

LAPORAN HASIL PENELITIAN



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA
DOSEN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA (USNI)**

OLEH:

GUSTON SITORUS SE. MM.

NIDON : 032086502

NO.SERDOS : 11103102504237

SEMETER GENAP 2014/2015

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA, JUNI 2015

RINGKASAN

PENDAHULUAN

Dalam era pemerintahan Presiden Jokowi ditekankan pembangunan bangsa terutama di bidang moralitas maka dalam program pemangunan era Joowi diterapkan Gerakan Revolusi Mental. Maka semua lembaga pendidikan terutama pendidikan formal merespon program ini mulai dari pendidikan dasar samapai dengan pendidikan tinggi.

Perguruan tinggi menjadi proses pendidikan formal terakhir berperan aktif lahir anak bangsa yang berkualitas, maka dalam hal ini yang menjadi sorotan utama adala proses belajar mengajar aga dilahirkan lulusa perguruan tinggi yang berkualitas. Faktor utama dalam proses belajar mengajar adalah dosen, mahasiswa, dan fasilitas, artinya bila ketiga factor ini sudah berperan optimal maka akan lahir lulusa yang berkualitas.

Dosen merupakan salah satu factor utama yang berhubungan langsung pelaku utama dalam proses belajar-mengajar di perguruan tinggi menjadi sorotan utama. Perkembangan perguruan tinggi di Indonesia sejak awal kemerdekaan sampai dengan sekarang menjadi sorotan dari berbagai kalangan maupun pengamat pendidikan. Sorotan selalu pada kualitas lulusan perguruan tinggi, maka yang perlu diperhatikan adalah bagaimana agar proses belajar mengajar dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif, atau dengan kata lain kinerja dosen menjadi sangat penting dalam proses belajar mengajar.

Kinerja dosen dapat diukur dengan kemampuan dosen melakukan tridarma perguruan tinggi, yaitu pendidika dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen antara ini, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau norma-norma yang mengikat seseorang dalam melaksanakan tugasnya di suatu organisasi. Jelas bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya yang dapat mempengaruhi kinerja dosen adalah lingkungan kerja, yaitu merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar dosen pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung.

Hal yang sama juga yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja seorang dosen adalah factor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang bersifat individual, sehingga setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang beragam sesuai dengan system yang berlaku pada dirinya. Kepuasan itu muncul dari persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, puas atau tidak seseorang akan mempengaruhi kinerjanya.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung positif a) budaya organisasi terhadap kinerja dosen, b) lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, c) kepuasan kerja terhadap kinerja dosen, d) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen, dan e) lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.

Tempat penelitian adalah Kampus Universitas Satya Negara Indonesia (USNI). Populasi penelitian adalah seluruh Dosen Tetap USNI sebanyak 50 orang, dan sampel sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik kausal. Sedangkan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara satu variable dengan variable yang lain dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Untuk menjarang data penelitian digunakan instrument berupa kuesioner. Pengujian validitas butir instrument menggunakan rumus korelasi *product moment*, sedangkan perhitungan reliabilitas instrument dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji coba menunjukkan bahwa dari sebanyak 34 butir pernyataan kinerja, valid sebanyak 35 butir dengan perhitungan realibilitas sebesar 0,937; opinioner pada variable motivasi sebanyak 37 butir, valid sebanyak 33 butir dengan perhitungan realibilitas 0,955 dan opinioner pada variabel budaya organisasi sebanyak 33 butir, valid sebanyak 30 butir dengan perhitungan realibilitas 0,914. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa keempat opinioner tersebut sangat reliable dan layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

C. Hasil Penelitian

Berikut ini diuraikan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen tetap di USNI, artinya tidak terdapat pengaruh langsung positif antar budaya organisasi dengan kinerja dosen tetap USNI.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap di USNI, artinya terdapat pengaruh langsung positif antara lingkungan kerja dengan kinerja dosen tetap USNI.
3. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap di USNI, artinya tidak terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dosen tetap USNI.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap di USNI, artinya terdapat pengaruh langsung positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dosen tetap USNI.
5. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen tetap di USNI, artinya tidak terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dosen tetap USNI.

HALAMAN PEGESAHAN LAPORAN HASIL PENELITIAN

1. Judul Penelitian : "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Dosen, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Satya Negara Indonesia (USNI)"
2. Bidang Penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Guslen Sitorus, SE,MM.
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki
- c. NIK/NDON : 05.1103.05.90.00010/0302086502
- d. Pangkat/Golongan : Penata IV/B
- e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- f. Jabatan : Dosen tetap
- g. PTS : Universitas Satya Negara Indonesia
- h. Fakultas/Kursus : Ekonomi/Manajemen
- i. Alamat Kantor : Jl. Ager Pondok Indah No.11 Jakarta Selatan
- j. Alamat Rumah : Jl. Kery Bakti III No.11 RT008/002 Mekar Jaktim
4. Lokasi Penelitian : Jl. Iskandar Muda No. 11, Jakarta Selatan
5. Waktu Kegiatan : Pebruari 2015 sd Juli 2015
6. Biaya yang diperlukan : Rp. 8.000.000,-
- Anggaran USNI : Rp. 3.000.000,-
- Pribadi : Rp. 5.000.000,-

Mengetahui,
Dekan FE-USNI

Dr. Meifida Iyus, S.Pd,MSi,AK,IAK

Jakarta, Juni 2015
Ketua Peneliti,

Guslen Sitorus, SE,MM.

Menyetujui,
Ketua CPDM USNI

(Dhrr. Yonriani Sapta Dewi, MSi.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang atas segala rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan kepada hambaNya, yang meskipun dengan berbagai hambatan, akhirnya penyusunan hasil penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Dosen, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Satya Negara Indonesia (USNI)"** dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan selesainya laporan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang terlibat langsung dan tidak langsung mulai dari penyusunan proposal, pelaksanaan penelitian, dan sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian ini.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa isi laporan hasil penelitian ini masih belum sempurna, walaupun demikian semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak terutama dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Juni 2015

Penulis,

Guston Sitorus, SE.MM.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
RINGKASAN	(i)
HALAMAN PENGESAHAN	(iii)
KATA PENGANTAR	(iv)
DAFTAR ISI	(v)
DAFTAR TABEL	(vii)
DAFTAR GAMBAR	(viii)
DAFTAR LAMPIRAN	(ix)
Bab I. Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Pembatasan dan Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
Bab II. Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran	
2.1. Kajian Pustaka	6
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Pengertian Budaya Organisasi	7
2.1.3. Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.4. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.2. Penelitian Terdahulu	14
2.3. Kerangka Berpikir	15
2.4. Hipotesis Penelitian	18

Bab III. Metode Penelitian

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	19
3.2. Desain Penelitian	19
3.3. Rancangan dan Ruang Lingkup Penelitian	20
3.4. Konstruk Penelitian	20
3.5. Prosedur Pengumpulan Data	25
3.6. Instrumen Penelitian	26
3.7. Uji Asumsi Klasik	28
3.8. Metode Analisis Data	30

Bab IV. Analisis Hasil dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Variabel dan Data Penelitian	32
4.2. Uji Validitas	33
4.3. Uji Asumsi Klasik	39
4.4. Uji Hipotesis	48
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	55

Bab V. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
5.3. Keterbatasan Penelitian	60

DAFTAR PUSTAKA	62
-----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Deskripsi	Halaman
Tabel 3.1	Kisi-kisi instrumen Variabel Budaya Organisasi	22
Tabel 3.2	Kisi-kisi instrumen Variabel Lingkungan Kerja	23
Tabel 3.3	Kisi-kisi instrumen Variabel Kepuasan Kerja	24
Tabel 3.4	Kisi-kisi instrumen Variabel Kinerja Dosen	24
Tabel 4.1	Deskripsi Data Penelitian	32
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	34
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	35
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	36
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen	38
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.7	Multikolinieritas Terhadap Z	46
Tabel 4.8	Multikolinieritas Terhadap Y	46
Tabel 4.9	Autokorelasi Terhadap Y	47
Tabel 4.10	Uji Homogenitas	48
Tabel 4.11	Uji Linieritas Kinerja Dosen atas Budaya Organisasi	49
Tabel 4.12	Uji Linieritas Kinerja Dosen atas Lingkungan Kerja	49
Tabel 4.13	Uji Linieritas Kinerja Dosen atas Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.14	Model Summary Struktural 1	51
Tabel 4.15	Anova Struktural 1	52
Tabel 4.16	Coefisien Struktural 1	52
Tabel 4.17	Model Summary Struktural 2	54
Tabel 4.18	Anova Struktural 2	54
Tabel 4.19	Coefisien Struktural 2	55
Tabel 4.20	Ringkasan Hasil Penelitian	57
Tabel 4.21	Koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh total dan pengaruh bersama budaya organisasi (X_1), Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Deskripsi	Halaman
Gambar 2.1.	Dimensi Buada Organisasi 9
Gambar 2.2.	Budaya Organisasi Berdampak pada Kinerja dan Kepuasan Kerja 16
Gambar 2.3.	Kerangka Pemikiran Penelitian 9
Gambar 4.1.	Hasil Uji Normalitas Variabel Budaya Organisasi 40
Gambar 4.2.	Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja 41
Gambar 4.3.	Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja 42
Gambar 4.4.	Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Dosen 43
Gambar 4.5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Terhadap Z 44
Gambar 4.6.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Terhadap Y 45
Gambar 4.7.	Model Kausal Empiris antara X1, X2, Z, dan Y 55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian	00
Lampiran 2	: Data Baku Jawaban Responden	00



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era kepemimpinan Presiden Jokowi ini diawali dengan penekanan pada pembangunan manusia yang berkualitas dan bermoral dengan membuat gerakan revolusi mental. Revolusi mental ini akan tercipta dengan memperbaiki sistem pendidikan nasional mulai dari Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi. Dengan demikian semua pendidikan formal akan berkontribusi positif dalam menciptakan manusia yang cerdas, terampil, professional, dan bermoral.

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan terakhir dalam menciptakan tenaga-tenaga yang professional tentunya harus benar-benar memperhatikan proses belajar mengajar sehingga lulusannya benar-benar sesuai dengan yang diharapkan. Proses belajar mengajar yang berkualitas menjadi tanggungjawab seorang Dosen, sehingga kualitas dosen menjadi sangat penting atau dosen menjadi pusat perhatian pihak manajemen kampus.

Pengelolaan Dosen yang semakin profesional akan sangat dibutuhkan agar para dosen semakin giat meningkatkan kemampuannya dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga kinernjanya semakin meningkat. Dosen akan semakin giat melaksanakan tugas-tugas Tridarma Perguruan Tinggi dengan penuh dedikasi secara teratur setiap semester tentunya dengan dukungan dari berbagai pihak terutama pihak manajemen sehingga kinerja dosen sangat memuaskan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional ini dapat dilakukan dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia adalah subyek dan obyek dalam pencapaian tujuan

organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya dan juga berbagai factor lain menjadi pokok perhatian pihak manajemen sehingga kinerja pegawai meningkat, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan pegawai, dan sebagainya.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati di dalam suatu organisasi, kebiasaan ini menjadi budaya kerja sumber daya manusia di dalam organisasi yang sering dinamakan budaya organisasi, budaya organisasi yang kuat memberikan kepada karyawan pemahaman yang jelas tentang cara penyelesaian urusan organisasi. Robbin (2006:721) mendefinisikan budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang di hargai oleh organisasi.

