

## ANALISIS REGRESI PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI PALEMBANG

Siti Komariah Hildayanti<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Ekonomi Manajemen Program Magister Universitas Indo Global Mandiri  
Jl. Jend. Sudirman No. 629 KM.4 Palembang Kode Pos 30129  
Email : [s.k.hildayanti@gmail.com](mailto:s.k.hildayanti@gmail.com)<sup>1)</sup>

### ABSTRACT

*Job satisfaction and work motivation of lecturers are the two factors that influence the lecturers performance. This study aimed to analyze: (a) the effect of job satisfaction on the lecturer performance, (b) the effect of work motivation on the lecturer performance, (c) the simultaneous effect between job satisfaction and motivation on the lecturers performance.*

*This research is a descriptive study that describing job satisfaction, motivation, and performance of the UIGM Palembang lecturers. The approach used in this study is quantitative. The population are all of lecturers at UIGM Palembang which have characteristics : (1) Permanent lecturer, (2) Stay in Palembang, and (3) Implement Tri Dharma Perguruan Tinggi. The sampling technique in this research is done by proportional random sampling. The entire population consist of 132 permanent lecturers spread across five faculties and one master program. The samples were taken some 40% of 132 is 52.8 rounded to 53.*

*There are two independent variables and one dependent variable. The independent variables that affect, include work motivation (X1) and job satisfaction (X2). The dependent variable is the variable that is affected, in this case the lecturer performance (Y). Type of instrument used to collect data from the field was in the form of a questionnaire with closed questions and readily available alternative answer used Likert Scale. For testing the validity of data was implemented the validity and reliability test. Prerequisite test analysis using multicollinearity, heteroscedasticity, normality and linearity test. Data analyst was using analysts descriptions, simple regression and multiple regression test. The calculations were using SPSS 20 windows 2007.*

*Testing the hypothesis I resulted generate the regression equation  $Y = 0.901 + 0.431 X1$ . The regression coefficient for the variable job satisfaction was 0.431, t-test value 2.059 and p-value of 0.045. This means with 95% confidence, it can be stated that if the motivation to work held constant, job satisfaction effect on the lecturers performance significantly and positively. This shows that higher perception of lecturers satisfaction, the performance lecturers will be higher. Vice versa, the lower of the lecturer satisfaction, lecturer performance will be lower too.*

*Testing the hypothesis II resulted in the regression equation  $Y = 0.901 + 0.454 X2$ . The regression coefficient for the work motivation variable was 0.454, t-test value 2.719 and p-value 0.009. This means with 95% confidence, it can be stated that if the job satisfaction is considered fixed, the work motivation effect on the lecturers performance positively and significantly. This shows that the higher the perception of lecturer about work motivation, the higher of the lecturers performance. Conversely, the lower of the lecturer motivation, then the lower of performance lecturer.*

*Based on the multiple regression analysis of the effect of job satisfaction and work motivation on lecturer performance resulted in the regression equation  $Y = 0.901 + 0.431 X1 + 0.454 X2$  means the hypothesis that simultaneous job satisfaction and work motivation influence on the lecturers performance. The  $R^2 = 0.236$  means that the contribution of job satisfaction and motivation on the UIGM lecturer performance at 23.6%, while the remaining 66.4% influenced by other variables outside. Thus the higher motivation and lecturer job satisfaction, the lecturers performance will be higher as well, and vice versa.*

*Improved lecturers performance can be optimized when there are salary increases, support funding in research and dedication to the community, keeping in touch, comfort, creation of healthy competition, fairly performance appraisal, giving opportunity to participate in scientific activities with financing from UIGM, and encourage lecturers to continue their education to a higher level. In addition, the lecturer needs to continue to be motivated to carry out research, and community service as their each field at a cost of foundations or grants from the Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.*

**Key words :** *Work Motivation, Job Satisfaction, Lecturer Performance, Simple Regression Analysis, Multiple Regression Analysis.*

### 1. Pendahuluan

Penelitian ini mengungkap sejauh mana faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen UIGM Palembang, sedangkan faktor lain

yang dapat mempengaruhi kinerja dosen selain dua faktor tersebut diabaikan.

