap *survive*. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan SDM/pegawai yang memiliki *knowledge, skill,* dan *attitude* (KSA) yang selalu *up to date*. KSA diperlukan agar pegawai/karyawan mampu mencapai tujuan-tujuan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dapat dilihat dari *performance* atau kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

Simanjuntak (2005:3) menyatakan tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Lebih lanjut dikatakannya bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:10). Kompetensi individu setiap pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Dalam motivasi tersebut terkandung harapan (*hope*) pegawai akan pekerjaan yang dijalaninya serta hasil yang akan dicapai.

Dukungan organisasi maupun dukungan manajemen terhadap pegawai juga memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Dukungan organisasi dan manajemen ini mencakup desain pekerjaan dan konteks organisasi. Desain pekerjaan meliputi kejelasan tugas dan peran, aktivitas, dan materi/isi pekerjaan. Konteks organisasi mencakup kesempatan karir dan promosi, gaya supervisor, pengorganisasian pekerjaan, kondisi fisik lingkungan organisasi, dan waktu kerja (Walker, 1992 : 259). Meijman dan Mulder (dalam

UNIVERSITAS TERBUKA

Bakker dan Demerouti, 2007:314) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menawarkan banyak sumber kerja dapat mendorong terciptanya kemauan pegawai untuk mempersembahkan semua usaha dan kemampuan terbaiknya dalam mengerjakan semua tugas-tugasnya. Dalam hal ini, semua tugas tersebut akan berhasil dan selesai tepat waktu dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai atau terpenuhi.

Berkaitan dengan *job resources*, Bakker dan Demerouti (2007:312-313) menyatakan bahwa :

> *Job resources may be located at the level of the organization at large (e.g. pay, career opportunities, job security), the interpersonal and social relations (e.g. supervisor and co-worker support, team limate), the organization of work (e.g. role clarity, participation in decision making), and at the level of the task (e.g. skill variety, task identity, task significance, autonomy, performance feedback)*

Disamping *job resources*, *hope* atau harapan yang dimiliki oleh setiap pegawai/karyawan memiliki peranan yang besar dalam mencapai hasil kerja/kinerja yang maksimal. Pada saat ini, jika kita melihat dunia sekitar sepertinya jauh dari yang kita harapkan. Pengangguran maupun kemiskinan meningkat, kondisi alam semakin tidak bersahabat, persaingan global ada di depan mata, persaingan dunia kerja semakin ketat. Kondisi semacam ini dapat membuat manusia putus harapan, kecewa ataupun frustrasi. Berbagai keadaan, yang tampak seolah tidak menguntungkan ini menjadi tantangan baru bagi kita semua. Dunia pendidikan menjadi tumpuan harapan untuk dapat memperbaiki sumber daya manusia maupun melakukan berbagai terobosan di bidang teknologi. Lembaga pendidikan ataupun dunia usaha harus semakin jeli melihat kesempatan ataupun berbagai celah di masa depan. Salah satunya adalah kemampuan melihat segi positif yang ada pada manusia.

Martin Seligman (1990), mulai mendorong dan mengenalkan istilah "*positive psychology*". Hal ini terjadi karena kurangnya penelitian yang berfokus pada karakteristik positif yang dimiliki manusia dan lebih mengarah pada pertanyaan apa yang salah pada mereka jika terjadi kegagalan. Luthans, (2002b) melakukan kajian di komputer, ternyata ada 200.000 artikel yang mensitir tentang sisi negatif karakteristik manusia dan hanya 1000 artikel yang berfokus pada konsep karakteristik positif yang ada pada manusia. "*Positive psychology*" berusaha menyeimbangkan fokus pemahaman manusia tentang segi positif yang dimiliki manusia seperti, bagaimana manusia tetap bisa bertahan walaupun dalam kondisi yang sulit sekalipun. Kekuatan

UNIVERSITAS TERBUKA

ataupun kemampuan untuk tetap bertahan ini merupakan modal yang tidak dapat diabaikan begitu saja.

Gerakan di atas menginspirasi Fred Luthans, (2002a) dengan mengenalkan istilah "*Positive Organisational Behaviour*" atau yang biasa disingkat POB. Menurut Luthans, POB adalah penelitian dan aplikasi yang berorientasi positif tentang kekuatan dan kapasitas psikologi manusia yang dapat diukur, dikembangkan dan dapat diolah untuk meningkatkan kinerja pada dunia kerja saat ini. POB juga dipandang sebagai pendekatan positif yang spesifik yang memunyai implikasi terhadap pengembangan sumber daya manusia dan kinerja manajemen. POB terdiri dari :

1. *Self Efficacy*, keyakinan akan kemampuan yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan tertentu.
2. *Hope*, gigih dalam memperjuangkan kesuksesan, jika perlu mengubah cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Memunyai "willpower" dan "waypower" untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.
3. Optimis, terhadap kesuksesan pada saat ini maupun di masa mendatang.
4. *Resilience*, tetap kuat walaupun dihadapkan dengan berbagai masalah.

Kaitannya dengan *hope*, Snyder *et al.* (dalam Page dan Donohue, 2004:4) menyatakan bahwa *Hope* memiliki 3 komponen yang berbeda tapi saling melengkapi yaitu:

1. *Agency/ willpower* (*goal directed energy*), kemauan untuk menyelesaikan tugas atau tujuan.
2. *Pathways* (*planning to meet goals*), adalah cara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu tugas atau tujuan.
3. *Goals*

UNIVERSITAS TERBUKA

1.2 Perumusan Masalah

Job resources yang tersedia baik itu berupa fasilitas fisik, kompensasi, kemudahan-kemudahan dalam kerja, maupun dukungan atasan da rekan sekerja, serta lingkungan kerja yang nyaman dan iklim kerja yang kondusif diduga memunyai hubungan yang kuat dengan besarnya harapan/*hope* dari setiap pegawai. Disamping itu, *job resources* yang memadai serta tinggi rendahnya harapan (*hope*) yang dimiliki oleh setiap pegawai yang menjadi motivasi bagi pegawai tersebut dalam melaksanakan kerjanya dan mencapai tujuan-tujuan baik tujuan pribadi

maupun tujuan organisasi juga diduga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hal ini, maka rumusan masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran *job resources*, *hope*, dan *job performance* dari dosen Universitas Terbuka
2. Bagaimana pengaruh faktor *job resources* dan *hope* terhadap kinerja (*job performance*) pegawai?
3. Apakah ada hubungan atau korelasi antara *job resources* dan *hope*
4. Apakah ada hubungan atau korelasi antara *job resources* dan *job performance*
5. Apakah ada hubungan atau korelasi antara *hope* dan *job performance*

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Gambaran *job resources*, *hope*, dan *job performance* dari dosen Universitas Terbuka
2. Pengaruh faktor *job resources* dan faktor *hope* terhadap kinerja (*job performance*) pegawai
3. Hubungan atau korelasi antara *job resources* dan *hope*
4. Hubungan atau korelasi antara *job resources* dan *job performance*
5. Hubungan atau korelasi antara *hope* dan *job performance*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan mengenai pengaruh dan hubungan antara faktor *job resources* dan faktor *hope* dengan kinerja yang dihasilkan pegawai, di mana hasil temuan dalam penelitian ini diharapkan memunyai manfaat yang besar dalam pengembangan teori-teori serta dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Di lain pihak, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan fakultas guna meningkatkan kinerja dosen di masa mendatang.

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Bakker *et. al.* (2003) menunjukkan bahwa pengaruh *job resources* pada peningkatan profesionalitas pegawai sangat kuat jika pegawai memiliki *load* dan tuntutan kerja yang sedikit. Dilain aspek, Demerouti *et. al.* (2001) menunjukkan bahwa kurangnya dukungan *job resources (*seperti pemberian umpan balik atasan atas kinerja pegawai, pengawasan atasan terhadap pekerjaan, dan partisipasi pegawai dalam pembuatan keputusan institusional) akan mempengaruhi rasa memiliki dan keterikatan dengan tugas yang digeluti (*work enggagement*) pada khususnya serta institusi pada umumnya. Hakanen *et. al.* (2005) berkesimpulan bahwa *job resources* sangat berguna untuk mengatasi tingginya kebutuhan pasien gigi dan dapat menolong para dokter gigi yang bekerja di sektor publik agar tetap memiliki semangat dalam melayani pasien.

Hope memunyai hubungan yang positif dengan kesuksesan di bidang akademis dan olah raga (Snyder, 2000, 2002). Pada penelitian pendahuluan *hope* juga berkorelasi terhadap rating atasan terhadap kinerja karyawan (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Ki, 2005) dan memunyai hubungan dengan kepuasan, kinerja karyawan, kebahagiaan dan komitmen (Youssef & luthans, 2007).

2.2 *Job Resources*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004:296), *job resources* mengacu kepada aspek fisik, psikis, sosial, atau aspek organisasional dari pekerjaan yang: (1) mereduksi atau mengurangi tuntutan kerja dan diasosiasikan sebagai biaya fisiologis dan psikologis yang harus dikeluarkan; (2) merupakan fungsi pencapaian tujuan dan sasaran kerja; (3) digunakan untuk menstimulasi atau mendorong pegawai agar dapat bertumbuh, meningkatkan kemampuan diri melalui proses pembelajaran dan pengembangan diri.

Job resources memiliki arti yang sangat penting bagi pegawai, yaitu sebagai pendorong dan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Kurangnya sumber daya kerja dan dukungan dari organisasi baik itu atasan, rekan kerja, maupun kebebasan

UNIVERSITAS TERBUKA

pegawai untuk ikut serta dalam pembuatan keputusan dan menentukan sendiri bagaimana berkarya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya akan sangat berpengaruh pada motivasi dan *performance*/kinerja bahkan dapat menyebabkan turunnya kreativitas, produktivitas, dan keterlibatan dalam kerja (Bakker *et. al.*, 2003:21). Dalam penelitiannya yang lain, Bakker *et. al.* (2003:345) menyatakan bahwa kurangnya *job resources* dapat menghalangi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, yaitu dapat menyebabkan terjadinya kegagalan dan frustrasi dalam diri pegawai sehingga pada akhirnya menyebabkan pegawai menarik diri dari tugas yang diberikan dan berdampak pula pada hilangnya motivasi dan komitmen dalam diri pegawai. Lebih lanjut Bakker *et. al.* menyatakan bahwa pada saat dukungan dari lingkungan institusi tidak mencukupi maka pegawai tidak dapat mengurangi dampak negatif dari tingginya tuntutan pekerjaan sehingga mereka tidak dapat mencapai tujuan pekerjaannya.

Schaufeli dan Arnold (2004:298) menyatakan bahwa *job resources* memiliki peran intrinsik dan ekstrinsik dalam memotivasi pegawai. Peran intrinsik karena *job resources* mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dalam proses belajar dan pengembangan. *Job resources* juga berperan secara ekstrinsik, yaitu *job resources* merupakan instrument atau alat untuk mencapai tujuan serta sasaran dari pekerjaan. Bakker, Demerouti dan Verbeke (2004:97) berkesimpulan bahwa *performance*/kinerja merupakan refleksi dari lingkungan organisasi, secara spesifik merupakan refleksi dari ketersedian sumberdaya. Lebih lanjut dikatakan, sumberdaya atau *resources* mencakup otonomi, dukungan sosial, dan tanggungjawab pribadi untuk pengembangan diri. Pada saat pegawai sadar bahwa mereka mempunyai ketersediaan *resources* dan tidak terlalu dibebani dengan tuntutan kerja *(job demands)*, dalam proses pemanfaat *resources* tersebut, pegawai cenderung terlibat secara profesional dalam penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan dalam organisasi.