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat di mana karyawan itu bekerja, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja internal yang meliputi penerangan yang kurang baik, suhu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin, serta suara bising yang mengganggu, penggunaan warna ruangan yang tidak sesuai, ruang kerja yang terlalu sempit dan keamanan kerja yang kurang memadai dapat mengganggu karyawan dalam bekerja dan akhirnya dapat menurunkan motivasi serta tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Menurut Nitisemito

(2000:183)“ Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungannya. Dalam organisasi pemerintahan pegawai harus dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia seutuhnya. Perasaan-perasaan pegawai menyangkut pekerjaannya harus mendapat perhatian yang serius dari para pimpinan organisasi, dan pegawai juga perlu mendapat umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian kinerja dapat membantu pimpinan dalam menentukan sikap pegawainya terhadap kondisi organisasi, bagaimana sikapnya terhadap tantangan-tantangan, pertumbuhan dan keanekaragaman yang ada dalam organisasi dan menentukan kemampuan pegawai itu sendiri. Perubahan-perubahan sikap pegawai merupakan tanda adanya perubahan-perubahan dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting karena pegawai pegawai yang benar-benar puas dalam bekerja akan benar-benar bahagia, sehingga akan membawa dampak dalam memotivasi kerja selanjutnya dan pegawai akan dapat memberikan layanan yang baik kepada pelanggan.

Dari beberapa penjelasan di atas maka penelitian ini akan dilaksanakan dengan judul **”Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Dosen, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Satya Negara Indonesia (USNI)”**.

1.2. Pembatasan dan Perumusan Masalah

a. Pembatasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan kemampuan yang dimiliki penelitian berkaitan dengan waktu, biaya, dan kemudahan memperoleh responden, maka perlu dibuat batasan masalah yang meliputi:

1. Objek Penelitian

Penelitian berfokus pada budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja dosen tetap USNI.

2. Subyek Penelitian

Subyek yang diteliti adalah Dosen Tetap USNI.

b. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan suatu pokok permasalahan dari penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan dosen?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan dosen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat dijelaskan secara lebih terperinci sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja dosen.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kinerja dosen.

3. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan feedback dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya dosen.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Bernandin dan Russel dalam J.P. Sanipar (1999), kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

Dari defenisi ini ada tiga spek yang perlu dipahami oleh setiap pegawai dan/atau pimpinan suatu organisasi/unit kerja, yaitu 1) kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, 2) kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, 3) waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan terwujud. Maka setiap pegawai yang diberikan tugas atau pekerjaan dan/atau kepercayaan, diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut August W. Smith dalam Swatno dan Donni, "*performance is output derives from processes, human otherwise*". Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lebih lanjut Lawler and Poter menyatakan "*performance is succesfull role achievement*" yang diperoleh dari perbuatannya. Artinya kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya.

2.1.2. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005:113), Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Umam (2010:129), budaya organisasi adalah system nilai yang diyakini dan dapat dipelajari dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemicu (motivator) pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan.

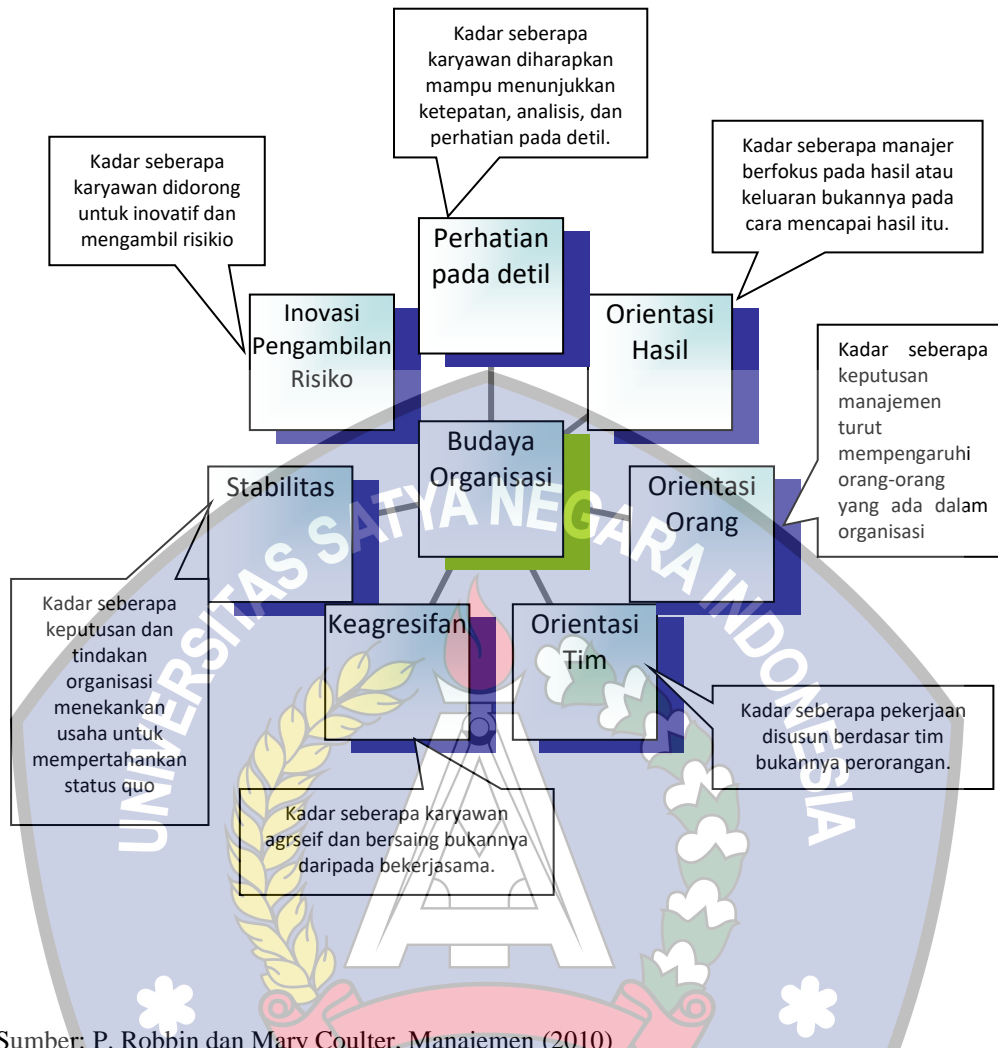
Hubungan budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja sangatlah erat. Hal ini disebabkan nilai-nilai budaya organisasi dapat di terjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar, motto perusahaan/organsasi, misi/tujuan umum organisasi, serta prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Konsep budaya organisasi secara khusus penting dalam lembaga pendidikan, karena bertolak dari

orientasi manusia dan ketergantungan yang tinggi atas budaya akan efektifitas hubungan interpersonal.

Menurut Richard L. Daft (2006) Budaya Organisasi adalah sekumpulan nilai kunci, keyakinan, pemahaman, dan norma pokok yang dibagi bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya merupakan pola nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam suatu organisasi. Lebih jauh Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997) menjelaskan budaya organisasi mencerminkan sistem nilai organisasi, yang disampaikan kepada konsumen, pesaing, lingkungan, dan karyawan.

Menurut Edwin B. Flippo (1992) Kebudayaan tersusun dari unsur-unsur kehidupan yang diciptakan oleh manusia; adat-istiadat, kepercayaan, kebiasaan, norma-norma, dan hukum. Definisi ini menjelaskan bahwa perilaku manusia itu juga sangat dipengaruhi oleh budaya yang meliputi kehidupan mereka. Menurut R. Wayne Mondy (2008) Sehingga budaya organisasi suatu daerah atau suatu Negara dengan daerah/Negara lain menjadi berbeda. Budaya Negara adalah sekumpulan nilai, simbol, keyakinan, bahasa, dan norma yang memandu perilaku manusia di suatu Negara. Dari definisi ini dapat kita pahami bahwa perbedaan-perbedaan budaya antar Negara akan diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan bisnis global.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010) menjelaskan budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar bagaimana para karyawan bersikap. Selanjutnya Robbins mengemukakan bahwa terdapat tujuh dimensi yang membentuk budaya suatu organisasi yang terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.1

Dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa ciri, menurut Stephen P. Robbins (1996)

ada tujuh cirri-ciri budaya organisasi, yaitu:

- (1) Inonovation and risk taking (inovasi dan pengambilan resiko), artinya karyawan didorong untuk menjadi inovatif dengan meminimalisasi resiko.
- (2) Attention to detail (perhatian lebih detail), karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian lebih detail.

- (3) Outcome orientation (orientasi hasil), manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- (4) People orientation (orientasi pada manusia), keputusan manajemen memperhitungkan efek keberhasilan pada orang-orang di dalam organisasi.
- (5) Team orientation (orientasi tim), sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan tim.
- (6) Aggressiveness (agresivitas), berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- (7) Stability (stabilitas), organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Menurut Jackson, Schuler, dan Werner, (2010) budaya perusahaan (company culture) adalah suatu pola khusus dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma bersama yang membentuk aktivitas-aktivitas, bahasa, simbol-simbol, dan acara-acara sosialisasi dalam perusahaan.

Setiap karakteristik tersebut berada pada kontinum dari rendah ke tinggi, maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini akan diperoleh gambaran budaya organisasi itu. Gambaran itu menjadi dasar pemahaman bersama bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berperilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

2.1.3. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan memenuhi standar kelayakan kerja bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

baik dan kurang layak akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan pada akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dan waktu yang lebih banyak terbuang karena karyawan sering meninggalkan tempat kerjanya dan dengan demikian rancangan sistem kerja menjadi tidak efisien.

Menurut Alex S NitiseMITO (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya”.

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut, “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.4. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang bersifat individual, sehingga setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang beragam sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya. Dia menyokong kepada pekerjaan tersebut, bahkan cenderung berperilaku konstruktif. Sedangkan pekerja yang memiliki kepuasan kerja rendah menunjukkan perilaku negative dan tidak menyokong pekerjaan tersebut dan cenderung berperilaku destruktif.