Tujuan penelitian ini untuk:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dosen UIGM Palembang.

2. Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen UIGM Palembang.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja dosen UIGM Palembang.

**2. Pembahasan**

*A. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)*

Deskripsi variabel kepuasan kerja dijelaskan pada masing-masing indikator yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan yang diperoleh dari 53 responden, yang telah dilakukan penilaian berupa pernyataan skala sikap oleh responden dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan penilaian atau klasifikasi pada variabel kepuasan kerja. Skor penilaian diperoleh dari jumlah skor semua pertanyaan dalam satu variabel.

Adapun hasil analisis deskripsi untuk variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	KK11	1	2	22	21	7	190	265	71,70
2	KK14	1	15	17	16	4	166	265	62,64
3	KK17	3	5	26	14	5	172	265	64,91
4	KK18	3	2	20	22	6	185	265	69,81
5	KK19	0	3	18	23	9	197	265	74,34
6	KK20	4	13	21	12	3	156	265	58,87
7	KK24	0	9	25	14	5	174	265	65,66
<b>Jumlah</b>		<b>13</b>	<b>51</b>	<b>152</b>	<b>126</b>	<b>44</b>	<b>1240</b>	<b>1855</b>	<b>66,85</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2016 (diolah)

Ket : STS = Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa intensitas jawaban responden tertinggi terhadap variabel kepuasan kerja diperoleh jawaban ragu-ragu (skor 3) sebanyak 152 kali dan setuju (skor 4) dengan jumlah sebanyak 126 kali, sedangkan skor hasil penelitian diperoleh 1240 atau rata-rata tingkat penilaian terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 66,85 persen dari skor maksimum variabel. Kondisi ini menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja sudah baik.

*B. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)*

Deskripsi variabel Motivasi Kerja dijelaskan pada masing-masing indikator yang terdiri dari 28 (dua puluh delapan) item pernyataan yang diperoleh dari 53 orang responden, yang telah dilakukan penilaian berupa pernyataan skala sikap oleh responden dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan penilaian atau klasifikasi pada variabel motivasi kerja. Skor penilaian diperoleh dari rata-rata skor semua pertanyaan dalam satu variabel.

Adapun hasil analisis deskripsi untuk variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja**

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	MK05	3	4	22	9	15	188	265	70,94
2	MK06	5	7	23	12	6	166	265	62,64
3	MK07	2	4	12	23	12	198	265	74,72
4	MK09	2	5	20	16	10	186	265	70,19
5	MK10	9	7	21	12	4	154	265	58,11
6	MK20	5	7	11	9	21	193	265	72,83
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>34</b>	<b>109</b>	<b>81</b>	<b>68</b>	<b>1085</b>	<b>1590</b>	<b>68,24</b>

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian, 2016 (diolah)

Ket : STS = Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa intensitas jawaban responden tertinggi terhadap variabel motivasi kerja diperoleh jawaban ragu-ragu (skor 3) sebanyak 109 kali dan setuju (skor 4) dengan jumlah sebanyak 81 kali, sedangkan skor hasil penelitian diperoleh 1085 atau rata-rata tingkat penilaian terhadap variabel motivasi kerja sebesar 68,24 persen dari skor maksimum variabel. Kondisi ini menggambarkan bahwa variabel motivasi kerja sudah baik.

*C. Deskripsi Variabel Kinerja Dosen (Y)*

Deskripsi variabel kinerja dosen dijelaskan pada masing-masing indikator yang terdiri dari 12 (dua belas) item pernyataan yang diperoleh dari 53 orang responden, yang telah dilakukan penilaian berupa pernyataan skala sikap responden dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan penilaian atau klasifikasi pada variabel kinerja dosen. Skor penilaian diperoleh dari jumlah skor semua pertanyaan dalam satu variabel.

