

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akuntansi (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Se-Karasidenan Bojonegoro)

Author:

. Susilawati¹
Edial Nanang Setiawan²

Afiliation:

Sekolah Tinggi Ekonomi
Islam Permata
Bojonegoro^{1,2}

Corresponding email

susilawati@steipermata.ac.id



This is an Creative Commons
License This work is licensed under
a Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0 International
License

Abstrak:

Latar belakang: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh langsung dan tidak langsung antara budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dosen akuntansi se-karasidenan Bojonegoro.

Metode penelitian: Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Dosen Akuntansi pada Perguruan Tinggi Se-Karasidenan Bojonegoro dengan jumlah 26 responden. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Path Analysis*, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas.

Hasil penelitian: Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara budaya organisasi dengan kinerja dosen. Kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

Kesimpulan: Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen adalah signifikan. Adjusted R square 0,543 menunjukkan bahwa 54,3 persen dari varian kinerja dosen adalah dijelaskan oleh variabel independen serta variabel intervening dalam persamaan regresi. Sedangkan 45,7 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Dosen

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini perkembangan ekonomi semakin pesat, persaingan di bidang ekonomi juga semakin ketat. Untuk memasuki dunia bisnis saat ini diperlukan Sumber Daya Manusia yang handal, karena walaupun ilmu teknologi saat ini sudah berkembang dengan pesat tetapi keberadaan sumber daya manusia yang handal juga masih sangat diperlukan dan dapat memberi pengaruh yang besar terutama pada dunia bisnis, karena Sumber Daya Manusia dapat memberikan kontribusi yang besar dengan menyumbangkan fikiran dan tenaganya.

Keberadaan lembaga pendidikan sangat penting bagi perkembangan pada suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakatnya. Pendidikan merupakan suatu hal yang penting untuk menunjang kemajuan suatu negara. Setiap negara pasti mempunyai tujuan untuk mencerdaskan kehidupan rakyatnya. Hal itu dapat diperoleh salah satunya jika negara tersebut memiliki tenaga pengajar yang bagus dan professional, yang tidak hanya sekedar mengajar tetapi juga melakukan fungsinya sebagai seorang pendidik. Kualitas para pengajar sangat diperlukan untuk suatu keberhasilan pendidikan di suatu negara.

Memahami besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kemajuan bangsa khususnya di bidang ekonomi, maka harus ada peningkatan kualitas dosen Akuntansi, diharapkan dosen akan mengajar secara professional dan dapat mengajar dengan maksimal. Untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja pendidik khususnya dosen akuntansi yang mengajar pada tingkatan/level atas diperlukan suatu suplemen/dorongan agar kinerjanya semakin meningkat.

Peningkatan kinerja para pendidik, dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah meliputi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan penilaian prestasi kerja bagi para karyawannya dalam hal ini dosen, selain itu juga harus didukung oleh kepuasan kerja dosen yang penting untuk diperhatikan.

Budaya organisasi sebagai sistem dari nilai dan keyakinan yang dimiliki secara bersama, yang dibangun di dalam organisasi dan memandu perilaku anggotanya. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan dan tindakan orang-orang yang bekerja didalam organisasi (Rijanti 2007).

Untuk melaksanakan tanggung jawab kinerja dosen maka diperlukan suatu motivasi kerja untuk mengetahui arah dan visi misi yang ingin dicapai (Judge dan Robbins 2012).

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko 2012),.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik, serta motivasi kerja yang tinggi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja maka dalam diri dosen akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat timbul dari diri sendiri atau orang lain. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu motivasi kerja juga dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan mungkin bawahannya. Semakin tinggi motivasi kerja dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dosen.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja dan kinerja dosen tinggi atau rendah, dalam hal ini universitas perlu menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja universitas, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan universitas akan semakin baik pula kinerja universitas tersebut. Dalam penelitian ini peneliti

ingin membahas tiga faktor yang mungkin dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja dosen, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh pada satu variabel, yaitu kinerja dosen akuntansi.

Demi kemajuan perekonomian suatu bangsa dan agar terhindar dari merajalelanya koruptor di negara ini maka diperlukan pendidik yang professional khususnya pendidik di bidang ekonomi/akuntansi yang mampu mengajarkan dan mendidik para ekonom-ekonom kita nantinya. Untuk suatu negara maju hal yang penting adalah pendidikan dan ekonominya.

Studi Literatur

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rijanti (2007), Budaya organisasi adalah merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan dan tindakan orang-orang yang bekerja didalam organisasi.

