



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PADA FAKULTAS TEKNOLOGI
INDUSTRI UNIVERSITAS TRISAKTI**

Sonny Sugiarto

Alumni Program Studi Manajemen S1
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Stephanus Zaldy Gunawan

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Sofia Maulida

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: *This research aims to know the influence of job motivation, job satisfaction and job culture on performance lecturer remains on Fakultas Teknologi Industri Universitas Trisakti. This research aims to know the influence of job motivation, job satisfaction and job culture on performance lecturer anyway. The research of using primary data obtained from a questionnaire that was distributed from the respondent who is a Professor of structural/functional non permanent Fakultas Teknologi Industri Universitas Trisakti. The questionnaires are distributed 75 questionnaires using the sample slovin formula be 63 used and well stocked by the respondents which processed using SPSS statistics software assistance 22.0 for Windows to be tested the validity, reliability, heteroskedastisitas, autocorrelation, multicollinearity, multiple linear regression, t-test, F-test and a test of the determination of the coefficient to determine the influence of each variable.*

Keywords: *job motivation, job satisfaction, workplace culture and performance of a permanent lecturer*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja dosen tetap non struktural/fungsional. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dari responden yang merupakan dosen tetap non struktural/fungsional Fakultas Teknologi Industri Universitas Trisakti. Kuesioner yang dibagikan 75 kuesioner dengan menggunakan rumus slovin menjadi 63 sampel yang digunakan dan diisi dengan baik oleh responden yang diolah dengan menggunakan bantuan *software* statistik *SPSS 22.0 for Windows* untuk diuji validitas, reliabilitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, regresi *linear* berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi untuk menentukan pengaruh dari masing-masing variabel.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya kerja dan kinerja dosen tetap.

1. Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (2) mendefinisikan bahwa: Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dosen memiliki peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana keseluruhan proses pendidikan. Dosen bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi dosen memegang peranan dan kedudukan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan terutama di perguruan tinggi. Kekuatan utama perguruan tinggi dalam kehidupannya terletak pada kekuatan sumber daya dosen. Upaya pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, manajemen perguruan tinggi merupakan hal penting, namun tanpa adanya dosen yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Kinerja dosen merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan misinya, kinerja dosen merupakan penggerak bagi keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh lembaga perguruan tinggi.

Peneliti hanya akan membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah faktor motivasi, kepuasan kerja dan budaya kerja, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini adalah rendahnya motivasi dosen untuk menyusun bahan ajar baik *hand-out*, diktat, terlebih buku ajar dan buku petunjuk praktik; lemahnya kemampuan dosen menyusun proposal penelitian; relevansi penelitian tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sehingga penelitian yang dilakukan tidak bisa memberikan kontribusi penyelesaian problem di masyarakat, maka akan kesulitan mencari dana dari sponsor; kurang tersedianya dana dari universitas yang menaunginya; kurang memadainya fasilitas kegiatan penelitian, meliputi internet, literatur dan laboratorium.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka terdapat rumusan masalah ditentukan oleh motivasi, kepuasan dan budaya kerja memberi pengaruh terhadap kinerja dosen tetap. Untuk tujuan penelitian ini dapat diketahui pengaruh motivasi, kepuasan dan budaya kerja terhadap kinerja dosen tetap.

2. Landasan Teori

2.1. Pengertian Manajemen

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:25) pengertian manajemen adalah: “sebagai alat pencapaian tujuan, organisasi itu tidak boleh tinggal diam atau statis, melainkan harus bergerak melalui beberapa proses yang dinamakan manajemen, dengan kata lain bahwa manajemen itu merupakan penggerak dalam tubuh organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan terlebih dahulu”. Dapat di katakan bahwa manajemen diartikan sebagai suatu proses, yaitu serangkaian tindakan, kegiatan, atau pekerjaan yang mengarah kepada beberapa sasaran tertentu. Melalui pemanfaatan baik ilmu maupun seni seperti, kemampuan dan kemahiran dalam mengerjakan tugas-tugas, memiliki cita rasa yang tinggi dalam pembangunan segala sektor, dan mempunyai penampilan yang khas sebagai penguasa atau pemimpin. Oleh sebab itu sebagai inti manajemen dikenal istilah kepemimpinan, sedangkan sebagai inti

kepemimpinan adalah pengambilan keputusan. Untuk melakukan serangkaian tindakan tersebut dapat diidentifikasi.