Richter dan Hacker (1998, dalam Demerouti *et. al.*, 2001:501) membedakan *resources* dalam dua kategori yaitu *external resources* (organisasi dan sosial) dan *internal resources* (kognitif dan pola tindakan). Lebih spesifik, Demerouti *et. al.* (2001:502) menyatakan *"organizational resources include job control, potential for qualification, participation ini decision makin', and task variety. Social resources refer to support from colleagues, family, and peer groups"*.

UNIVERSITAS TERBUKA

Gambar 2.1 The Job Resources Model of Burnout

(Diadopsi dari The Job Demands-Resources Model of Burnout)

Sumber: Bakker *et. al. A Multigroup Analysis of The Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations*. 2003. International Journal of Stress Management. Vol. 10, No. 1, p. 16

UNIVERSITAS TERBUKA

2.3 Hope

Menurut Snyder, C.R. dalam bukunya (The Psychology of Hope, 1994) *Hope* adalah jumlah *willpower* dan *waypower* yang anda miliki untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Untuk memahami definisi ini kita perlu membagi "hope" ke dalam tiga komponen dasar yaitu *goals*, *willpower*, dan *waypower*.

Goals adalah setiap objek, pengalaman, atau hasil yang kita bayangkan dan kita inginkan yang ada di pikiran kita. Jadi goal adalah sesuatu yang ingin kita dapatkan (seperti objek) yang kita ingin capai (seperti pencapaian tujuan/*accomplishment*). *Goals* disini adalah sesuatu yang berhubungan dengan tujuan yang besar ataupun penting. *Goal*/tujuan bisa saja tujuan yang kecil jika tujuan tersebut merupakan bagian dari goals yang besar. *Goals* yang berhubungan dengan *hope* adalah *goals* yang berada diantara sesuatu yang pasti atau sesuatu yang tidak mungkin. *Goals* yang pasti dapat dicapai tidak akan memunculkan *hope*, begitu juga *goals* yang tidak mungkin dicapai. *Willpower* adalah tenaga pendorong atau energi mental yang selalu mendorong individu untuk selalu maju dari titik A ke arah *goals* (titik B). *Willpower* merupakan proses berfikir yang penuh harapan untuk mencapai tujuan.

Willpower adalah gudang ketetapan hati dan komitmen yang membantu kita untuk selalu mendorong maju kearah tujuan yang kita inginkan. Membuat individu memunyai pikiran, "saya mampu, saya akan berusaha, saya siap melakukan ini semua, saya punya kemampuan untuk melakukan ini. *Willpower* membuat individu memunyai persepsi bahwa dia memunyai inisiatif dan tetap dapat bertahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Individu memunyai semangat dan kemauan yang kuat walau dalam kondisi yang sulit sekalipun.

Willpower juga membuat individu memunyai keinginan dan kemauan untuk bertindak. Kemauan akan muncul dengan mudah jika tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan yang penting dan jelas, tujuan yang tidak jelas tidak akan membuat individu bergerak maju. *Willpower* tidak didapat begitu saja tanpa adanya rintangan. Dalam kondisi yang sulit sekalipun bagi individu yang memunyai kemauan tinggi, mereka tetap berusaha dan mampu mengatasi berbagai rintangan yang dihadapi.

Waypower menggambarkan *mental plans* atau *road maps* yang mengawal pola pikir yang penuh harapan. Seperti ditunjukkan gambar dibawah ini dimana tanda panah menunjukkan arah individu (di titik A) untuk mencapai tujuan (ke titik B).

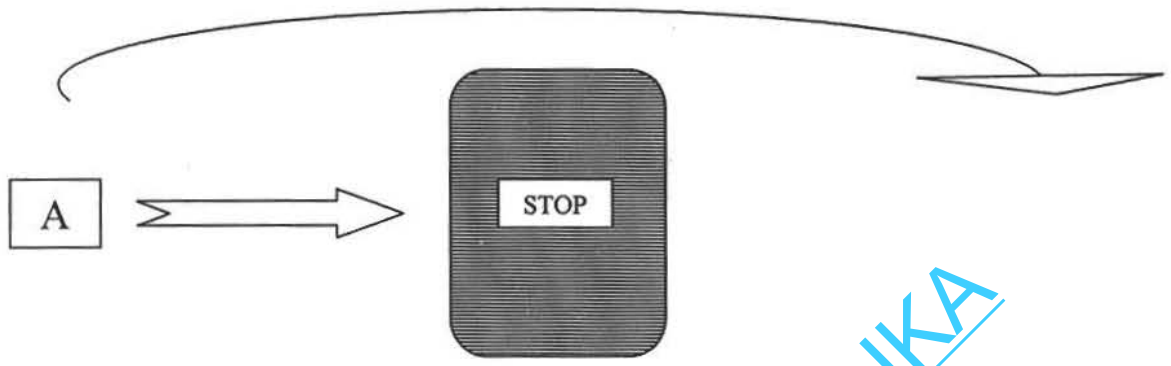
Waypower adalah kapasitas mental yang dimiliki individu dalam menggunakan berbagai cara untuk mencapai tujuan secara efektif. Kemampuan merencanakan *mental plans* atau *road maps* dapat digunakan terhadap berbagai tujuan. Perencanaan akan lebih mudah dilakukan jika tujuan-tujuan yang ingin dicapai telah ditentukan secara jelas, dan penting bagi individu. Tujuan yang jelas tidak hanya memunculkan *willpower* tetapi juga memunculkan berbagai rencana. Oleh karena itu persepsi bahwa individu dapat melakukan berbagai rencana menjadi penting dalam pemikiran *waypower*.

Kemampuan *waypower* dapat juga dipengaruhi oleh pengalaman terdahulu tentang adanya berbagai cara dalam mencapai tujuan. Ada fleksibilitas cara dalam mencapai tujuan

UNIVERSITAS TERBUKA

sehingga jika ada hambatan maka individu akan tetap mencari jalan keluarnya. Contoh, lihat gambar di bawah ini.

Pola pikir *waypower* memunyai motto, "jika anda tidak dapat melakukan dengan cara ini, maka lakukan dengan cara yang lain."



Hope = Mental Willpower + Waypower for Goals

Tidak semua individu yang memunyai *willpower* pasti memunyai *waypower*, hasil penelitian mendukung ini. Maka *willpower* atau *waypower* saja tidak cukup untuk mendapatkan *hope* yang tinggi. Pola pikir dengan *hope* yang tinggi memunyai keuntungan yaitu jika mengalami kesulitan. Individu dengan *hope* yang tinggi akan selalu mencari jalan keluar dari berbagai kesulitan yang dihadapi.

Pada pengukuran *hope*, Skala harapan adalah suatu pengukuran yang didasarkan pada 8 item, 4 item *willpower* dan 4 item lainnya adalah *waypower*. Individu diminta memberikan rating 1-4 sesuai kecocokan individu terhadap pernyataan tersebut. Skor terendah adalah 8 dan skor tertinggi adalah 32. Berdasar pengalaman yang dilakukan oleh Snyder skor 24 adalah *hope* yang rata-rata.

2.4 *Job Performance* (Kinerja)

Dessler (2006:322) manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja, ke dalam sistem tunggal bersama, yang bertujuan

UNIVERSITAS TERBUKA

memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Menurutnya penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

Bernadin & Russell (dalam Gomes, 2003:135) menyatakan performansi adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang. Mondy (2008:213) menyatakan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain :

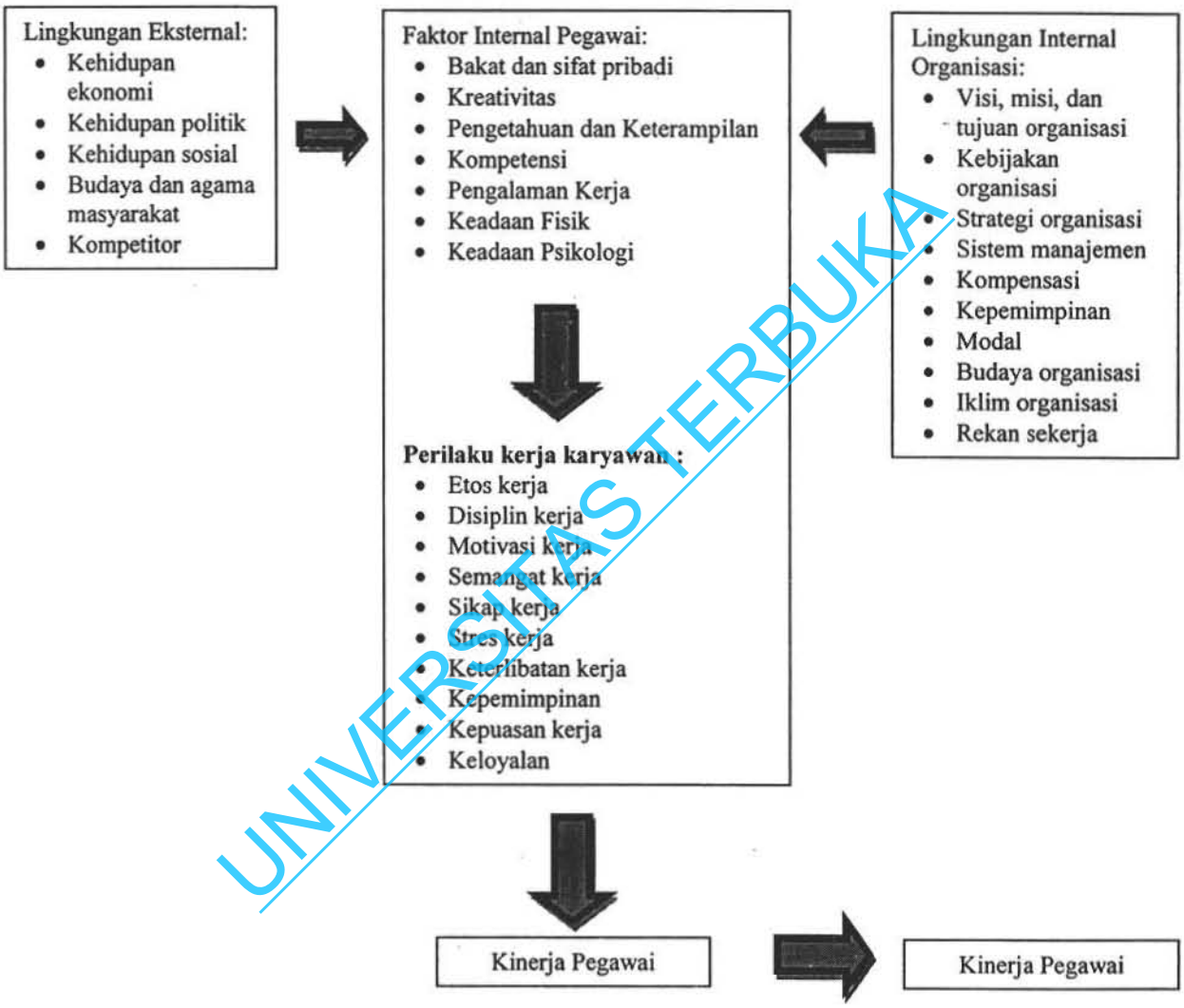
1. ciri atau sifat (*traits*), seperti sikap (*attitude*), pembawaan (*appearance*), dan inisiatif (*initiative*). Ciri (*traits*) ini dalam beberapa kasus sangat sukar untuk dijelaskan hubungannya dengan kinerja (*job performance*) seseorang. Namun pada kasus yang lain penggunaan *traits* mungkin perlu dilakukan. *Traits* seperti kemampuan beradaptasi, kemampuan mengambil keputusan, pembawaan, dan sikap mungkin digunakan untuk menunjukkan hubungan pekerjaan dengan kinerja.
2. Tingkah laku (*behavior*). Seringkali organisasi menentukan besarnya hasil kerja seseorang dengan cara melakukan evaluasi atas tugas yang berkaitan dengan tingkah laku dan kompetensi seseorang. Misalnya seseorang dinilai kerja samanya dalam *teamwork* dan sebagainya.
3. Kemampuan (*competencies*). Kompetensi seseorang dapat dilihat dari: pengetahuan dan wawasan luas, keterampilan, ciri/sifat, dan tingkah lakunya.
4. Pencapaian tujuan (*goal achievement*). Apabila perusahaan lebih menekankan pada output (*ends*) dibandingkan dengan proses (*means*) maka hasil pencapaian tujuan merupakan hal terutama yang harus dievaluasi.