Menurut Hadiwijaya, Hanafi (2013), budaya organisasi adalah Pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja kurang setuju baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai tata cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Unsur Budaya Organisasi

Menurut Rijanti (2007), banyak pandangan dikemukakan para pakar organisasi tentang unsur yang terkandung dalam budaya organisasi, tetapi intinya tetap sama, berikut ini unsur budaya organisasi yaitu:

- 1) Inisiatif Individu
Menunjukkan tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu.
- 2) Toleransi Resiko
Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.
- 3) Arah
Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- 4) Integrasi
Sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.
- 5) Dukungan Manajemen
Tingkat sejauh mana pimpinan memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan.
- 6) Kontrol
Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- 7) Identitas
Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- 8) Sistem Imbalan
Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misalnya kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 9) Toleransi Konflik
Tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola Komunikasi
Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang normal.

Manfaat budaya organisasi

Menurut Rijanti (2007), Budaya Organisasi mempunyai beberapa manfaat, antara lain sebagaimana berikut:

1. Membantu menyelaraskan perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya,
2. Membantu meningkatkan keterpaduan tim (*team cohesiveness*) di antara berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi, berfungsi sebagai perekat yang mendekatkan karyawan menjadi satu,
3. Membantu meningkatkan konsistensi, mengatasi konflik dan mempermudah koordinasi dan pengendalian,
4. Meningkatkan motivasi di antara staf dengan memberikan rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan memberi dorongan kepada staf berfikir positif tentang diri sendiri dan organisasinya,
5. Memungkinkan organisasi menyatukan orang-orangnya secara bersamaan dan memaksimalkan potensi karyawan, yang pada akhirnya memperoleh suatu daya bersaing (*competitive edge*).

Pengertian Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Judge dan Robbins (2012), Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Ardana, dkk (2009), Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), Motivasi dapat disimpulkan:

- 1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- 2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- 3) Sebagai inisiatif dan pengarahannya tingkah laku.
- 4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- 5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Jenis-jenis Motivasi

Menurut Asj'ari (2009), jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi Positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
- 2) Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan/ancaman/hukuman.

Proses timbulnya motivasi seseorang (Ardana dkk 2009):

- 1) Kebutuhan yang belum terpenuhi
- 2) Mencari dan memilih cara-cara untuk memuaskan kebutuhan (disini akan terlibat kemampuan, keterampilan, pengalaman).
- 3) Perilaku yang diarahkan pada tujuan.
- 4) Evaluasi prestasi.
- 5) Imbalan atau hukuman.
- 6) Kepuasan.
- 7) Menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi.

Teori Motivasi yang dikenal, (Rivai dan Sagala 2009), yaitu:

Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*)

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

MrClelland Theory of Needs

David MrClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka.

“Theory X and Theory Y”

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia: negatif dengan tanda label X dan positif dengan label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) merumuskan asumsi seperti:

- 1) Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalasan-malasan dalam bekerja.
- 2) Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- 4) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- 1) Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- 2) Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- 3) Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya meluluh dari kalangan top management atau dewan direksi.

Teori ERG

Ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi, keterhubungan dan pertumbuhan, karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa :

- 1) Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

Pola Dasar Pemikiran Content Theory

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahan factor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu.

Pola Dasar Pemikiran Process Theory

Process Theory bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan dari kebutuhan tersebut, tetapi pendekatan ini menekankan kepada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi agar menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Pola Dasar Pemikiran Reinforcement Theory

Dalam pandangan teori ini, individu bertingkah laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain, dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan.

Pola Dasar Pemikiran Expectancy Theory

Teori motivasi yang dapat di terima secara luas adalah teori yang dikemukakan oleh Victor Vroom's *expentancy teory*. Walaupun teori ini banyak kritikan tetapi banyak juga yang mensupport teori

ini. Teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan. Dalam hal ini seperti harapan bonus, kenaikan gaji, promosi dan penghargaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Judge dan Robbins (2012), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Handoko (2012), Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), Kepuasan kerja itu bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktifitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan,
- 2) Supervisi,
- 3) Organisasi dan manajemen,
- 4) Kesempatan untuk maju,
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif,
- 6) Rekan kerja,
- 7) Kondisi pekerjaan.

