

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KEPUASAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP  
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA SURABAYA**

**Lilik Indrawati**

**Universitas Katolik Darma Cendika**

**ABSTRACT**

*Lecturer is the importance essence of the educational activities primarily related to teaching and learning activities. Without the role of the lecturer, the teaching-learning process will be disrupted even fail. Therefore, in education management, performance or achievements of lecturer's work should be improved considering the challenges of education nowadays is to produce human resources quality that capable is of competing in the era of globalization. In subsequent developments, many opinions said that the performance of lecturer will be very much influenced by attitude and behavior, which include employ discipline, job satisfaction, and work motivation. The above description encourages the writer to conduct a research whether the employ discipline, job satisfaction dan work motivation really affect the performance of lecturers at Darma Cendika Surabaya Catholic University. The research objects to be retrieved is the population of permanent lecturers of Darma Cendika Surabaya Catholic University. There are 32 lecturers. Analysis technique used is multiple regression. From the research results obtained that the performance of lecturers of Darma Cendika Surabaya Catholic University is influenced by three independent variables namely employ discipline variable (X1), job satisfaction variable (X2), and work motivation variable (X3). The value of the adjusted coefficient of determination of 87.9%, means that 87.9% of performance of lecturers of Darma Cendika Surabaya Catholic University influenced the employ discipline variable (X1), job satisfaction variable (X2), and work motivation variable (X3), while the remaining balance of 12.1% influenced by other factors is not examined by the author. These three independent variables, namely employ discipline (X1), job satisfaction (X2), and work motivation (X3) affect the performance of lecturers are partially or simultaneously. As a result, the variable of work motivation (X3) is the most dominant variable, which affects significantly the performance of lecturers of Darma Cendika Surabaya Catholic University. The results showed that the performance of lectures of Darma Cendika Surabaya Catholic University are good and very good. On the variable of employ discipline (X1), it should be noticed that the work given to the lecturers of Darma Cendika Surabaya Catholic*

*University should in accordance with ability. On the job satisfaction variable (X2), which need to be considered is the satisfaction of a job as a lecture of Darma Cendika Surabaya Catholic University. It has elements of satisfied or proud being a lecturer of Darma Cendika Surabaya Catholic University. On work motivation variable (X3), the physiological needs (physiological), such as food, drink, shelter, rest and wants to get a job that provides adequate wages is the main point. In the variable of lecturer's performance (Y), what is need to be paid attention is lecturer's research for each year.*

**Keywords:** *performance, employ discipline, job satisfaction, work motivation.*

## **PENDAHULUAN**

Selain teknologi, kualitas sumber daya manusia merupakan fenomena yang sering diperdebatkan dalam mengukur keberhasilan organisasi, khususnya di negara sedang berkembang. Perkembangan suatu negara dapat nyata terlihat dari masyarakatnya yang semakin mengenal pentingnya suatu pendidikan. Oleh sebab itu pemerintah mulai giat-giatnya mencanangkan program pendidikan di masyarakat. Esmara (1994: 34) dalam Utami (2009) menyatakan bahwa pendidikan merupakan langkah paling strategis di dalam usaha-usaha untuk mengatasi masalah kemiskinan. Penanganan pendidikan harus menyentuh semua level: pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Khusus untuk pendidikan tinggi, kinerja di dalamnya tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang ada, yaitu dosen dan karyawan.

Peningkatan kinerja dipengaruhi banyak faktor, antara lain: kedisiplinan, kepuasan dan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2003: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja karyawan tersebut. Gibson (2000: 110) dalam Wibowo (2009: 331) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Menurut Rosida (2009: 235-236) motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah bahwa motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Mengingat tingkat persaingan yang sangat tinggi di antara sesama lembaga pendidikan tinggi saat ini, maka kinerja dosen merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan tinggi untuk memenangkan

persaingan. Mutu dosen yang baik dengan dibarengi kinerja dosen yang bagus akan merupakan suatu sinergi yang menghasilkan suatu keunggulan kompetitif sumber daya dosen bagi lembaga pendidikan tinggi untuk bersaing. Oleh karena itu perlu ada suatu pemantauan terus menerus untuk melihat kinerja dari dosen. Bila kinerjanya sudah bagus harus tetap dijaga atau lebih ditingkatkan, sedangkan bila kinerjanya masih rendah harus berusaha ditingkatkan agar memenuhi standar kualifikasi yang dituntut.

Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini adalah universitas sebagai lembaga pengelola pendidikan tinggi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kerja dari dosen, di antaranya adalah kompetensi dosen yang bersangkutan, kedisiplinan, kepuasan, dan motivasi kerja. Untuk kompetensi dosen, umumnya setiap lembaga pendidikan tinggi mempunyai standar yang tidak banyak berbeda. Demikian pula dalam satu universitas biasanya standar kompetensi dosen sama, sehingga kompetensi awal dosen yang direkrut dapat dianggap sama bila proses dan alat uji untuk proses rekrutmen yang digunakan sudah valid.