Adapun hasil analisis deskripsi untuk variabel kinerja dosen adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Dosen**

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)			
1	KD01	0	4	11	21	17	210	265	79,25
2	KD03	1	5	12	19	16	203	265	76,60
3	KD04	0	5	11	26	11	202	265	76,23
4	KD05	0	4	8	18	23	219	265	82,64
5	KD07	2	7	11	17	16	197	265	74,34
6	KD08	1	1	12	21	18	213	265	80,38
7	KD09	0	0	13	25	15	214	265	80,75
8	KD10	1	1	14	25	12	205	265	77,36
9	KD11	3	1	11	24	14	204	265	76,98
10	KD12	1	0	10	26	16	215	265	81,13
11	KD14	1	4	6	31	11	206	265	77,74
12	KD18	0	5	7	22	19	214	265	80,75
13	KD19	1	5	7	19	21	213	265	80,38
14	KD21	0	3	19	20	11	198	265	74,72
15	KD23	2	5	15	21	10	191	265	72,08
16	KD24	0	2	12	29	10	206	265	77,74
17	KD25	1	2	12	27	11	204	265	76,98
18	KD27	0	9	8	27	9	195	265	73,58
19	KD29	0	3	17	22	11	200	265	75,47
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>66</b>	<b>216</b>	<b>440</b>	<b>271</b>	<b>3909</b>	<b>5035</b>	<b>77,64</b>

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2015 (diolah)

Ket : STS= Sangat Tidak Setuju, TS=Tidak Setuju, R=Ragu-ragu, S=Setuju, SS=Sangat Setuju

Tabel 3 menunjukkan bahwa intensitas jawaban responden tertinggi terhadap variabel kinerja Dosen diperoleh jawaban setuju (skor 4) dengan jumlah sebanyak 440 kali, sedangkan skor hasil penelitian diperoleh 3909 atau rata-rata tingkat penilaian terhadap variabel kinerja dosen sebesar 77,64 persen dari skor maksimum variabel. Kondisi ini menggambarkan bahwa variabel kinerja dosen sudah baik.

#### D. Uji Asumsi Klasik

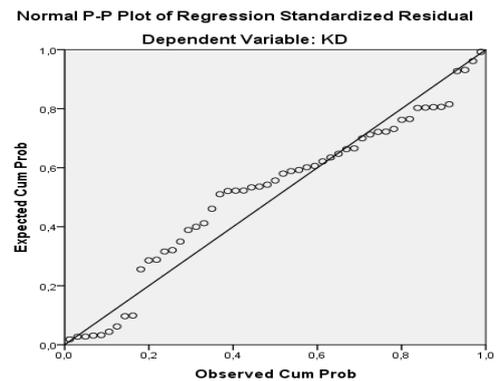
Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis regresi agar menghasilkan analisis yang baik, antara lain: (1) Sampel diambil secara random (acak) dan homogen, (2) Variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang kausal dimana X merupakan sebab dan Y merupakan akibat, (3) Nilai Y mempunyai penyebaran yang berdistribusi normal. Persamaan tersebut hendaknya benar-benar linier. Untuk memenuhi asumsi tersebut maka harus dilakukan uji prasyarat agar mendapatkan hasil pengujian yang *goodness off the fit* sehingga diperlukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji linieritas.