Menurut Daniel (2011), ada lima faktor penyebab kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Bekerja pada tempat kerja yang tepat,
- 2) Pembayaran yang sesuai,
- 3) Organisasi dan manajemen,
- 4) Supervisi pada pekerjaan yang tepat,
- 5) Orang yang berada pekerjaan yang tepat.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), ada tiga teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

- 1) Teori Ketidakesesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang disarankan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- 2) Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: gaji/upah, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila

perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

- 3) Teori dua faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu motivator dan factor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Pengertian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009), Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Rosnani (2012), Kinerja adalah merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik hasil secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Menurut Hakim (2011), Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009), Tujuan utama Penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standart perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut Adryanto (2012), Penilaian kinerja akan efektif jika memenuhi dua kriteria pokok: *fair* dan objektif. Yang dimaksud dengan *fair* disini adalah bahwa penilaian tersebut didasarkan pada standar yang telah disepakati, sedangkan yang disebut *objektif* adalah bahwa nilai yang diberikan benar-benar sesuai dengan tingkat pencapaian yang diukur.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009), manfaat penilaian kinerja bagi seorang manajer adalah :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Pengukuran Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009), adapun ukuran penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja secara kuantitatif, yaitu :

- 1) *Ukuran kinerja unggul* adalah ukuran kinerja yang hanya menggunakan satu ukuran penilaian. Dengan digunakannya hanya satu ukuran kinerja, karyawan dan manajemen akan cenderung untuk memusatkan usahannya pada kriteria tersebut dan mengabaikan kriteria yang lainnya, yang mungkin sam pentingnya dalam menentuka sukses tidaknya perusahaan dan bagian tertentu.
- 2) *Ukuran kinerja beragam*, adalah ukuran kinerja yang menggunakan berbagai macam ukuran untuk menilai kinerja. Ukuran kerja beragam merupakan cara untuk mengatasi kelemahan kriteria kinerja tunggal. Berbagai aspek kerja manajer dicari ukuran kriterianya dengan berbagai kriteria.

- 3) *Ukuran kinerja gabungan*, dengan adanya kesadaran beberapa kriteria lebih penting bagi perusahaan secara keseluruhan dibandingkan dengan tujuan lain, maka perusahaan melakukan pembobotan terhadap ukuran kinerjanya. Seperti; manajer pemasaran diukur kinerjanya dengan menggunakan dua unsur, yaitu profabilitas dan pangsa pasar dengan pembobotan masing-masing 5 dan 4. Dengan cara ini manajer pemasaran mengerti yang harus ditekankan agar tercapai sasaran yang dituju manajer puncak.

Metode Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akuntansi pada perguruan tinggi Se-karasidenan Bojonegoro.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perguruan tinggi Se-Karasidenan Bojonegoro yang berjumlah lima Universitas yang mempunyai prodi akuntansi murni.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah dosen akuntansi murni di masing-masing Universitas yang ada di wilayah karasidenan Bojonegoro yang berjumlah 26 dosen. Karena ukuran populasi pada penelitian ini tidak besar/sedikit maka penelitian ini di lakukan secara sensus.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Daniel (2011), Sumber data adalah pihak-pihak yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif.

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari hasil kuesioner/angket skala likert yang disebarakan langsung oleh peneliti.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner/angket skala likert yang disebarakan langsung oleh peneliti. Kuesioner/angket adalah sebuah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian.

Hasil

Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas mengenai jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Dosen Akuntansi.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan jawaban responden, maka diperoleh gambaran objek dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran variabel menggunakan ukuran dengan skala likert dengan 5 poin yaitu skala pengukuran 1 sampai 5.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan nilai item pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total dengan menggunakan software SPSS. Uji validitas data dalam penelitian ini diukur dengan teknik korelasi *pearson product moment* (r), berikut tabel 1 adalah hasil uji validitas seluruh item-item yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 1 Uji Validitas

Item	r ^{hasil} (total corelation)	r ^{tabel} $\alpha = 0,05; n = 26$	Keputusan
BO.1	0,631	0,388	Valid
BO.2	0,677	0,388	Valid
BO.3	0,398	0,388	Valid
BO.4	0,531	0,388	Valid
BO.5	0,597	0,388	Valid
BO.6	0,479	0,388	Valid
BO.7	0,500	0,388	Valid
BO.8	0,547	0,388	Valid
BO.9	0,701	0,388	Valid
BO.10	0,567	0,388	Valid
MK.1	0,534	0,388	Valid
MK.2	0,704	0,388	Valid
MK.3	0,610	0,388	Valid
MK.4	0,677	0,388	Valid
MK.5	0,617	0,388	Valid
MK.6	0,726	0,388	Valid
MK.7	0,651	0,388	Valid
MK.8	0,727	0,388	Valid
MK.9	0,570	0,388	Valid
MK.10	0,714	0,388	Valid
KK.1	0,524	0,388	Valid
KK.2	0,794	0,388	Valid
KK.3	0,471	0,388	Valid
KK.4	0,633	0,388	Valid
KK.5	0,703	0,388	Valid
KK.6	0,676	0,388	Valid
KK.7	0,456	0,388	Valid
KK.8	0,632	0,388	Valid
KK.9	0,692	0,388	Valid
KK.10	0,751	0,388	Valid
KD.1	0,751	0,388	Valid
KD.2	0,726	0,388	Valid
KD.3	0,699	0,388	Valid
KD.4	0,573	0,388	Valid
KD.5	0,461	0,388	Valid
KD.6	0,666	0,388	Valid
KD.7	0,731	0,388	Valid
KD.8	0,440	0,388	Valid
KD.9	0,695	0,388	Valid
KD.10	0,678	0,388	Valid