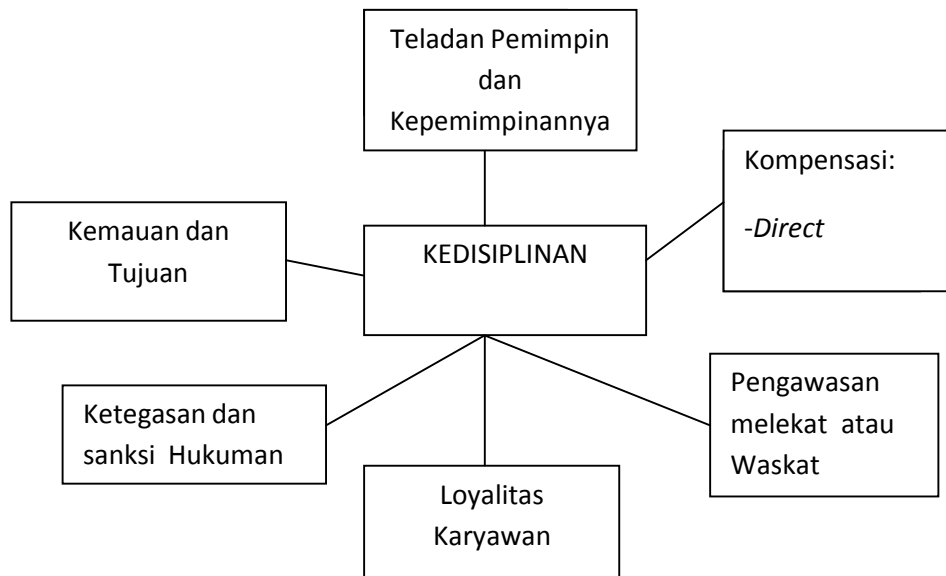
Sejarah pendidikan di Indonesia menunjukkan bahwa di samping pemerintah, pihak swasta juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam memajukan pendidikan pada berbagai level. Pada level pendidikan tinggi, peranan swasta diwujudkan dalam bentuk pendirian perguruan tinggi swasta. Salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Surabaya adalah Universitas Katolik Darma Cendika. Fakta yang ada di Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya, berdasarkan kacamata peneliti, kinerja dosen masih kurang, walaupun upaya-upaya untuk peningkatan kinerja organisasi terus dilakukan melalui peningkatan disiplin, kepuasan serta motivasi kerja dosen. Oleh sebab itu, peneliti ingin lebih mendalami kasus kinerja dosen yang ada di Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya dihubungkan dengan variabel disiplin, kepuasan dan motivasi kerja, serta ingin mengetahui mana variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Rosidah, 2009: 290). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin sebagaimana diterangkan oleh Simamora (2006: 114) dalam Rosidah (2009: 291), menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarang, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Klingner (1985) dalam Rosidah (2009: 294) menjelaskan tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu sebab.

**Gambar 1**  
**Konsep Kedisiplinan**



Sumber: Hasibuan (2003: 201)

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan (2003: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Simamora (2006: 611) tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian mengunggulkannya dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi temu antara balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Gibson et al. (1994) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (1996) kepuasan kerja adalah emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2001: 30) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

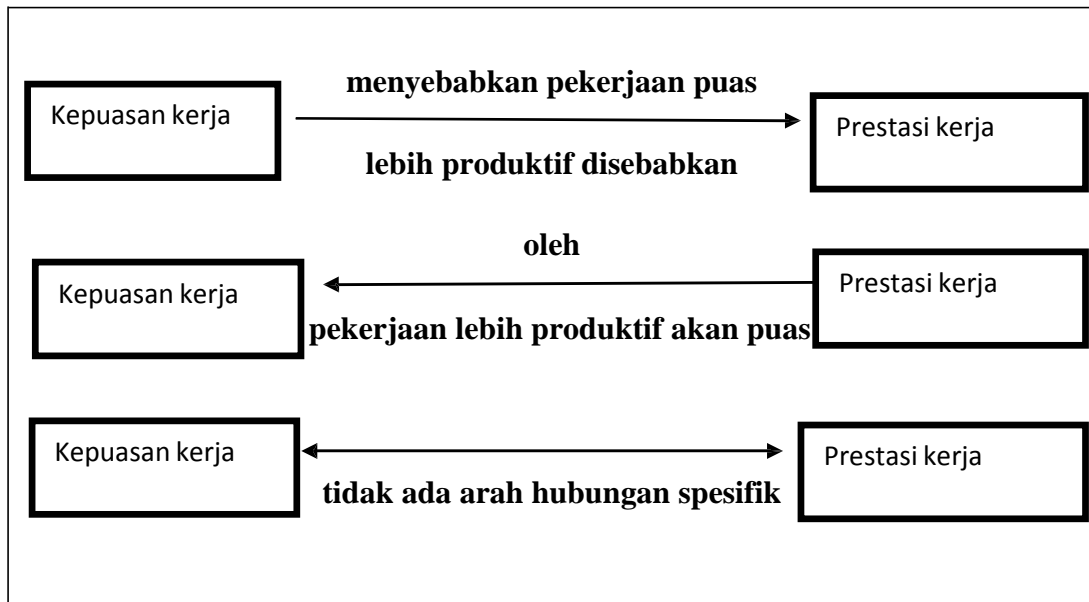
### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Rosidah (2009: 237) kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Jika kemauan untuk bekerja tinggi yang disertai dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seseorang tersebut. Menurut Gibson et al. (2000: 110) dalam Wibowo (2009: 331)

secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja.