##### 1) Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis berdistribusi normal, maka kenormalan harus diuji terlebih dahulu (Sugiyono, 2003 : 73). Untuk menguji normalitas data yaitu dengan SPSS 22 for Windows 2007. Dalam uji normalitas data digunakan hasil output SPSS dalam bentuk grafik histogram dan grafik normal plot. Apabila dalam tampilan kedua grafik tersebut nampak bahwa motivasi penelitian dalam grafik histogram menghasilkan pola distribusi yang mendekati normal, ditunjukkan oleh adanya kedekatan bentuk grafik histogram dengan kurva normal. Dalam grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Pola penyebaran titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal menunjukkan bahwa pola distribusi data motivasi penelitian mendekati normal. Grafik-grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas (Triton 2006:77). Di samping itu, kenormalan data diuji menggunakan Kolmogorov Smirnov test dari masing-masing variabel. Apabila diperoleh nilai p value > 0,05 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan melalui analisis grafik normal *probability plot*. Berdasarkan output dari program SPSS diperoleh grafik normal *probability plot* sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil uji normalitas

Hasil pengujian dengan menggunakan P-Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal sehingga data dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas yang dibutuhkan dalam persamaan regresi. Dengan demikian variabel-variabel penelitian yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja akan mampu menjelaskan kinerja sesuai dengan hasil persamaan yang terjadi.

Berdasarkan Gambar 1 di atas terlihat bahwa grafik normal *probability plot* yang menggambarkan data yang sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

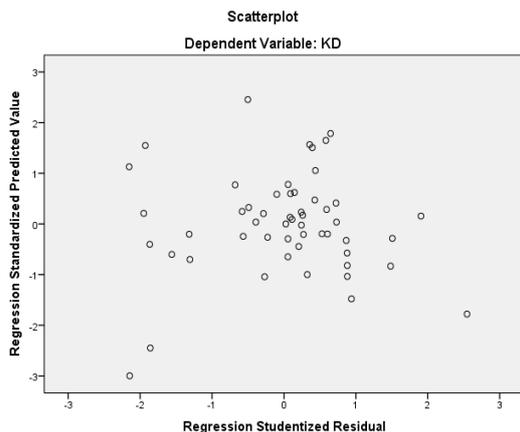
##### 2) Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variabel pada semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas (Triton 2006:152).

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas SPSS 22 for Windows 2007. Cara mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila hasil penelitian output grafik scatter plot menghasilkan diagram pencar residual yang tersebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga berdasarkan ketentuan yang ada dapat dikatakan tidak muncul gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).

Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Berdasarkan output dari program SPSS diperoleh grafik sebagai berikut:



**Gambar 2.** Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa dalam grafik tersebut tidak terdapat pola tertentu yang teratur sehingga diidentifikasi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

3) *Pengujian Multikolinieritas*

Uji multikolinieritas untuk memastikan tidak adanya hubungan antarvariabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja). Dilakukan dengan menghitung nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semua pengujian tersebut memanfaatkan fasilitas *SPSS 22 for Windows 2007*. Persamaan regresi baru dapat digunakan jika tidak terjadi linier dari masing-masing variabel bebas. Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinieritas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menjauhi 1 atau angka *tolerance* menjauhi 1 pada *Output coefficient*.

Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai (VIF) di atas 10 maka dikatakan terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya apabila nilai VIF < 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dengan persamaan  $VIF = 1/tolerance$ . Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terdapat multikolinieritas.

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KK	,935	1,069
MK	,935	1,069

Berdasarkan Tabel 4 di atas terlihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak terdapat multikolinieritas.

*E. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Analisis Regresi Tunggal dan Berganda*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi analisis regresi tunggal dan regresi berganda. Analisis regresi tunggal digunakan untuk menguji hipotesis I yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen serta menguji hipotesis II yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis III yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

Statistik uji yang digunakan adalah uji-t dan uji-F. Hipotesis (1) dan (2) dilakukan pengujian dengan statistik uji-t, sedangkan untuk hipotesis (3) digunakan statistik uji-F. Kriteria ujinya adalah tolak  $H_0$  jika  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel atau tolak  $H_0$  jika  $p$ -value lebih kecil dari taraf nyata ( $\alpha$ ). Sebaliknya, jika  $t$ -hitung  $\leq t$ -tabel atau jika  $p$ -value  $\geq$  taraf nyata ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  diterima. Pengujian hipotesis tersebut secara jelas menunjukkan bahwa jika  $H_0$  ditolak, maka kesimpulannya adalah menerima  $H_1$ .

