

## **Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Ekonomi di Lingkungan Universitas Negeri Sekota Malang**

**AULIANA FARRABABNIE AL-ARSY**

---

### **ABSTRACT**

*Lecturers' performance is the quality and quantity of works which are done based on both rules in universities and constitution. Lecturers' perception on their own performance is needed to improve the performance itself. This research is aimed to find out the effect of working experience, Motivation, Career Development, Working Satisfaction toward the performance of lecturers. By comparing significant degree > 0,05, the accepted hypotheses are working experience affects the performance of lecturers, career development affects the performance of lecturers, motivation affects the performance of lecturers, working satisfaction affects the performance of lecturers, working experience, through career development, affects the performance of lecturers, motivation, through career development, affects the performance of lecturers, and motivation, through working satisfaction affects the performance of lecturers*

**Kata Kunci:** Pengalaman Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen

---

### **LATAR BELAKANG**

Globalisasi membawa dampak pada lembaga pendidikan tinggi di Indonesia. Globalisasi ini memberikan kesempatan besar kepada perguruan tinggi untuk memberikan pelayanan ilmu pengetahuan dan teknologi, baik kepada pemerintah, masyarakat, maupun dunia usaha. Menurut Priyono (2006), "berbagai macam paket pendidikan ditawarkan perguruan tinggi asing di Indonesia seperti program *dual degree* yang ditempuh di luar negeri hanya dalam waktu dua tahun untuk program S1 (Strata satu)". Jika perguruan tinggi di Indonesia ingin bersaing, lembaga perguruan tinggi harus memberikan layanan yang terbaik dalam era globalisasi ini.

Peran dan fungsi perguruan tinggi di Indonesia sebagai lembaga pelaksana pendidikan

dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat disebut Tri Darma Perguruan Tinggi (PP 60/1999). Sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran, perguruan tinggi berfungsi menyiapkan lulusan yang terdidik, memiliki kemampuan akademik, dan kemampuan profesional. Sebagai lembaga penelitian, perguruan tinggi melakukan berbagai kegiatan penelitian sebagai upaya dalam memecahkan permasalahan yang berkenaan dengan suatu bidang ilmu pengetahuan dan teknologi secara ilmiah dan melakukan berbagai upaya pengembangan yang bermanfaat bagi pembangunan. Sebagai lembaga pengabdian kepada masyarakat, perguruan tinggi melakukan berbagai kegiatan sebagai upaya dalam memotivasi, berpartisipasi, dan menunjang pem-

Alamat Korespondensi;

Auliana Farrababnie Al-Arsy, Dosen Universitas Kanjuruhan Malang

Email: kurmakurmaku@gmail.com

bangunan masyarakat melalui pemanfaatan secara nyata ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sebagai tenaga edukatif, dosen memiliki peran yang sangat menentukan dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi. Di sisi lain, dosen juga berperan sebagai pembina kurikulum, pengontrol peraturan-peraturan akademik, pencipta iklim pembelajaran mahasiswa, sosok yang mempengaruhi lingkungan intelektual dan sosial kehidupan di kampus, dan dosen merupakan orang paling tahu proses nyata pelaksanaan pendidikan di kampus (Sonhadi, 1990).

Sonhadji (1990) menyatakan bahwa peran dosen sebagai tenaga profesional mempunyai empat tanggung jawab. *Pertama*, terkait moral, dosen dituntut untuk menghayati, mengamalkan, dan mewariskan Pancasila kepada mahasiswa dan generasi muda. *Kedua*, terkait pendidikan, dosen dapat mengelola proses pendidikan bagi mahasiswa dalam bentuk pengajaran, bimbingan dan sebagainya. *Ketiga*, terkait kemasyarakatan, dosen dituntut untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, membina persatuan dan kesatuan, dan berpartisipasi dalam proses pembangunan nasional, daerah, dan masyarakat sekitarnya. *Keempat*, terkait keilmuan, dosen dituntut untuk memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama dalam bidang keahlian.

Paparan di atas menunjukkan bahwa kedudukan dosen sangatlah sentral, memiliki peran yang sangat menentukan terhadap aktivitas akademik, dan orang

yang paling tahu proses nyata pendidikan di kampus. Oleh karena itu, dosen harus mendapat perhatian yang serius agar fungsi dan perannya dapat terlaksana secara maksimal. Kinerja harus terus ditingkatkan karena kinerja dosen tersebut sangat menentukan kelancaran pelaksanaan fungsi-fungsi lembaga perguruan tinggi. Evaluasi kinerja dosenlah yang menjadi tolak ukur agar meningkatkan kualitas pengajaran, dapat mengembangkan diri dosen, meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran, meningkatkan kepuasan kerja dosen, mencapai tujuan program perguruan tinggi, serta, meningkatkan penilaian masyarakat terhadap lembaga perguruan tinggi.