Menurut Walker (1992:259) beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dikontrol oleh manajemen yang tertuang dalam: desain pekerjaan (tugas, aktivitas, dan materi/isi pekerjaan), konteks organisasi (gaya supervisor, pengorganisasian pekerjaan, kondisi fisik lingkungan organisasi, waktu kerja, dan sebagainya), dan sasaran/tujuan kinerja itu sendiri dalam hubungannya dengan sasaran/tujuan organisasi. Dalam hubungannya dengan keahlian, Walker berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari usaha (*effort*) dan kemampuan/keahlian. Selanjutnya dikatakannya bahwa hasil dari kinerja tersebut dapat dilihat dari produktivitas

UNIVERSITAS TERBUKA

organisasi dan *personal rewards* dalam bentuk penghasilan yang diperolehnya, keuntungan, keamanan kerja, dan kesempatan dipromosikan.

Wirawan (2009:6) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal pegawai. Gambar 2.2 menunjukkan pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap perilaku pegawai.



Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal Terhadap Perilaku Kerja Pegawai

Sumber: Wirawan. (2009:7). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia-Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta

UNIVERSITAS TERBUKA

Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Wibowo, 2011:102) menyatakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1. Tujuan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Hal ini berarti, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.
2. Standar. Standar berkaitan dengan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3. Umpan balik. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuatitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja.
4. Alat atau sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
6. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Gomes (2003:135) tujuan penilaian performansi secara umum adalah untuk:

1. mereward *performance* sebelumnya (*to reward past performance*)
2. memotivasikan perbaikan performansi pada waktu yang akan dating (*to motivate future performance improvement*)

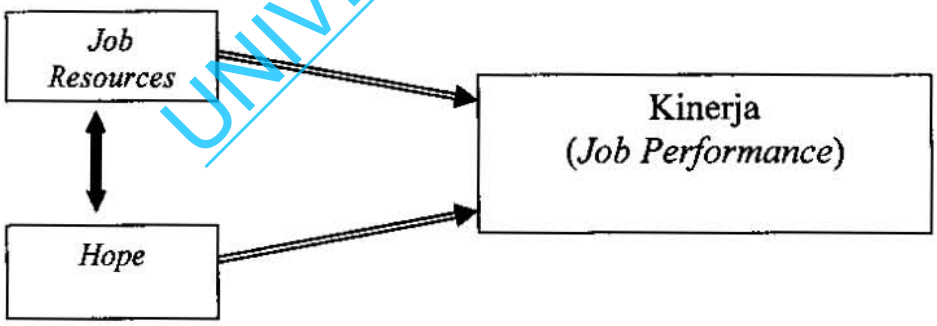
Gomes (2003:136) juga menyatakan bahwa informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian performansi dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan pegawai pada tugas-tugas tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2005:89) menyatakan bahwa tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan adalah:

1. sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
2. untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya

UNIVERSITAS TERBUKA

3. sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan
4. sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
5. sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi
6. sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik
7. sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahannya (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya
8. sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
9. sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
10. sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan
11. sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
12. sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

2.5 Kerangka Berpikir



UNIVERSITAS TERBUKA

2.6 Hipotesis Penelitian

Ha1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara *job resources* dan *hope*

Ho1 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara *job resources* dan *hope*

Ha2 : Terdapat hubungan yang signifikan antara *job resources* dan *job performance*

Ho2 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara *job resources* dan *job performance*

Ha3 : Terdapat hubungan yang signifikan antara *hope* dan *job performance*

Ho3 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara *hope* dan *job performance*

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan dan pengaruh faktor *job resources* dan faktor *hope* terhadap kinerja atau *job performance* dosen UT. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

3.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari instansi terkait, dalam hal ini adalah UT dan IPB.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, selanjutnya untuk memperdalam informasi yang diperoleh melalui kuesioner, dilakukan juga wawancara mendalam dengan para responden.

3.4 Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di UT antara bulan Februari – November. Responden yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah dosen UT yang berunit kerja di fakultas. Dari kurang lebih 150 kuesioner yang disebarkan, kuesioner yang kembali sejumlah 66 kuesioner, dan yang layak untuk diolah sebanyak 53 kuesioner. Dalam penarikan sampel ini digunakan *simple random sampling* (sampling acak sederhana). Rochaety, Tresnati, dan Latief (2009:66) menyatakan bahwa *simple random sampling* adalah proses sampling yang memenuhi persyaratan bahwa setiap unit analisis yang ada dalam populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk terpilih ke dalam sampel.

UNIVERSITAS TERBUKA

3.5 Variabel Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian tiga variabel dimana variabel bebasnya adalah faktor *job resources* dan faktor *hope*, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja atau *job performance*, yaitu:

a. *Job resources,* mencakup dukungan atasan, dukungan teman sejawat, kerjasama tim, keharmonisan, dan otonomi
b. *Hope,* merupakan komitmen dan ketetapan hati yang mendorong sesorang untuk bertahan dan menggunakan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.
c. *Job performance* adalah nilai penilaian kinerja yang diperoleh dosen dalam enam bulan terakhir, yang didapatkan dari data Pembantu Dekan II tiap fakultas.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang dipakai dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Untuk melihat baik atau tidaknya kuesioner yang digunakan maka akan dilakukan uji reliabilitas dan validitas. Kuesioner dalam penelitian ini bersifat tertutup, yaitu setiap pernyataan dalam kuesioner sudah dilengkapi dengan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih sesuai dengan kondisi yang paling sesuai dengan dirinya.

Setiap pernyataan dalam kuesioner diarahkan agar dapat memperoleh informasi mengenai *job resources* dan *hope* dari setiap dosen yang ada di fakultas. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dikembangkan dari variabel dan disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

3.7 Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan dan pengaruh dari faktor *job resources* dan faktor *hope* terhadap kinerja dari dosen UT, maka data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik kuantitatif, yaitu dengan cara:

a. Analisis univariat. Analisis univariat ini dilakukan untuk mendeskripsikan *job resources, hope,* dan *job performance* melalui distribusi frekuensi

UNIVERSITAS TERBUKA

b. Analisa tabulasi silang, chi square, dan Somers'd untuk melihat pengaruh dan kecenderungan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *job resources*, *hope*, dan *job performance*.

Untuk menguji validitas dan reliabilitas dari instrumen yang digunakan serta untuk menganalisis data yang diperoleh, dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 17.0 *(Statistical Package for Social Science) for Windows*.

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB 4
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai faktor *job resources*, *hope*, dan *job performance* dari dosen Universitas Terbuka (UT). Pelaksanaan penelitian dilakukan antara bulan Februari 2011 – November 2011. Populasi dalam penelitian ini adalah setiap dosen UT yang berunit kerja di Fakultas, dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang responden.

Pada awal pengolahan data dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat memberikan hasil pengukuran yang dapat dipercaya serta bebas dari kesalahan, dan jika kuesioner digunakan untuk pengukuran berulang memperoleh hasil yang sama. Setelah pengujian validitas dan reliabilitas selesai, selanjutnya dilakukan analisis univariat dan analisis pengaruh dan korelasi dengan menggunakan tabulasi silang, *chi square* dan *somers'd*.

UNIVERSITAS TERBUKA

4.1 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Reliabilitas dan validitas dari kuesioner yang akan digunakan diuji dengan melakukan pre-test kuesioner terhadap 30 orang dosen yang ada di fakultas FISIP dan FMIPA. Responden diminta untuk mengisi 2 macam kuesioner, kuesioner untuk melihat gambaran *job resources* dengan jumlah pernyataan sebanyak 15 buah dan kuesioner untuk melihat gambaran *hope* dari setiap dosen dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 buah.

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas (1)

	Cronbach's Alpha	N of Item
Job Resources	0.883	15
Hope	0.776	8

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk *job resources* dan *hope*. Hasil uji reliabilitas dengan model *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai koefisien *alpha* untuk *job resources* adalah 0.883, sedangkan untuk *hope* adalah 0.776. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh angka yang berkisar antara 0 – 1, dengan standar kecukupan adalah 0.70. Kaplan dan Sacuzzo (dalam Rochaety, Tresnati, dan Latief, 2009:56) menyatakan bahwa kuesioner dengan koefisien reliabilitas yang besarnya berkisar antara 0.70 – 0.80 dianggap baik untuk digunakan. Nilai koefisien *alpha* yang didapatkan untuk faktor *job resources* dan *hope* lebih tinggi dari nilai standar 0.70, memberikan arti bahwa keseluruhan item kuesioner baik serta konsisten sehingga dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya atau sudah *reliable*.

Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tes tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur (Rochaety, Tresnati, dan Latief, 2009:57). Validitas dari setiap item pernyataan dalam kuesioner diuji dengan cara membandingkan r tabel dengan r hitung setiap butir pernyataan. Penentuan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of* freedom = DF), yaitu jumlah kasus dikurangi 2 atau 32 – 2 = 30 dengan tingkat signifikansi 5 % maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0.361. Selanjutnya r tabel dibandingkan dengan setiap r hitung butir pernyataan yaitu dengan cara membandingkan output Corrected Item-Total Correlation dengan 0.361 (r tabel). Tabel 4.2 menunjukkan r hitung dari setiap butir pernyataan pada kuesioner *job resources* dan *hope*.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas (1)

	Job Resources		*Hope*	
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	.222	.889	.428	.761
Butir 2	.467	.879	.551	.739
Butir 3	.733	.867	.396	.771
Butir 4	.641	.871	.397	.764
Butir 5	.494	.878	.454	.756
Butir 6	.458	.880	.525	.743
Butir 7	.534	.876	.544	.742
Butir 8	.380	.883	.592	.738
Butir 9	.625	.872		

	Job Resources		*Hope*	
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 10	.571	.875		
Butir 11	.675	.869		
Butir 12	.608	.873		
Butir 13	.476	.878		
Butir 14	.800	.865		
Butir 15	.552	.875		

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Dari Tabel 4.2 pada kolom *corrected item-total correlation,* dapat dilihat bahwa hampir semua r hitung dari setiap butir pernyataan sudah valid, yaitu lebih besar dari r tabel 0,361. Hanya butir pernyataan no. 1 dari kuesioner *job resources* yang lebih kecil dari r tabel, yaitu sebesar 0,222. Oleh karena itu butir pernyataan ini kemudian dihilangkan atau didrop. Kemudian proses perhitungan dan analisis dilakukan kembali dengan menggunakan SPSS. Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 menunjukkan hasil perhitungan reliabilitas dan r hitung setelah dilakukan pengdropan 1 butir pernyataan.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas (1)

	Cronbach's Alpha	N of Item
Job Resources	0.889	14
Hope	0.776	8

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Setelah dilakukan perhitungan kembali, nilai reliabilitas dengan model *Cronbach's Alpha* untuk *job resources* naik dari sebelumnya 0.883 menjadi 0.889 sedangkan koefisien *alpha* untuk *hope* tidak berubah karena tidak ada butir pernyataan yang dihilangkan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas (2)

	Job Resources		*Hope*	
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1			.428	.761
Butir 2	.431	.888	.551	.739
Butir 3	.742	.874	.396	.771
Butir 4	.618	.880	.397	.764
Butir 5	.449	.887	.454	.756
Butir 6	.475	.887	.525	.743
Butir 7	.539	.883	.544	.742
Butir 8	.409	.889	.592	.738
Butir 9	.638	.879		
Butir 10	.571	.882		
Butir 11	.692	.876		
Butir 12	.626	.879		
Butir 13	.487	.885		
Butir 14	.814	.871		
Butir 15	.547	.883		

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan sudah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0.361.