Pengertian definisi prestasi kerja, yang menurut pendapat Mangkunegara (2001: 67) mengatakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Gambar 2**  
**Hubungan Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja**



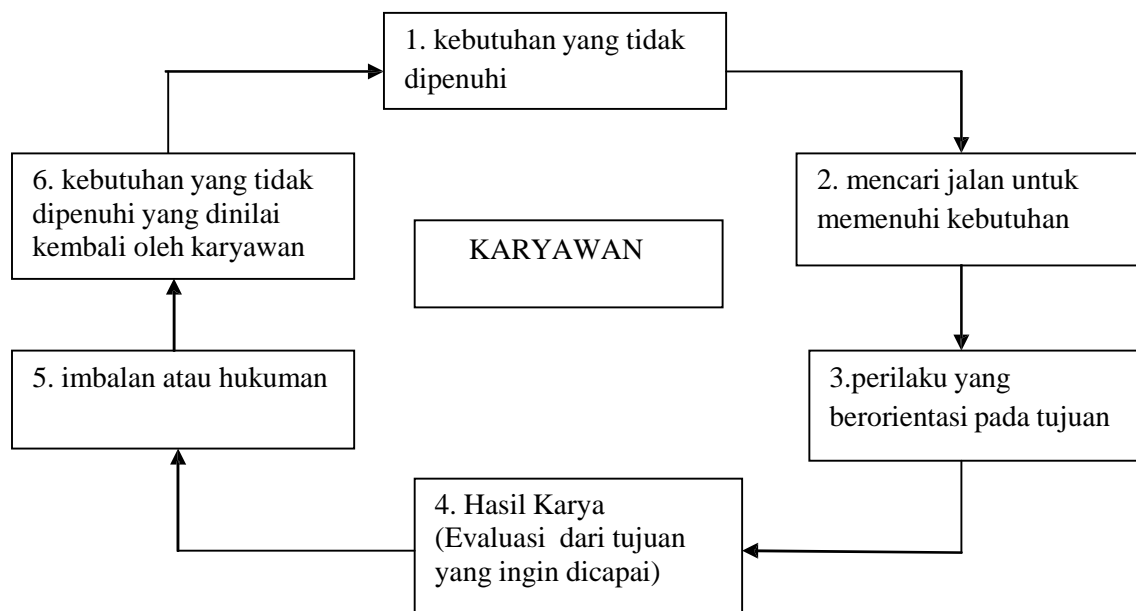
Sumber: Gibson et al. (2000: 110) dalam Wibowo (2009: 332)

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hariandja (2009: 322) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras. Selanjutnya, usaha memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu, yang dapat dilakukan dengan misalnya memberi imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasihati, dan lain-lain.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997) dalam Ardana et al. (2009: 30) yang dimaksud motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu. Motivasi menurut Handoko (2009: 251) merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi menurut Winardi (2001: 132) adalah dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi menurut Gomes (1995: 138) dalam Rosidah (2009: 233) adalah keseluruhan proses pemberian dorongan/rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan suatu usaha atau perilaku dengan suatu cara tertentu sebagai suatu pengekspresian dari kebutuhannya.

**Gambar 3**  
**Proses Motivasi: Pola Awal**



Sumber: Gibson et al. (1996) dalam Ardana et al. (2009: 31)

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Rosida (2009: 235-236) motivasi yang diharapkan dari pegawai bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi, dan sebaliknya. Menurut Victor Vroom dalam Hariandja (2009: 198) mengatakan bahwa salah satu unsur penting dalam motivasi adalah adanya kemungkinan bahwa seseorang dapat mencapai kinerja yang diharapkan, yang disebut dengan *expectancy*. Menurut pendapat McClelland (1961), Murray (1957), Miller dan Gordon (1970) dalam Mangkunegara (2009: 165) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Artinya individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi, dan sebaliknya.

### **Kinerja**

Mangkunegara (2001: 67) mengatakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hariandja (2009: 195) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

### **Hubungan antara Kedisiplinan, Kepuasan dan Motivasi dengan Kinerja**

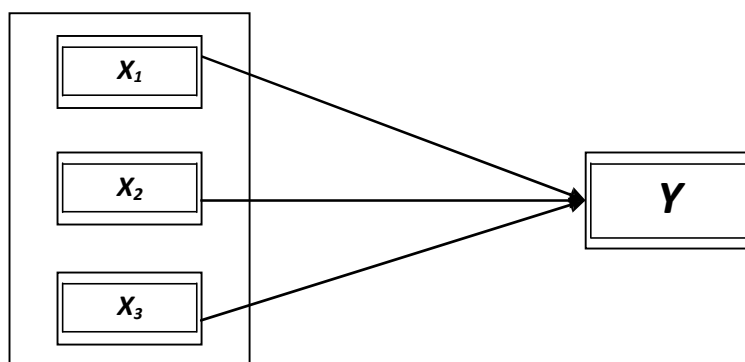
Dengan pendapat-pendapat para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kedisiplinan, kepuasan, dan motivasi kerja karyawan sangat mendukung meningkatnya kinerja seorang karyawan, dalam hal ini adalah dosen Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.