Kenyataan yang ada di lapangan saat ini sebagai studi pendahuluan tentang kinerja dosen berbeda dengan yang seharusnya ada. Penyimpangan kinerja dosen banyak dialami oleh perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi negeri. Salah satunya adalah kurang adanya kesiapan dosen dalam penguasaan materi dalam proses pengajaran sehingga para mahasiswa kurang memperoleh kedalaman ilmu, permasalahan lain yang muncul adalah minimnya hasil penelitian yang dilakukan dosen dikarenakan waktu yang terfokus pada banyaknya jam mengajar. Selain itu banyak dosen yang ditarik sebagai pejabat di berbagai lembaga pemerintahan maupun di lembaga pendidikannya. Permasalahan ini patut mendapat perhatian khusus guna untuk lebih memajukan lembaga perguruan tinggi yang dinaunginya. Dengan adanya kesenjangan itulah, peneliti

bermaksud untuk menggali informasi lebih dalam tentang kinerja dosen.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dosen di antaranya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan guru terbaik. Hal ini berarti bahwa pengalaman yang diperoleh seseorang akan dapat memandu yang bersangkutan untuk menentukan apa dan bagaimana mengerjakan suatu tugas tertentu. Dengan demikian, diindikasikan dosen yang mempunyai pengalaman kerja akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat dalam penelitian Alim (2004). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja akademik dosen yang diberi tugas sebagai administrator di STAIN di Sulawesi. Penelitian Alim (2004) terkait bagaimana pengalaman kerja mempengaruhi kinerja manajerial dosen yang bertugas sebagai administrator. Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh pengalaman kerja dosen terhadap kinerja dosen secara keseluruhan.

Dalam menjalankan kinerjanya, seorang dosen mempunyai motif untuk melakukan pekerjaan tersebut dan seberapa besar motif itu dapat mempengaruhi kinerja seorang dosen. Semuanya bergantung pada motivasi yang dimiliki dosen. Motivasi merupakan salah satu faktor yang membuat keragaman mutu kerja seorang dosen sehingga ada indikasi bahwa semakin tinggi motivasi seorang dosen untuk bekerja akan mempengaruhi hasil kinerjanya. Hal ini diperkuat oleh (Margono, 2009) yang menyatakan bahwa motivasi kerja seorang dosen menunjukkan kondisi di dalam dan di luar individu yang menyebabkan adanya keraga-

man dalam intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kinerja dosen.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja dosen adalah pengembangan karier. Karier merupakan suatu pola pengalaman-pengalaman yang berhubungan dengan kerja sepanjang hidup seseorang (Rosary, 2009). Bagi seorang dosen, karier merupakan suatu cerminan atas keberhasilan dalam bidangnya karena karier merupakan refleksi atas tanggung jawab, keinginan, minat, keterampilan, dan skill dari tiap individu. Jika disimpulkan, karier dosen merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama menjadi dosen. Pengembangan karier dapat menunjukkan bagaimana kinerja seorang dosen di dalam lembaganya. Hal ini senada dengan hasil penelitian Priyono (2006) yang menunjukkan adanya hubungan antara karier dan kinerja dosen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang dosen adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa kepuasan dosen terhadap pekerjaannya merupakan bentuk perasaan suka atau tidak suka pada pekerjaannya yang muncul sebagai hasil persepsi dosen terhadap situasi dan kejadian di lingkungan kerjanya, yaitu fakultas dan universitas.

Berdasarkan kajian diatas terdapat permasalahan apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dosen, apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen ekonomi, apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja dosen ekonomi, apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen ekonomi, apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karier dosen ekonomi, apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui pengembangan karir dosen ekonomi, apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen ekonomi

## METODE

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pengalaman kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), pengembangan karier ( $X_3$ ), kepuasan kerja ( $X_4$ ). Sesuai dengan tujuannya, maka penelitian ini dirancang sebagai penelitian eksplanatori. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang bagaimana pengaruh variabel pengalaman kerja, pengembangan karier, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

Ditinjau dari pokok permasalahan, penelitian ini dirancang sebagai penelitian orientasi. Data digali dari sasaran atau subyek penelitian merupakan data

tentang orientasi individu, berupa sikap, pengalaman, kepuasan, dan lain-lain. Ditinjau dari segi waktu, penelitian ini dirancang sebagai penelitian cross-sectional, dimana penelitian ini pada periode yang ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen fakultas ekonomi di Universitas Negeri Sekota Malang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri dengan jumlah 266. Berdasarkan pertimbangan spesifikasi populasi, maka sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu dosen Universitas Negeri Sekota Malang yang di kelompokkan berdasarkan golongan kepangkatan sebagai pegawai negeri. Jumlah sampel 91 dosen dari tiga Universitas yaitu Universitas Negeri Malang, Universitas Brawijaya, Universitas Islam Negeri Malang. Teknik analisis data menggunakan Path Analisis dengan ketentuan menganalisis faktor dan uji asumsi klasik (uji normalitas, Uji linieritas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas).