4.2 Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan *job resources, hope,* dan *job performance* melalui distribusi frekuensi.

4.2.1 *Job Resources*

Pencapaian tujuan institusi sangat ditunjang oleh pencapaian tujuan dan tugas-tugas secara perseorangan dari individu-individu yang ada dalam organisasi. Dalam rangka untuk mencapai tujuan institusi tersebut, setiap dosen dituntut untuk memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik. Jika seorang dosen atau pegawai memiliki keterampilan yang tinggi, pengetahuan yang luas (*up to date*), dan memiliki sikap mental yang baik maka dapat

UNIVERSITAS TERBUKA

dipastikan hasil kerja atau kinerjanya juga baik. Kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, diantaranya faktor internal pegawai dan faktor lingkungan internal organisasi (Wirawan, 2009:7). Faktor internal pegawai mencakup: bakat, sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi; sedangkan factor lingkungan internal organisasi meliputi: visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan dan strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya dan iklim organisasi, teman sekerja.

4.2.1.1 Dukungan Atasan

Dalam institusi atau organisasi, seorang pimpinan dihadapkan pada dua orientasi pokok, yaitu orientasi pada tugas yang diberikan dan orientasi pada manusia atau pegawai yang mengerjakannya (Heidjrachman, 2000:226). Orientasi pada manusia atau bawahan dapat dilihat dari ada tidaknya dukungan terhadap penyelesaian tugas bawahan. Dukungan atasan dapat berupa: memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi bawahannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya baik melalui pendidikan dan pelatihan, maupun melalui rotasi atau penugasan khusus; memberikan petunjuk atas pekerjaan yang harus diselesaikan; memberikan perhatian terhadap hasil kerja bawahan; memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam rangka penyelesaian tugas; membangun kerja sama yang efektif, menciptakan sistem kerja yang efektif dan lingkungan serta kondisi kerja yang aman, nyaman, dan harmonis; memberikan penghargaan akan hasil kerja; serta memberikan perhatian terhadap pengembangan karier.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.5 Perhatian Atasan Terhadap Hasil Kerja

Keterangan	Frekuensi	%
Tidak Menyenangkan	1	1.9
Kadang-Kadang Menyenangkan	14	26.4
Menyenangkan	32	60.4
Sangat Menyenangkan	6	11.3
TOTAL	53	100

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Tabel 4.5 memperlihatkan lebih dari sebagian responden menyatakan bahwa perhatian yang diberikan atasan di tempat kerja menyenangkan dan sangat menyenangkan, yaitu sebesar 71.70%. Sisanya menyatakan bahwa perhatian atasan kadang menyenangkan dan kadang tidak

menyenangkan (28.30%). Dalam dunia kerja, aspek kepercayaan memegang peranan yang sangat penting. Djatmika (2005:87) menyatakan bahwa :

> "hubungan atasan-bawahan memiliki peran penting untuk membangun keeratan hubungan antar individu dalam organisasi. Hubungan tersebut didasarkan pada peran dan tanggung jawab yang menjadi kewenangan masing-masing. Tingkat kepercayaan atasan melalui proses pendelegasian tugas-tugas kepada bawahan sesuai tanggung jawabnya akan membangkitkan kepuasan kerja di antara mereka, baik karena faktor pekerjaan maupun karena hubungan dengan rekan kerja"

Kepercayaan yang diberikan atasan kepada bawahan diharapkan dapat mendorong tercapainya target pekerjaan tepat waktu. Seorang pegawai/karyawan akan merasa sangat dihargai jika atasan memberikan kepercayaan kepadanya.

Tabel 4.6 Kepercayaan yang Diberikan Atasan

Keterangan	Frekuensi	%
Tidak Menyenangkan	1	1.9
Kadang-Kadang Menyenangkan	13	24.5
Menyenangkan	29	54.7
Sangat Menyenangkan	10	18.9
TOTAL	53	100

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sekitar 73.60% dosen menyatakan bahwa kepercayaan yang diberikan atasan kepadanya menyenangkan. Sisanya sebanyak 43.50% menyatakan bahwa kepercayaan yang diberikan atasan tidak menyenangkan atau dengan kata lain sangat kurang.

Setiap tujuan institusi dan individu dapat tercapai secara efektif, efisien, dan tepat waktu jika terjalin kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Tabel 4.7 memberikan gambaran bahwa jalinan kerjasama antara atasan dengan bawahan sudah bagus di UT. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menyatakan bahwa kerjasama dengan atasan menyenangkan yaitu sebanyak 73.6%. Kerjasama yang baik ini harus terus dipertahankan mengingat dampak posistif yang akan dicapai berkaitan dengan pencapaian tujuan individu pada khususnya dan tujuan organisasi pada umumnya.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.7 Kerjasama Dengan Atasan

Keterangan	Frekuensi	%
Kadang-Kadang Menyenangkan	14	26.4
Menyenangkan	30	56.6
Sangat Menyenangkan	9	17.00
TOTAL	53	100

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Salah satu cara pimpinan memberikan apresiasi atas hasil kerja bawahan adalah dengan memberikan penghargaan atas apa yang telah dicapainya demi institusi. Penghargaan pimpinan kepada bawahan tidak harus berupa uang atau materi. Pujian yang tulus dari pimpinan dapat menjadi pendorong bagi bawahan untuk semakin meningkatkan kinerjanya.

Tabel 4.8 Penghargaan Atasan

Keterangan	Frekuensi	%
Kadang-Kadang Menyenangkan	24	45.3
Menyenangkan	26	49.1
Sangat Menyenangkan	3	5.7
TOTAL	53	100

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa penghargaan pimpinan atas hasil kerja dosen/pegawai sudah baik, yaitu sebanyak lebih dari 50% responden menyatakan penghargaan yang diperoleh dari atasan menyenangkan. Namun, pemberian penghargaan baik itu berupa pujian atau apapun juga bentuknya harus ditingkatkan lagi agar semua pihak menjadi senang dan pada akhirnya kinerja yang dihasilkan semakin menjadi baik.

Penghargaan atasan atas hasil kerja bawahan juga dapat dilihat dari pengembangan karier bawahan. Pengembangan karier bermanfaat bagi institusi dan pribadi bawahan itu sendiri (Panggabean, 2004:63). Atasan cenderung mempromosikan bawahannya yang dianggap berkinerja baik untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Pada Institusi pendidikan seperti UT, perhatian atasan terhadap karier bawahan juga dapat berupa pemberian semangat atau motivasi untuk melakukan penelitian dan seminar, yang mana hasilnya dapat digunakan untuk memperoleh angka kredit guna kenaikan pangkat fungsional. Tabel 4.9 menunjukkan perhatian atasan terhadap pengembangan karier bawahan.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.9 Perhatian Atasan Terhadap Pengembangan Karier

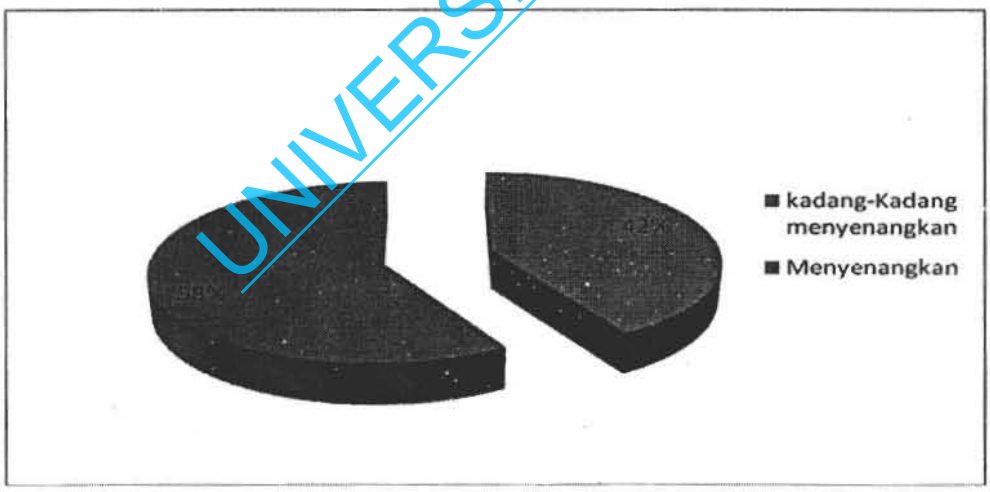
Keterangan	Frekuensi	%
Tidak Menyenangkan	4	7.5
Kadang-Kadang Menyenangkan	16	30.2
Menyenangkan	27	50.9
Sangat Menyenangkan	6	11.3
TOTAL	53	100

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa sekitar 62.20% responden menyatakan bahwa perhatian atasan terhadap pengembangan karier bawahan menyenangkan. Hal ini berarti bahwa perhatian atasan terhadap pengembangan karier dosen sudah baik, namun harus tetap ditingkatkan lagi mengingat masih ada dosen yang menganggap bahwa perhatian atasan terhadap pengembangan karier belum maksimal dan tidak menyenangkan.

Secara keseluruhan dukungan atasan terhadap bawahan yang meliputi: perhatian atasan terhadap hasil kerja, kepercayaan yang diberikan atasan, kerjasama yang terjalin antara atasan dan bawahan, penghargaan yang diberikan ke bawahan, dan perhatian atasan terhadap pengembangan karier dapat dilihat pada Gambar 4.1. Pada Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa secara umum responden berpendapat bahwa dukungan atasan terhadap bawahan menyenangkan, yaitu sebanyak 58%. Sisanya 42% menyatakan bahwa dukungan yang diberikan atasan tersebut kadang menyenangkan dan kadang tidak menyenangkan.

UNIVERSITAS TERBUKA



Gambar 4.1 Dukungan Atasan
Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

4.2.1.2 Dukungan Rekan Sekerja, Kerjasama Tim, dan Keharmonisan

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai juga sangat dipengaruhi oleh kepuasannya akan pekerjaan yang dimilikinya. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan rendah pula kinerjanya. Kepuasan kerja antara lain dipengaruhi oleh kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung.

Hubungan kerja yang harmonis antar rekan sekerja secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja. Setiap pegawai akan merasa nyaman dan tentram dalam lingkungan kerja yang harmonis. Setiap pegawai cenderung akan memberi perhatian dan bantuan kepada sesama rekan sekerja jika hubungan antar mereka terjalin harmonis.

Tabel 4.10 Hubungan Dengan Rekan Sekerja

Keterangan	Frekuensi	%
Tidak Menyenangkan	0	0
Kadang-Kadang Menyenangkan	6	11.3
Menyenangkan	33	62.3
Sangat Menyenangkan	14	26.4
TOTAL	53	100

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa sebanyak 88.70% responden menyatakan hubungan yang terjalin antara sesama rekan dosen di Universitas Terbuka menyenangkan bahkan sangat menyenangkan. Hubungan yang menyenangkan ini tercermin juga pada aspek bantuan dan perhatian rekan sekerja. Tabel 4.11 menunjukkan pendapat responden akan bantuan dan perhatian rekan sekerja.