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2016:3) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan“. Berdasarkan definisi di atas dapat diartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, dengan melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengawasan sumber daya manusia.

2.1.2. Motivasi Kerja

Mangkunegara (2016:32) mengemukakan bahwa: “Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Motivasi kerja di sini akan merujuk pada pencapaian tujuan organisasi dengan fokus perilaku yang berkaitan dengan kerja, dan pada akhirnya motivasi sebagai proses pemuasan kebutuhan. Kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan juga dapat dikatakan sebagai suatu keadaan batin yang membuat hasil-hasil tertentu tampak menarik. Sebuah kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri seseorang. Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal dan eksternal tergantung dari mana sesuatu kegiatan dimulai. Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang dan akan dijelaskan oleh hirarki kebutuhan Maslow dan motif berprestasi McClelland. Motivasi eksternal sebenarnya dibangun di atas motivasi internal dan adanya di dalam organisasi sangat tergantung pada anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai oleh pimpinan organisasi atau para manajer dalam memotivasi bawahannya.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Menurut Kinicki (2015:271) kepuasan kerja adalah: “Suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Robbins (2017:78) kepuasan kerja adalah: “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.4. Budaya Kerja

Robins (2017:101) mendefinisikan: “Budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi”. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Sehingga untuk merubah sebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat. Memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi. Dan membantu membentuk perilaku dan menyesuaikan persepsi. Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Dari berbagai pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

2.1.5. Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan dikemukakan Kusriyanto (2015:3) adalah: “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Mangkunegara (2016:67) bahwa: “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Handoko (2016:135) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah proses dimana melalui mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan”. Oleh karena itu kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk terus meningkatkan prestasinya, yang akan dinilai atasan, sehingga karyawan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja/prestasinya, dan karyawan akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat secara efektif dan efisien.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Sugiyono (2017:6) menyatakan bahwa: “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”. Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian,

namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan.

3.1. Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:61) menyatakan bahwa: “Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39) bahwa: “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Pada penelitian ini yang termasuk variabel bebas (X) adalah motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan budaya kerja (X_3).

2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39) bahwa “variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Pada penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat (Y) adalah kinerja dosen tetap.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) bahwa: “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sementara menurut Widiyanto (2015) populasi adalah: “Suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan di generalisasikan dari hasil penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah 75 dosen tetap non struktural/fungsional pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Trisakti.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:11) mengemukakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti)”. Sedangkan menurut Sarjono (2016:21) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan”. Bila terdapat populasi yang besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* . Menurut Sugiyono (2017:57) menyatakan bahwa: ”Teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam

penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh dosen tetap sebanyak 75 dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin menurut Sugiyono (2017:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan 75 sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

3.2.3. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:137) mengemukakan bahwa: “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Begitu juga sebaliknya alat ukur yang tidak valid berarti mempunyai tingkat validitas yang rendah. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* (r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}).

3.2.4. Uji Reliabilitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2014:35) menyatakan bahwa “Keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*)”. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap *item-item* pernyataan di dalam sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *croanbach's alpha* $> 0,60$.

3.2.5. Uji Normalitas

Menurut Sarjono (2017) uji normalitas bertujuan “untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data”. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki *mean* dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* melalui menu *analyze* kemudian pilih *non parametric test* dan pilih sub menu 1-sampel K-S, dengan hipotesis pengujian yaitu:

H_0 = data berdistribusi normal

H_a = data berdistribusi tidak normal

Dasar pengambilan keputusan:

1. Nilai signifikansi (*Sig.*) atau nilai probabilitas $< 0,05$ artinya data tidak berdistribusi normal.

Nilai signifikansi (*Sig.*) atau nilai probabilitas $> 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

3.2.6. Uji Multikolinearitas

Menurut Sarjono (2016) uji multikolinearitas bertujuan “Untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki gejala multikolinearitas atau tidak”. Uji multikolinearitas perlu dilakukan jika jumlah variabel *independent* lebih dari satu. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dipergunakan nilai *VIF* (*Variance inflation factor*). Semakin tinggi *VIF* mengidentifikasi bahwa multikolinearitas diantara variabel bebas akan semakin tinggi dimana standar nilai adalah 10.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1. Analisa