## HASIL

Berdasarkan deskripsi data variabel pengalaman data yang dikelompokkan ke dalam lima kategori yaitu sangat berpengalaman, berpengalaman, cukup berpengalaman, kurang berpengalaman, belum berpengalaman.

| No | Interval Skor | Kriteria             | Frekwensi |      |
|----|---------------|----------------------|-----------|------|
|    |               |                      | f         | %    |
| 1  | 0 - 4         | Belum berpengalaman  | 5         | 5,4  |
| 2  | 5 - 8         | Kurang berpengalaman | 22        | 24,2 |
| 3  | 9 - 12        | Cukup berpengalaman  | 40        | 43,1 |

|        |         |                      |    |      |
|--------|---------|----------------------|----|------|
| 4      | 13 - 16 | Berpengalaman        | 23 | 25.3 |
| 5      | 17 - 20 | Sangat berpengalaman | 1  | 1    |
| Jumlah |         |                      | 91 | 100  |

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel pengalaman kerja di Universitas Negeri di kota Malang cenderung cukup berpengalaman

Berdasarkan deskripsi data variabel motivasi dibuat data yang dikelompokkan dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Perincian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

| No     | Interval Skor | Kriteria      | Frekwensi |      |
|--------|---------------|---------------|-----------|------|
|        |               |               | f         | %    |
| 1      | 19 -35        | Sangat Rendah | -         | -    |
| 2      | 36 – 50       | Rendah        | 1         | 1    |
| 3      | 51 - 65       | Sedang        | 13        | 14,5 |
| 4      | 66 – 80       | Tinggi        | 54        | 59,3 |
| 5      | 81 - 95       | Sangat Tinggi | 22        | 25,2 |
| Jumlah |               |               | 91        | 100  |

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel motivasi kerja dosen di Universitas Negeri di Kota Malang cenderung tinggi dengan frekwensi 59,3% , sangat tinggi 25,2%, sedang 14,5%, dan rendah 1%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja dosen di

lingkungan Universitas Negeri di Kota Malang dapat di kategorikan tinggi

Berdasarkan deskripsi data variabel pengembangan karier dosen, dibuatlah tabulasi data yang dikelompokkan ke dalam 5 kategori yaitu Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor, Asisten ahli, Tenaga pengajar

| No     | Kriteria      | Kriteria        | Frekwensi |       |
|--------|---------------|-----------------|-----------|-------|
|        |               |                 | f         | %     |
| 1      | Sangat Rendah | Tenaga pengajar | 8         | 8,7   |
| 2      | Rendah        | Asisten ahli    | 20        | 21,97 |
| 3      | Sedang        | Lektor          | 16        | 17,58 |
| 4      | Tinggi        | Lektor Kepala   | 43        | 47,25 |
| 5      | Sangat Tinggi | Guru Besar      | 4         | 4,5   |
| Jumlah |               |                 | 91        | 100   |

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel pengembangan karier dosen di Universitas Negeri di Kota Malang cenderung tinggi dengan frekwensi 47,25%. Hal

ini dikarenakan jumlah dosen yang mempunyai jabatan fungsional sebagai lektor kepala mendominasi di lingkungan Universitas Negeri di Kota Malang. Kajian teori sebagaimana telah dikemukakan

pada bagian terdahulu menguraikan bahwa kontinum untuk pengembangan karier membentang mulai dari jenjang akademik hingga jenjang struktural. Bila dikonsultasikan dengan variable diatas, tingkat variabel pengembangan karier dosen di Lingkungan Universitas Negeri di

Kota Malang yang dikategorikan tinggi.

Berdasarkan deskripsi data variabel kepuasan kerja dosen, dibuatlah tabulasi data yang dikelompokkan ke dalam 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

Perincian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut

| No     | Interval Skor | Kriteria      | Frekwensi |       |
|--------|---------------|---------------|-----------|-------|
|        |               |               | f         | %     |
| 1      | 46 – 83       | Sangat Rendah | -         | -     |
| 2      | 84 – 121      | Rendah        | 8         | 8,81  |
| 3      | 122 – 159     | Sedang        | 40        | 43,95 |
| 4      | 160 – 197     | Tinggi        | 42        | 46,15 |
| 5      | 198 - 234     | Sangat Tinggi | 1         | 1,09  |
| Jumlah |               |               | 91        | 100   |

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel kepuasan kerja dosen di Universitas Negeri di Kota Malang cenderung tinggi dengan frekwensi 46,15% , sedang 43,95%,. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dosen di lingkungan Universitas Negeri di

Kota Malang dapat di kategorikan tinggi

Berdasarkan deskripsi data variabel kinerja dosen, dibuatlah tabulasi data yang dikelompokkan ke dalam 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