1) *Analisis Regresi Tunggal*

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya dilakukan dengan analisis statistik. Hal ini dilakukan karena data yang ada merupakan data sampel, sehingga untuk membuat suatu kesimpulan yang dapat dijadikan ukuran terhadap parameter dalam populasi perlu dilakukan pengujian secara statistik. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- $H_0$  : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Indo Global Mandiri.
- $H_1$ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Indo Global Mandiri.
- $H_0$  : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Indo Global Mandiri.
- $H_1$  : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Indo Global Mandiri.
- $H_0$  : Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Indo Global Mandiri.
- $H_1$  : Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Indo Global Mandiri.

Analisis regresi tunggal ini dilakukan satu persatu antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ ) dan variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ ). Model regresi yang diprediksi yaitu:

$$Y = a_1 + b_1 X_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = a_2 + b_2 X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Kedua model regresi tersebut diuji kebermaknaannya menggunakan uji t. Apabila diperoleh  $p$  value < 0,05, yang berarti bahwa kedua model regresi tersebut signifikan.

Nilai-nilai koefisien regresi hasil pendugaan dengan metode kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*) terlihat seperti pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Nilai Koefisien Regresi dan Hasil pengujiannya

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,901	,718		1,254	,216
KK	,431	,209	,263	2,059	,045
MK	,454	,167	,347	2,719	,009

Dari Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut: kolom (B) menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ), kolom (Std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter koefisien regresi, kolom (Beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang dibakukan atau menunjukkan koefisien jalur, kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien regresi, dan kolom (Sig.) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi (nilai ini akan dibandingkan dengan  $\alpha$ ).

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,431 atau 43,1 % dengan nilai t-hitung dan *p-value* masing-masing sebesar 2,059 dan 0,045. Karena nilai *p-value* < 5%, maka  $H_0$  ditolak. Dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa jika motivasi kerja dianggap tetap, maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja diperoleh sebesar 0,454 dengan nilai t-hitung dan *p-value* masing-masing sebesar 2,719 dan 0,009. Karena *p-value* < 5%, maka  $H_0$  ditolak. Dengan kepercayaan sebesar 95% dapat dinyatakan bahwa jika kepuasan kerja dianggap tetap, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

2) Analisis Regresi Berganda

Pengujian secara simultan digunakan untuk menguji signifikansi korelasi ganda adalah analisis tentang hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas (*independent variable*) dengan satu variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini, analisis regresi ganda antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja dosen ( $Y$ ). Analisis regresi ganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Nilai yang diprediksi yaitu kinerja dosen

$X_1$  = Kepuasan kerja

$X_2$  = Motivasi kerja

$a$  = Bilangan konstan

$b_1, b_2$  = Bilangan koefisien prediktor

Analisis korelasi ganda sekaligus regresi ganda dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS versi 22 for Windows 2007*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis  $\leq 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

**Tabel 6.** Rangkuman Model Regresi Linier Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,039	2	2,019	7,739	,001 <sup>b</sup>
	Residual	13,046	50	,261		
	Total	17,085	52			

a. Dependent Variable: KD

b. Predictors: (Constant), MK, KK

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh nilai korelasi ganda sebesar 0,486. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang erat antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja dosen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,236. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut dapat menjelaskan variasi data yang ada sebesar 23,6 persen. Dengan kata lain, terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen sebesar 23,6 persen.

Pengujian secara simultan dilakukan dengan analisis varians (ANOVA - *Analysis of Variance*) menggunakan statistik uji-F. Bentuk tabel analisis varians telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan dengan bantuan paket program *SPSS for Windows* untuk analisis ragam dan hasil pengujiannya diperoleh hasil seperti pada Tabel .7.