Menurut Umam (2010;192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisis, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisisnya dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemamngkiran, keinginan pindah kerja, usia pekerja, tingkat jabatan, dan besar kecilnya organisasi.

a. Kepuasan Kerja dan Prestasi

Kepuasan kerja tidak selalu menjadi factor motivasional untuk berprestasi, tetapi penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja seseorang. Artinya menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik.

b. Kepuasan Kerja dan Tingkat kemangkiran

Terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran, artinya bahwa pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya, dan sebaliknya

c. Kepuasan Kerja dan Keinginan pindah

Pada kenyataannya kepuasan kerja merupakan salah satu factor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat sangat beraneka ragam, seperti rendahnya penghasilan, kondisi kerja yang kurang baik dan sebagainya.

d. Kepuasan Kerja dan Usia Pekerja

Kepuasan kerja dan usia mempunyai korelasi yang tinggi, dimana terdapat kecenderungan bahwa semakin lanjut usia pegawai maka tingkat kepuasan kerjanya pun semakin tinggi. Berbagai alasan menjelaskan fenomena ini antara lain:

1. Pegawai yang sudah agak lanjut usianya makin sulit memulai kariernya yang baru di tempat yang lain
2. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita
3. Gaya hidup yang sudah mapan
4. Sumber penghasilan relative terjamin.
5. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

e. Kepuasan Kerja dan Tingkat Jabatan

Pada umumnya, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi maka tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi. Alasannya, antara lain:

1. Penghasilan dapat menjamin tariff hidup yang layak
 2. Pekerjaan mereka menunjukkan kemampuan mereka
 3. Status social yang relative tinggi di dalam maupun di luar organisasi.
- f. Kepuasan Kerja dan Besar-kecilnya Organisasi

Kehidupan berkarya digunakan oleh manusia bukan semata-mata untuk memuaskan kebutuhan material saja, tetapi juga memenuhi berbagai kebutuhan lainnya seperti yang bersifat mental, psikologikal, social, dan spiritual. Berdasarkan pandangan ini, maka besar-kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja. Artinya, jika karena besarnya organisasi membuat pegawai “terbenam”, jati diri dan identitasnya kabur maka hal ini dapat akan menimbulkan kepuasan kerja rendah.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Olu Ojo (2009), berjudul *"Infact Assessment of Corporate Culture on Employee Job Performance"*. Hasilnya: Budaya perusahaan adalah sangat penting pada setiap organisasi dan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja tugas.
2. Sutanto (2002), melakukan penelitian yang hasilnya bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempunyai ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.
3. Ali Kesuma (2007), hasil penelitiannya 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi juga Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 5) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

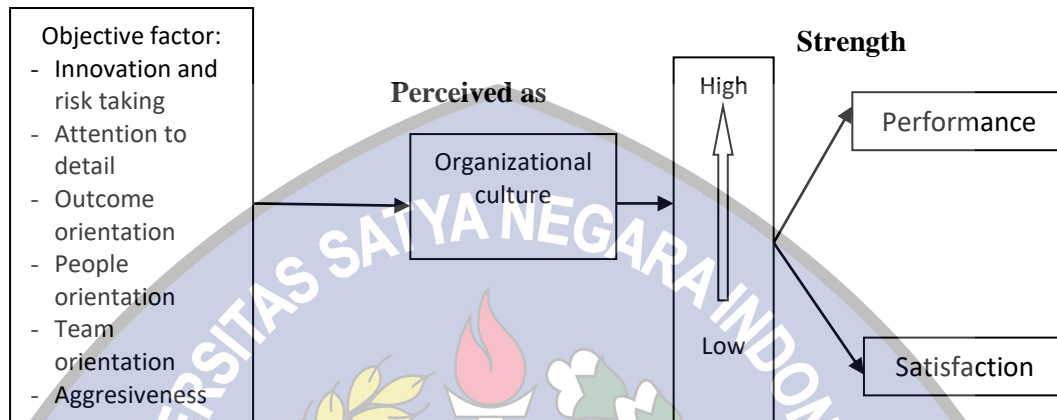
4. Menurut Chaterina dan Intan (2012) dalam penelitiannya membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (4) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Berpikir

2.3.1. Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Menurut John P. Kotter dan James L. Heskett dalam Wibowo, terdapat pengaruh kuat antara budaya korporasi terhadap kinerja, yaitu 1) budaya korporasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi jangka panjang, 2) budaya korporasi bahkan mungkin akan menjadi faktor yang lebih penting dalam mempertimbangkan keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam dekade yang akan datang, 3) tidak jarang budaya korporasi yang dengan kuat menghalangi kinerja finansial jangka panjang, mereka berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang layak, dan 4) meskipun kuat untuk berubah, budaya korporasi

dapat dibuat lebih meningkatkan kinerja.



Sumber: Stephen Robbin, Perilaku Organisasi: 1996.

Gambar 2.2.
Budaya Organisasi Berdampak
pada Kinerja dan Kepuasan Kerja

2.3.2. Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Alex S Nitisemito (2000) Lingkungan kerja yang baik dan memenuhi standar kelayakan kerja bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dan kurang layak akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan pada akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

2.3.3. Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

Menurut Robbin (1996) menyatakan “*Culture can have a strong impact on both performance and member satisfaction*” makin dalam nilai-nilai budaya yang ada di serap, di mengerti dan di terapkan dalam perilaku pada organisasi makin kuat budaya organisasi tersebut berpengaruh pada kepuasan kerja.

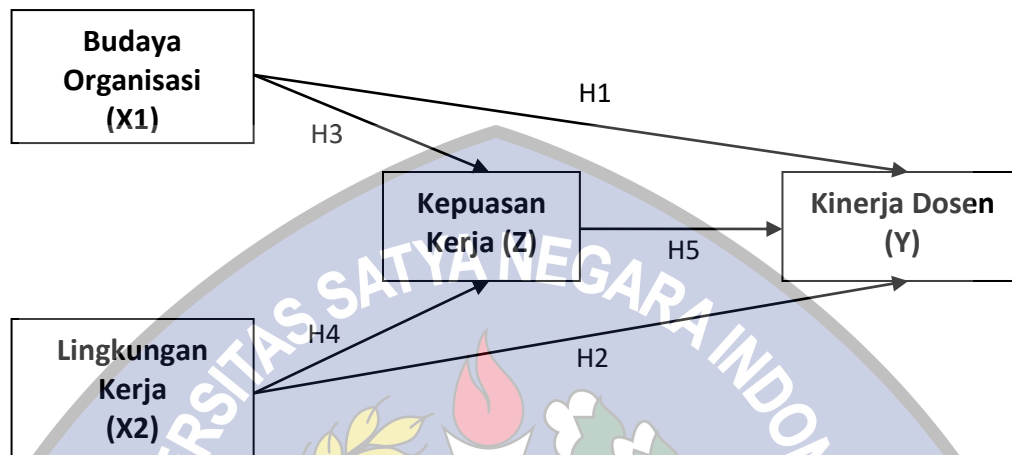
2.3.4. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya dapat menciptakan lingkungan dan kondisi yang mendukung kerjasama dan kelancaran tugas antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

2.3.5. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (1996) kepentingan para manager pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja pegawai. Para peneliti telah mengenali kepentingan ini, sehingga kita mendapatkan banyak studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan kerja pada produktivitas, kemangkiran, dan keluarnya pegawai.

Tidak diragukan lagi bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai. Menurut Davis dan Newstrom (1994:107) dalam Sinambela (2012:262) mengemukakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberikan kesan menjadi lebih akurat bahwa produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan.



Sumber: Diolah oleh Penulis 2015

Gambar: 2.3.
Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritik dan kerangka berpikir sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kinerja dosen?
2. Terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kinerja dosen?
3. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
4. Terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
5. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja dosen?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Objek Penelitian ini adalah Universitas Satya Negara Indonesia (USNI) yang berlokasi di Jl. Arteri Pondok Indah no. 11, Jakarta Selatan. Lokasi penelitian ini dipilih sebagai objek penelitian karena peneliti adalah Dosen Tetap Fakultas USNI sehingga lebih mudah melakukan penelitian ini.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan September 2014 sampai dengan bulan Juni 2015 selama enam bulan.

3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan:

3.2.1. Penelitian Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:35), menyatakan bahwa rumusan masalah secara deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini penelitian tidak membuat

perbandingan variabel itu pada sampel lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Penelitian semacam ini untuk selanjutnya dinamakan penelitian deskriptif.

3.2.2. Penelitian Kausal

Menurut Sugiyono (2012:37) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel bebas atau eksogen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat atau endogen (dipengaruhi) serta pada kasus tertentu ada variabel antara (*Intervening*). Jenis penelitian diuraikan secara terinci, menggunakan penelitian kausal merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (eksogen variabel) terhadap variabel terikat (endogen variabel) melalui variabel antara (*Intervening*).

3.3. Rancangan dan Ruang Lingkup Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan survey dengan menggunakan instrument kuesioner. Selanjutnya Syofian menjelaskan metode penelitian deskriptif adalah cara menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survey dan studi perkembangan.

3.4. Konstruk Penelitian

3.4.1. Identifikasi Konstruk/Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesis yang diajukan, variable-variabel dalam analisis dapat diidentifikasi secara garis besar

menjadi dua jenis konstruk yang akan dipakai yakni konstruk independen atau sering dikenal dengan konstruk eksogen dan konstruk dependen yang dikenal sebagai konstruk endogen.

1) Konstruk Independen atau Eksogen (X)

Konstruk bebas dalam penelitian ini, terdiri dari dua variable yaitu budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2)

2) Variabel Intervening (Z)

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai Variabel intervening adalah kepuasan kerja.

3) Konstruk Dependen atau Endogen (Y)

Sesuai dengan kerangka konseptual penelitian dan pemetaan teori yang digambarkan sebelumnya, konstruk yang terikat (dependen) atau endogen yang diteliti pada penelitian ini, adalah kinerja dosen.

3.4.2. Definisi Operasional Konstruk

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2008) adalah definisi yang dibuat spesifik sesuai dengan kriteria pengujian atau pengukuran. Tujuannya adalah agar pembaca lain juga memiliki pengertian yang sama.

1) Budaya Organisasi (X1)

Secara operasional budaya organisasi adalah penilaian dosen terhadap norma-norma, nilai-nilai yang diyakini dapat dijadikan sebagai acuan untuk bekerja dan berperilaku dalam organisasi sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif, yang dapat diukur dengan indikator-indikator; (1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) perhatian terhadap rincian, (3) orientasi hasil, (4) orientasi orang, (5) orientasi tim, (6) keagresifan, dan (7) kemandapan.

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 39

No	Indikator	No. Butir Instrumen	Jumlah Butir
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	7
2.	Perhatian Terhadap Rincian	8, 9, 10, 11, 12,	5
3.	Orientasi Hasil	13, 14, 15, 16, 17, 18,	6
4.	Orientasi Orang	19, 20, 21, 22,	4
5.	Orientasi Tim	23, 24, 25, 26, 27, 28,	6
6.	Keagresifan	29, 30, 31, 32, 33, 34,	6
7.	Kemantapan	35, 36, 37, 38, 39,	5
JUMLAH			39

butir dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “sangat tidak setuju”, 2 menyatakan “tidak setuju”, 3 menyatakan “cukup setuju”, 4 menyatakan “setuju”, dan 5 menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 3.1.

Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi

Sumber: Data Diolah Penulis, 2015.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Secara operasional lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya, sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Lingkungan kerja ini dapat diukur dengan indikator-indikator; (1) penerangan ruangan kerja, (2) udara ruangan kerja, (3) suasana kerja, (4) warna ruangan, (5) luas dan tata letak ruangan kerja, (6) kenyamanan ruangan, dan (7) fasilitas ruangan.

Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 42 butir dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki

makna 1 yang menyatakan “sangat tidak setuju”, 2 menyatakan “tidak setuju”, 3

No	Indikator	No. Butir Instrumen	Jumlah Butir
1.	Penerangan ruangan kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	7
2.	Udara ruangan kerja	8, 9, 10, 11, 12, 13,	6
3.	Suasana kerja	14,15,16,17,18,19,20,21	8
4.	Warna Ruangan	22,23,24,25,26,27,28,	7
5.	Luas dan tata letak ruangan kerja	29,30,31,32,33,	5
6.	Kenyamanan ruangan	34,35,36,36,37,	5
7.	Fasilitas ruangan	38,39,40,41,42.	5
JUMLAH			42

menyatakan “cukup setuju”, 4 menyatakan “setuju”, dan 5 menyatakan menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah Penulis, 2015.

3) Kepuasan Kerja (Z)

Secara operasional kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang bersifat individual, sehingga setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang beragam sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya, sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Kepuasan kerja ini dapat diukur dengan indikator-indikator; (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan keamanan, (3) kebutuhan social, (4) kebutuhan penghargaan, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 38

No	Indikator	No. Butir Instrumen	Jumlah Butir
1.	Kebutuhan Fisiolois	1, 2, 3, 4, 5, 6,	6
2.	Kebutuhan Keamanan	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,	7
3.	Kebutuhan Sosial	14,15,16,17,18,19,20,21,	8
4.	Kebutuhan Penghargaan	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,	10
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	32,33,34,35,36,37,38.	7
JUMLAH			38

butir dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “sangat tidak setuju”, 2 menyatakan “tidak setuju”, 3 menyatakan “cukup setuju”, 4 menyatakan “setuju”, dan 5 menyatakan menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Penulis, 2015.

4) Kinerja Dosen (Y)

Secara operasional kinerja dosen adalah penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya dan fungsinya selama satu semester dengan indicator (1) pendidikan dan pengajaran, (2) penelitian, dan (3) pengabdian kepada masyarakat.

Variabel kinerja dosen ini dapat diukur dengan menggunakan instrument sebanyak 20 butir dengan model skala likert (1-5) dengan bobot untuk pernyataan positif memiliki makna 1 yang menyatakan “sangat tidak setuju”, 2 menyatakan “tidak setuju”, 3 menyatakan “cukup setuju”, 4 menyatakan “setuju”, dan 5 menyatakan menyatakan “sangat setuju”.

Tabel 3.4

Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Dosen

No	Indikator	No. Butir Instrumen	Jumlah Butir
1.	Pendidikan dan Pengajaran	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,	8
2.	Penelitian	9, 10, 11, 12, 13, 14,	6
3.	Pengabdian Pada Masyarakat	15, 16, 17, 18, 19,20.	6
JUMLAH			20

Sumber: Data Diolah Penulis, 2015.

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis Data

1) Jenis Data Menurut Sifat

Adapun jenis data dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

- (a) Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung secara matematis, jumlah penumpang taksi blue bird digunakan melihat perkembangan jumlah penumpang dari tahun ke tahun.
- (b) Data kualitatif yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka melainkan seperti lokasi penelitian, serta evaluasi pengalaman dosen yang didapat melalui jawaban kuesioner.

2) Jenis Data Menurut Sumber

Adapun sumber data digunakan dalam penelitian ini adalah :

(a) Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dimana dicatat untuk pertama kalinya dan masih perlu diolah lebih lanjut agar bisa memberikan hasil bagi penelitian.

(2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain di luar peneliti.

3.5.2. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek yang dapat berupa kumpulan dari orang-orang, peristiwa/kejadian, atau objek lain yang diharapkan dapat diteliti (Sekaran 2003). Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh Dosen Tetap USNI, yaitu 50 orang.

3.5.3. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sekaran, 2006). Sampel dalam penelitian ini ditetapkan secara sensus atau sampel jenuh karena jumlahnya kurang dari 100 orang, jadi sampelnya adalah 50 orang.

3.5.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu cara pengumpulan data melalui pertemuan langsung atau tatap muka langsung dengan responden dengan menyiapkan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis atau kuesioner yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai penilaian responden tentang objek penelitian.

3.6. Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas pernyataan tertutup. Menurut Nita (2011), pernyataan tertutup adalah pernyataan yang sudah menggiring responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan.

3.6.1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang telah secara luas digunakan untuk meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian objek stimulus. Skala Likert umumnya menggunakan poin skala dan derajat persetujuan sangat tidak setuju sekali sampai sangat setuju sekali. Dalam penelitian ini digunakan rentang penelitian 1 sampai dengan 5, dimana nilai 1 dikategorikan ukuran penilaian Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 menunjukkan ukuran penilaian Tidak Setuju (TS), nilai 3 menunjukkan ukuran penilaian Netral (N), nilai 4 menunjukkan ukuran penilaian Setuju (S) dan nilai 5 menunjukkan ukuran penilaian Sangat Setuju (SS).

3.6.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur dengan tepat yang ingin diukur. Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2009). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori.

3.6.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) (Kuncoro, 2009). Pada dasarnya uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji reliabilitas dalam SEM diperoleh melalui rumus (Ferdinand, 2002):

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{standard loading})^2}{(\sum \text{standard loading})^2 + \sum E_j}$$

Dimana :

- 1) Standard loading diperoleh dari standardized loading untuk tiap–tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan
- 2) $\sum E_j$ adalah measurement error dari tiap indikator
- 3) Measurement error didapat dari $1 - \text{reliabilitas}$ dari indikator
- 4) Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,7 Menurut Nita (2011), nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,70. Walaupun angka itu bukanlah sebuah ukuran yang “mati”. Artinya bila penelitian yang dilakukan bersifat eksploratori, maka nilai di bawah 0,70 pun masih dapat diterima sepanjang disertai dengan alasan – alasan empirik yang terlihat dalam proses eksplorasi.

3.7. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan

sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistic pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali 2011:160).

3.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Dilakukan dengan cara menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkorelasi (diatas 0,9) dan nilai R^2 yang dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris sangat tinggi, dan nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinieritas (Ghozali 2011:140).

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *Heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak terjadi *Heteroskedastisitas* (Ghozali 2011:145).

Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali 2011).

Adapun dasar atau kriteria pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah (Ghozali 2011):

- a. Jika terdapat pola tertentu, yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.8. Metode Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). *Path Analysis* dikembangkan pertama kali tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright (Joreskog & Wichern, 1992). *Path*

Analysis diartikan oleh Bohrnstedt (1997) dalam Akdon(2012:1) bahwa “*a technique for estimating the effect’s a set of independent variables has on a dependent variable from a set of observed correlations, given a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variables.*” Sedangkan tujuan utama *Path Analysis* adalah *a method of measuring the direct influence along each separate path in such a system and thus of finding the degree to which variation of a given effect is determined by each particular cause. The method depend on the combination of knowledge of the degree of correlation among the variables in a system with such knowledge as may possessed of causal relations* Maruyama(1998:16) dalam Akdon (2012:1).

Jadi model *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *Path Analysis* menjelaskan pola hubungan sebab akibat atau “*a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variables*”.

Untuk mempermudah pengolahan dan analisis data dengan metode analisis jalur ini maka dibantu dengan menggunakan SPSS versi 22,00.

BAB IV
ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.6. Deskripsi Variabel dan Data Penelitian

Data Primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner yang berisi pernyataan-pernyataan tentang indikator Variabel Endogen adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), Variabel Intervening adalah Kepuasan Kerja (Z), dan Variabel Exogen Kinerja Dosen (Y)

Dari pengumpulan hasil kuisioner diperoleh data primer (*Lampiran :2*) dengan deskripsi pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4,1
Deskripsi Data Penelitian

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	50	128.00	67.00	195.00	128.1000	27.74685	769.888
X2	50	128.00	87.00	215.00	146.5400	24.48924	599.723
Z	50	90.00	100.00	190.00	129.9200	21.27549	452.647
Y	50	47.00	53.00	100.00	80.2600	10.05051	101.013
Valid N (listwise)	50						

Sumber: Output SPSS versi 22,00.

Dari Tabel 4.1. di atas jumlah data yang dapat diolah masing-masing variabel sebanyak 50 data.

X1 : Score Maximum = 195, Minimum = 67 dengan Range = 128 mempunyai Standar Deviasi = 27,75 dan Rerata = 128,10.

X2 : Score Maximum = 215, Minimum = 87 dengan Range = 128 mempunyai Standar Deviasi = 24,49 dan Rerata = 146,54.

Z : Score Maximum = 190, Minimum = 100 dengan Range = 90 mempunyai Standar Deviasi = 21,28 dan Rerata = 129,92.

Y : Score Maximum = 100, Minimum = 53 dengan Range = 47 mempunyai Standar Deviasi = 10,05 dan Rerata = 80,26.

4.7.Uji Instrumen

4.7.1.Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pengujian validitas menggunakan program *SPSS 22.0* dengan metode *Pearson Correlation*, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuesioner, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka disimpulkan valid, atau sebaliknya, dan juga dapat dilihat dari:

Jika signifikansi < 0.05 dikatakan valid

Jika signifikansi > 0.05 dikatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Uji Validasi Budaya Orgaaaanisasi dapat di lihat pada Tabel 4.2. di bawah ini.

Tabel: 4.2.
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)



KODE ITEM	r_{hitung}	Kondisi	r_{tabel}	Kriteria
X1.1	0,670	>	0,279	VALID
X1.2	0,700	>	0,279	VALID
X1.3	0,753	>	0,279	VALID
X1.4	0,863	>	0,279	VALID
X1.5	0,836	>	0,279	VALID
X1.6	0,822	>	0,279	VALID
X1.7	0,680	>	0,279	VALID
X1.8	0,678	>	0,279	VALID
X1.9	0,705	>	0,279	VALID
X1.10	0,744	>	0,279	VALID
X1.11	0,739	>	0,279	VALID
X1.12	0,594	>	0,279	VALID
X1.13	0,651	>	0,279	VALID
X1.14	0,675	>	0,279	VALID
X1.15	0,540	>	0,279	VALID
X1.16	0,710	>	0,279	VALID
X1.17	0,747	>	0,279	VALID
X1.18	0,777	>	0,279	VALID
X1.19	0,831	>	0,279	VALID
X1.20	0,783	>	0,279	VALID
X1.21	0,767	>	0,279	VALID
X1.22	0,751	>	0,279	VALID
X1.23	0,768	>	0,279	VALID
X1.24	0,824	>	0,279	VALID
X1.25	0,822	>	0,279	VALID
X1.26	0,815	>	0,279	VALID
X1.27	0,814	>	0,279	VALID
X1.28	0,764	>	0,279	VALID
X1.29	0,716	>	0,279	VALID
X1.30	0,686	>	0,279	VALID
X1.31	0,657	>	0,279	VALID
X1.32	0,732	>	0,279	VALID
X1.33	0,775	>	0,279	VALID
X1.34	0,716	>	0,279	VALID
X1.35	0,703	>	0,279	VALID
X1.36	0,747	>	0,279	VALID
X1.37	0,813	>	0,279	VALID
X1.38	0,807	>	0,279	VALID
X1.39	0,805	>	0,279	VALID

Sumber: Output
SPSS VERSI

Dari Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi adalah *valid*, maka instrument ini layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Uji Validasi Lingkungan Kerja dapat di lihat pada Tabel 4.3. di bawah ini.