Perincian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut

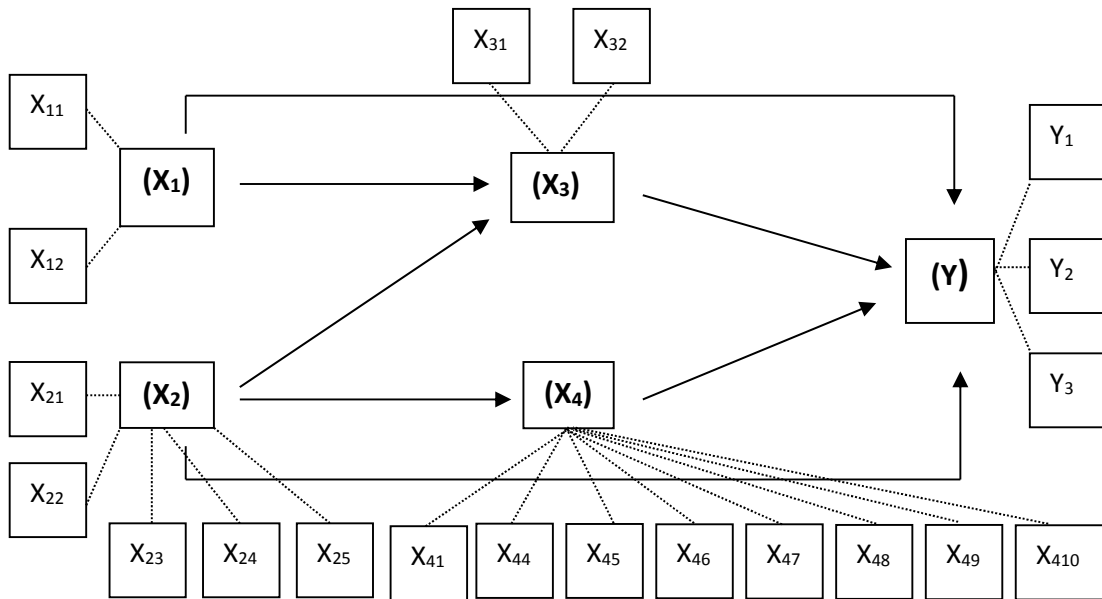
| No     | Interval Skor | Kriteria      | Frekwensi |       |
|--------|---------------|---------------|-----------|-------|
|        |               |               | f         | %     |
| 1      | 18 – 33       | Sangat Rendah | -         | -     |
| 2      | 34 – 47       | Rendah        | 23        | 25,27 |
| 3      | 48 – 61       | Sedang        | 48        | 52,77 |
| 4      | 62 – 75       | Tinggi        | 19        | 20,87 |
| 5      | 76 - 90       | Sangat Tinggi | 1         | 1,09  |
| Jumlah |               |               | 91        | 100   |

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dosen di Universitas Negeri di Kota Malang kategori rendah dengan frekwensi 25,27% kategori sedang dengan frekwensi 52,77%, kategori tinggi dengan frekwensi 20,87%,. Hasil ini

menunjukkan bahwa tingkat kinerja dosen di lingkungan Universitas Negeri di Kota Malang dapat di kategorikan sedang

Dari analisis faktor dapat digambarkan variabel yang mengkonstruk tiap variabel yang ada.

Adapun model tersebut sebagai berikut



Secara matematis hipotesis tersebut dapat dirumuskan dalam model sebagai berikut :

$$Y = p_{YX1} X_1 + p_{YX2} X_2 + p_{YX3} X_3 + p_{YX4} X_4 + \epsilon_3$$

$$X_3 = p_{X3X1} X_1 + p_{X3X2} X_2 + \epsilon_1$$

$$X_4 = p_{X4X1} X_1 + \epsilon_2$$

Di mana :

- X1 : Pengalaman Kerja
- X2 : Motivasi Kerja
- X3 : Pengembangan Karier
- X4 : Kepuasan Kerja
- Y : Kinerja
- € : Variabel Residual Persamaan jalur

#### 1. Analisis jalur I

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien jalur blok I dan koefisien determinasi blok I (R<sup>2</sup> blok I) seperti dinyatakan pada tabel 4.6

| No | Koefisiensi Jalur             | Nilai Koefisien Jalur (R <sup>2</sup> ) | Nilai t | p     | Kesimpulan |
|----|-------------------------------|---|---------|-------|------------|
| 1  | $p_{YX1} (X_1 \rightarrow Y)$ | 0,487                                   | 9,036   | 0,000 | signifikan |
| 2  | $p_{YX2} (X_2 \rightarrow Y)$ | 0,271                                   | 6,024   | 0,000 | signifikan |
| 3  | $p_{YX3} (X_3 \rightarrow Y)$ | 0,227                                   | 4,033   | 0,000 | signifikan |
| 4  | $p_{YX4} (X_4 \rightarrow Y)$ | 0,283                                   | 6,142   | 0,000 | signifikan |

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa semua koefisien jalur signifikan. Untuk menguji hipotesis salah satu cara adalah dengan membandingkan taraf signifikansi penelitian dengan signifikansi 0,05. Jika sig. Penelitian < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, atau jika sig penelitian > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub>

ditolak. Dari tabel diatas terlihat bahwa semua koefisien jalur ( $p_{YX1}$ ,  $p_{YX2}$ ,  $p_{YX3}$ ,  $p_{YX4}$ ) mempunyai sig < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang artinya

“Ada pengaruh pengalaman kerja dosen terhadap kinerja dosen ekonomi di Universitas Negeri Se-Kota Malang”, “Ada pengaruh

pengembangan karier terhadap kinerja dosen ekonomi Universitas Negeri Se-Kota Malang”, “Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen ekonomi Universitas