4.1.1. Profil Responden

Di bawah ini disajikan mengenai data responden, yang merupakan dosen tetap non struktural/fungsional Fakultas Teknologi Industri Universitas Trisakti. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 75 dosen tetap non struktural/fungsional, dengan menggunakan rumus slovin maka hanya 63 kuesioner yang dijadikan sampel untuk penelitian ini. Sehingga diperoleh gambaran deskripsi dosen sebagai berikut sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	31	49,2	49,2	49,2
	PEREMPUAN	32	50,8	50,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber : Penulis (2021)

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh adalah 31 orang laki-laki dan 32 orang perempuan sebagai dosen tetap non struktural/fungsional, dengan persentasi masing-masing 49,2% untuk laki-laki dan 50,8% perempuan sebagai dosen tetap non struktural/fungsional.

Tabel 4.2
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 TAHUN SAMPAI 30 TAHUN	4	6,3	6,3	6,3
	31 TAHUN SAMPAI 40 TAHUN	6	9,5	9,5	15,9
	> 40 TAHUN	53	84,1	84,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber : penulis (2021)

Berdasarkan data yang diperoleh, dosen tetap non struktural/fungsional, yang berusia diatas 40 tahun mempunyai presentasi paling besar yaitu 84,1%, dan dosen tetap non struktural/fungsional, di bawah 40 tahun memiliki presentasi hanya 6,3% dan 9,5%.

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN SAMPAI 10 TAHUN	10	15,9	15,9	15,9
	11 TAHUN SAMPAI 20 TAHUN	32	50,8	50,8	66,7
	> 20 TAHUN	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber : Penulis (2021)

Dari hasil penelitian diatas, diperoleh data yang menyatakan bahwa masa kerja dosen tetap non struktural/fungsional 1 sampai 10 tahun cenderung lebih sedikit jumlahnya dibandingkan dengan dosen tetap non struktural/fungsional yang memiliki masa kerja diatas 20 tahun.

4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.2.1. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas, penulis menggunakan *SPSS 22.00 for windows*. Uji validitas dilakukan untuk menguji semua variabel dalam penelitian dengan data responden sebanyak 63 dosen tetap non struktural/fungsional. Suatu data dikatakan valid atau tidak valid yaitu dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Suatu data dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), sedangkan data tidak valid apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$).

Berdasarkan tingkat signifikan 5%, jumlah responden (n) = 63, $df = 61$, diperoleh $t_{tabel} = 1,67$ dan $r_{tabel} = 0,21$. Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk masing-masing variabel, dimana jumlah pernyataan yang ada untuk masing-masing variabel bebas untuk (X_1)10 butir, (X_2) 6 butir, (X_3) 6 butir dan varibel terikat 5 butir.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Variabel	No. Pernyataan	<i>Corrected Item– Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	1	0,832	0.21	Valid
	2	0,850	0.21	Valid
	3	0,817	0.21	Valid
	4	0,448	0.21	Valid
	5	0,779	0.21	Valid
	6	0,849	0.21	Valid
	7	0,637	0.21	Valid
	8	0,738	0.21	Valid
	9	0,848	0.21	Valid
	10	0,741	0.21	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

Pada tabel 4.4 pernyataan dari tiap-tiap variabel semuanya valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) 0,832, 0,850, 0,817, 0,448, 0,779, 0,849, 0,637, 0,738, 0,848, 0,741 > dari r_{table} 0,21.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Variabel	No. Pernyataan	<i>Corrected Item– Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₂)	1	0,880	0,21	Valid
	2	0,891	0,21	Valid
	3	0,661	0,21	Valid
	4	0,368	0,21	Valid
	5	0,886	0,21	Valid
	6	0,896	0,21	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

Pada tabel 4.5 pernyataan dari tiap-tiap variabel semuanya valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) 0,880, 0,891, 0,661, 0,368, 0,886, 0,896 > dari r_{table} 0,21.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X₃)

Variabel	No. Pernyataan	<i>Corrected Item–Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X ₃)	1	0,806	0,21	Valid
	2	0,818	0,21	Valid
	3	0,696	0,21	Valid
	4	0,501	0,21	Valid
	5	0,899	0,21	Valid
	6	0,818	0,21	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

