

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Akuntansi (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Di Kabupaten Lamongan)

Author:

Noor Iffatin Nadhifah¹
Susilawati²

Afiliation:

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

Corresponding email

Iffanadhifa@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: Demi kemajuan perekonomian suatu bangsa dan agar terhindar dari merajalelanya koruptor di negara ini maka diperlukan pendidik yang profesional khususnya pendidik di bidang ekonomi/akuntansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi pada kinerja dosen akuntansi pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Lamongan

Metode penelitian: Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampel sebesar 26 dosen. Uji kualitas data menggunakan validitas dan realibilitas, uji analisa data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji t dan Uji F.

Hasil penelitian: Hasil penelitian didapatkan persamaan regresi $Y = -0,358 + 0,398X1 + 0,368X2 + 0,288X3$, Variabel lingkungan kerja lebih dominan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien beta 0,398. Variable Lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y), variable motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y). variable budaya organisasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

Kesimpulan: Variable Lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Variable motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Variable budaya organisasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y). Variabel lingkungan kerja lebih dominan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien beta 0,398. Dari hasil uji F didapatkan $F_{hitung} 60,125 > F_{tabel} 3,05$ sehingga variable variable lingkungan kerja, motivasi kerja

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi, 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.

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.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan 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 lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi 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 profesional khususnya pendidik di bidang ekonomi/akuntansi yang mampu mengajarkan dan mendidik para ekonom-ekonom kita nantinya.

Studi Literatur

Pengertian Akuntansi Keperilakuan

Menurut Manansal (2013), Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan dari organisasi di mana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya.

Dari berbagai definisi akuntansi keperilakuan yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa akuntansi keperilakuan adalah bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta keperilakuan dari organisasi yang melibatkan aspek-aspek keperilakuan manusia terkait dengan proses pengambilan keputusan ekonomi.

Lingkup Akuntansi Keperilakuan

Menurut Lubis (2014) Ruang lingkup akuntansi keperilakuan secara umum dapat dibagi menjadi tiga bidang besar :

- a. Pengaruh perilaku manusia berdasarkan desain, konstruksi, dan penggunaan sistem akuntansi.
- b. Pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia.
- c. Metode untuk memprediksi dan strategi untuk mengubah perilaku manusia..

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010:118).

Definisi lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sukmawati,2008:177).

Lingkungan Kerja Fisik

Pada saat lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

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.

Jenis-jenis Motivasi

Menurut Asj'ari dalam Sunatra(2015), jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif.

b.Motivasi Negatif.

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.

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:

- a.Inisiatif Individu
- b.Toleransi Resiko
- c.Arah
- d.Integrasi
- e.Dukungan Manajemen
- f.Kontrol
- g.Identitas
- h.Sistem Imbalan
- i.Toleransi Konflik
- j.Pola Komunikasi

Manfaat budaya organisasi

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

- a. Membantu menyelaraskan perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya,
- b. Membantu meningkatkan keterpaduan tim (team cohesiveness) di antara berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi, berfungsi sebagai perekat yang mendekatkan karyawan menjadi satu,
- c. Membantu meningkatkan konsistensi, mengatasi konflik dan mempermudah koordinasi dan pengendalian,
- d. 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,
- e. Memungkinkan organisasi menyatukan orang-orangnya secara bersamaan dan memaksimalkan potensi karyawan, yang pada akhirnya memperoleh suatu daya bersaing (competitive edge).

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.

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.

Menurut Handoko(2012),Penilaian prestasi kerja (performance appraisal)adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Manfaat Penilaian Kinerja

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

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum

- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. 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 :

- a. 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 sama pentingnya dalam menentukan sukses tidaknya perusahaan dan bagian tertentu.
- b. 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.
- c. 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

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan/dosen

Menurut Nitisemito (2006:183) lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien (Sedarmayanti, 2009:21)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan/dosen

Penelitian yang dilakukan Margono dalam Sunatra (2015), menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa karyawan perusahaan percetakan di Surakarta hirarki kebutuhan berdasarkan teori Maslow tidak lagi menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja mereka, karena dengan penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan akan sandang pangan dan perumahan, sehingga motivasi untuk jenjang kebutuhan berikutnya akan didasarkan pada faktor-faktor luar indikator motivasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan/dosen

Penelitian yang dilakukan Rijanti (2007), menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan BPR di Jawa Tengah, karena probabilitasnya $< 0,05$. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa BPR merupakan bank yang organisasinya sangat sederhana.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Menurut Sylvia (2009), pendekatan kuantitatif yaitu suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya. Kemudian dikembangkan menjadi

permasalahan-permasalahan beserta pemecahan-pemecahan yang diajukan untuk memperoleh pembenaran dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Penelitian kuantitatif juga disebut dengan paradigma positif (positifsem), penelitian dalam proses pelaksanaannya menggunakan rancangan penelitian yang ketat menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi untuk mengukur variabel Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

Obyek Penelitian

Tempat penelitian ini di Perguruan Tinggi yang terdapat program studi akuntansi di Kabupaten Lamongan dan waktu penelitian bulan Mei – Agustus 2021

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan dan menetapkan subyek penelitian, peneliti menggunakan metode populasi dan sampel penelitian.