#### 1. Analisis jalur II

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien jalur blok II dan koefisien determinasi blok II ( $R^2$  blok II) seperti dinyatakan pada tabel 4.7

**Tabel 4.7 Analisis Jalur Blok II**

| No | Koefisiensi Jalur              | Nilai Koefisien Jalur | Nilai t | p     | Kesimpulan |
|----|--------------------------------|-----------------------|---------|-------|------------|
| 1  | $px_3X_1(X_1 \rightarrow X_3)$ | 0,613                 | 7,706   | 0,000 | signifikan |
| 2  | $px_3X_2(X_2 \rightarrow X_3)$ | 0,203                 | 2,553   | 0,012 | signifikan |

$R^2 = 0,462$

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa semua koefisien jalur signifikan. Untuk menentukan hipotesis “Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karier dosen ekonomi Universitas Negeri Sekota Malang” dan “Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui pengembangan karier dosen ekonomi Universitas Negeri Sekota Malang”, diawali dengan menghitung:

#### a) Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap pengembangan karier

$$X_1 \rightarrow X_3 = 0,613$$

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap pengembangan karier

$$X_2 \rightarrow X_3 = 0,203$$

Pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kinerja

$$X_3 \rightarrow Y = 0,227$$

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

$$X_4 \rightarrow Y = 0,283$$

#### b) Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* *IE*)

Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karier

$$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,613 \times 0,227) = 0,139151$$

Negeri Malang”, “Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen ekonomi Universitas Negeri Malang”

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karier

$$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,203 \times 0,227) = 0,046081$$

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow X_4 \rightarrow Y = (0,373 \times 0,283) = 0,105559$$

#### c) Pengaruh Total (*Total Effect*/*TE*)

Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karier

$$DE X_1 \rightarrow Y + IE X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = 0,487 + 0,139151 = 0,626151$$

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karier

$$DE X_2 \rightarrow Y + IE X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = 0,271 + 0,046081 = 0,317081$$

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$DE X_4 \rightarrow Y + IE X_2 \rightarrow X_4 \rightarrow Y = 0,283 + 0,105559 = 0,3885$$

Dari analisis dapat ditarik suatu hipotesis bahwa “Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karier dosen ekonomi Universitas Negeri Sekota Malang” sebesar 62,6% dan “Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui pengembangan karier



dosen ekonomi Universitas Negeri Sekota Malang” sebesar 31,7%

### 3. Analisis Jalur III

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien jalur blok II dan koefisien determinasi blok II ( $R^2$  blok II) seperti dinyatakan pada tabel 4.8

**Tabel 4.8 Analisis Jalur Blok III**

| No | Koefisiensi Jalur                      | Nilai Koefisien Jalur | Nilai t | p     | Kesimpulan |
|----|--|-----------------------|---------|-------|------------|
| 1  | $\rho_{X_4 X_2} (X_2 \rightarrow X_4)$ | 0,373                 | 3,789   | 0,000 | signifikan |

$R^2 = 0,139$

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa semua koefisien jalur signifikan. Untuk menentukan hipotesis “Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen ekonomi di Universitas Negeri Malang” diawali dengan menghitung:

a) Pengaruh Langsung (*Direct Effect atau DE*)

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja  
 $X_2 \rightarrow X_4 = 0,373$

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja  
 $X_4 \rightarrow Y = 0,283$

b) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect IE*)

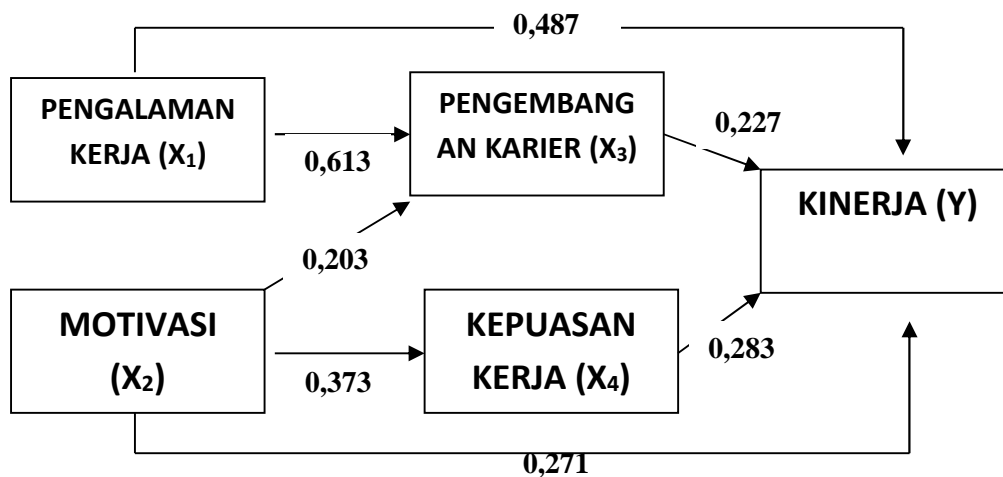
Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja melalui pengembangan karier  
 $X_2 \rightarrow X_4 \rightarrow Y = (0,373 \times 0,283) = 0,105559$

c) Pengaruh Total (*Total Effect / TE*)