Jika karyawan disiplin, maka pekerjaannya akan segera selesai dengan baik, sehingga tidak ada komplain dari siapapun. Begitu pula jika karyawan/dosen merasa sudah puas dengan pekerjaannya saat ini, maka dosen tersebut akan bekerja lebih giat lagi, dan jika dosen tersebut memiliki motivasi kerja yang baik pula, maka semuanya itu akan meningkatkan kinerja seorang dosen, yang berakibat meningkatnya pula kinerja dosen tersebut bagi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.

### KERANGKA KONSEPTUAL

**Gambar 4**  
**Bagan Alur Pikir**



**Y** : *Kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya*

**X<sub>1</sub>**: *Kedisiplinan Kerja Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya*

**X<sub>2</sub>** : *Kepuasan Kerja Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya*

**X<sub>3</sub>** : *Motivasi Kerja Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya*

### HIPOTESIS

1. Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
4. Kedisiplinan, kepuasan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
5. Motivasi kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Obyek Penelitian**

Obyek penelitian adalah kedisiplinan, kepuasan, dan motivasi kerja untuk menilai kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika di Surabaya

### **Identifikasi Variabel**

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995: 42) dalam Tampubolon (2007: 90) variabel adalah sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Sedangkan identifikasi variabel didasarkan atas kajian teoritik sebagai acuan kerangka berpikir deduktif dan eksplorasi melalui kajian empirik untuk kesimpulan induktif. Sesuai dengan kerangka konseptual yang telah dipaparkan di atas, maka variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Kedisiplinan Kerja (X1) sebagai variabel eksogen atau *independent variable* pertama.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel eksogen atau *independent variable* kedua.
3. Variabel Motivasi Kerja (X3) sebagai variabel eksogen atau *independent variable* ketiga.
4. Variabel Kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya (Y) sebagai variabel indogen tergantung atau *dependent variable*.

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja ( $X_1$ ) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dosen di Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya dalam mentaati semua peraturan kerja pada universitas dan norma-norma sosial yang berlaku.
2. Kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah merupakan gambaran atau keadaan yang positif atau menyenangkan yang diperoleh para dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul atas imbalan yang disediakan dari pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh seseorang.
3. Motivasi Kerja ( $X_3$ ) adalah dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
4. Kinerja dosen tetap ( $Y$ ) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### **Penentuan Sampel**

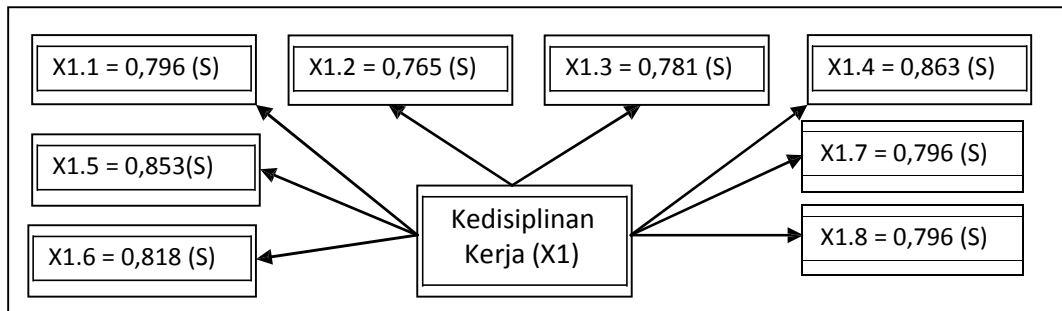
Menurut Silalahi (2003: 61) sampel harus diambil representatif, artinya mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode total *sampling*. Menurut Silalahi (2003: 79) metode total *sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jumlah populasinya berjumlah 32 orang, dan menurut Teori Kurva Normal, sampel penelitian ( $n$ ) minimal harus 30, oleh karena itu dalam penelitian ini karena jumlah populasinya terbatas maka penulis menggunakan sampel dari seluruh populasi yang ada.

## HASIL PENELITIAN

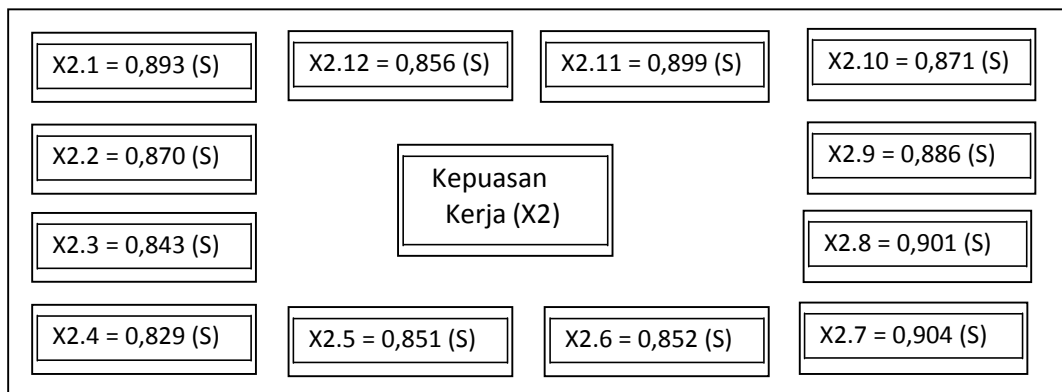
### Hasil Uji Validitas

Pada dasarnya hasil uji validitas tersebut dapat diikhtisarkan seperti terlihat pada Gambar 5 sampai dengan Gambar 8 di bawah ini.