Pada tabel 4.6 pernyataan dari tiap-tiap variabel semuanya valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) 0,806, 0,818, 0,696, 0,501, 0,899, 0,818 > dari r_{table} 0,21.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen tetap (Y)

Variabel	No. Pernyataan	<i>Corrected Item–Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Kinerja Dosen Tetap (Y)	1	0,830	0,21	Valid
	2	0,698	0,21	Valid
	3	0,436	0,21	Valid
	4	0,867	0,21	Valid
	5	0,795	0,21	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

Pada tabel 4.7 pernyataan dari tiap-tiap variabel semuanya valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) 0,830, 0,698, 0,436, 0,867, 0,795 > dari r_{table} 0,21.

4.1.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 22.00 for windows*. Untuk mengetahui sejauh mana responden konsisten dalam menjawab semua pernyataan, dimana nanti data akan dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dari perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,859	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,850	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Dosen Tetap (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

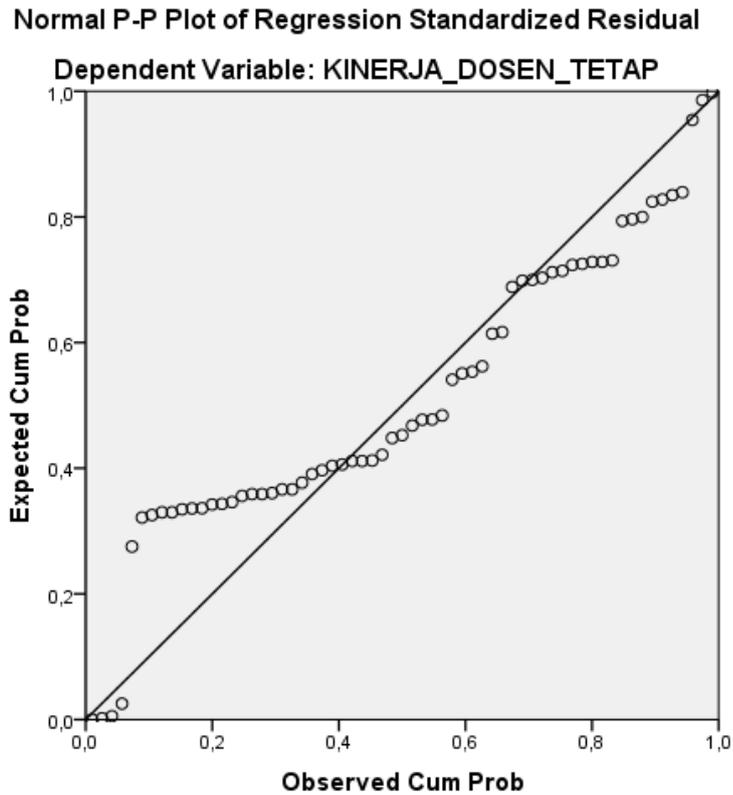
Berdasarkan data pada tabel diatas, terlihat bahwa *Cronbach Alpha* pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya kerja, dan kinerja dosen tetap adalah reliabel karena 0,9195, 0,859, 0,850, 0,774 lebih besar dari 0,60.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1. Uji Normalitas

Untuk selanjutnya uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian yang digunakan untuk menguji normalitas data yaitu dengan menggunakan analisa grafik P-P plot, seperti yang tampak pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

Pada gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

4.1.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Multikolinearitas adalah kolerasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Gejala adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *VIF* < 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,782	2,394		3,251	,002		
MOTIVASI_KERJA	-,024	,028	-,076	-,875	,385	,966	1,035
KEPUASAN_KERJA	-,010	,046	-,019	-,213	,832	,958	1,044
BUDAYA_KERJA	,582	,066	,757	8,856	,000	,989	1,011

a. Dependent Variable: KINERJA_DOSEN_TETAP

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) tidak ada yang lebih dari 10, demikian pula nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen tidak mendekati 0,1 maka dapat dikatakan bahwa model variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas, atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagai- mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis secara parsial dan uji hipotesis secara simultan. Berikut hasil dari pengujian tersebut juga akan dijelaskan.

1. Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja dosen tetap menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,875 dan t_{tabel} sebesar 1,67 dan koefisien regresi sebesar -0,076 serta nilai signifikansi sebesar 0,385 yang lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,875 < 1,67) atau $Sig > 0,05$ (0,385 > 0,05) maka, H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen tetap.