Tabel: 4.3.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

KODE ITEM	r_{hitung}	Kondisi	r_{tabel}	Kriteria
X2.1	0,709	>	0,279	VALID
X2.2	0,624	>	0,279	VALID
X2.3	0,601	>	0,279	VALID
X2.4	0,633	>	0,279	VALID
X2.5	0,652	>	0,279	VALID
X2.6	0,592	>	0,279	VALID
X2.7	0,621	>	0,279	VALID
X2.8	0,742	>	0,279	VALID
X2.9	0,806	>	0,279	VALID
X2.10	0,706	>	0,279	VALID
X2.11	0,699	>	0,279	VALID
X2.12	0,786	>	0,279	VALID
X2.13	0,587	>	0,279	VALID
X2.14	0,686	>	0,279	VALID
X2.15	0,566	>	0,279	VALID
X2.16	0,628	>	0,279	VALID
X2.17	0,597	>	0,279	VALID
X2.18	0,545	>	0,279	VALID
X2.19	0,434	>	0,279	VALID
X2.20	0,513	>	0,279	VALID
X2.21	0,552	>	0,279	VALID
X2.22	0,678	>	0,279	VALID
X2.23	0,728	>	0,279	VALID
X2.24	0,674	>	0,279	VALID
X2.25	0,689	>	0,279	VALID
X2.26	0,800	>	0,279	VALID
X2.27	0,709	>	0,279	VALID
X2.28	0,745	>	0,279	VALID
X2.29	0,694	>	0,279	VALID
X2.30	0,779	>	0,279	VALID

X2.31	0,699	>	0,279	VALID
X2.32	0,713	>	0,279	VALID
X2.33	0,712	>	0,279	VALID
X2.34	0,790	>	0,279	VALID
X2.35	0,832	>	0,279	VALID
X2.36	0,794	>	0,279	VALID
X2.37	0,771	>	0,279	VALID
X2.38	0,785	>	0,279	VALID
X2.39	0,714	>	0,279	VALID
X2.40	0,793	>	0,279	VALID
X2.41	0,480	>	0,279	VALID
X2.42	0,540	>	0,279	VALID

Sumber: Output SPSS VERSI 22.0

Dari Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja adalah *valid*, maka instrument ini layak digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Uji Validasi Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4. di bawah ini

Tabel: 4.4.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

KODE ITEM	r_{hitung}	Kondisi	r_{tabel}	Kriteria
Z1	0,761	>	0,279	VALID
Z2	0,779	>	0,279	VALID
Z3	0,655	>	0,279	VALID
Z4	0,703	>	0,279	VALID
Z5	0,770	>	0,279	VALID
Z6	0,706	>	0,279	VALID
Z7	0,726	>	0,279	VALID
Z8	0,763	>	0,279	VALID
Z9	0,703	>	0,279	VALID
Z10	0,790	>	0,279	VALID
Z11	0,768	>	0,279	VALID
Z12	0,704	>	0,279	VALID
Z13	0,719	>	0,279	VALID

Z14	0,413	>	0,279	VALID
Z15	0,485	>	0,279	VALID
Z16	0,538	>	0,279	VALID
Z17	0,506	>	0,279	VALID
Z18	0,484	>	0,279	VALID
Z19	0,677	>	0,279	VALID
Z20	0,430	>	0,279	VALID
Z21	0,565	>	0,279	VALID
Z22	0,641	>	0,279	VALID
Z23	0,499	>	0,279	VALID
Z24	0,506	>	0,279	VALID
Z25	0,749	>	0,279	VALID
Z26	0,573	>	0,279	VALID
Z27	0,795	>	0,279	VALID
Z28	0,701	>	0,279	VALID
Z29	0,476	>	0,279	VALID
Z30	0,552	>	0,279	VALID
Z31	0,729	>	0,279	VALID
Z32	0,365	>	0,279	VALID
Z33	0,451	>	0,279	VALID
Z34	0,435	>	0,279	VALID
Z35	0,516	>	0,279	VALID
Z36	0,576	>	0,279	VALID
Z37	0,361	>	0,279	VALID
Z38	0,358	>	0,279	VALID

Sumber: Output SPSS VERSI 22.0

Dari Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja adalah *valid*, maka instrument ini layak digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

Uji Validasi Kinerja Dosen dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut:

Tabel: 4.5.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

KODE ITEM	r_{hitung}	Kondisi	r_{tabel}	Kriteria
Y1	0,758	>	0,279	VALID
Y2	0,759	>	0,279	VALID
Y3	0,678	>	0,279	VALID
Y4	0,512	>	0,279	VALID
Y5	0,749	>	0,279	VALID
Y6	0,795	>	0,279	VALID
Y7	0,809	>	0,279	VALID
Y8	0,820	>	0,279	VALID
Y9	0,721	>	0,279	VALID
Y10	0,577	>	0,279	VALID
Y11	0,733	>	0,279	VALID
Y12	0,795	>	0,279	VALID
Y13	0,742	>	0,279	VALID
Y14	0,702	>	0,279	VALID
Y15	0,778	>	0,279	VALID
Y16	0,819	>	0,279	VALID
Y17	0,745	>	0,279	VALID
Y18	0,800	>	0,279	VALID
Y19	0,711	>	0,279	VALID
Y20	0,548	>	0,279	VALID

Sumber: Output SPSS VERSI 22.0

Dari Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas diketahui nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mengenai variabel Kinerja Dosen adalah *valid*, maka instrument ini layak digunakan dalam penelitian ini.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach alpha*.

Metode pengujian realibilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Alpha Cronbach's*. Jika nilai reabilitas sebesar > 0.600 dimana 0.600 adalah standarisasi nilai reabilitas menurut pernyataan dari Nunnally, seperti yang dikutip oleh Imam Ghazali (2006).

Tabel: 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Budaya Organisasi (X_1)	0,978	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,970	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,955	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,952	Reliabel

Sumber: Output SPSS VERSI 22.0

Dari table 4.6 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas mendapat nilai Cronbach Alpha untuk variabel X_1 , X_2 , Z, dan Y lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur pada kuisisioner telah reliable.

4.3. Uji Asumsi Klasik

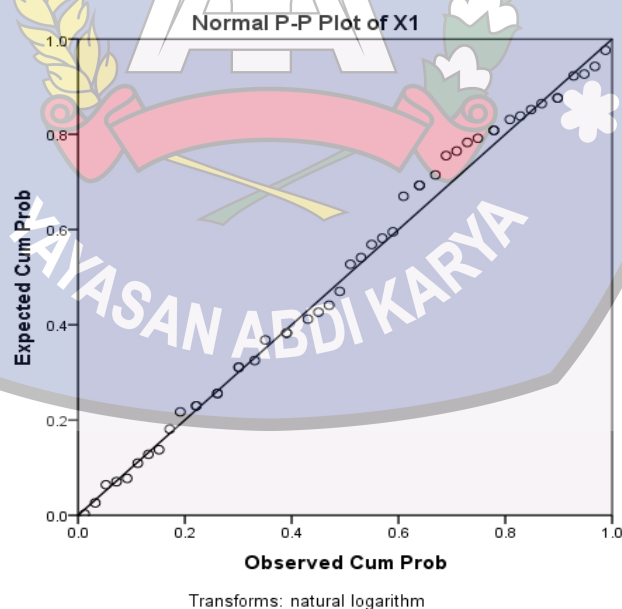
Pengujian asumsi klasik bertujuan agar mendapatkan model penelitian yang valid dan dapat digunakan dalam melakukan estimasi. Pengujian terhadap penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini terjadi dari uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji koefisien determinasi.

4.3.1. Normalitas

Menurut (Umar, 2010:77), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel eksoden, endogen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai grafik Normal P-P Plot. Apabila varian plot menyebar dan mendekati garis lurus, maka data dari variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian dapat dikatakan memiliki kecenderungan berdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar normal P-P Plot dibawah ini.

a. Uji Normalitas Variabel Budaya Organisasi (X1)



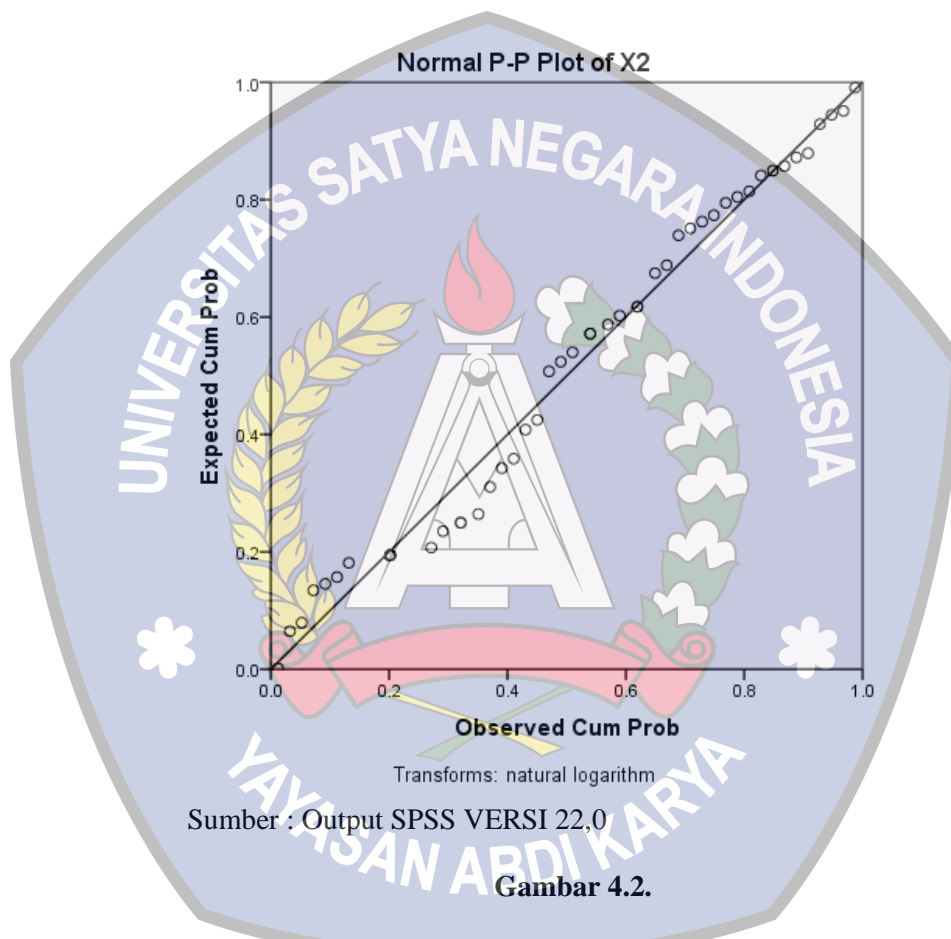
Sumber : Output SPSS VERSI 22,0

Gambar 4.1.