Sumber : Lampiran data diolah SPSS

Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui hasil uji validitas dari masing-masing instrumen penelitian maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas variabel penelitian. Pengujian reliabilitas data dilakukan uji konsistensi internal dengan koefisien *Cronbach Alpha*. Untuk instrument yang berupa angket, indeks

reliabilitas untuk jenis-jenis reliabilitas tersebut dinyatakan reliabel jika r alpha yang diperoleh > 0,60 (Ghozali 2005). Berikut tabel 2 adalah hasil uji reliabilitas variabel penelitian.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	R Alpha	Simpulan
Budaya Organisasi	0,761	Reliabel
Motivasi Kerja	0,855	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,835	Reliabel
Kinerja Dosen Akuntansi	0,830	Reliabel

Sumber : Lampiran data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan nilai cronbach alpha untuk variabel Budaya Organisasi (0,761 > 0,60), Motivasi Kerja (0,855 > 0,60), Kepuasan Kerja (0,835 > 0,60), dan Kinerja Dosen Akuntansi (0,830 > 0,60) yang artinya bahwa dari keempat variabel tersebut, nilainya diatas 0,60 dengan jumlah kasus dua puluh enam responden, hal ini berarti bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan adalah reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan metode regresi linier berganda:

Tabel 3 Hasil analisis regresi linier berganda untuk variable X₁, X₂, terhadap X₃.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.201	11.755		.102	.920
Budaya Organisasi	.530	.250	.367	2.120	.045
Motivasi Kerja	.387	.156	.429	2.482	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, dengan rumus:

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berdasarkan rumus tersebut tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$X_3 = 1,201 + 0,530 X_1 + 0,387 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta menunjukkan hasil 1,201 yang berarti, jika variabel X₁ (budaya organisasi), X₂ (motivasi kerja) tidak diperhitungkan/tidak ada maka X₃ (kepuasan kerja) akan menurun sebesar 1.201 persen.
- 2) Koefisien regresi variabel X₁ (budaya organisasi) diperoleh sebesar 0,530 dengan signifikan sebesar 0,45 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 3) Koefisien regresi variabel X₂ (motivasi kerja) diperoleh sebesar 0,387 dengan signifikan sebesar 0,21 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tabel 4 Hasil analisis regresi linier berganda untuk variable X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.299	6.320		1.471	.155
Budaya Organisasi	.338	.147	.340	2.297	.031
Motivasi Kerja	.217	.094	.351	2.306	.031
Kepuasan Kerja	.269	.112	.391	2.397	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan rumus tersebut tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,299 + 0,338 X_1 + 0,217 X_2 + 0,269 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta menunjukkan hasil 9,299 yang berarti, jika variabel X_1 (budaya organisasi), X_2 (motivasi kerja), dan X_3 (kepuasan kerja) tidak diperhitungkan/tidak ada maka Y (kinerja dosen) akan menurun sebesar 9,299 persen.
- 2) Koefisien regresi variabel X_1 (budaya organisasi) diperoleh sebesar 0,338 dengan signifikan sebesar $0,31 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen akuntansi.
- 3) Koefisien regresi variabel X_2 (motivasi kerja) diperoleh sebesar 0,217 dengan signifikan sebesar $0,31 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen akuntansi.
- 4) Koefisien regresi variabel X_3 (kepuasan kerja) diperoleh sebesar 0,269 dengan signifikan sebesar $0,25 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dosen akuntansi.

Uji Path Analisis (analisis jalur)

Persamaan Regresi

Tabel 5 Hasil analisis regresi linier berganda untuk variable X_1 , X_2 , terhadap X_3 .