2. Uji Parsial Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dosen tetap menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,213 dan t_{tabel} sebesar 1,67 dan koefisien regresi sebesar -0,019 serta nilai signifikansi sebesar 0,832 yang lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,213 < 1,67) atau $Sig > 0,05$ (0,832 < 0,05) maka, H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dosen tetap.

3. Uji Parsial Variabel Budaya Kerja (X_3)

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja dosen tetap menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,856 dan t_{tabel} sebesar 1,67 dan koefisien regresi sebesar 0,757 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,856 > 1,67) atau $Sig < 0,05$ (0,000 < 0,05) maka, H_0

ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen tetap.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap, sedangkan kepuasan kerja (X_2) juga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap, selanjutnya budaya kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dengan tingkat signifikan masing-masing terhadap variabel kinerja dosen tetap (Y).

4.2.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian secara simultan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107,632	3	35,877	26,422	,000 ^b
	Residual	80,114	59	1,358		
	Total	187,746	62			

a. Dependent Variable: KINERJA_DOSEN_TETAP

b. Predictors: (Constant), BUDAYA_KERJA, MOTIVASI_KERJA, KEPUASAN_KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22.0 for windows (2021)

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dibuktikan dari F_{hitung} sebesar 26,422 dan F_{tabel} sebesar 2,760 dengan nilai signifikan (*sig*) sebesar 0,000. Karena nilai signifikan (*sig*) jauh lebih kecil dari 0,05 jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,422 > 2,760$) atau $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap.

5. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial (sendiri-sendiri) motivasi kerja (X_1) tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji parsial dengan $t_{hitung} = -0,875 < t_{tabel} = 1,67$ dengan signifikansi 5% ($0,385 > 0,05$).

2. Secara parsial (sendiri-sendiri) kepuasan kerja (X_2) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen tetap (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji parsial dengan $t_{hitung} = -0,213 > t_{tabel} = 1,67$ dengan signifikansi 5% ($0,832 > 0,05$).
3. Secara parsial (sendiri-sendiri) budaya kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji parsial dengan $t_{hitung} = 8,956 > t_{tabel} = 1,67$ dengan signifikansi 5% ($0,00 < 0,05$).
4. Dari hasil uji F diketahui $F_{hitung} = 26,422 > F_{tabel} = 2,760$ dengan signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) mempengaruhi kinerja dosen tetap (Y). Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,757 yang artinya variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan budaya kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel kinerja dosen tetap. Diperoleh nilai koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,552 atau sebesar 55,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (kinerja dosen tetap) sebesar 55,2%. Sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, Tedi. 2017. *Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Davis, K. Dennis. 2015. *Teori Komunikasi Massa*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Fahlefi, 2016. Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial Aks Ibu Kartini Semarang). STIE Semarang. <https://www.neliti.com>. (31/01/2019).
- Feriyanto, Andry, Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mediatara. Yogyakarta.
- Griffin, Ebert. 2015. *Pengantar Bisnis*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Hamzah, B. Uno. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kinicki, Kreitner. 2015. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Kusriyanto, Bambang. 2015. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar, Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Panggabean, Sibarani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom. Jakarta.
- Riggio, E. Ronald. 2015. *Transformational Leadership*. Publisher. New Jersey.
- Rivai, Veihzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Salemba Empat. Jakarta.

- Riani, Nurlaely. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta. *Journals.ums.ac.id.index.article*. (31/01/2019).
- Robbins, Stephen. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jilid Kesatu. Index. Jakarta.
- Sastrohdiwiryono, Bejo, Siswanto. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Sarjono, Harhadi, Julianita. 2017. *Sebuah Pengantar Untuk Riset*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Setiawati, Sari. 2009. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dosen. Universitas Pendidikan Indonesia. *Ejournal.upi.edu/index.php/article*. (31/01/2019).
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sulaksono, Agus. 2016. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta.
- Wibowo, Wahyu. 2015. *Manajemen Kerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widyanto, Joko. 2015. *SPSS For Windows Untuk Analisa dan Statistik*. Alfabeta. Bandung.
- Wiyono, Gendro. 2016. *Merancang Analisa Bisnis*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.