Hasil Uji Normalitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Dari gambar di atas dapat dilihat hasil normal probability plot (P-P Plot of X1), yaitu menggambarkan data sesungguhnya membentang mengikuti sumbu diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Budaya Organisasi (X1) tersebar secara normal.

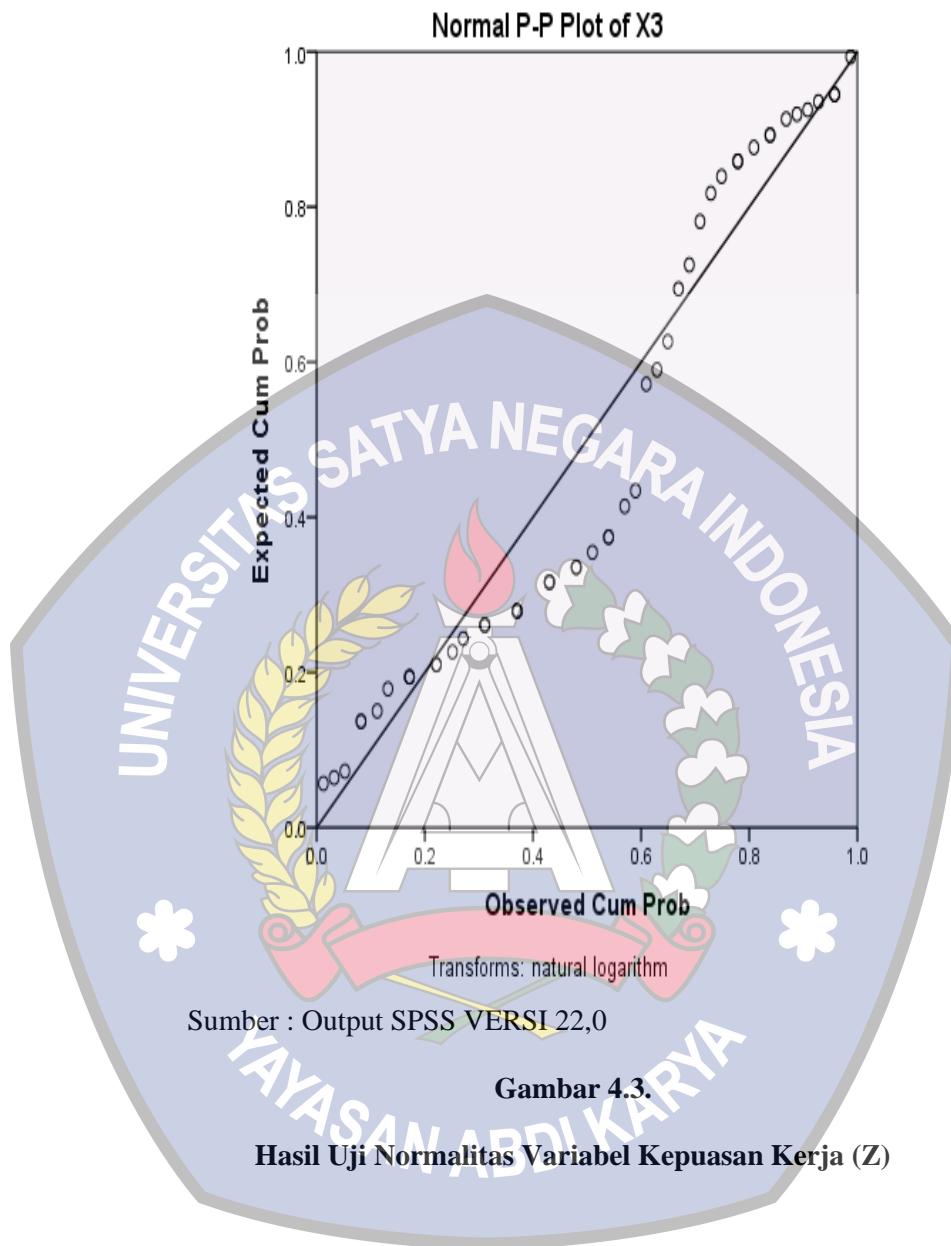
b. Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)



Gambar 4.2.
Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

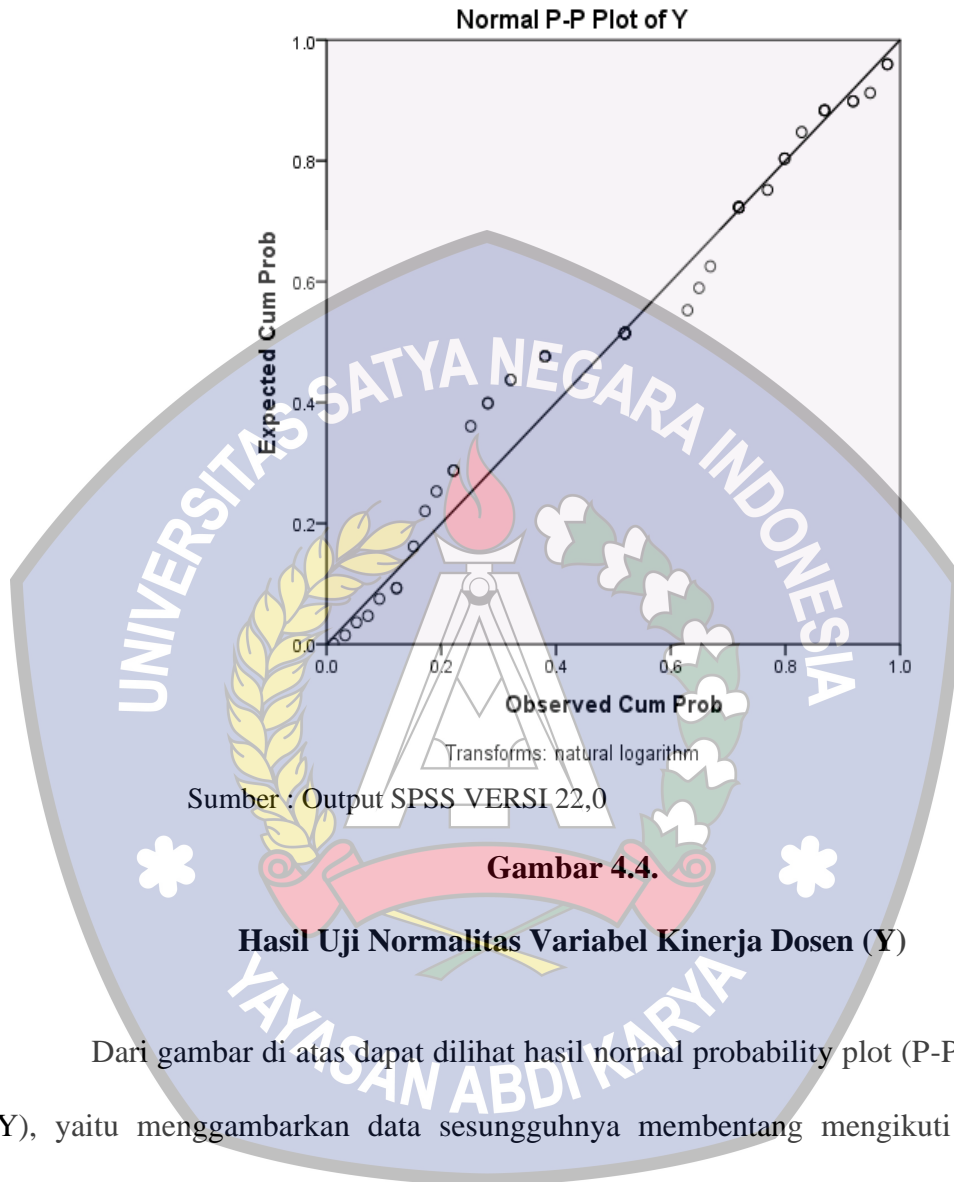
Dari gambar di atas dapat dilihat hasil normal probability plot (P-P Plot of X2), yaitu menggambarkan data sesungguhnya membentang mengikuti sumbu diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Lingkungan Kerja (X2) tersebar secara normal.

c. Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)



Dari gambar di atas dapat dilihat hasil normal probability plot (P-P Plot of Z), yaitu menggambarkan data sesungguhnya membentang mengikuti sumbu diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Motivasi Kerja (Z) tersebar secara normal.

d. Uji Normalitas Variabel Kinerja Dosen (Y)



Gambar 4.4.

Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Dosen (Y)

Dari gambar di atas dapat dilihat hasil normal probability plot (P-P Plot of Y), yaitu menggambarkan data sesungguhnya membentang mengikuti sumbu diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja Dosen (Y) tersebar secara normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam regresi linier perlu diperhatikan apakah varians data heterogen dan homokedastisitas, cara mendeteksinya:

1. Secara sederhana dengan melihat diagram pencar apabila diagram pencarnya mengikuti pola tertentu akan bersifat heterokedastisitas, sedangkan diagram yang pencarannya acak akan cenderung bersifat homokedestisitas.
2. Dengan melakukan pengujian hipotesis yang salah satunya adalah dengan uji korelasi *Rank Spearman*.

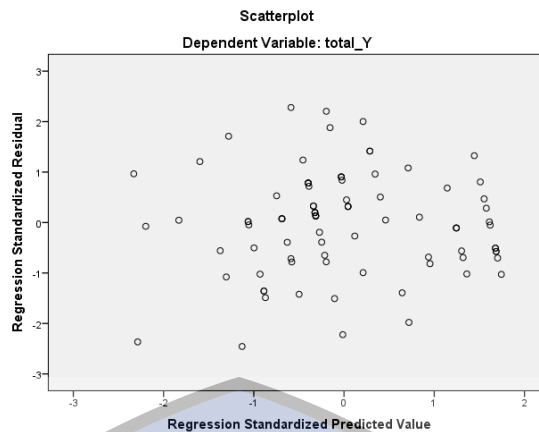


Sumber : Output SPSS VERSI 22,0

Gambar 4.5.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Terhadap Z

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran nilai-nilai residual tidak membentuk suatu pola tertentu yang berarti bahwa varians variabel bersifat konstan atau tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Output SPSS VERSI 22,0

Gambar 4.6

Uji Heteroskedastisitas terhadap Y

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa penyebaran nilai-nilai residual tidak membentuk suatu pola tertentu yang berarti bahwa varians variabel bersifat konstan atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.3. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu hubungan linier antara variable independen dalam regresi. Dengan melihat koefisien korelasi antar variabel bebas jika koefisien korelasi antar variabel bebas memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan melihat nilai VIF (*Varian Infloating Factor*) jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinier.