Dari Tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut : untuk kolom model menunjukkan sumber variasi, kolom *Sum of Squares* menunjukkan

**Tabel 7.** Analisis Varians dan Hasil Pengujiannya

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 <sup>a</sup>	,236	,206	,51081

a. Predictors : (Constant), MK, KK

jumlah kuadrat, kolom *df* menunjukkan derajat bebas, kolom *Mean Squares* menunjukkan rata-rata jumlah kuadrat atau jumlah kuadrat dibagi derajat bebas, kolom *F* menunjukkan nilai F-hitung, dan kolom *Sig.* menunjukkan nilai *p-value* atau peluang kesalahan yang terjadi. Untuk membuat kesimpulan dapat digunakan nilai F-hitung yang dibandingkan dengan F-tabel, atau digunakan *p-value* yang dibandingkan dengan  $\alpha$ .

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,739 atau nilai  $p-value$  (Sig.) sebesar 0,001. Karena nilai  $p-value < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya, pada taraf nyata sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Universitas Indo Global Mandiri.

Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa “tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen” ditolak, sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen” diterima. Hal ini berarti bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Dengan demikian semakin baik kepuasan kerja dan motivasi kerja, maka kinerja dosen di Universitas Indo Global Mandiri juga akan semakin baik.

#### *F. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen UIGM*

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen UIGM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dosen maka kinerjanya semakin tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja dosen maka semakin rendah pula kinerjanya.

Dibandingkan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan, seperti yang diungkapkan Robins (2006:94) bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, seseorang yang tidak puas dengan tersebut bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sebuah penilaian antara kenyataan dengan yang diharapkan. Hasil penelitian tentang kepuasan kerja dosen UIGM menunjukkan hasil yang cukup puas.

Dari segi penggajian, kenyamanan, kebanggaan, kesempatan untuk maju, kewenangan mengatur sistem dan umpan balik masih dirasakan cukup tingkat kepuasannya. Kepuasan tertinggi lebih banyak dirasakan dosen berkaitan dengan kebermaknaan tugas, mereka cenderung puas dengan apa yang dilakukan sebagai pengajar untuk menciptakan sebuah pembelajaran yang kondusif. Dari segi lain seperti gaji, kenyamanan, kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, kewenangan mengatur sistem dan umpan balik belum dirasakan dosen secara puas.

#### *G. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen*

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dosen tentang motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja dosen, Sebaliknya semakin rendah motivasi kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. Seperti yang diungkapkan Winardi (2004: 6), motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang ada dalam diri manusia yang

dapat dikembangkan sendiri atau oleh sejumlah kekuatan luar. Pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rumiyati (2007), Wartulas (2003) dan Rohadi (2005) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Motivasi kerja seorang dosen sangat penting dalam peningkatan kinerja dosen. Dengan motivasi yang dimiliki, seorang dosen dapat lebih meningkatkan mutunya dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan kewajibannya. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung kajian empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen UIGM Palembang.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dosen. Motivasi yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri dosen untuk melaksanakan tugas.

Herzberg dalam Hasibuan (2003: 109) menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah, sedangkan faktor motivator menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan.

Aspek paling tinggi pada motivasi yang berkaitan dengan tanggungjawab dosen sebagai pengajar, diikuti dorongan dalam promosi jabatan, pertumbuhan dan pengakuan, sedangkan aspek paling rendah adalah dorongan untuk peningkatan prestasi.

#### *H. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen UIGM*

Hasil analisis menggambarkan bahwa kepuasan kerja yang semakin tinggi diikuti dengan motivasi kerja yang semakin tinggi pula akan mempengaruhi kinerja dosen secara lebih optimal. Sebaliknya, kepuasan kerja yang semakin rendah akan diikuti dengan motivasi kerja yang semakin rendah pula.