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.201	11.755		.102	.920
Budaya Organisasi	.530	.250	.367	2.120	.045
Motivasi Kerja	.387	.156	.429	2.482	.021

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Lampiran data diolah

Dari tabel *coefficient* menghasilkan persamaan struktural I, sebagai berikut :

$$X_3 = 0,367 X_1 + 0,429 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh X_1 (budaya organisasi) terhadap X_3 (kepuasan kerja), hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 (budaya organisasi) sebesar 0,367 terhadap X_3 (kepuasan kerja) dengan signifikansi sebesar 0,045 yang berarti $< 0,05$ atau dikatakan signifikan.
- 2) Pengaruh X_2 (motivasi kerja) terhadap X_3 (kepuasan kerja), hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_2 (motivasi kerja) sebesar 0,429 terhadap X_3 (kepuasan kerja) dengan signifikansi sebesar 0,021 yang berarti $< 0,05$ atau dikatakan signifikan.
- 3) Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi tersebut, faktor yang paling berpengaruh dan menunjukkan nilai positif terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja, terbukti dengan tingginya nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,429 dengan signifikansinya sebesar 0,021, juga dapat diartikan bahwa meningkatnya motivasi kerja akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Tabel 6 Hasil analisis regresi linier berganda untuk variable X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y .

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.299	6.320		1.471	.155
Budaya Organisasi	.338	.147	.340	2.297	.031
Motivasi Kerja	.217	.094	.351	2.306	.031
Kepuasan Kerja	.269	.112	.391	2.397	.025

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.299	6.320		1.471	.155
Budaya Organisasi	.338	.147	.340	2.297	.031
Motivasi Kerja	.217	.094	.351	2.306	.031
Kepuasan Kerja	.269	.112	.391	2.397	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Lampiran data diolah

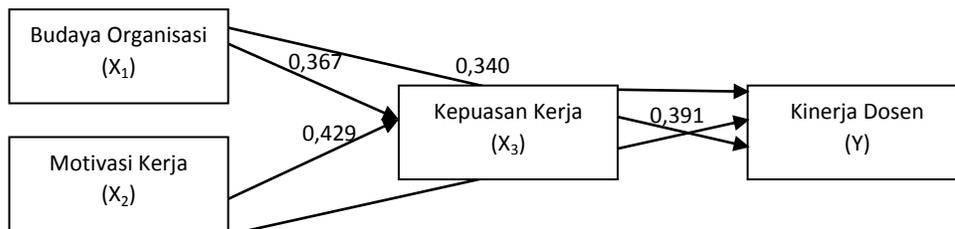
Dari tabel *coefficient* menghasilkan persamaan struktural II, sebagai berikut :

$$Y = 0,340 X_1 + 0,351 X_2 + 0,391 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh X_1 (budaya organisasi) terhadap Y (kinerja dosen), hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 (budaya organisasi) sebesar 0,340 terhadap Y (kinerja dosen) dengan signifikansi sebesar 0,031 yang berarti $< 0,05$ atau dikatakan signifikan.
- 2) Pengaruh X_2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja dosen), hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_2 (motivasi kerja) sebesar 0,351 terhadap X_3 (kepuasan kerja) dengan signifikansi sebesar 0,031 yang berarti $< 0,05$ atau dikatakan signifikan.
- 3) Pengaruh X_3 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja dosen), hasil pengujian menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_3 (kepuasan kerja) sebesar 0,391 terhadap Y (kinerja dosen) dengan signifikansi sebesar 0,025 yang berarti $< 0,05$ atau dikatakan signifikan.
- 4) Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi tersebut, faktor yang paling berpengaruh dan menunjukkan nilai positif terhadap kinerja dosen adalah kepuasan kerja, terbukti dengan tingginya nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,391 dengan signifikansinya sebesar 0,025, juga dapat diartikan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja dosen.

Berdasarkan persamaan struktural I dan II maka dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut :



Untuk mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total pengaruh pengaruh dapat dirangkum dalam tabel 7 berikut ini :

Tabel 7 Hasil Pengaruh Kausal Dengan Dua Variabel Eksogen

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Tidak Langsung Melalui X_3	Total
X1 terhadap X3	0,367	-	0,367
X2 terhadap X3	0,429	-	0,429
X1 terhadap Y	0,340	(0,367) (0,391)	0,483
X2 terhadap Y	0,351	(0,429) (0,391)	0,518
X3 terhadap Y	0,391	-	0,391

Sumber : Lampiran data diolah

Interpretasi dari tabel 4.13 Hasil pengaruh kausal dengan dua variabel eksogen sebagai berikut :