Tabel 4.7
Multikolinieritas terhadap Z

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.458	2.184
	X2	.458	2.184

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Output SPSS VERSI 22,0

Tabel 4.8
Multikolinieritas Terhadap Y

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.458	2.184
	X2	.458	2.184

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS VERSI 22,0

Hasil data Uji Multikolinieritas dari kedua tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan VIF yang tidak lebih dari 10. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dosen terbebas dari problem multikolinieritas, artinya data dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi. Pada penelitian ini dilihat dari Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan autokorelasi tidak terjadi bila nilai $d=2$. Autokorelasi positif terjadi jika d mendekati 0, sedangkan autokorelasi negative terjadi bila nilai d mendekati 4.

Tabel 4.9
Autokorelasi Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.504 ^a	.254	.205	8.95952	1.764

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS VERSI 22,0

Dari table di atas dapat ditunjukkan bahwa output didapatkan nilai statistic Uji Durbin-Watson sebesar 1,764 (mendekati 2), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara variabel bebas Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel Kinerja Dosen (Y).

4.3.5. Uji Homogenitas

Homogenitas data mempunyai arti atau makna bahwa data memiliki variasi atau keragaman yang sama atau secara statistic sama. Jadi penekanan dari homogenitas data adalah terdapat pada keragaman varians atau standar deviasi dari data tersebut. Homogenitas data merupakan salah satu persyaratan yang direkomendasikan untuk diuji secara statistic terutama bila menggunakan statistic uji parametric, misalnya uji-F dengan ketentuan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.10
Homogenitas

ANOVA						
Deskripsi		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X1	Between Groups	22798.333	25	911.933	1.466	.176
	Within Groups	14926.167	24	621.924		
	Total	37724.500	49			
X2	Between Groups	19010.153	25	760.406	1.759	.086
	Within Groups	10376.267	24	432.344		
	Total	29386.420	49			
Z	Between Groups	12194.263	25	487.771	1.172	.350
	Within Groups	9985.417	24	416.059		
	Total	22179.680	49			

Sumber: Output SPSS versi 22,0

Berdasarkan table di atas di mana X1; $F_{hitung} (1,466) < F_{tabel} (1,96)$, X2; $F_{hitung} (1,759) < F_{tabel} (1,96)$, dan Z; $F_{hitung} (1,172) < F_{tabel} (1,96)$, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima artinya distribusi data budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mempunyai varians homogen.

4.3.5. Uji Linieritas

Sebelum model analisis jalur di uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas terhadap hubungan hubungan dan pengaruh yang ada. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji F, dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Pengujian signifikansi dan uji linieritas ini dapat menggunakan Anava.

a. Uji Linieritas Kinerja Dosen (Y) atas Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.11

Uji Linieritas Kinerja Dosen (Y) atas Budaya Organisasi (X1)

ANOVA Table

Deskripsi			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	4635.953	41	113.072	2.884	.058
		Linearity	590.480	1	590.480	15.060	.005
		Deviation from Linearity	4045.473	40	101.137	2.579	.079
	Within Groups		313.667	8	39.208		
	Total		4949.620	49			

Sumber: output SPSS Versi 22,0

Dari table di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} (15,060) > F_{tabel} (1,60)$, H_0 ditolak dengan $sig\ 0,005 < 0,05$, artinya terdapat hubungan linieritas antara budaya organisasi dengan kinerja dosen secara signifikan.

b. Uji Linieritas Kinerja Dosen (Y) atas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.12

Uji Linieritas Kinerja Dosen (Y) atas Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table

Deskripsi			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	4551.787	41	111.019	2.232	.115
		Linearity	1203.500	1	1203.500	24.201	.001
		Deviation from Linearity	3348.286	40	83.707	1.683	.223
	Within Groups		397.833	8	49.729		
	Total		4949.620	49			

Sumber: output SPSS Versi 22,0

Dari table di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} (24,201) > F_{tabel} (1,60)$, H_0 ditolak dengan $sig\ 0,001 < 0,05$, artinya terdapat hubungan linieritas antara budaya organisasi dengan kinerja dosen secara signifikan.

c. Uji Linieritas Kinerja Dosen (Y) atas Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.13

Uji Linieritas Kinerja Dosen (Y) atas Kepuasan Kerja (Z)

Deskripsi		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups (Combined)	3514.120	34	103.356	1.080	.454
	Linearity	349.208	1	349.208	3.649	.007
	Deviation from Linearity	3164.912	33	95.906	1.002	.520
	Within Groups	1435.500	15	95.700		
	Total	4949.620	49			

Sumber: output SPSS Versi 22,0

Dari table di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} (3,649) > F_{tabel} (1,60)$, H_0 ditolak dengan $sig\ 0,007 < 0,05$, artinya terdapat hubungan linieritas antara budaya organisasi dengan kinerja dosen secara signifikan.

4.4. Uji Hipotesis

Model trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (heise, 1996:59) dalam Akdon, 2012:127. Jadi model trimming terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan, walaupun ada satu, dua, atau lebih variabel yang tidak signifikan.

1. Struktural 1

a. X_1 dan X_2 terhadap Kepuasan Kerja Z

Tabel 4.14
Model Summary - Struktural 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.707 ^a	.500	.478	15.36770	.500	23.458	2	47	.000
2	.691 ^b	.477	.467	15.53852	-.022	2.073	1	47	.157

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Output SPSS VERSI 22,00.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi untuk Model 1 (R^2) sebesar 0,500 dan Model 2 (R^2) sebesar 0,477. Sehingga error model 2, $\epsilon = 1 - R^2 = 1 - 0,477 = 0,533$.

Tabel 4.15
Anova – Struktural 1

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11079.863	2	5539.931	23.458	.000 ^b
Residual	11099.817	47	236.166		
Total	22179.680	49			
2 Regression	10590.284	1	10590.284	43.862	.000 ^c
Residual	11589.396	48	241.446		
Total	22179.680	49			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Output SPSS VERSI 22,00.

Berdasarkan hasil analisis pada table di atas, diperoleh bahwa Model 1, $F_0 = 23,458$; $Db1=2 = 47$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak, begitupula untuk Model 2, $F_0 = 43,862$; $db1= 1$; $db2 = 18$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian secara simultan baik Model 1 maupun Model 2, menjelaskan Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 4.16

Coefisien – Struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.965	13.333		3.072	.004
X1	.168	.117	.220	1.440	.157
X2	.460	.132	.529	3.471	.001
2 (Constant)	41.950	13.463		3.116	.003
X2	.600	.091	.691	6.623	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Output SPSS VERSI 22,00.

Dengan menggunakan metode Backward, diperoleh dua model hasil pengolahan data, yaitu Model 1 dan Model 2. Koefisien jalur akan ditunjukkan oleh kolom *Standardized Coefficients (Beta)*. Hipotesis yang akan diuji adalah :

$$H_0: \gamma_{Z1} \leq 0 \quad \text{dan} \quad H_0: \beta_{Z2} \leq 0$$

$$H_1: \gamma_{Z1} > 0 \quad H_1: \beta_{Z2} > 0$$

Dari table Coefficients pada model 1, diperoleh berturut-turut :

- 1) $P_{Z1} = 0,220$; $t_0 = 0,1,440$, $p\text{-value} = 0,157/2 = 0,78 > 0,05$, atau H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
- 2) $P_{Z2} = 0,526$; $t_0 = 3,471$, $p\text{-value} = 0,001/2 = 0,0005 < 0,05$, atau H_0 ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Dari analisis ini terlihat bahwa ternyata koefisien jalur (p_{z1}) tidak signifikan, maka model perlu diperbaiki dengan cara mengeluarkan X_1 dari model (*trimming*), yang hasilnya dapat langsung dapat diperoleh atau dibaca pada table *Coefficient* model 2. Sehingga koefisien jalur setelah *trimming* adalah $p_{z2} = 0,691$; dengan $t_0 = 6,623$, dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, atau H_0 ditolak. Dengan demikian, setelah *trimming* Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (Z).

2. Struktural 2

Tabel 4.17**Model Summary – Struktural 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.205	8.95952
2	.504 ^b	.254	.222	8.86383
3	.493 ^c	.243	.227	8.83426

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Predictors: (Constant), Z, X2

c. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Output SPSS VERSI 22,00.

Tampak bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,254 berarti bahwa 25,4% variabilitas variabel Kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sehingga $\epsilon = 1 - R^2 = 1 - 0,254 = 0,746 = 0,75$.

Tabel 4.18**Anova – Struktural 2**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1257.066	3	419.022	5.220	.003 ^b
	Residual	3692.554	46	80.273		
	Total	4949.620	49			
2	Regression	1256.948	2	628.474	7.999	.001 ^c
	Residual	3692.672	47	78.567		
	Total	4949.620	49			
3	Regression	1203.500	1	1203.500	15.421	.000 ^d
	Residual	3746.120	48	78.044		
	Total	4949.620	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

c. Predictors: (Constant), Z, X2

d. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Output SPSS VERSI 22,00.

Berdasarkan hasil analisis pada table di atas, diperoleh bahwa $F_0=5,220$; $db_1=3$; $db_2=46$, $p\text{-value}= 0,003 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen. Adapun pengaruh langsung positif dapat dipelajari dari output berikut.

Tabel 4.19
Coefficients – Struktural 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.441	8.518		6.274	.000
	X1	-.003	.070	-.007	-.038	.970
	X2	.245	.087	.597	2.829	.007
	Z	-.067	.085	-.142	-.791	.433
2	(Constant)	53.453	8.421		6.348	.000
	X2	.243	.072	.592	3.399	.001
	Z	-.068	.082	-.144	-.825	.414
3	(Constant)	50.604	7.654		6.611	.000
	X2	.202	.052	.493	3.927	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS VERSI 22,00.

Dengan menggunakan metode *Backward*, diperoleh koefisien jalur yang ditunjukkan oleh kolom *Standardized Coefficients (Beta)*. Hipotesis yang akan diuji adalah:

$$\begin{array}{lll}
 1) H_0: \gamma_{y1} \leq 0 & 2) H_0: \beta_{y2} \leq 0 & 3) H_0: \beta_{y3} \leq 0 \\
 H_1: \gamma_{y1} > 0 & H_1: \beta_{y2} > 0 & H_1: \beta_{y3} > 0
 \end{array}$$

Dari table *Coefficients*, diperoleh berturut-turut:

- 1) $P_{y1} = -0,007$; $t_0 = -0,038$, $p\text{-value} = 0,970/2 = 0,485 > 0,05$, H_0 diterima, yang berarti Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.
- 2) $P_{y2} = 0,597$; $t_0 = 2,829$, $p\text{-value} = 0,059/2 = 0,0295 < 0,05$, H_0 ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Dosen.
- 3) $P_{yZ} = -0,142$; $t_0 = -0,791$, $p\text{-value} = 0,433/2 = 0,2165 > 0,05$, H_0 diterima, yang berarti Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen.