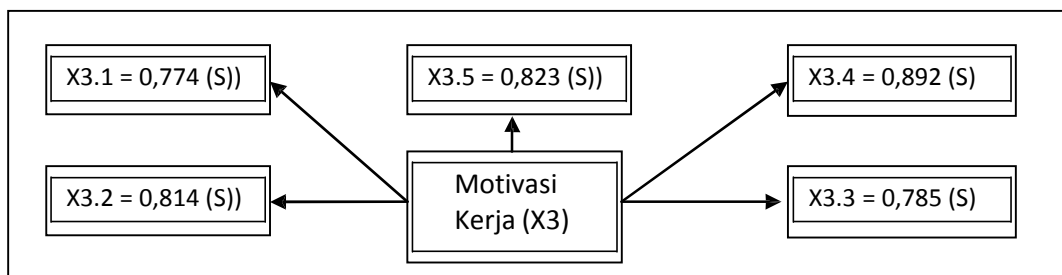
**Gambar 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja**



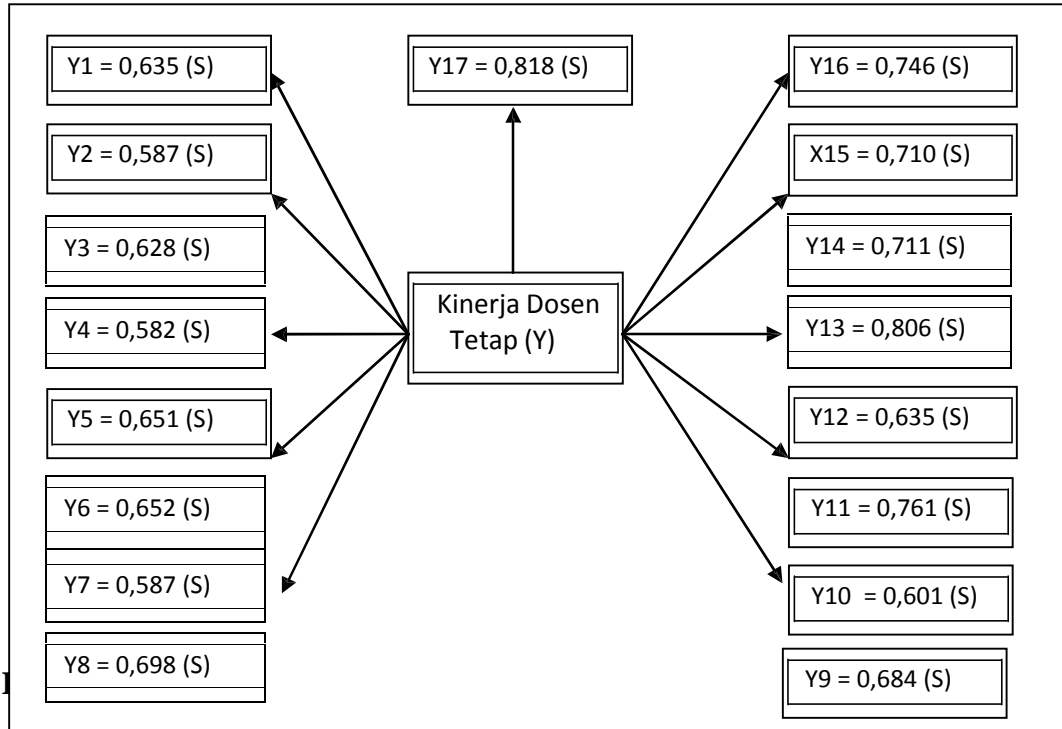
**Gambar 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**



**Gambar 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**



**Gambar 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen Tetap**



Dari Gambar 3 sampai dengan Gambar 6 diketahui bahwa semua butir variabel memiliki nilai korelasi yang signifikan (ditunjukkan oleh signifikansi pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian semua butir valid adanya sehingga dapat dilanjutkan ke proses selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan program SPSS 16.0 seperti terlihat pada Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1**  
**Reliabilitas Variabel-variabel Berdasarkan Cronbach's Alpha**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,924	Reliabel
X2	0,971	Reliabel
X3	0,875	Reliabel
Y	0,926	Reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha*, pada semua variabel nilainya di atas 0,6. Dengan demikian, artinya semua variabel X1, X2, X3 dan variabel Y telah reliabel.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heterokedastisitas, autokorelasi dan multikolinearitas seperti terlihat pada Tabel 2 sampai dengan Tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Y	X1	X2	X3
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,645	0,796	0,414	0,267

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data X1 (kedisiplinan kerja) nilai signifikansi sebesar 0,796, data X2 (kepuasan kerja) nilai signifikansi sebesar 0,414, data X3 (motivasi kerja) nilai signifikansi sebesar 0,267, dan data Y (kinerja dosen) nilai signifikansi sebesar 0,645. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05, jadi data X1, X2, X3, dan Y dinyatakan berdistribusi normal.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