Tabel 4.11 Bantuan dan Perhatian Dengan Rekan Sekerja

Keterangan	Frekuensi	%
Tidak Menyenangkan	0	0
Kadang-Kadang Menyenangkan	10	18.9
Menyenangkan	31	58.5
Sangat Menyenangkan	12	22.6
TOTAL	53	100

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

UNIVERSITAS TERBUKA

Pada Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa sebanyak 81.10% responden menyatakan bahwa dalam kehidupan kerja sehari-hari bantuan dan perhatian dari teman sekerja menyenangkan. Bantuan dan perhatian rekan sekerja ini sangat berguna bagi penyelesaian tugas dan akhirnya berpengaruh juga pada peningkatan kinerja.

Hubungan yang harmonis antar sesama rekan akan tercermin juga dalam kerjasama tim yang baik dan solid sehingga tujuan-tujuan dan tugas-tugas yang harus dicapai dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Tabel 4.12 menunjukkan bahwa sebanyak 88.70% responden menyatakan bahwa kerjasama yang terjalin dengan rekan sekerja sudah baik dan menyenangkan.

Tabel 4.12 Kerjasama Dengan Rekan Sekerja

Keterangan	Frekuensi	%
Tidak Menyenangkan	0	0
Kadang-Kadang Menyenangkan	6	11.3
Menyenangkan	33	62.3
Sangat Menyenangkan	14	26.4
TOTAL	53	100

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Motivasi seseorang untuk semakin kreatif dan maju dalam berkarya dapat muncul dari perasaan bahwa dirinya diterima oleh lingkungan, dan hasil karyanya diakui serta dihargai oleh pimpinan dan rekan sekerja. Tabel 4.13. menunjukkan bahwa pandangan rekan sekerja akan hasil kerja cukup menyenangkan, yaitu sebanyak 67.90%. Sedangkan sisanya yaitu 32.90% menyatakan bahwa kadang-kadang pandangan rekan kerja menyenangkan dan kadang-kadang tidak menyenangkan. Hal ini dapat dimaklumi karena pendapat setiap orang akan sesuatu hal berbeda. Demikian juga dengan penilaian setiap orang akan hasil kerja akan berbeda tergantung dari kualifikasi dan informasi yang dimiliki berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Tabel 4.13 Pandangan Rekan Sekerja Terhadap Hasil Kerja

Keterangan	Frekuensi	%
Tidak Menyenangkan	0	0
Kadang-Kadang Menyenangkan	17	32.9
Menyenangkan	36	67.9
Sangat Menyenangkan	0	0
TOTAL	53	100

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

UNIVERSITAS TERBUKA

Kondisi tempat kerja, lingkungan, dan suasana kerja yang dapat meningkatkan akses, kenyamanan, dan fleksibilitas pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai sehingga kinerjanya juga makin meningkat. Tabel 4.14 memberikan gambaran mengenai kondisi tempat kerja, lingkungan dan suasana kerja di fakultas UT.

Tabel 4.14 Kondisi Tempat Kerja, Lingkungan dan Suasana Kerja

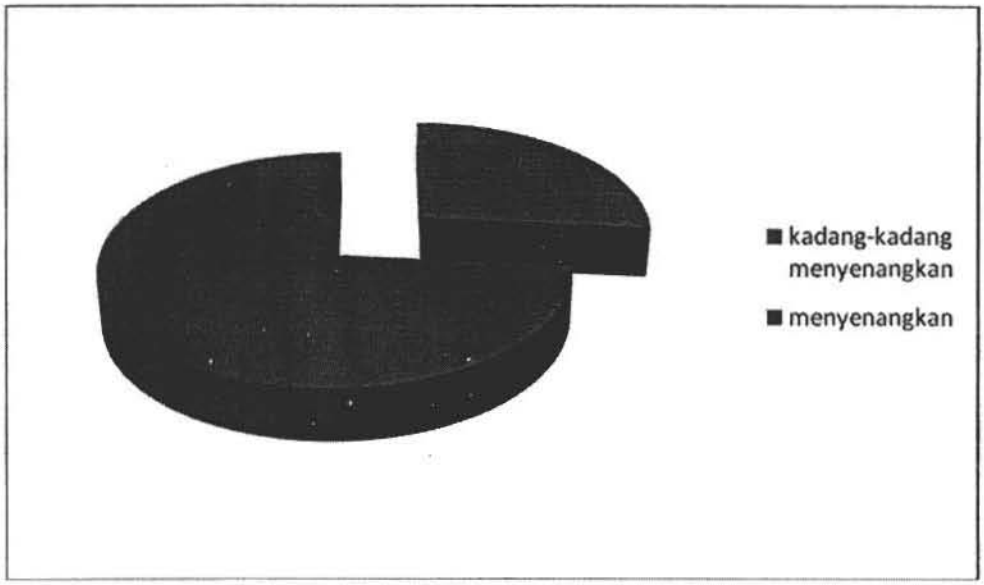
Indikator	Keterangan	Frekuensi	%
Kondisi Tempat Kerja	Tidak Menyenangkan	0	0
	Kadang-Kadang Menyenangkan	8	15.1
	Menyenangkan	27	50.9
	Sangat Menyenangkan	18	34
Lingkungan dan Suasana Kerja	Tidak Menyenangkan	0	0
	Kadang-Kadang Menyenangkan	11	20.8
	Menyenangkan	28	52.8
	Sangat Menyenangkan	14	26.4

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hampir 84.90% responden menyatakan bahwa kondisi tempat kerja menyenangkan. Hal ini karena pihak institusi terus-menerus memperbaiki sarana dan prasarana serta fasilitas-fasilitas guna memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Demikian juga untuk aspek lingkungan dan suasana kerja, sebanyak 79.20% responden menyatakan lingkungan dan suasana kerja menyenangkan. Keadaan yang kondusif ini diharapkan makin meningkatkan produktivitas setiap pegawai sehingga pada akhirnya kinerja masing-masing pegawai juga semakin meningkat.

Secara keseluruhan dukungan rekan sekerja yang meliputi: hubungan dengan rekan sekerja, bantuan dan perhatian rekan sekerja, kerjasama dengan rekan sekerja, pandangan rekan sekerja terhadap hasil kerja, kondisi tempat kerja, serta lingkungan dan suasana kerja dapat dilihat pada Gambar 4.2. Pada Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa secara umum responden berpendapat bahwa dukungan rekan sekerja menyenangkan, yaitu sebanyak 74%. Sisanya 26% menyatakan bahwa dukungan yang diberikan rekan sekerja tersebut kadang menyenangkan dan kadang tidak menyenangkan.

UNIVERSITAS TERBUKA



Gambar 4.2 Dukungan Rekan Sekerja
Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

UNIVERSITAS TERBUKA

4.2.1.3 Otonomi

Institusi atau organisasi harus menanamkan keyakinan dalam diri setiap pegawainya bahwa mereka mampu dan memiliki kompetensi yang cukup bahkan lebih dari cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang diberikan tanggung jawab yang besar dan kepercayaan yang tinggi dari atasan cenderung untuk memberikan yang terbaik dari dirinya untuk mencapai tujuan atau tugas yang dipercayakan kepadanya. Kebebasan dalam mengambil tindakan maupun keputusan dalam penyelesaian tugas yang diberikan dapat mendorong seorang pegawai untuk lebih berkreatif dalam mencari cara dan langkah terbaik guna penyelesaian tugas secara efektif dan efisien. Tabel 4.15 memberikan gambaran mengenai tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada dosen yang ada di fakultas.

Tabel 4.15 Tanggung Jawab Pekerjaan dan Kepercayaan Yang Diberikan Kepada Dosen

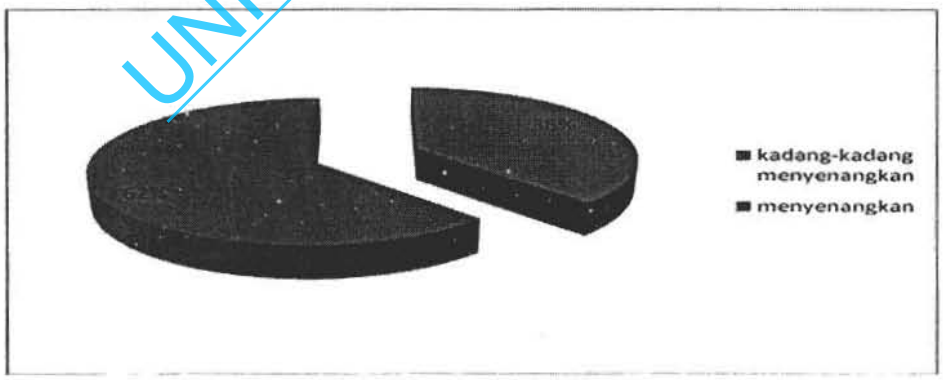
Indikator	Keterangan	Frekuensi	%
Tanggung Jawab Pekerjan	Tidak Menyenangkan	0	0
	Kadang-Kadang Menyenangkan	15	28.3
	Menyenangkan	33	62.3
	Sangat Menyenangkan	5	9.4
Kepercayaan Yang Diberikan	Tidak Menyenangkan	0	0
	Kadang-Kadang Menyenangkan	13	24.5
	Menyenangkan	31	58.5
	Sangat Menyenangkan	9	17

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa sekitar 71.70% responden menyatakan bahwa tanggung jawab yang diberikan kepadanya cukup besar dan menyenangkan dan untuk aspek kepercayaan yang diberikan pimpinan atau institusi, sekitar 75.50% responden menyatakan bahwa kepercayaan yang diberikan kepadanya sangat menyenangkan. Semakin besar tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan pada pegawai maka menimbulkan dampak psikologis yang besar dalam diri pegawai bahwa dirinya memiliki arti yang penting bagi institusi atau organisasi sehingga secara tidak langsung hal tersebut akan mempengaruhi kualitas kerjanya menjadi semakin baik.

Secara keseluruhan aspek otonomi yang meliputi: tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan dapat dilihat pada Gambar 4.3. Pada Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa secara umum responden berpendapat bahwa otonomi yang diberikan sesuai dengan keinginan dan menyenangkan, yaitu sebanyak 62%. Sisanya 38% menyatakan bahwa kebebasan atau otonomi yang diberikan kadang menyenangkan dan kadang tidak menyenangkan.