Penelitian ini menunjukkan bahwa dosen dalam bekerja berusaha untuk memenuhi dorongan internal yang berupa prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai dorongan eksternalnya yang berupa promosi dan pertumbuhan. Dalam rangka pencapaian dorongan internal dan eksternal tersebut maka hal ini akan membuat kinerja menjadi meningkat. Kondisi-kondisi yang ada akan dipersepsikan oleh para dosen dalam bentuk puas dan tidak puas.

Sesuai dengan *discrepancy teori* (Wexley dan Yuki dalam Shobaruddin 2005:144), kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri para dosen terhadap pekerjaannya. Jika dosen merasa puas terhadap pekerjaannya, maka

dosen tersebut memiliki sikap positif dan bangga, serta menilai pekerjaannya tinggi karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, serta harapannya.

Kepuasan kerja dan motivasi dosen merupakan dua faktor diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen UIGM. Dengan demikian, sebaiknya dosen dalam melakukan kinerja sesuai dengan tujuan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi tiga komponen yaitu: pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat akan terwujud dengan baik apabila ada dorongan-dorongan dari dalam diri maupun luar diri dosen serta adanya kepuasan yang mendalam terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kenyamanan, kebanggaan, penghargaan, kebermaknaan tugas, kesempatan untuk maju, kewenangan mengatur sistem sendiri dan umpan balik, yang pada akhirnya kinerja dosen menjadi optimal.

Kinerja para dosen UIGM dapat dilihat dari kinerjanya sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sebagai berikut :

#### a. Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran

Pendidikan dan pengajaran merupakan tugas utama sebagai seorang dosen. Sesuai dengan kurikulum dan keahliannya para dosen memberikan pengajaran dan pelatihan bagi mahasiswa pada saat perkuliahan. Berdasarkan data diperoleh gambaran bahwa kinerja dosen dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran masih tergolong cukup.

Dalam hal pembuatan buku ajar menunjukkan bahwa kemauan dosen dalam membuat buku ajar cenderung masih rendah. Ini berkaitan dengan gaji yang belum mencukupi untuk membeli buku-buku referensi dalam pembuatan buku ajar. Dalam perkuliahan mereka cenderung menggunakan *slide power point*. Penggunaan media pembelajaran ini bagi para dosen dianggap cukup memadai karena dapat membantu memudahkan penyampaian materi. Berkaitan dengan evaluasi pembelajaran, masih jarang dosen melakukan responsi di setiap akhir perkuliahan. Mereka juga jarang memberikan gambaran tentang perkuliahan berikutnya pada akhir perkuliahan.

#### b. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian oleh para dosen UIGM tergolong rendah. Rendahnya kinerja para dosen dalam melaksanakan penelitian ini dapat dilihat dari sedikitnya data penelitian dosen yang ada di Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat dan Kerjasama (LP2MK) UIGM. Hal ini disebabkan masih rendahnya kemampuan dosen dalam penyusunan proposal penelitian, masih sulitnya dosen untuk mendapatkan sponsor yang dapat membantu pembiayaan penelitian, dan masih lemahnya budaya meneliti di kampus. Oleh karena itu, perlu didorong upaya peningkatan kemampuan dosen UIGM baik dalam penyusunan proposal maupun penulisan laporan penelitian, membantu dosen untuk mendapatkan dana guna membiayai penelitian, dan membudayakan semangat untuk meneliti di kampus UIGM.

#### c. Pelaksanaan Pengabdian pada Masyarakat

Pelaksanaan pengabdian pada masyarakat oleh para dosen UIGM juga masih tergolong rendah. Rendahnya kinerja para dosen dalam melaksanakan pengabdian pada masyarakat ini terlihat dari sedikitnya data pengabdian dosen yang ada di LP2MK UIGM. Sama halnya dengan penelitian, masih rendahnya kinerja dosen dalam pengabdian pada masyarakat disebabkan masih sulitnya dosen mendapatkan dana bantuan pembiayaan guna pengabdian. Oleh karena itu, perlu didorong dosen untuk mendapatkan dana guna membiayai kegiatan pengabdiannya kepada masyarakat sesuai bidang keahliannya masing-masing.