	X1	X2	X3
Sig. (2-tailed)	0,747	0,641	0,924

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel X1 sebesar 0,747, variabel X2 sebesar 0,641, dan variabel X3 sebesar 0,924. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin- Watson
1,687

Uji Durbin-Watson yaitu dengan membandingkan nilai Durbin-Watson dari hasil regresi dengan nilai Durbin-Watson tabel. Untuk menentukan Durbin-Watson tabel perlu menentukan nilai dl dan du. Nilai dl dan du dapat dilihat pada

tabel Durbin-Watson pada signifikansi 0,05, n=32 dan k=3 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen atau variabel bebas) diperoleh  $dl=1,24$  dan  $du=1,65$ . Karena nilai  $DW=1,687$  lebih besar dari  $du=1,65$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

MODEL	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kedisiplinan Kerja Dosen ( X1 )	0,660	1,515
Kepuasan Kerja Dosen ( X2 )	0,522	1,914
Motivasi Kerja Dosen ( X3 )	0,531	1,885

Metode pengambilan keputusan yaitu jika *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Dari Tabel 5 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS 16.0 diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi yang disajikan pada Tabel 6 di bawah ini.

**Tabel 6**  
**Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi**

Variabel Independen	Koefisien Regresi
(Constant)	36,317
Kedisiplinan Kerja Dosen ( X1 )	0,265
Kepuasan Kerja Dosen ( X2 )	0,228
Motivasi Kerja Dosen ( X3 )	1,120

Persamaan model Regresi Linier Berganda menjadi:

$$= 36,317 + 0,265 X_1 + 0,228 X_2 + 1,120 X_3 + e$$

### **Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis  $R^2$  (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam hal ini adalah kedisiplinan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja dosen tetap (Y).

**Tabel 7**  
**Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi**

Keterangan	Nilai
Korelasi Berganda ( R )	0,944
Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	0,891
Koefisien Determinasi yang Disesuaikan ( $Adjusted R^2$ )	0,879

Dari Tabel 7 dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,879 atau 87,9%. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen: kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja dosen sebesar 87,9%, sedangkan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

### **Hasil Uji F dan Uji t**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Caranya dengan membandingkan hasil F hitung dan F tabel. Jika F hitung  $\leq$  F tabel, artinya  $H_0$  diterima, dan jika F hitung  $>$  F tabel artinya  $H_0$  ditolak. Hasil F hitung dapat dilihat pada Lampiran 9, *output* tabel ANOVA, yang diperoleh hasil F hitung =76,099. Untuk F tabel dapat dicari pada tabel statistik dengan signifikan 0,05,  $df_1 = k-1$  atau  $4 - 1 = 3$ , dan  $df_2 = n - k$  atau  $32 - 4 = 28$  (k adalah jumlah variabel) didapat F tabel adalah 2,948. Karena F hitung sebesar 76,099 lebih besar dari F tabel 2,948, maka berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, yaitu “Kedisiplinan, Kepuasan, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya”.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Caranya dengan membandingkan t hitung dan t tabel.



**Tabel 8**  
**Nilai Hasil Uji t**

Model	t	Sig
Kedisiplinan Kerja (X1) → Kinerja (Y)	2,599	0,015
Kepuasan Kerja (X2) → Kinerja (Y)	3,837	0,001
Motivasi Kerja (X3) → Kinerja (Y)	6,506	0,000

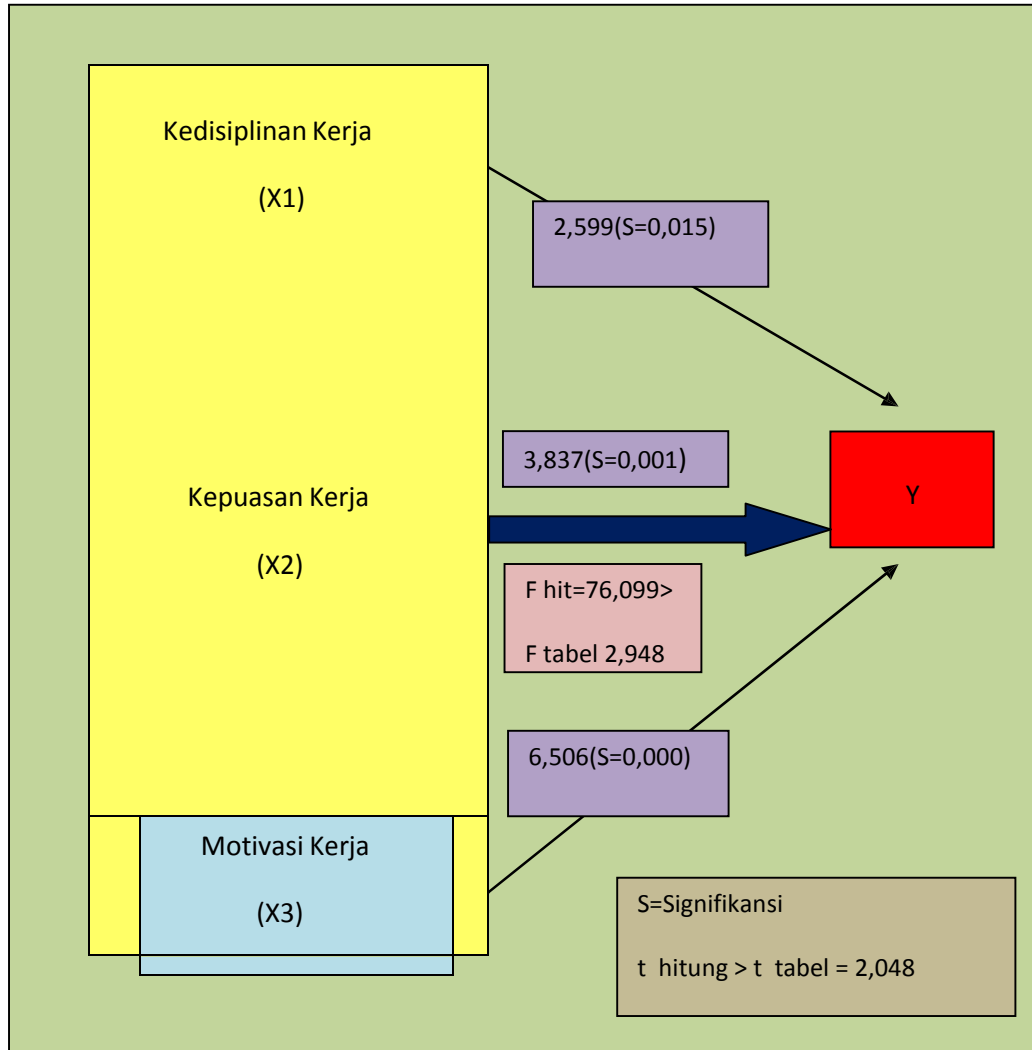
t tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi), dengan  $df = n - k - 1$  atau  $32 - 3 - 1 = 28$  (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh t tabel sebesar 2,048.