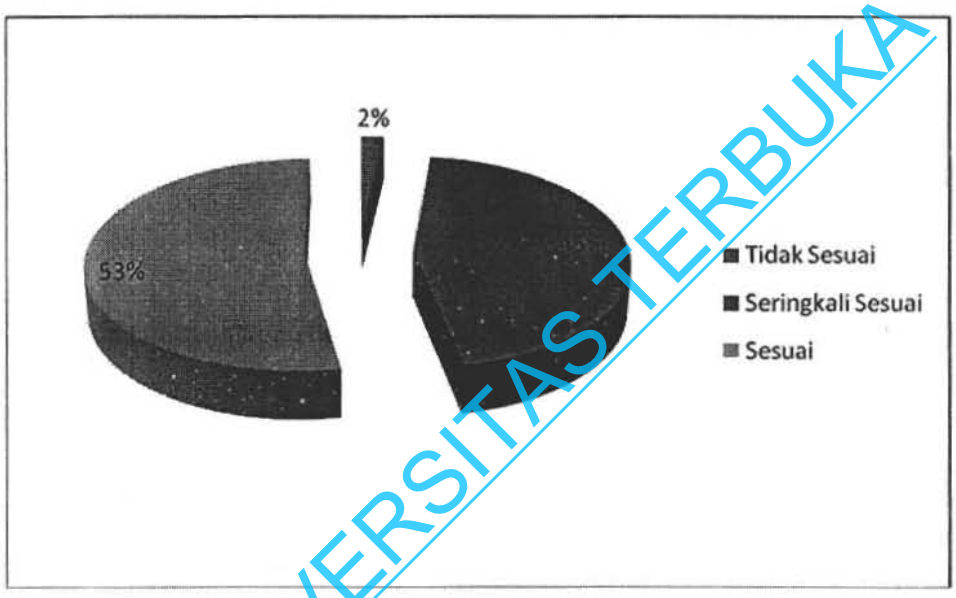
UNIVERSITAS TERBUKA



Gambar 4.2 Dukungan Rekan Sekerja
Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

4.2.2 *Hope*

Hope/harapan merupakan daya pendorong bagi dosen/pegawai untuk maju dan mencapai hal-hal yang dicita-citakan. Seorang dengan harapan yang besar lebih dapat bertahan dan mempunyai daya juang (*effort*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak mempunyai harapan. Pola pikir dengan *hope*/harapan yang tinggi memunyai keuntungan yaitu jika mengalami kesulitan, pegawai dengan *hope* yang tinggi akan selalu mencari jalan keluar dari berbagai kesulitan yang dihadapi. Gambar 4.3 menunjukkan *hope* atau harapan yang dimiliki oleh dosen UT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekitar 53% responden menyatakan bahwa item-item dalam skala harapan yang digunakan untuk menghitung besarnya harapan yang dimiliki adalah sesuai.



Gambar 4.3 *Hope*/Harapan Dosen
Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

UNIVERSITAS TERBUKA

Pada pengukuran *hope*, Skala harapan adalah suatu pengukuran yang didasarkan pada 8 item, 4 item *willpower* dan 4 item lainnya adalah *waypower*. Setiap dosen diminta memberikan rating 1-4 sesuai kecocokan individu terhadap pernyataan tersebut. Skor terendah adalah 8 dan skor tertinggi adalah 32. Berdasar pengalaman yang dilakukan oleh Snyder skor 24 adalah *hope* yang rata-rata. Dari Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa sebesar 52.80% persen responden memiliki skor *hope* yang tinggi, sedangkan skor *hope* rata-rata sebesar 45.30%. *Hope*/harapan yang besar

dapat menjadi motivasi yang besar pula bagi pegawai untuk semakin berusaha mencapai tujuan yang ingin diraihnya.

Tabel 4.17 Skor *Hope*/Harapan Dosen UT

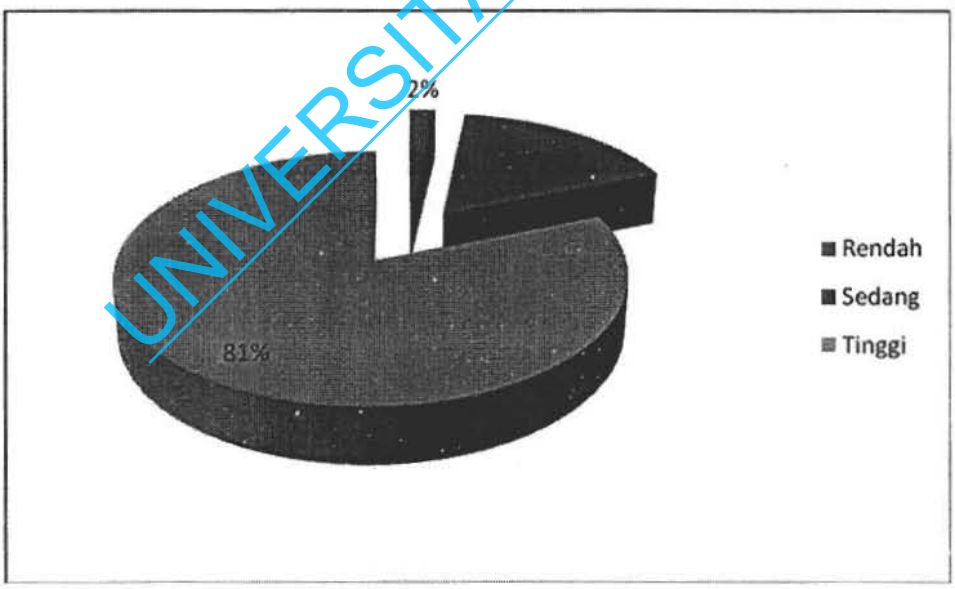
Keterangan	Frekuensi	%
8-16 (Rendah)	1	1.9
17-24 (Rata-Rata)	24	45.3
25-32 (Tinggi)	28	52.8
TOTAL	53	100

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

4.2.3 *Job Performance* (Kinerja)

Job performance atau kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja atau prestasi kerja dosen/pegawai berdasarkan penilaian atasan. Angka kinerja diperoleh dari pimpinan fakultas. Kinerja dosen ditetapkan dari angka 25 (min) sampai dengan angka 36 (max). Berdasarkan data yang diperoleh rata-rata dosen atau sebanyak 81.10% dari responden mendapatkan nilai *job performance*/kinerja tinggi. Gambar 4.4 memberikan gambaran mengenai *job performance* atau kinerja dari dosen UT yang ada di fakultas.

UNIVERSITAS TERBUKA



Gambar 4.4 *Job Performance* Dosen UT
Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

4.3 Hubungan/Korelasi, Pengaruh, dan Kontribusi Antara *Job Resources, Hope,* dan *Job Performance*

*Job performance/*kinerja dipengaruhi oleh faktor internal karyawan dan faktor internal institusi. Asumsinya, semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, kompetensi, keadaan fisik, keadaan psikologi, dukungan atasan dan rekan sekerja, budaya dan iklim organisasi, makin tinggi pula kinerja SDM. *Job performance/*kinerja juga dipengaruhi oleh harapan (*hope)* dari setiap karyawan. Harapan ini dapat menjadi "motivasi" dalam menyelesaikan tugas dan kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja.

Untuk mengetahui pengaruh, derajat hubungan dan kontribusi antara antara *job resources, hope,* dan *job performance* dilakukan dengan menggunakan analisis tabulasi silang (*crosstabs*), *chi-square*, dan *somers'd*. Perintah crosstabs berguna untuk menampilkan tabulasi silang (tabel kontingensi) yang menunjukkan suatu distribusi bersama, deskripsi statistik bivariat, dan pengujian 2 variabel atau lebih, terutama sekali variabel dalam bentuk kategori (Riduwan dan Sunarto, 2009:229).

4.3.1 Hubungan/Korelasi, Pengaruh, dan Kontribusi Antara *Job Resources* dan *Hope*

Besarnya dukungan atasan, rekan sekerja, serta kebebasan dalam bekerja dan menentukan sendiri hal-hal yang harus dilakukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (otonomi) asumsinya harus sebanding dengan besarnya *hope* dosen terhadap hasil yang akan diperoleh.

Tabel 4.17 *Job Resources * Hope Crosstabulations*

		Hope			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Job Resources	Sedang	1	12	5	18
	Tinggi	0	12	23	35
Total		1	24	28	53

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Pada Tabel 4.17, dilihat dari kategori *Hope* tinggi, yang mendominasi adalah dosen atau responden dengan kategori *job resources* tinggi, yaitu sebanyak 23 orang. Hal ini

UNIVERSITAS TERBUKA

menunjukkan ada kecenderungan dosen dengan dukungan *job resources* yang tinggi mempunyai *hope* yang tinggi pula.

Hipotesis:

Ha1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara *job resources* dan *hope*

Ho1 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara *job resources* dan *hope*

Tabel 4.18 Chi-Square Tests *Job Resources * Hope*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.935[a]	2	.019
N of Valid Cases	53		

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Tabel 4.18 menunjukkan hasil rumus *chi-square* hitung sebesar 7.935 dengan asymptop signifikansinya 0.019. Ketentuan yang digunakan adalah apabila *chi-square* hitung lebih besar atau sama dengan *chi-square* tabel maka Ha diterima atau apabila *chi-square* hitung lebih kecil dari *chi-square tabel* maka Ho diterima atau jika α = 0.05 lebih besar atau sama dengan asymp.sig (2-sided) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hasil yang didapat nilai *chi-square* hitung sebesar 7.935 lebih besar jika dibandingkan dengan *chi-square* tabel dengan *degree of freedom* (df) = 2 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh nilai 5.991 dan asymp.sig 0.019 dimana < 0.05. Hal ini berarti Ha1 diterima dan Ho1 ditolak karena terdapat hubungan yang signifikan antara *job resources* dan *hope*.

Tabel 4.19 Somers'd *Job Resources * Hope*

			Value	Asymp. Std. Error[a]	Approx. T[b]	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Somers' d	Symmetric	.371	.124	2.876	.004
		JRTOTAL Dependent	.347	.117	2.876	.004
		HTOTAL Dependent	.398	.133	2.876	.004

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

UNIVERSITAS TERBUKA

Dari analisis *Somers'd* pada Tabel 4.19, dapat dilihat besarnya pengaruh *job resources* terhadap *hope* sebesar 39.80% dan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan atasan, rekan sekerja, dan kebebasan untuk mengaktualisasikan diri dalam pekerjaan bergerak searah dengan besarnya *hope* terhadap kerja. Semakin besar *job resources* maka semakin besar pula hope dalam diri pegawai. Approx.Sig sebesar 0.004 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel *job resources* dan *hope*.

4.3.2 Hubungan/Korelasi, Pengaruh, dan Kontribusi Antara *Job Resources* dan *Job Performance*

Job performance atau kinerja merupakan hasil dari perpaduan faktor-faktor *job resources*, baik itu faktor lingkungan internal institusi/organisasi, faktor lingkungan eksternal, maupun faktor yang bersumber dari diri dosen/pegawai itu sendiri. Dukungan dari masing-masing lingkungan, dalam atau luar serta semua keterampilan, pengetahuan, kemampuan, bakat, keadaan fisik, pengalaman dalam kerja, serta faktor psikologis yang bersumber dari diri dosen/pegawai dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja karyawan. Perilaku kerja yang terbentuk apabila positif maka dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai sehingga pada akhirnya tercapai tujuan individu maupun institusi (meningkatnya kinerja organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai). Sebaliknya, jika perilaku kerja yang terbentuk negatif maka kinerja pegawai pun akan rendah.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.20 *Job Resources* * *Job Performance* Crosstabulation

		Job Performance			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Job Resources	Sedang	1	5	12	18
	Tinggi	0	4	31	35
Total		1	9	43	53

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Pada Tabel 4.20, dilihat dari kategori *job performance* tinggi, yang mendominasi adalah dosen atau responden dengan kategori *job resources* tinggi, yaitu sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan ada kecenderungan dosen dengan dukungan *job resources* yang tinggi

mempunyai *job performance* yang tinggi pula. Untuk membuktikan hal ini, maka dilakukan uji hipotesis berikut.

Hipotesis:

Ha2 : Terdapat hubungan yang signifikan antara *job resources* dan *job performance*

Ho2 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara *job resources* dan *job performance*

Tabel 4.21 Chi-Square Tests *Job Resources * Job Performance*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.519[a]	2	.104
N of Valid Cases	53		

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Tabel 4.21 menunjukkan hasil rumus *chi-square* hitung sebesar 4.519 dengan asymptop signifikansinya 0.104. Ketentuan yang digunakan adalah apabila *chi-square* hitung lebih besar atau sama dengan *chi-square* tabel maka Ha diterima atau apabila *chi-square* hitung lebih kecil dari *chi-square tabel* maka Ho diterima atau jika α = 0.05 lebih besar atau sama dengan asymp.sig (2-sided) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hasil yang didapat nilai *chi-square* hitung sebesar 4.519 lebih kecil jika dibandingkan dengan *chi-square* tabel dengan *degree of freedom* (df) = 2 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh nilai 5.991 dan asymp.sig 0.104 > 0.05. Hal ini berarti Ha2 ditolak dan Ho2 diterima karena tidak ada hubungan yang signifikan antara *job resources* dan *job performance*.