$DE X_4 \rightarrow Y + IE X_2 \rightarrow X_4 \rightarrow Y = 0,283 + 0,105559 = 0,388559$

Dari analisis dapat ditarik suatu hipotesis bahwa “Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dosen ekonomi Universitas Negeri Sekota Malang” sebesar 21,3%

Mengacu pada hasil analisis jalur dan regresi dihasilkan dalam penelitian ini dapat dinyatakan pada gambar



### PEMBAHASAN

Hasil data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja dosen semakin meningkatkan

kinerja dosen tersebut, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian terdahulu, seperti Th. Agung M. Harsiwi (2001),

Motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Motivasi yang ada dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor adanya kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. Kebutuhan tersebut antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow dalam Supriyanto, 2006).

Dengan adanya tingkat kebutuhan yang terus meningkat sehingga seseorang dituntut untuk bekerja lebih baik agar semua kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Dengan kinerja yang baik akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan sehingga adanya kebutuhan tersebut akan memacu peningkatan kerja seseorang. Jadi motivasi kerja dosen merupakan suatu pemacu untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja dari dosen, semakin meningkatkan kinerjanya, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian terdahulu, seperti Purwanto (2010)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pengembangan karier dari dosen, semakin meningkatkan kinerjanya, demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian terdahulu, seperti Eko Budi (2009),

Pengembangan karier seorang dosen berdasarkan jabatan fungsional akan mencerminkan kinerjanya selama ini, hal ini dikarenakan telah ditetapkannya landasan hukum yang mengatur pengembangan karier dosen dan penilaian kinerja yang saling bergantung satu sama lainnya. Landasan hukum itu adalah KEPMENKOWASBANG No. 38/1999, KEP BERSAMA MENDIKBUD DAN KEPALA BKN No. 61409/MPK/KP/99 DAN No.181/1999, KEMENDIKNAS 074/U/2000, KEMENDIKNAS No. 36/D/0/2001 yang mengatur jenjang fungsional tiap dosen. Dari paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karier secara signifikan mempengaruhi kinerja seorang dosen

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari dosen, semakin meningkatkan kinerjanya, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian terdahulu, seperti Supriyanto (2008), Etta (2007).

Sebagaimana di atas telah diuraikan bahwa kepuasan kerja mencerminkan respon perasaan yang ditunjukkan individu terkait dengan pekerjaan yang dimilikinya, sedangkan kinerja merujuk pada hasil kerja dosen berdasarkan realisasi pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Pengukuran kepuasan kerja dapat diukur bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan individu tersebut. Tiap pekerja akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar

kebutuhan orang tersebut terpenuhi, makin puas pula pekerja tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pekerja tidak terpenuhi, pekerja itu akan merasa tidak puas.

Pengukuran kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan individu tersebut dapat diukur melalui Job Deskriptor Index (JDI). Dimana aspek-aspek yang memengaruhi antara lain Kebijakan Adm. Perguruan tinggi, Supervisi, Kondisi Kerja, Hubungan antar rekan kerja, Gaji, Prestasi kerja, Tanggung jawab, Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, Adanya pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Keamanan kerja. Dimana pengkreasian kondisi tersebut mendorong peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong tingkat kinerja dosen.

Hasil data menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier dosen. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman kerja dosen semakin meningkatkan pengembangan karier dosen tersebut, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian terdahulu, seperti Liche (2006), Harahap (1979)

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentas waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi dosen.

Mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang dosen untuk diangkat dalam jabatan struktural telah ditetapkan dalam dasar hukum yang jelas, antara lain KEPMENKOWASBANG No. 38/1999, KEP BERSAMA MENDIKBUD DAN KEPALA BKN No. 61409/MPK/KP/99 DAN No.181/1999, KEPMENDIKNAS 074/U/2000, KEPMENDIKNAS No. 36/D/0/2001. Berdasarkan dasar hukum diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam menentukan jenjang karier seorang dosen dapat dilihat dari (masa kerja) awal pengangkatan sebagai dosen. Pengalaman kerja dosen dalam memberikan seminar, pelatihan, dan melanjutkan jenjang pendidikan juga merupakan pengalaman kerja yang menentukan naiknya jenjang karier dosen tersebut.

Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen, dimana kinerja dosen merupakan hasil kerja dosen yang diukur berdasarkan realisasi pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi oleh seorang dosen. Dengan demikian, semakin tinggi pengalaman kerja pada diri setiap dosen semakin meningkatkan kinerja dosen, dengan demikian sebaliknya juga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nawawi (1985), Saroyo (1990)

Sebagaimana ditetapkan dalam kinerja dosen, bahwa pengalaman kerja dosen memberikan kontribusi dalam kinerja. Hal ini dapat dilihat dalam penilaian kinerja dosen terdapat poin bagaimana dosen tersebut menerapkan kerjanya, dan kesemuanya terangkum dalam penilaian kinerja dosen. Jadi

dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja dosen sebagian merupakan cerminan atas pengalaman kerja yang selama ini telah dijalani.