Dalam pengambilan keputusan, jika t hitung  $>$  t tabel atau  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel, artinya  $H_0$  diterima. Jika t hitung  $<$  t tabel atau  $-t$  hitung  $>$   $-t$  tabel, artinya  $H_0$  ditolak. Nilai t hitung di atas untuk variabel kedisiplinan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) masing-masing sebesar 2,599; 3,837 dan 6,506 lebih besar dari t tabel 2,048, artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Di antara ketiga nilai t yang ada, nilai t dari variabel motivasi kerja (X3) yang paling besar. Demikian pula jika dilihat signifikansinya, variabel motivasi kerja yang mempunyai nilai signifikansi paling kecil, yaitu 0,00. Artinya motivasi kerja terbukti berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja dibandingkan dua variabel lainnya, yaitu kedisiplinan dan kepuasan kerja.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan data dari hasil uji F (pengujian simultan) dan uji t (pengujian parsial) tersebut di atas, maka dapat dibuat suatu diagram yang menunjukkan hasil-hasil pengujian mengenai pengaruh variabel kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja beserta angka-angka signifikansinya masing-masing. Diagram jalur pengaruh hasil pengujian tersebut nampak seperti Gambar 9 di bawah ini.

**Gambar 9**  
**Diagram Jalur Hasil Pengujian Pengaruh Kedisiplinan, Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya**



Dari diagram jalur pada Gambar 9 di atas dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menyebutkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya. Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Karena itu kesimpulannya adalah benar bahwa kedisiplinan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.

2. Hipotesis kedua menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya. Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Karena itu kesimpulannya adalah benar bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
3. Hipotesis ketiga disebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya. Hasil uji t di atas menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Karena itu kesimpulannya adalah benar bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
4. Hipotesis keempat menyebutkan bahwa kedisiplinan, kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya. Hasil uji F di atas menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Karena itu kesimpulannya adalah benar bahwa kedisiplinan, kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
5. Hipotesis kelima menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel paling dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya. Hasil uji t di atas menunjukkan bukti bahwa variabel motivasi kerja yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja dibandingkan dengan dua variabel dependen lainnya.

## **KESIMPULAN**

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya dipengaruhi oleh 3 variabel independen yaitu variabel kedisiplinan kerja (X1), variabel kepuasan kerja (X2), dan variabel motivasi kerja (X3). Dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang disesuaikan

sebesar 87,9%, artinya 87,9% kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya dipengaruhi variabel kedisiplinan kerja (X1), variabel kepuasan kerja (X2), dan variabel motivasi kerja (X3), sedangkan sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Untuk itu perlu diadakan penelitian lanjutan.

2. Ketiga variabel independen tersebut, yaitu kedisiplinan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) mempengaruhi kinerja dosen tetap secara parsial maupun secara simultan.
3. Dari ketiga variabel independen tersebut, variabel motivasi kerja (X3) yang merupakan variabel yang dominan mempengaruhi secara signifikan kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya baik dan sangat baik.
5. Pada variabel kedisiplinan kerja (X1), yang perlu diperhatikan adalah pekerjaan yang dibebankan kepada dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya sesuai dengan kemampuan, sehingga setiap dosen mampu bekerja sebaik-baiknya sesuai spesialisasinya.
6. Pada variabel kepuasan kerja (X2), yang perlu diperhatikan adalah kepuasan terhadap pekerjaan sebagai dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya itu sendiri memiliki elemen yang memuaskan atau kebanggaan tersendiri.
7. Pada variabel motivasi kerja (X3), yang perlu diperhatikan adalah kebutuhan fisiologis (faali), yaitu kebutuhan seperti makanan, minuman, tempat tinggal, istirahat dan keinginan mendapatkan pekerjaan yang memberikan gaji yang memadai.
8. Pada variabel kinerja dosen tetap (Y) yang perlu mendapat perhatian adalah dalam hal penelitian dosen tetap yang rutin tiap tahun.