- 1) Pengaruh (X_1) budaya organisasi, berpengaruh langsung dengan hasil pengujian menunjukkan sebesar 0,367 terhadap (X_3), dan dengan nilai total pengaruhnya 0,367.
- 2) Pengaruh (X_2) motivasi kerja, berpengaruh langsung dengan hasil pengujian menunjukkan sebesar 0,429 terhadap (X_3), dan dengan nilai total pengaruhnya 0,429.
- 3) Pengaruh (X_1) budaya organisasi, berpengaruh tidak langsung dengan hasil pengujian menunjukkan sebesar 0,340 terhadap (Y) kinerja dosen, melalui variabel (X_3) kepuasan kerja dengan hasil pengujian (0,367) (0,391) dan dengan nilai total pengaruhnya $0,340 + (0,367) (0,391) = 0,483$.
- 4) Pengaruh (X_2) motivasi kerja, berpengaruh tidak langsung dengan hasil pengujian menunjukkan sebesar 0,351 terhadap (Y) kinerja dosen, melalui variabel (X_3) kepuasan kerja dengan hasil pengujian (0,429) (0,391) dan dengan nilai total pengaruhnya $0,351 + (0,429) (0,391) = 0,518$.
- 5) Pengaruh (X_3) kepuasan kerja, berpengaruh langsung dengan hasil pengujian menunjukkan sebesar 0,391 terhadap (Y) kinerja dosen, dan dengan nilai total pengaruhnya 0,391.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali, yang pertama adalah uji signifikansi simultan (uji F) yang mana nanti ada dua hasil uji yang pertama variabel X_1 (budaya organisasi), X_2 (motivasi kerja) terhadap X_3 (kepuasan kerja) dan kedua variabel X_1 (budaya organisasi), X_2 (motivasi kerja), X_3 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja dosen akuntansi), berikutnya adalah uji signifikan parameter individual (uji t) juga ada dua hasil uji yang pertama variabel X_1 (budaya organisasi), X_2 (motivasi kerja) terhadap X_3 (kepuasan kerja) dan kedua variabel X_1 (budaya organisasi), X_1 (motivasi kerja), X_3 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja dosen akuntansi).

Uji signifikansi simultan (uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) dipergunakan untuk menguji model penelitian dengan cara mengetahui apakah variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen akuntansi. Hasil uji signifikansi simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8 Hasil Uji F (Pertama) Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai F	Signifikansi
Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	5,236	0,013

Sumber : Lampiran data diolah SPSS

Hasil Anova atau F test menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5,236 dengan tingkat signifikansi 0,013 dibawah 0,05 ($0,013 < 0,05$). $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 (n - k)$ atau $26 - 4 = 22$, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,44 (lihat tabel pada lampiran). Pada tabel 4.14 nilai F hitung $> F$ tabel ($5,236 > 3,44$) maka **Ho ditolak** artinya budaya organisasi, dan motivasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9 Hasil Uji F (Kedua) Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akuntansi.

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai F	Signifikansi
Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja	Kinerja Dosen Akuntansi	10,915	0,000

Sumber : Lampiran data diolah

Hasil Anova atau F test menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 10,915 dengan tingkat signifikansi 0,000 dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 (n - k)$ atau $26 - 4 = 22$, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,05 (lihat tabel pada lampiran). Pada tabel 4.15 nilai F hitung

> F tabel (10,915 > 3,05) maka **Ho ditolak** artinya budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen akuntansi.

Uji Singnifikan Parameter Individual (Uji t)

Uji Singnifikan Parameter Individual (Uji t) dipergunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan varian variabel dependen.

Hasil pengujian seperti pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji T Dari Regresi Linier Berganda X_1, X_2 , Terhadap X_3 .

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai t	Signifikansi
1. Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	2,120	0,045
2. Motivasi kerja		2,482	0,021

Sumber : Lampiran data diolah SPSS

Tabel 11 Hasil Uji T Dari Regresi Linier Berganda X_1, X_2, X_3 Terhadap Y.

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai t	Signifikansi
1. Budaya Organisasi	Kinerja Dosen	2,297	0,031
2. Motivasi kerja	Akuntansi	2,306	0,031
3. Kepuasan kerja		2,397	0,025