UNIVERSITAS TERBUKA

Tabel 4.22 Somers'd *Job Resources * Job Performance*

		Value	Asymp. Std. Error[a]	Approx. T[b]	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Somers' d Symmetric	.266	.137	1.789	.074
	Job Resources Dependent	.323	.163	1.789	.074
	Job Performance Dependent	.225	.124	1.789	.074

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Dari analisis *Somers'd* pada Tabel 4.22, dapat dilihat besarnya pengaruh *job resources* terhadap *job perfomance* hanya sebesar 22.50% dan sisanya ditentukan oleh variabel lain. Approx.Sig sebesar 0.074 > 0.05 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel *job resources* dan *job performance*. Ketidaksignifikansi hubungan antara *job resources* dan *job performance* bisa disebabkan karena dukungan *job resources* yang besar menimbulkan perasaan nyaman dalam diri pegawai sehingga tanpa disadari pegawai menjadi tidak terlalu peduli apakah dirinya mencapai target kinerja yang ditetapkan institusi atau tidak. Ketidaksignifikansi ini mungkin juga dikarenakan pegawai tidak pernah memperoleh *feedback* dari pimpinan/atasan mengenai kinerja yang dicapainya. Seorang pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai kinerja yang distandarkan institusi jika dia mengetahui secara pasti mengenai pencapaian kinerjanya di masa penilaian yang telah lewat. Dalam hal ini, jika nilai kinerjanya rendah dibulan lalu, maka pegawai tersebut akan berusaha semaksimal mungkin meningkatkan produktivitas dalam pekerjaannya bulan ini sehingga nilai penilaian kinerjanya dapat naik, sebaliknya jika kinerjanya sudah mencapai target penilaian pada bulan lalu, maka yang bersangkutan akan tetap berusaha untuk mempertahankan agar kinerjanya tidak turun. Asumsi lainnya, ketidaksignifikansi hubungan antara *job resources* dengan *job performance* mungkin juga dikarenakan *load* dan tuntuan kerja insitusi terhadap dosen tinggi (*high job demands*) sehingga seberapa banyakpun dukungan *job resources* tidak dapat mengurangi efek negatif tingginya tuntutan kerja. Pada kondisi *load* dan tuntutan kerja rendah, pegawai mempunyai waktu yang cukup untuk memikirkan cara terbaik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya serta belajar dari *feedback* yang diterima dari atasan.

UNIVERSITAS TERBUKA

4.3.3 Hubungan/Korelasi, Pengaruh, dan Kontribusi Antara *Hope* dan *Job Performance*

Keinginan untuk hidup, memiliki kualitas hidup yang baik, serta harapan yang besar akan pekerjaan dapat menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas serta mengerahkan segala daya upaya yang dimiliki sehingga akhirnya berpengaruh pada *job performance*/kinerja yang dihasilkan.

Tabel 4.23 *Hope* * *Job Performance* Crosstabulation

		Job Performance			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Hope	Rendah	0	1	0	1
	Sedang	1	3	20	24
	Tinggi	0	5	23	28
Total		1	9	43	53

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Pada Tabel 4.23, dilihat dari kategori *job performance* tinggi, yang mendominasi adalah dosen atau responden dengan kategori *hope* tinggi, yaitu sebanyak 23 orang. Hal ini menunjukkan ada kecenderungan dosen dengan dukungan *hope* yang tinggi mempunyai *job performance* yang tinggi pula. Untuk membuktikan hal ini, maka dilakukan uji hipotesis berikut.

Hipotesis:

Ha3 : Terdapat hubungan yang signifikan antara *hope* dan *job performance*

Ho3 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara *hope* dan *job performance*

Tabel 4.24 Chi-Square Tests *Hope* * *Job Performance*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.393[a]	4	.172
N of Valid Cases	53		

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Tabel 4.24 menunjukkan hasil rumus *chi-square* hitung sebesar 6.393 dengan asymptop signifikansinya 0.172. Ketentuan yang digunakan adalah apabila *chi-square* hitung lebih besar atau sama dengan *chi-square* tabel maka Ha diterima atau apabila *chi-square* hitung lebih kecil dari *chi-square tabel* maka Ho diterima atau jika $\alpha = 0.05$ lebih besar atau sama dengan asymp.sig (2-sided) maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hasil yang didapat nilai *chi-square* hitung sebesar 6.393 lebih kecil jika dibandingkan dengan *chi-square* tabel dengan *degree of freedom* (df) = 4 pada taraf kepercayaan 95% diperoleh nilai 9.488 dan asymp.sig 0.172 > 0.05. Hal ini

UNIVERSITAS TERBUKA

berarti Ha3 ditolak dan Ho3 diterima karena tidak ada hubungan yang signifikan antara *hope* dan *job performance*.

Tabel 4.25 Somers'd *Job Resources * Job Performance*

		Value	Asymp. Std. Error[a]	Approx. T[b]	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Somers' d Symmetric	.067	.139	.478	.633
	Hope Dependent	.089	.184	.478	.633
	Job Performance Dependent	.054	.112	.478	.633

Sumber: diolah dari hasil pengumpulan data lapangan

Dari analisis *Somers'd* pada Tabel 4.25, dapat dilihat besarnya pengaruh *hope* terhadap *job perfomance* hanya sebesar 5.40%. Prosentase yang kecil ini menunjukkan bahwa harapan akan pekerjaan tidak mempunyai pengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Approx.Sig sebesar 0.633 > 0.05 menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel *hope* dan *job performance*. Ketidaksignifikansi hubungan antara *hope* dengan *job performance* mungkin disebabkan oleh ketidaktahuan pegawai akan hasil atau nilai kinerja yang diperolehnya. Tanpa *feedback* kinerja, pegawai akan sulit sekali untuk meningkatkan produktivitas atau hasil kerjanya walaupun harapan sebagai motivasi pendorong yang dimilikinya sangat besar. Bagaimana pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik jika dirinya tidak memperoleh informasi yang cukup mengenai ketercapaian tujuan dan sasaran kerjanya? *Feedback* atau informasi atas pencapaian *job performance* pegawai sangat dibutuhkan untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan *job performance* atau kinerjanya.

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB 5
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan:

1. Tingginya dukungan *Job resources* yang ada dan tersedia di lingkungan fakultas Universitas Terbuka sangat mendukung ketercapaian tujuan-tujuan dan tugas-tugas individual dosen. *Job resources* yang tinggi bergerak searah dengan tingginya *hope* dan *job performance* dari setiap dosen.
2. Tingginya *job resources* memiliki pengaruh dan hubungan yang sangat signifikan dengan *hope* setiap dosen. Semakin tinggi dukungan *job resources* maka semakin tinggi pula *hope* yang dimiliki dosen terhadap pekerjaannya. *Job resources* bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi *hope*, masih ada faktor lainnya yang juga mempengaruhi *hope*.
3. *Job resources* dan *hope* berdasarkan hasil penelitian ternyata tidak memunyai hubungan yang signifikan dengan *job performance* walaupun masing-masing variabel sama-sama tinggi. Hal ini mungkin disebabkan karena:
   a. Tidak adanya *feedback* dari pimpinan akan ketercapaian kinerja dari setiap dosen sehingga dalam melaksanakan tugasnya dosen tidak mengetahui apakah dirinya sudah "*perform*" secara maksimal atau tidak. Dalam hal ini, tingginya *job resources* serta *hope*, bergerak searah dengan tingginya *job performance* namun bukan karena saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain.
   b. Dukungan *job resources* yang tinggi tidak dapat mengurangi efek negatif dari tingginya *load* dan tuntutan kerja (*high job demands*). Dalam posisi *load* dan tuntutan kerja tinggi, pegawai/dosen akan bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya hingga selesai tepat pada waktunya namun mungkin dengan kualitas yang tidak maksimal.

UNIVERSITAS TERBUKA

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan keterbatasan dalam penelitian maka saran yang dapat diajukan adalah :

1. Perlu pemberian informasi dari pimpinan fakultas (*feedback*) terhadap kinerja yang masing-masing pegawai setiap periode penilaian. Pemberian *feedback* ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai sehingga menjadi lebih baik lagi secara kuantitas maupun kualitas.
2. Jika memungkinkan, maka perlu didesain kembali besarnya beban kerja masing-masing dosen/pegawai sesuai dengan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki.
3. Untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh tuntutan kerja dan beban kerja dosen terhadap *job performance*/kinerja. Penelitian ini perlu dilakukan sebagai pembanding hasil penelitian saat ini.

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti. (2007). The Job Demands-Resources Model : State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 22. No. 3. Pp. 309-328. Emerald Group Publishing Limited 0268-3946 DOI 10.1108/02683940710733115

----------., Evangelia Demerouti, and Willem Verbeke. (2004). *Using The Job Demands-Resources Model To Predict Burnout and Performance*. Human Resource Management. Vol.43, No.1, pp.83-104. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com)

----------., Evangelia Demerouti., Toon W. Taris., Wilmar B. Schaufeli., Paul J. G. Schreurs. (2003). *A Multigroup Analysis of The Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations*. International Journal of Stress Management. Vol. 10, No. 1, pp. 16 – 38. Educational Publishing Foundation.

----------., Evangelia Demerouti., Elpine de Doer., and Wilmar B. Schaufeli. (2003) *Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency*. Journal of Vocational Behaviour 62, pp. 341-356. www.elsevier.com/locate/jvb

Demerouti, Evangelia., Arnold B. Bakker., Friedhelm Nachreiner., Wilmar B. Schaufeli. (2001). *The Job Demands-Resources Model of Burnout*. Journal of Applied Psychology. Vol 86, No. 3, pp. 499-512. The American Psychological Associatio. Inc.

Dessler, Gary. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta. Penerbit: PT. INDEKS

Djatmika, Ery Tri. (2005). *Pengaruh Variabel Hubungan Atasan-Bawahan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. Jurnal Eksekutif, Volume 2, Nomor 1. ***http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=kepercayaan+atasan+ke+bawahan&source=web&cd=4&ved=0CDAQFjAD&url=http%3A%2F%2Fisjd.pdii.lipi.go.id%2Fadmin%2Fjurnal%2F22058188.pdf&ei=Men7TvTVIsS62wWFwZXzCg&usg=AFQjCNGl_69rpB7_Pd9S5VRA-qcAszE_HA&cad=rja*** diunduh tgl. 29 Desember 2011: 11.45

UNIVERSITAS TERBUKA

Gomes, Drs. Faustini Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit: ANDI

Hakanen J.J., A.B. Bakker., Evangelia Demerouti. (2005). *How Dentist Cope With Their Job Demands and Stay Engaged: The Moderating Role of Job Resources*. European Journal of Oral Sciences, 113, pp. 479-487.

Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara

Heidjrachman, R. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE-UGM

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (in press). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, in press.)

Morrow, Rowena. *Transformative Hope and Collective Images of Future*. www.pspl.com.au/.../Transformative%20Hope%20-%20Collective%20Images%20of%20the%20Future-1.pdf

Page, Liam F., Ross Donohue. (2004). Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of The Construct. *Working Paper Series*. Departemen of Management. ISSN 1327-5216

Panggabean, Dr. Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Penerbit Ghalia Indonesia

Riduwan., H. Sunarto. (2009). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Rochaety, Ety., Ratih Tresnati, H. Abdul Madjid Latief. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media

Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study. *Journal of*

UNIVERSITAS TERBUKA

Organizational Behavior. J. Organiz. Behav. 25, 293–315. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com). DOI: 10.1002/job.248

Simanjuntak, Prof. Dr. Payaman J.. (2005), Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Snyder, C.R. (1994). *The Psychology of Hope*: *you can get there from here*. The Free Press. New York.