Hasil data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karier dosen. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja dosen semakin meningkatkan pengembangan karier dosen tersebut, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian terdahulu, seperti Th. Agung M. Harsiwi (2001),

Motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Motivasi yang ada dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor adanya kebutuhan-kebutuhan orang tersebut. Kebutuhan tersebut antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow dalam Supriyanto, 2006).

Meningkatnya motivasi kerja seorang dosen secara langsung dapat meningkatkan pengembangan kariernya. Dengan adanya berbagai kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seorang dosen secara langsung dapat berpengaruh pada pengembangan kariernya, hal ini dikarenakan secara tidak langsung pemenuhan kebutuhan seorang dosen dapat terpenuhi jika terjadi pengembangan dalam kariernya.

Dengan meningkatkan jenjang karier seorang dosen secara langsung dapat meningkatkan pula kinerja dosen tersebut. Jenjang karier yang meningkat dikarenakan kinerja yang dilakukan dosen tersebut mengalami peningkatan. Jadi peningkatan

jenjang karier seorang dosen dikarenakan adanya peningkatan kinerja sehingga motivasi kerja mempengaruhi kinerja seorang dosen baik secara langsung maupun tidak langsung

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja dari dosen, semakin meningkatkan kepuasan kerjanya, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian terdahulu, seperti Etta (2007).

Motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan manusia akan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow dalam Supriyanto, 2006). Dimana kebutuhan-kebutuhan itu juga merupakan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana seorang akan merasa puas jika kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi: gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervise, dan hubungan interpersonal terpenuhi (Herzberg, 1996). Apabila faktor ekstrinsik tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak puas. faktor intrinsik yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja meliputi: prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan, maka karyawan akan puas

Dari paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa berangkat dari motivasi kerja akan memenuhi

kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja, dan sebaliknya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja dari dosen, semakin meningkatkan kinerja, demikian pula sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian terdahulu, Sulistyono (2009), Hastuti (2009).

Motivasi kerja dosen yang timbul karena kebutuhan-kebutuhan yang ada akan mempengaruhi kinerja dosen hal ini dikarenakan hasil kerja maksimal akan terpenuhi jika kebutuhan-kebutuhan akan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri telah terpenuhi. Dari hasil penelitian di dapat bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dosen berpengaruh terhadap kinerjanya. Ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja dosen ekonomi di lingkungan universitas negeri sekota Malang maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini dikarenakan masa kerja dan upaya untuk meningkatkan profesinya sebagai dosen semakin meningkatkan keahliannya dan semakin ahli pula dalam melaksanakan kinerjanya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen berpengaruh terhadap kinerjanya. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja dosen ekonomi di lingkungan uni-

versitas negeri sekota Malang maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini dikarenakan motivasi kerja yang didasari atas kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan keamanan dan keselamatan, dan kebutuhan fisiologis mendorong tingkat kinerja yang baik agar keseluruhan kebutuhannya terpenuhi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier dosen berpengaruh terhadap kinerjanya. Ini berarti semakin tinggi pengembangan karier dosen ekonomi di lingkungan universitas negeri sekota Malang maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini dikarenakan pengembangan karier yang dilihat dari jabatan akademik/fungsional dan jabatan struktural akan memberikan tanggung jawab yang lebih besar pada kinerjanya. Dengan adanya jabatan fungsional/akademis dapat mencerminkan tingkat kinerjanya dikarenakan kredit poin tiap jabatan berbeda, semakin tinggi jabatan maka diperlukan kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen berpengaruh terhadap kinerjanya. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja dosen ekonomi di lingkungan universitas negeri sekota Malang maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang dinilai melalui kebijaksanaan adm. perguruan tinggi, supervisi, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, gaji, prestasi kerja, tanggung jawab, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, adanya pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri, keamanan kerja yang dirasakan akan semakin mendukung aktivitas dalam kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dosen berpengaruh terhadap kinerjanya. Ini

berarti semakin banyaknya pengalaman kerja dapat meningkatkan pengembangan karier dan kinerja dosen ekonomi di lingkungan universitas negeri sekota. Hal ini dikarenakan semakin lama seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya maka pengembangan kariernya akan semakin tinggi dan menuntut kinerja yang tinggi pula

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen berpengaruh terhadap kinerjanya. Ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki akan berdampak baik pada pengembangan karier yang menuntut pula tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat motivasi yang dilandasi akan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan sosial, keselamatan dan keamanan, kebutuhan fisiologis akan mendorong kinerjanya yang lebih tinggi sehingga akan berdampak baik pada pengembangan kariernya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dosen berpengaruh terhadap kinerjanya. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya yang dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Hal ini dikarenakan semakin tinggi motivasi kerja dosen dalam melaksanakan tugasnya dan kepuasan kerjanya akan semakin tinggi akan dapat meningkatkan kinerjanya pula

#### **Saran**

Peningkatan kinerja dosen dapat dicapai melalui peningkatan perbaikan variabel-variabel yang menjadi prediktor yaitu pengalaman kerja, motivasi kerja, pengembangan karier, dan kepuasan kerja. Fokusnya adalah mendahulukan perbaikan pada kepuasan kerja sebagai variabel mediator kinerja.