Sumber : Lampiran data diolah

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Uji t masing-masing dapat dilihat pada nilai t dengan nilai df = n-k = 26-3 = 23 maka nilai t tabel diperoleh yaitu 2,069 (lihat tabel pada lampiran). Pada tabel 4.18 t-hitung nilai budaya organisasi 2,120 > 2,069 t-tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031. Apabila dilihat dari nilai signifikasannya yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, maka **H1 diterima** berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Uji t masing-masing dapat dilihat pada nilai t dengan nilai df = n-k = 26-3 = 23 maka nilai t tabel diperoleh yaitu 2,069 (lihat tabel pada lampiran). Pada tabel 4.18 t-hitung nilai Motivasi Kerja 2,482 > 2,069 t-tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031. Apabila dilihat dari nilai signifikasannya yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, maka **H2 diterima** berarti secara parsial Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis 3 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian pada pengujian budaya organisasi pengaruh langsung terhadap kinerja dosen diperoleh nilai *standardized beta* sebesar 0,340 dan signifikannya 0,031 < 0,05, sedangkan bila melalui variabel (X_3) kepuasan kerja atau pengaruh tidak langsung dengan hasil pengujian $(0,367) \times (0,391)$ dan dengan nilai total pengaruhnya $0,340 + (0,367) \times (0,391) = 0,483$. Pada tabel 4.13 melihat bahwa nilai koefisien hubungan langsung lebih kecil yaitu sebesar 0,340 dari nilai koefisien regresi hubungan tidak langsung yaitu sebesar 0,483, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya antara budaya organisasi dengan kinerja dosen adalah **tidak langsung**.

Uji Hipotesis 4 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian pada pengujian motivasi kerja pengaruh langsung terhadap kinerja dosen diperoleh nilai *standardized beta* sebesar 0,351 dan signifikannya 0,031 < 0,05, sedangkan bila melalui variabel (X_3) kepuasan kerja atau pengaruh tidak langsung dengan hasil pengujian $(0,367) \times (0,391)$ dan dengan nilai total pengaruhnya $0,351 + (0,429) \times (0,391) = 0,518$. Pada tabel 4.13 melihat bahwa nilai koefisien hubungan langsung lebih kecil yaitu sebesar 0,351 dari nilai koefisien regresi hubungan tidak langsung yaitu sebesar 0,518, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya antara motivasi kerja dengan kinerja dosen adalah **tidak langsung**.

Uji Hipotesis 5 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen.

Uji t masing-masing dapat dilihat pada nilai t dengan nilai $df = n - k = 26 - 4 = 22$ maka nilai t tabel diperoleh yaitu 2,074 (lihat tabel pada lampiran). Pada tabel 4.17 t-hitung nilai kepuasan kerja 2,397 > 2,074 t-tabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025. Apabila dilihat dari nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen akuntansi, maka **H5 diterima** berarti secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen akuntansi.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen akuntansi. Hasil regresi dalam pengujian pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel pada penelitian ini.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan terhadap **Hipotesis 1** diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pengujian secara parsial (uji t) dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan Uji t yang menghasilkan nilai signifikansi 0,045 lebih rendah dari tingkat signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel **budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**.

Pengujian secara parsial (uji t) terhadap **Hipotesis 2**, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil pengujian motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan Uji t yang menghasilkan nilai signifikansi 0,021 lebih rendah dari tingkat signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel **motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**.

Berdasarkan pengujian terhadap **Hipotesis 3**, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen dan secara langsung juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (sebagai variabel intervening). Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi tersebut meningkat, maka hal itu juga akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja dosen. Besarnya pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,483, sedangkan besarnya pengaruh langsung sebesar 0,340. Melihat bahwa nilai koefisien hubungan tidak langsung lebih besar yaitu sebesar 0,483 dari nilai koefisien regresi hubungan langsung yaitu sebesar 0,340, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya antara budaya organisasi dengan kinerja dosen akuntansi adalah **tidak langsung**.

Berdasarkan pengujian terhadap **Hipotesis 4**, maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen dan secara tidak langsung juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (sebagai variabel intervening). Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka hal itu juga akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja dosen. Besarnya pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,351, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung sebesar 0,518. Melihat bahwa nilai koefisien hubungan tidak langsung lebih besar yaitu sebesar 0,518 dari nilai koefisien regresi hubungan langsung yaitu sebesar 0,351, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya antara motivasi kerja dengan kinerja dosen akuntansi adalah **tidak langsung**.

Pengujian secara parsial (uji t) terhadap **Hipotesis 5**, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dengan menggunakan Uji t yang menghasilkan nilai signifikansi 0,025 lebih

rendah dari tingkat signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan analisis mengenai Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Akuntansi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terbukti mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen akuntansi, artinya bahwa jika budaya organisasi baik maka akan berdampak pada meningkatnya tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan dugaan adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, artinya bahwa apabila motivasi kerja dosen akuntansi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan dugaan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen, artinya bahwa jika budaya organisasi meningkat, maka kepuasan kerja juga tinggi sehingga akan mempengaruhi kinerja dosen. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dugaan adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima.
- 4) Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja dosen, artinya bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga tinggi sehingga akan mempengaruhi kinerja dosen. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dugaan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima.
- 5) Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen adalah signifikan, artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja dosen akan meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dugaan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dapat diterima.