Snyder, C.R., Hal S. Shorey, Jennifer Cheavens, Kimberley Mann Pulvers, Virgil H. Adams III, and Cynthia Wiklund, University of Kansas. (2002). Hope and Academic Success in College. *Journal of Educational Psychology*. Vol. 94. No. 4. 820-826

Sweetman, David., Fred Luthans, University of Nebraska ; James B. Avey, Central Washington University,; Brett C. Luthans, Missouri Western University; Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Science*

Walker, James W. (1992). Human Resource Strategy. Singapore: McGraw-Hill

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia-Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat

UNIVERSITAS TERBUKA

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

1. Nama : Yudith Alexanderina Frans
2. Tempat, Tanggal Lahir : Kupang, 16 Juli 1979
3. Status Perkawinan : Kawin
4. Agama : Kristen Protestan
5. Alamat : Komplek Universitas Terbuka Blok D.8 Jabon Mekar, Parung – Bogor

B. Riwayat Pendidikan

a. Sarjana (S1) Universitas Nusa Cendana Kupang, Lulus Tahun 2002

b. Magister Ilmu Administrasi, Program Pascasarjana FISIP Universitas Indonesia Jakarta, Lulus Tahun 2010

C. Kursus dan Pelatihan :

a. Pelatihan Pengembangan Prototipe Soal TAP, Universitas Terbuka, 2010

b. Pelatihan Akreditasi Tutor Universitas Terbuka, 2007

c. *TOEFL Preparation Course*, ELS, 2006

d. Pelatihan Penelitian Mula, Universitas Terbuka, 2005

e. Pelatihan Editing dan Baca Cepat untuk Bahan Ajar UT, Universitas Terbuka, 2004

f. Pelatihan Penulisan Karya Ilmiah, Universitas Terbuka, 2003

D. Riwayat Pekerjaan :

Dari Tahun 2002 s.d Tahun Sekarang Sebagai Staf Akademik FISIP Universitas Terbuka

E. Seminar :

a. Peserta pada Seminar Internasional "*The Importance of Entrepreneurial Management Competences in Team Building for The Development of Business Growth*". 2011

b. Peserta pada Seminar Nasional "Peran Masyarakat dalam Pembangunan Demokrasi dan Masyarakat Madani di Indonesia", Universitas Terbuka, 2011

UNIVERSITAS TERBUKA

c. Peserta pada Seminar Nasional "Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik melalui Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi, Universitas Terbuka, 2009

d. Peserta Seminar "Sistem Jaminan Kualitas Sebagai Sarana Membangun *World Class University*", 2008

e. Peserta pada Diskusi Ilmiah "Perkembangan Ilmu, Teknologi, dan Masyarakat Sebagai Rujukan Pengembangan Substansi Kajian di Perguruan Tinggi, Universitas Terbuka, 2008

f. Pemakalah pada Seminar Internasional "*Acceleration of Educational Quality and Quantity Through Provision of Open and Distance Learning Programs in South East Asian Countries*", Universitas Terbuka dan SEAMEO SEAMOLEC, 2008

g. Pemakalah Seminar Intern FISIP-UT "Prinsip-Prinsip Dasar Dalam Penilaian Suatu Kontrak Asuransi", 2007

F. Karya Ilmiah:

a. *Technology and Higher Education: Do Female Students Face The Double Discrimination*? Poster Pada 24th ICDE World Conference on Open and Distance Learning, Nusa Dua 2-5 Okt' 2011

b. Optimalisasi Penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Tangerang. Laporan Penelitian. LPPM-UT, 2010.

c. *The Role of E-Learning in Improving The Quality of Local Goverment Apparatus in Public Services*. Makalah pada International Seminar "*Acceleration of Educational Quality and Quantity Through Provision of Open and Distance Learning Programs in South East Asian Countries*", Universitas Terbuka dan SEAMEO SEAMOLEC, 27 Agustus 2008

d. Analisis Penerimaan Pajak Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo, Laporan Penelitian, LPPM-UT, 2007

e. Peran Yayasan dalam Pengelolaan Bidang Pendidikan Pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus pada Wilayah Tangerang Selatan dan Kabupaten Tangerang), LPPM-UT, 2007

f. Determinan Kinerja Pelayanan Publik (Studi Kasus pada Pemerintahan Kota Depok), Laporan Penelitian, LPPM-UT, 2007

UNIVERSITAS TERBUKA

g. Pengaruh Pengelolaan Tuton dan Faktor Internal Mahasiswa Terhadap Partisipasi Mahasiswa dalam Tuton, Laporan Penelitian, 2006

h. Evaluasi Kesiapan Mahasiswa UPBJJ-UT Kupang Dalam Mengikuti Tutorial Elektronik, Bunga Rampai IV FISIP-UT, 2006

i. Peranan Asuransi dalam Kehidupan dan Masyarakat, Bunga Rampai III FISIP-UT, 2006

j. Evaluasi Bahan Ajar Buku Materi Pokok ADPU4442 Sistem Informasi Manajemen, Laporan Penelitian, 2006

UNIVERSITAS TERBUKA

Daftar Riwayat Hidup

IDENTITAS

1.	Nama Lengkap	: Lilik Aslichati, Dra.,psikolog
2.	Tempat & Tanggal lahir	: Jombang, 1 Agustus 1956
3.	Status Perkawinan	: Kawin
4.	Agama	: Islam
5.	Alamat Lengkap	: Bukit Indah M2 No 1 Serua, Ciputat, Tangerang Selatan 15414
6.	Telp/HP	: (021) 7418361/ HP 0811906745
7.	Email	: lilik@ut.ac.id
8.	Golongan/ Pangkat	: Penata/IIIc
9.	Jabatan Fungsional Akademik	: Lektor
10.	Perguruan Tinggi	: Universitas Terbuka
11.	Alamat	: Jl. Cabe Raya, Pamulang, Tangerang Selatan 15418

PENDIDIKAN

1982 - Sarjana Psikologi, Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta
1987 - Post Graduate on Cooperative Management and Consultancy, RVB, Delft, The Netherlands,
Magister Psikologi Industri dan Organisasi , dalam proses penulisan tesis, Univesitas Persada Indonesia – YAI, Jakarta

RIWAYAT PEKERJAAN
(mulai dari yang terakhir)

- **Universitas Terbuka (UT), Jakarta,**
  1989 – sekarang: Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, pada mata kuliah:
  1. Psikologi Sosial
  2. Manajemen Sumberdaya Manusia
  3. Kepemimpinan
  4. Metode Penelitian Sosial
  5. Pengembangan Organisasi
  6. Teori Pengambilan Keputusan
  7. Manajemen Rekod Aktif
  8. Etika Profesi Kearsipan

  2003–2007 : Ketua Laboratorium FISIP-UT
  1989–2000 : Staf Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

- **Pradana Wicaksana Kusuma HRD Consultant, 1992 – sekarang**
  Senior Consultant
- **Global Smart Resources, 2008 - sekarang**
  Associate

UNIVERSITAS TERBUKA

- **Akademi Ilmu Pemasyarakatan (AKIP), Jakarta, 1988 – 1995**
  Dosen pada mata kuliah:
  Psikologi Sosial
  Psikologi Terapan

- **Koperasi Pemuda Indonesia (KOPINDO), Jakarta, 1983 – 1988**
  1986 - 1987 : Training Development Manager
  1984 - 1986 : Personnel and General Administration Manager
  1983 - 1984 : Personnel Manager

- **Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI), Jakarta, 1983**
  Junior Researcher

- **Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta, 1978 – 1981**
  Asisten Dosen pada mata kuliah:
  Psikologi Umum
  Psikologi Konseling
  Praktikum Psikologi Eksperimen

KURSUS & SEMINAR

1. 24th ICDE World Conference, Bali, Indonesia, 2011
2. Human Resources Audit. 2004, Jakarta, Ruky & Rekan.
3. Internship on Media Management and Production, 1990, AIT, Bloomington, Indiana, USA.
4. Konsultasi Manajemen Koperasi, 1985, Jakarta, Pusat Latihan dan Pendikan Koperasi.

Dan lain-lain

LAIN – LAIN

1. Anggota Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI) Jaya
2. Anggota Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi (APIO)
3. 2007 Ketua Tim Penyusun Konsep CSR – Universitas Terbuka
4. 2005 Anggota Tim Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Universitas Terbuka
5. 2004 Wakil Ketua Tim Penyusun Grand Design Pengembangan Kompetensi Dosen Universitas Terbuka
6. 2004 – 2005 Anggota Tim Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dan Dosen Universitas Terbuka
7. 2003 Anggota Tim Penyusun Renstra dan Renop Universitas Terbuka
8. Penulis BMP Universitas Terbuka mk Metode Penelitian Sosial dan mk Kepemimpinan
9. Peneliti pada beberapa penelitian baik di lingkungan Universitas Terbuka maupun di luar Universitas Terbuka.

UNIVERSITAS TERBUKA

LAMPIRAN-KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden :

1. Nama : .....
2. Fakultas : .....
3. Program Studi : .....

PETUNJUK:

Di bawah ini ada beberapa pernyataan yang berhubungan dengan kehidupan Anda sebagai karyawan UT. Gambarkanlah perasaan Anda secara jujur dengan cara memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang ada. Tidak ada jawaban yang salah atau benar, dan masing-masing orang bisa berbeda. Karenanya mohon tidak ragu melengkapi semua pernyataan. Terima kasih untuk kerja sama yang sangat baik.

Pilihan jawaban:

A = sangat menyenangkan, B = menyenangkan, C = kadang-kadang menyenangkan

D = tidak menyenangkan, E = sangat tidak menyenangkan

NO	PERNYATAAN	A	B	C	D	E
1	Petunjuk yang diberikan atasan saya					
2	Perhatian atasan terhadap hasil kerja saya					
3	Kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya					
4	Kerja sama saya dengan atasan					
5	Penghargaan yang saya peroleh dari atasan					
6	Perhatian atasan terhadap karier saya					
7	Hubungan saya dengan rekan sekerja					
8	Bantuan dan perhatian rekan sekerja saya					
9	Kerjasama saya dengan rekan sekerja					
10	Pandangan rekan sekerja terhadap hasil kerja saya					
11	Kondisi tempat kerja saya					

UNIVERSITAS TERBUKA

12	Lingkungan dan suasana kerja saya					
13	Tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
14	Kepercayaan yang diberikan kepada saya					
15	Apresiasi atasan atas ide-ide saya					

Pilihan jawaban:

A= Sangat tidak sesuai, B= Seringkali tidak sesuai, C= Seringkali sesuai,

D= Sangat sesuai

NO	PERNYATAAN	A	B	C	D
1	Saya selalu bersemangat untuk mencapai tujuan yang saya inginkan				
2	Saya selalu dapat mencari jalan keluar dari berbagai kesulitan yang saya hadapi				
3	Pengalaman-pengalaman masa lalu saya telah menyiapkan masa depan saya dengan baik				
4	Setiap masalah selalu ada jalan keluarnya				
5	Saya memiliki kehidupan yang cukup sukses				
6	Saya mampu menentukan hal-hal yang terpenting dalam kehidupan saya				
7	Saya selalu dapat mencapai tujuan yang saya canangkan				
8	Saya selalu dapat mencari jalan keluar dari setiap masalah, bahkan ketika saya dalam kondisi putus asa				

UNIVERSITAS TERBUKA