Penelitian di masa datang diharapkan dapat menjangkau populasi yang dengan lingkup yang lebih luas, tujuannya agar penelitian serupa dapat memberikan hasil yang lebih general mengenai keberadaan kinerja dosen beserta sejumlah prediktornya.

Penelitian di masa datang diharapkan dapat menghasilkan peningkatan kualitas pengukuran variabel (pengalaman kerja, motivasi kerja, pengembangan karier, kepuasan kerja, dan kinerja). Maksudnya bahwa pengukuran validitasnya tidak hanya sampai sub variabel saja tetapi diukur juga indikator yang mempengaruhi sub variabelnya

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Ballback, Jane, Danjan Slater, 1999. *Membuka Potensi Karier Cetakan II*. Jakarta: Pusat Pengembangan Manajemen.
- Challan, R.E. Flenor, C.P dan Knudson, H.R. 1986, *Understanding Organizational Behavior, a managerial Viewpoint*, Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Co, A Bell & Howell Company
- Cochran, W.G. 1991. *Teknik Pengambilan Sampel*. Jakarta
- Dessler, G.1995. *Manajemen Personalia, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan oleh Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Ellicson, M.C, dan Logsdon, K, 2001, *Determinants of job Satisfaction os Municipal Government Employeess, State And Local Government review*, 33(3),(fall 2001), 173-184
- Etta M.S. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen*

- Organisasional Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen (Penelitian Pada Universitas Muhammadiyah Se Jawa Timur)*. Desertasi tidak diterbitkan. Malang:PPS UM
- Gibson. Ivancevich & Donnely. 1996. *Organisasi, perilaku, Struktur – Process. Edisi kedelapan*. Binarupa Aksara.
- Gordon, J.R. 1991. *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*, Boston: Allyn and Bacon.
- Greenhause, Jeffrey, H. 1987. *Career Management*. Chicago. The Dryden Press.
- Hamalik, U. 1987. *Manajemen Belajar Di Perguruan Tinggi*. Bandung: Sinar Baru
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Cetakan XV, Yogyakarta, BPFE.
- Hartadi. 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung*. Jurnal Online. (<http://dSPACE.widyatama.ac.id/handle/10364/887>)
- Hasibuan, M, SP. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Dasar Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV: Haji Mas Agung.
- Jernigan III, I.E, Beggs, J. M. dan Kohut, G. F. 2002. *Dimensions of Work Satisfaction as Predictors Commitment type*, *Journal of Managerial Psychology*, 17 (7), 564-579
- Kholis N. 2004. *Kontribusi Iklim Organisasi Perilaku Kepemimpinan Rektor, dan Kemampuan Profesional Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Swasta Kota Kediri*. Tesis tidak diterbitkan. Malang: PPS UM
- Locke, Edwin, A. 1986. *Toward a Theory of task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Luthans, Freed.S 1995. *Organizational Behavior. Sevent Edition*. Singapore: Mc. Graww Hill.
- Mangkunegara, AA, Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Marks, Sir.J.R., Stoops,E & King-Stoops, J. 1985. *Handbook of Educational Supervision. A. Guide For Practitioner*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Maslow A. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Haper and Row.
- McClelland, D. C 1961. *The Achieving Society*. New York: McGraw Hill.
- Nawawi, H. 1985. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins. Ronald and Jennifer, Jolly. 2003. *Organizational Culture and Teams*. *Academy of Management Journal*. Vol.32. no. 5.271-279.
- Scribner, Jay Paredes., Allen D. Truell., Douglas R. Hager., dan Shotana Sricha. 2000. *An Exploratory Study of*

- Career and Technical Education Teacher Empowerment: Implications for School Leader.*
- Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III.* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Steers, R.M dan L.W. Porter. 1977. *Motivation and Work Behavior, ed ke 2.* New York: McGraw Hill
- Stone. A. F., J. 1986. *Manajemen.* Terjemahan oleh Wilhel Mes W. Bakowatun jilid II. Jakarta:CV. Intermedia.
- Supriyanto. 2008. *Pengaruh faktor-faktor organisasional terhadap kinerja dosen pendidikan ekonomi (studi pada lembaga pendidikan tenaga kependidikan negeri di Jawa Timur).* Desertasi tidak diterbitkan. Malang:PPS UM
- Suyono, 1995. *Peningkatan Kualitas Dosen Sebagai Salah Satu Upaya Strategis dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia.* Jurnal Ilmu Pendidikan, tahun 22, No. 2, Juli 1995.
- Swasto, B. 2003. *Pengembangan SDM: Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan.* Malang. Penerbit Bayu Media.
- Timpe, A.D. 1989. *The Art and Science of Bussiness Management Productivity.* New York: Kend Publishing.
- Wahyono, H. 2001. *Pengaruh Perilaku Ekonomi Kepala Keluarga Terhadap Intensitas Pendidikan Ekonomi di Lingkungan Keluarga.* Desertasi tidak diterbitkan. Malang: PPS UM