## **SARAN**

1. Oleh karena yang dominan adalah variabel motivasi kerja (X3), maka disarankan agar setiap periode, misalnya setiap tahun ada kenaikan gaji yang

proporsional, dan dihimbau jangan sampai terlambat untuk membayarkan gaji pada dosen tetap setiap bulannya, adanya peningkatan jaminan keamanan dengan cara kerjasama dengan ASKES atau JAMSOSTEK untuk mengikutkan para dosen tetap melalui program asuransi, menjaga kekompakan dalam kelompok, jika ada promosi segera disosialisasikan, mengikutsertakan dosen pada kegiatan seminar, *training* dan lain sebagainya baik di dalam maupun di luar Universitas misalnya, setiap dosen berhak untuk ikut pengembangan diri agar para dosen tetap semakin termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya sebagai dosen.

2. Untuk variabel kedisiplinan kerja (X1) juga perlu diperhatikan, karena kedisiplinan kerja juga mempengaruhi kinerja dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya, terutama yang perlu diperhatikan adalah beban yang diberikan pimpinan kepada dosen tetap harus sesuai dengan kemampuannya, misalnya seorang dosen yang latar belakang pendidikannya akuntansi, maka mata kuliah yang diampu harus sesuai yaitu mata kuliah yang berhubungan dengan akuntansi.
3. Untuk variabel kepuasan kerja (X2) juga perlu diperhatikan, khususnya kepuasan terhadap pekerjaan sebagai dosen tetap Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya itu sendiri memiliki elemen yang memuaskan atau kebanggaan tersendiri, misalnya dengan meningkatkan citra atau *image* dari Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya yang penuh kasih sesuai Visi dan Misinya, misalnya dengan memberikan beasiswa bagi masyarakat yang tidak mampu, anak guru, selain itu promosi atau bagian Tim Info harus lebih giat mencari mahasiswa baru, sehingga nama Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya lebih dikenal oleh masyarakat luas, dengan demikian para dosen tetap merasa lebih bangga menjadi dosen di Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
4. Untuk variabel kinerja dosen tetap (Y) yang perlu diperhatikan adalah penelitian dosen tetap yang rutin dilakukan minimal satu kali dalam satu tahun, agar kinerja dosen dapat lebih ditingkatkan lagi lebih baik dari sebelumnya. Oleh sebab itu perlu adanya peningkatan pada kedisiplinan, kepuasan, dan yang

lebih mendapat perhatian adalah motivasi kerja dosen. Artinya, agar penelitian dosen tetap dapat secara rutin dilakukan, maka perlu gaji yang rutin dibayarkan, bila perlu ada dana tersendiri dari universitas, bagi dosen yang melakukan penelitian.

#### **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dharma, Surya, 2011, *Manajemen Kinerja*, Cetakan IV, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr., 1994, *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, 8th Edition, Boston: Richard Irwin Inc..
- Handoko, Hani T., 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- \_\_\_\_\_, 2009, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Cetakan kelima, Jakarta: PT Grasindo.
- Hasan, Iqbal, 2008, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick Irving, Berbard Mausner and Barbara Snyderman, 1958, *The Motivation Work*, New York: John Wiley & Sons.
- Jarwadi, S., 2001, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri*, Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Lind, Douglas A., William G. Marchal and Samuel A. Wathen, 2008, *Statistical Techniques in Business and Economics with Global Data Sets*, Thirteenth Edition, McGraw-Hill Irwin, New York, NY, 10020.

- Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Rosdakarya.
- Manullang, 2005, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marsono, B., 2005, *Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Moekijat, 2001, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Alumni.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Reneka Cipta.
- Prasetyo, Edhi dan M. Wahyuddin, 2006, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*, Hasil Penelitian Yang Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Prasetyorini, Retno, 2003, *Hubungan antara Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru*, <http://www.guruvalah.tk>.
- Priyatno, Dwi, 2010, *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan dan Akdon, 2009, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen dan Coulter Mary, 2004, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Indeks.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwoto, 2003, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Cetakan II, Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma., 2006, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, buku I, Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, Sondang P., 2002, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Silalahi, 2003, *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*, Cetakan Pertama, Sidoarjo: CV. Citra Media.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Cetakan II, Yogyakarta: Aditya Media.
- Sudjana, 2005, *Metoda Statistik*, Cetakan II, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, Wibowo E., 2004, *Statistika untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 13.0 for Windows*, Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon Uly, 2007, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan\_Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Sikap Pekerja Kearah Perubahan Organisai pada PT Bumi Menara Internusa Surabaya*, Disertasi.
- Utami, Prastyo Rinie Budi, 2009, *Menekan Angka Kemiskinan Melalui Peningkatan Pendidikan Bagi Wanita: Studi Kasus Kota Surabaya*, Jurnal Riset Ekonomi, Tahun I, No. 3, Departemen Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Airlangga.
- Wibisono, 2009, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajarafindo Persada.