Referensi

- Abdullah, Z. Darwanis, dan Zein, Basri 2012. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening studi pada auditor intern di pemerintah provinsi Aceh. Aceh. Jurnal akuntansi pasca sarjana Universitas Syiah Kuala, volume 2 No.1 November 2012.
- Adryanto, Michael, 2012. Tips and tricks for driving productivity,”strategi dan teknik mengelola kinerja untuk meningkatkan produktivitas. Cetakan pertama: februari 2012 Jakarta.
- Ardana, dkk, 2009. Perilaku Keorganisasian. Edisi dua, Cetakan pertama, Graha Ilmu. Yogyakarta 2009.
- Asj’Ari, Fachrudu, 2009. Pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan motivasi kerja serta kinerja supervisor hotel bintang tiga, empat, dan lima di Surabaya. Disertasi, Universitas AirLangga Surabaya.
- Daniel, Yosia, 2009. Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta prestasi kerja karyawan pabrik kalsium garuda PT. Emdeki Utama di Gresik. Disertasi, Universitas Airlangga Surabaya.
- Ferdinand, Augusty 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi keDua, penerbit: Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hadiwijaya, Hendra, dan Hanafi, Agustina 2013. pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada PT. Astra International, Tbk Honda sales operation kanwil

- Palembang. Palembang, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, Tahun X no.2, Oktober 2013.
- Handoko, T. Hani Handoko. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi dua, Cetakan Kesembilan belas, Yogyakarta 2014.
- Indrarini, 2009 Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dosen akademi swasta dikota Semarang. Tesis, Universitas Negeri Semarang. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Juliati, Ati. 2012. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank muamalat Indonesia cabang Cirebon. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
- Kurniawan, Bagus Surya dan Ika sari, Hertiana 2012. pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koran PT. Tempo JATENG dan D.I, Yogyakarta. Jurnal, 2012.
- Kurniawan, Muhammad R.Z. 2011. pengaruh komitmen organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik. (studi pada pemerintah daerah kabupaten Demak). Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Kusumartati, Arum M.M, 2005. pengaruh persepsi dosen jurusan akuntansi terhadap konsep akuntansi Sumber Daya Manusia (studi empiris pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Semarang). Skripsi, Universitas Katolik Soegija pranata Semarang.
- Lubis, Arfan Ikhsan 2014, Akuntansi Keperilakuan. Edisi 2, Manado, Jurnal Emba Vol. 1 No. 3 September 2013. Hal. 901-910.
- Manansal, Arnike Amisy 2013. Kecerdasan emosi mahasiswa akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis pengaruhnya terhadap tingkat pemahaman akuntansi.
- Margono, 2011. pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasikerja dan penghargaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan perusahaan percetakan di Surakarta. Disertasi, Universitas Merdeka Malang.
- Rijanti, Tristiana 2007. Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan BPR di Jawa Tengah. Disertasi, Universitas Merdeka Malang.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. 2,-2, -Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2012. Prilaku Organisasi. Edisi 12-Buku 1, Jakarta: Salemba Empat 2012.
- Rosnani, Titik. 2012. Pengaruh modal intelektual kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja dosen universitas tanjung pura Pontianak. Disertasi, Universitas Airlangga Surabaya.
- Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi penelitian bisnis, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Saputra, Sigid Adri. 2010. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum Di Surabaya Dan Sidoarjo. Skripsi, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya.
- Sasongko, Nanang, 2002. Profesi Akuntansi :Masa Kini dan Tantangan Masa Depan. Jurnal Ilmiah Akuntansi, Mei 2002 Vol.1, No.2. Universitas Jendral Ahmad Yani.
- Septianto, Dwi. 2010. pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. (study pada PT. PATAYA RAYA Semarang).
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013. Statistika untuk Penelitian. Cetakan ke 22, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, 2009. Analisis Regresi dan Terapan). Edisi pertama 2009, Yogyakarta.
- Sylvia, Saraswati. 2009. Cara Mudah Menyusun Proposal Skripsi Tesis Disertasi, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.

- Widyaningtyas, Richa. 2010. Faktor-Faktor yang mempengaruhi loyalitas serta dampaknya pada kepuasan konsumen dalam menggunakan jasa kereta api Harina. (studi pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Semarang). Skripsi, Fakultas Universitas Diponegoro Semarang.
- Yudaruddin, Rizky. 2014. Statistik Ekonomi Aplikasi dengan program SPSS Versi 20. Cetakan pertama, Juni 2014, Yogyakarta.