Populasi

Menurut Sanusi (2011), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Dosen Akuntansi pada Perguruan Tinggi yang ada di kabupaten Lamongan.

Teknik Sampling

Menurut (Sugiyono 2011), teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Dan data penelitian ini menggunakan proportionate stratified random sampling. Menurut (Sugiyono 2011), proportionate stratified random sampling adalah teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan sampel pada penelian ini yaitu Dosen Akuntansi pada Perguruan Tinggi yang ada di kabupaten Lamongan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Daniel (2011), data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu mengadakan pertemuan dengan obyek penelitian atau pihak-pihak yang berkepentingan dengan peneliti, melihat secara langsung keadaan dari obyek yang diteliti atau mengadakan observasi, mengadakan wawancara, serta tanggapan responden terhadap kuesioner.

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

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

Menurut Rosnani (2012), instrument penelitian yaitu alat untuk memperoleh data yang ada di lapangan. Instrumen atau alat yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner atau angket skala likert yang akan dibagikan kepada Dosen Akuntansi yang ada pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Lamongan.

Metode Analisis Data

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

Pengujian Kualitas Data

Terhadap dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu dengan uji validitas dan uji reabilitas.

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena tidak relevan. Dalam peneliti ini menggunakan kolerasi product moment.

Uji Realibilitas

Uji ini menyangkut ketepatan alat ukur yang digunakan untuk menetapkan apakah kuesioner dapat dipakai lebih dari satu kali atau paling tidak oleh respondem yang sama.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang digunakan untuk mengelola data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang berupa kuesioner ke dalam bentuk angka-angka dan perhitungan dengan statistik. Dalam penelitian ini digunakan metode regresi linier berganda, dengan rumus : $Y=a+b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ (McClave, Benson, Sincich, 2011)

Keterangan :

Y : Kinerja Dosen Akuntansi

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Motivasi Kerja

X3 : budaya Organisasi

e : Standar Error (5%)

Uji Hipotesis

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dengan nilai statistik T, dan nilai statistik F secara koefisien determinannya.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang ada dalam persamaan tersebut berpengaruh terhadap nilai variabel dependen.

Hasil

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), Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk Degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah sampel. Untuk lebih jelasnya validitas data dapat diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (r product moment), dimana jika:

a) r hitung > r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid.

b) r hitung < r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

berikut tabel 7 adalah hasil uji validitas seluruh item-item yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 1 Uji Validitas

| Item | r ^{hasil} (total corelation) | r ^{tabel} α = 0,05; n = 26 | Keputusan |
|--------|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| PX1.1 | 0,875 | 0,388 | Valid |
| PX1.2 | 0,650 | 0,388 | Valid |
| PX1.3 | 0,754 | 0,388 | Valid |
| PX1.4 | 0,624 | 0,388 | Valid |
| PX1.5 | 0,694 | 0,388 | Valid |
| PX1.6 | 0,554 | 0,388 | Valid |
| PX1.7 | 0,621 | 0,388 | Valid |
| PX1.8 | 0,754 | 0,388 | Valid |
| PX1.9 | 0,845 | 0,388 | Valid |
| PX1.10 | 0,812 | 0,388 | Valid |
| PX2.1 | 0,843 | 0,388 | Valid |
| PX2.2 | 0,766 | 0,388 | Valid |
| PX2.3 | 0,766 | 0,388 | Valid |
| PX2.4 | 0,665 | 0,388 | Valid |
| PX2.5 | 0,856 | 0,388 | Valid |
| PX2.6 | 0,800 | 0,388 | Valid |
| PX2.7 | 0,856 | 0,388 | Valid |
| PX2.8 | 0,744 | 0,388 | Valid |
| PX2.9 | 0,696 | 0,388 | Valid |
| PX2.10 | 0,779 | 0,388 | Valid |
| PX3.1 | 0,770 | 0,388 | Valid |
| PX3.2 | 0,692 | 0,388 | Valid |
| PX3.3 | 0,750 | 0,388 | Valid |

| | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| PX3.4 | 0,720 | 0,388 | Valid |
| PX3.5 | 0,755 | 0,388 | Valid |
| PX3.6 | 0,692 | 0,388 | Valid |
| PX3.7 | 0,565 | 0,388 | Valid |
| PX3.8 | 0,652 | 0,388 | Valid |
| PX3.9 | 0,672 | 0,388 | Valid |
| PX3.10 | 0,658 | 0,388 | Valid |
| PY1.1 | 0,800 | 0,388 | Valid |
| PY1.2 | 0,711 | 0,388 | Valid |
| PY1.3 | 0,776 | 0,388 | Valid |
| PY1.4 | 0,729 | 0,388 | Valid |
| PY1.5 | 0,820 | 0,388 | Valid |
| PY1.6 | 0,843 | 0,388 | Valid |
| PY1.7 | 0,775 | 0,388 | Valid |
| PY1.8 | 0,872 | 0,388 | Valid |
| PY1.9 | 0,806 | 0,388 | Valid |
| PY1.10 | 0,806 | 0,388 | Valid |

Sumber : 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 |
|-------------------------|---------|----------|
| Lingkungan kerja | 0,938 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,947 | Reliabel |
| Budaya organisasi | 0,940 | Reliabel |
| Kinerja Dosen Akuntansi | 0,953 | Reliabel |

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan nilai cronbach alpha untuk variabel lingkungan kerja(0,938> 0,60), Motivasi Kerja (0,947> 0,60), budaya organisasi (0,940> 0,60), dan Kinerja Dosen Akuntansi (0,853> 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, dan X₃ terhadap Y.

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | -,358 | -,347 | |
| Lingkungan kerja | ,398 | ,133 | ,411 |
| Motivasi | ,368 | ,164 | ,366 |
| Budaya Organisasi | ,288 | ,109 | ,267 |

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 :

$$Y = -0,358 + 0,398X_1 + 0,368X_2 + 0,288X_3$$

Analisis atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -0,358, menunjukkan besarnya kinerja dosen pada saat lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi sama dengan nol.
- $b_1 = 0,398$, artinya apabila variabel motivasi kerja dan budaya organisasi sama dengan nol, maka meningkatnya variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 39,8%
- $b_2 = 0,368$, artinya apabila variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sama dengan nol, maka meningkatnya variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 36,8%
- $b_3 = 0,288$, artinya apabila variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sama dengan nol, maka meningkatnya variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 28,8%

Uji Hipotesis

1) Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

Dalam pengujian hipotesis uji F dengan Anova, $df_1 = k - 1$, $k =$ banyaknya variabel (bebas dan terikat), sehingga $df_1 = 4 - 1 = 3$, dan $df_2 = n - k$, dimana $n =$ banyak observasi sehingga dapat diketahui bahwa $df_2 = 26 - 4 = 22$, dengan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05) dan $df_2 = 22$, dapat kita lihat nilai $F_{tabel} = 3,05$

Tabel 4 Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 8,913 | 3 | 2,971 | 60,125 | ,000 ^a |
| | Residual | 1,087 | 22 | ,049 | | |
| | Total | 10,000 | 25 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Melalui uji F ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang meliputi variabel jenis lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu sebesar $60,125 > 3,05$. Karena $F_{hitung} 60,125 > F_{tabel} 3,05$ sehingga variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

2) Uji Singnifikan Parameter Individual (Uji t)

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 18 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji t

| Model | | t | Sig. |
|-------|------------------|--------|------|
| 1 | (Constant) | -1,032 | ,313 |
| | Lingkungan kerja | 2,988 | ,007 |
| | Motivasi | 2,248 | ,035 |

| | | |
|-------------------|-------|------|
| Budaya Organisasi | 2,645 | ,015 |
|-------------------|-------|------|

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus $n - k$. Dimana n = banyak observasi sedangkan k = banyaknya variabel (bebas dan terikat), sehingga dapat diketahui bahwa $df=26-4$, maka $df = 22$, dengan nilai $\alpha=5\%$ (0,05). Jika $df=22$ maka nilai t tabel = 2,073

- Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja dosen (Y), t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,988 > 2,073$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,007 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, berarti variable Lingkungan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y).
- Pengaruh variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja dosen (Y) t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,248 > 2,073$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,035 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, berarti variable motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y).
- Pengaruh variabel budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja dosen (Y) t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,645 > 2,073$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,015 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, berarti variable budaya organisasi (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

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*. Berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 6 Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,944 ^a | ,891 | ,876 | ,222 |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Motivasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Dosen | | | | |

Berdasarkan tampilan output pada tabel 12 tersebut di atas menunjukkan bahwa besarnya prosentase variabel kinerja dosen mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,891 Dipilihnya *Adjusted R Square* agar data tidak bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (widyaningtyas 2010).

Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja dosen mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja dosen dengan nilai sebesar 89,1%, sedangkan sisanya sebesar 10,9% (100% - 89,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

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

$$Y = -0,358 + 0,398X_1 + 0,368X_2 + 0,288X_3$$

Analisis atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -0,358, menunjukkan besarnya kinerja dosen pada saat lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi sama dengan nol.
- b. $b_1 = 0,398$, artinya apabila variabel motivasi kerja dan budaya organisasi sama dengan nol, maka meningkatnya variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 39,8%
- c. $b_2 = 0,368$, artinya apabila variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sama dengan nol, maka meningkatnya variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 36,8%
- d. $b_3 = 0,288$, artinya apabila variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sama dengan nol, maka meningkatnya variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja dosen sebesar 28,8%

Melalui uji F ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari semua variabel independen yang meliputi variabel jenis lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) dan F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu sebesar $60,125 > 3,05$. Karena F hitung $60,125 > F_{tabel} 3,05$ sehingga variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini disebabkan karena ketiga variabel dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dosen, sedangkan variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan karena dosen membutuhkan suasana lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja dosen (Y), thitung untuk variabel lingkungan kerja lebih besar dari ttabel yaitu sebesar $2,988 > 2,073$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,007 < 0,05$. Karena thitung lebih besar dari ttabel dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, berarti variabel Lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y)

Pengaruh variabel Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja dosen (Y) thitung untuk variabel motivasi kerja lebih besar dari ttabel yaitu sebesar $2,248 > 2,073$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,035 < 0,05$. Karena thitung lebih besar dari ttabel dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, berarti variabel motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y)

Pengaruh variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja dosen (Y) thitung untuk variabel budaya organisasi lebih besar dari ttabel yaitu sebesar $2,645 > 2,073$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,015 < 0,05$. Karena thitung lebih besar dari ttabel dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, berarti variabel budaya organisasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y)

Besarnya prosentase variabel kinerja dosen mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen yang ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square (R²) yaitu sebesar 0,891 Dipilihnya Adjusted R Square agar data tidak bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model

Lorem Ipsum is simply dummy text of the printing and typesetting industry. Lorem Ipsum has been the industry's standard dummy text ever since the 1500s, when an unknown printer took a galley of type and scrambled it to make a type specimen book. It has survived not only five

centuries, but also the leap into electronic typesetting, remaining essentially unchanged. It was popularised in the 1960s with the release of Letraset sheets containing Lorem Ipsum passages, and more recently with desktop publishing software like Aldus PageMaker including versions of Lorem Ipsum.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja dosen (Y), thitung untuk variabel lingkungan kerja lebih besar dari ttabel yaitu sebesar $2,988 > 2,073$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,007 < 0,05$. Karena thitung lebih besar dari ttabel dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, berarti variable Lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y)
2. Pengaruh variabel Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja dosen (Y) thitung untuk variabel motivasi kerja lebih besar dari ttabel yaitu sebesar $2,248 > 2,073$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,035 < 0,05$. Karena thitung lebih besar dari ttabel dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, berarti variable motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y).
3. Pengaruh variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja dosen (Y) thitung untuk variabel budaya organisasi lebih besar dari ttabel yaitu sebesar $2,645 > 2,073$ dan probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,015 < 0,05$. Karena thitung lebih besar dari ttabel dan probabilitasnya lebih kecil dari 5%, berarti variable budaya organisasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y)
4. Dari persamaan regresi $Y = -0,358 + 0,398X1 + 0,368X2 + 0,288X3$, Variabel lingkungan kerja lebih dominan terhadap kinerja dosen dengan nilai koefisien beta 0,398.
5. Dari hasil uji F didapatkan Fhitung 60,125 > F tabel 3,05 sehingga variable variable lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

Referensi

- Ernawati, Ita 2011. pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Graha Indah Furniture Jepara. Jurnal, 2011.
- Ferdinand, Augusty 2006. Metode Penelitian Manajemen. EdisikeDua, penerbit: Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Firnidia, Linda. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- 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, Veithzaldan Sagala, Ella J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. 2, -2, - Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Robbins, Stephen, P. 2003. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Rosnani, Titik. 2012. Pengaruh modal intelektual kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja dosen universitasanjungpura Pontianak. Disertasi, Universitas Airlangga Surabaya.
- 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.
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah, 2008. Perilaku Organisasional, Andi, Yogyakarta.

- Sunatra, Eka. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akuntansi. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Darul ‘Ulum Lamongan.
- Sukmawati, Ferina. 2008. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di. PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2. No. 2. November. Hal. 175 – 191. Indramayu.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- Sylvia, Saraswati. 2009. Cara Mudah Menyusun Proposal Skripsi Tesis Disertasi, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Wulansari, Amalia S. 2008. “Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesionalisme Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.