Dari analisis ini terlihat bahwa ternyata koefisien jalur (P_{y1}) tidak signifikan, maka model perlu diperbaiki dengan cara mengeluarkan X_1 dari model (*trimming*), yang hasilnya dapat dibaca atau diperoleh pada table *coefficients* model 2, selanjutnya hal yang sama bahwa ternyata koefisien jalur (P_{y3}) juga tidak signifikan, maka model juga harus diperbaiki dengan cara mengeluarkan variabel Z dari model (*trimming*), yang hasilnya dapat dibaca atau diperoleh pada table *coefficient* model 3.

Tabel 4.20
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung Antar Variabel	Koefisien Jalur (β_{ij})	Kesalahan Baku (s_{b_i})	t_{hitung}	p-value	Simpulan
X ₁ terhadap Y (β_{y1})	-0,007	0,11614	3,315	0,485	Tidak Sig.
X ₂ terhadap Y (β_{y2})	0,597	0,13061	2,029	0,029	Sig.
Z terhadap Y (β_{yz})	-0,142	0,09770	3,736	0,216	Tidak Sig.
X ₂ terhadap Z (β_{z2})	0,691	0,08619	6,623	0,000	Sig.
X ₁ terhadap Z (β_{z1})	0,220	0,07251	1,440	0,157	Tidak Sig.

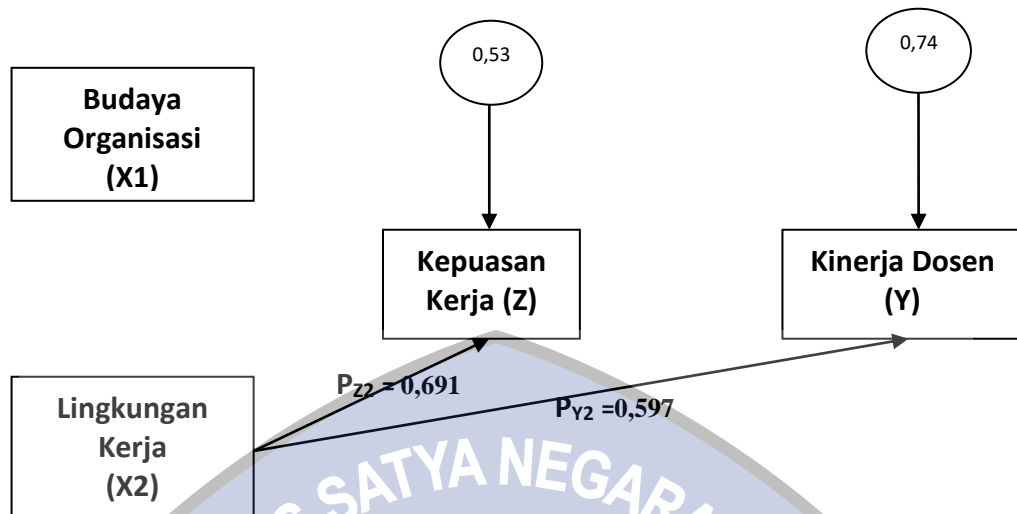
Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2015.

Tabel 4.21
Koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh total dan pengaruh bersama budaya organisasi (X₁), Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Total	Pengaruh Bersama
X ₁	-	-	-	-	-
X ₂	0,639	0,447	-	-	-
Z	-	-	-	-	-
ϵ_1	0,53	-	-	-	-
ϵ_2	0,74	-	-	-	-
X ₁ , X ₂ , dan Z	-	-	-	-	0,254

Sumber: Diolah Penulis 2015

Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan aplikasi SPSS, model kausal empiris X₁, X₂, dan Z dengan Y, divisualisasikan sebagai berikut



Sumber: Diolah oleh Penulis 2015

Gambar: 4.7

Model Kausal Empiris antara X1, X2, Z, dan Y

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Menurut John P. Kotler dan James L. Heskett dalam Wibowo, terdapat pengaruh kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja, yaitu budaya organisasi mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi jangka panjang. Didukung dengan Penelitian Sutanto (2002), yang hasilnya bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis data diketahui variabel budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Dosen, artinya budaya organisasi yang terlaksana di USNI adalah kurang baik, dimana pelaksanaan unsur-unsur budaya organisasi, seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian

terhadap rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan masih rendah. Kesimpulannya teori dan hasil penelitian terdahulu tidak sesuai dengan yang terlaksana di USNI.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Menurut Alex S Nitisemito (2000) Lingkungan kerja yang baik dan memenuhi standar kelayakan kerja bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Didukung dengan hasil penelitian dari Ali Kesuma (2007), yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis data diketahui variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, artinya lingkungan kerja di USNI sudah mendukung para Dosen Tetap untuk bekerja lebih semangat, maka jika lingkungan kerja semakin diperhatikan maka akan menyebabkan semakin tinggi kinerja dosen. Kesimpulannya teori dan hasil penelitian terdahulu sesuai dengan yang terlaksana di USNI.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbin (1996) menyatakan makin dalam nilai-nilai budaya yang ada di serap, di mengerti dan di terapkan dalam perilaku pada organisasi makin kuat budaya organisasi tersebut berpengaruh pada kepuasan kerja. Didukung dengan hasil penelitian dari Chaterina dan Intan (2012), dalam penelitiannya membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis data diketahui budaya organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan, artinya budaya organisasi yang terlaksana di USNI belum mampu membuat para dosen tetap puas. Untuk itu budaya organisasi perlu diperbaiki agar dapat meningkatkan kepuasan para dosen tetap dalam melaksanakan tugasnya. Kesimpulannya teori dan hasil penelitian terdahulu tidak sesuai dengan yang terlaksana di USNI.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya dapat menciptakan lingkungan dan kondisi yang mendukung kerja sama dan kelancaran tugas antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan analisis data diketahui variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya lingkungan kerja di USNI sudah mampu menciptakan kepuasan kerja bagi para Dosen Tetap dalam melaksanakan tugasnya, maka jika lingkungan kerja semakin diperhatikan maka akan menyebabkan semakin tinggi kepuasan kerja dosen. Kesimpulannya teori dan hasil penelitian terdahulu sesuai dengan yang terlaksana di USNI.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Menurut Robbins (1996) kepentingan para manager pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja pegawai. Sedangkan menurut Ali Kesuma (2007), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis data diketahui variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen di USNI, artinya tingkat kepuasan kerja dosen di USNI masih rendah, untuk itu pihak manajemen harus memperhatikan berbagai unsure yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja dosen. Kesimpulannya teori yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan yang terlaksana di USNI, sedangkan hasil penelitian terdahulu sesuai dengan yang terlaksana di USNI.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan terdapat beberapa kesimpulan:

6. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen tetap di USNI, artinya tidak terdapat pengaruh langsung positif antar budaya organisasi dengan kinerja dosen tetap USNI.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap di USNI, artinya terdapat pengaruh langsung positif antara lingkungan kerja dengan kinerja dosen tetap USNI.
8. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap di USNI, artinya tidak terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dosen tetap USNI.
9. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap di USNI, artinya terdapat pengaruh langsung positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dosen tetap USNI.
10. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen tetap di USNI, artinya tidak terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dosen tetap USNI.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai maka implikasi yang disarankan dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen, maka disarankan agar pihak manajemen menciptakan budaya organisasi yang semakin kondusif, misalnya membuat kebijakan, menjalankan kebijakan-kebijakan dengan pasti, dan sebagainya.
2. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, maka disarankan agar pihak manajemen meningkatkan lingkungan kerja agar semakin kondusif, seperti meningkatkan fasilitas proses belajar mengajar.
3. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen, maka disarankan agar pihak manajemen meningkatkan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen, seperti peningkatan insentif material dan non material.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari, yang disebabkan keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu, antara lain:

1. Penelitian ini masih terbatas pada dosen tetap saja, sehingga kurang menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari variabel-variabel dalam penelitian. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang sebaiknya

mengarahkan pada subjek penelitian yang lebih luas dengan mengikutsertakan seluruh dosen termasuk dosen tidak tetap.

2. Penelitian ini terbatas hanya pada pengaruh variabel budaya, lingkungan kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja dosen, oleh karena itu pada penelitian yang akan datang sebaiknya ditambahkan variabel-variabel yang lebih banyak lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*
Bandung: Alfabeta, 2012
- As'ad, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Collquitt, Jason A. Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson, *Organizational Behaviour; Improving Performance and zcommitment in the Workplace*,
New York: MCGraw-Hill, 2009.
- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Parimita, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), ISSN: 1412-3126 2012.
- Daft Richard L., *Management*, Penerjemah Edward Tanujaya, Jakarta: Salemba Empat, 2006, h.125.
- Flippo Edwin B., *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam Jilid 2, Terjemhan Moh. Masud, Jakarta: Erlangga, 1992, h.110.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Jackson, Schuler, dan Werner, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Buku 1 Edisi Kesepuluh, Penerjemah Benny Prihartanto, Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Jennifer M. George & Haren R. Jonnes, *Understanding and Manging Organizational Behaviour*, 4th Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005.
- Kusuma Ali, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol1, No.4 Desember 2007.
- Luthans, Fred. *Organizational Behaviour*, 11th Edition, Singapore McGraw-Hill International Adition, 2008.

- Luthans & Doh, *International Management Culture, Strategy, and Behaviour*, 7th Edition, New Yoek: McGraw-Hill, 2009.
- Mondy R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Mnesia*, Edisi 10Jilid 2, Alih Bahasa Bayu Airlangga, Jakarta: Eralangga, 2008.
- Nelson, Debra L.& Jame Campbell Quick, *Organizational Behaviour*, South Western: Thomson, 2006.
- Nitisetimo Alex S. *Manjemen Personalialia: Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ed.3., Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Ojo, Olu, "Impact Assessment of Corporate Culture on Employee Job Performance," *Business Intelligence Journal*, Vol. 2, Agustus 2009.
- Robbin Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Handyana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhallindo, 1996.
- Robbin Stephen P. dan Mary Coulter, *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Jakarta: Indeks, 2007.
- Robbins Stephen and Mary Coulter, *Managament*, New Jersey, Pearson Education, Inc.10th Edition, 2010.
- Robert Kreitner and Angelo Kinick, *Organization Behaviour*, Seventh Editon, New York: Mc.Graw-Hill, 2007.
- Schuler Randall S. dan Susan E.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Alih Bahasa Nurdin Sobari, Jakarta: Erlangga, 1997.
- Sianipar J.P., *Perencanaan Peningkatan Kinerja*, Bahan Diklat Spama, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara (LAN), 1999.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Sutanto, Aftoni, 2002, *Peran Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, **Benefit**, Vol. 6 No. 2. Juni 2002.

Swatno H. dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Politik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Syahbudin, *Pengaruh Budaya Organisasi, motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*, Disertasi Program Pasca Sarjana Doktoral Universitas Negeri Jakarta, 2012.

Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.

Umar, Husein, *Desain Penelitian dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Wibowo, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