### 3. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja dosen dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis I menghasilkan persamaan regresi  $Y = 0,901 + 0,431 X_1$ . Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,431, dan nilai t-hitung sebesar 2,059 dan *p-value* sebesar 0,045. Dengan kepercayaan sebesar 95%, dapat dinyatakan bahwa jika motivasi kerja dianggap tetap, maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dosen tentang kepuasan kerja dosen maka kinerjanya akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja dosen, maka semakin rendah pula kinerjanya.
2. Hasil pengujian hipotesis II menghasilkan persamaan regresi  $Y = 0,901 + 0,454 X_2$ . Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,454, nilai t-hitung sebesar 2,719 dan *p-value* sebesar 0,009. Dengan kepercayaan sebesar 95%, dapat dinyatakan bahwa jika kepuasan kerja dianggap tetap, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dosen tentang motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja dosen. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah pula kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dihasilkan persamaan:  
 $Y = 0,901 + 0,431 X_1 + 0,454 X_2$  berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen UIGM. Nilai  $R^2 = 0,236$  berarti bahwa kontribusi kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja dosen UIGM sebesar 23,6%, sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja dosen, maka kinerja dosen akan semakin tinggi pula. Demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja dosen UIGM, dalam hal ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan semua hak dosen tepat pada waktunya dan menaikkan gaji dosen secara berkala sebagai wujud penghargaan atas etos dan loyalitas kerja selama di UIGM.
2. Kepuasan kerja dosen akan tercapai dengan selalu menjaga hubungan yang baik antar sesama, misalnya dengan mengadakan berbagai pertemuan non formal atau kegiatan seperti *outbond*, *family gathering*, dan sebagainya yang dapat meningkatkan keakraban, saling mengenal dan lebih peduli antara satu dengan lainnya.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu prestasi, pengakuan, tanggung jawab, promosi, dan pertumbuhan. Aspek paling tinggi pada motivasi yang berkaitan dengan tanggungjawab dosen sebagai pengajar, diikuti dorongan dalam promosi jabatan, pertumbuhan dan pengakuan, sedangkan aspek yang paling rendah adalah dorongan untuk peningkatan prestasi.
4. Untuk meningkatkan kinerja dosen perlu dorongan dengan meningkatkan motivasi untuk berprestasi. Lembaga UIGM hendaknya dapat memberikan penilaian prestasi kerja secara adil dan penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial terhadap prestasi yang telah dicapai dosennya.
5. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan mengikutsertakan para dosen pada pelatihan dan pengembangan profesi secara periodik melalui kegiatan akademik, memberikan kesempatan dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, membuat buku ajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidangnya, serta memberi bantuan biaya penelitian dari yayasan atau mendorong dosen lebih giat membuat proposal hibah ke Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, serta mendorong semua dosen guna mendapat sertifikasi.

#### Daftar Pustaka

- [1] Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- [2] Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [3] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Molan Benyamin. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [4] Rohadi. 2005. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Guru pada Kinerja Guru Bantu SMA di Kabupaten Kendal*. Tesis. Semarang : PPS Universitas Negeri Semarang.
- [5] Rumiati. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas*

*Kedokteran UKI Jakarta*. <http://pasca.uns.ac.id/mod.php?mod=publisher&op=viewarticle&artid=144> (17 November 2007).

- [6] Wartulas, Sri. 2003. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kota Semarang*. Tesis. Semarang : PPS Universitas Negeri Semarang.
- [7] Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D)*. Bandung : Alfabeta.
- [8] ----- . 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- [9] Triton, P. B. 2006. *SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta : Andi.
- [10] Wexley, Kenneth N. dan Yuki, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan Shobaruddin Muh. Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- [11] Winardi. 2004. *Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.