

Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen PTS di Bogor

Anton Widio Pratomo, Idah Fitriyah, Gen Gen Gendalasari

Institut Bisnis dan Informatika Kesatuan, Bogor, Indonesia

Email : awpbogor2013@yahoo.co.id, idahfitriya@ibik.ac.id, gen2_sari@ibik.ac.id

Working Satisfaction
and Academician
Performance

51

Submitted
JANUARY 2024

Accepted
APRIL 2024

ABSTRACT

The purpose of this study was to test and analyze the effect of job satisfaction factors consisting of the work itself (X1), salary (X2), promotion opportunities (X3), supervision (X4) and co-workers (X5) on lecturer performance and the influence of variables X1, X2, X3, X4 & X5 simultaneously on lecturer performance. This study uses primary data through a survey of as many private university permanent lecturers (PTS) in Bogor. The collected data was processed and analyzed using SPSS software. From the results of this study indicate that; (1) work has a positive and significant effect on the performance of permanent lecturers at PTS in Bogor; (2) salary has no effect on the performance of permanent lecturers at PTS in Bogor; ; (3) promotion opportunities have no effect on the performance of permanent lecturers at PTS in Bogor; (4) supervisors have a positive and significant effect on the performance of permanent lecturers at PTS in Bogor; (5) colleagues have a positive and significant effect on the performance of permanent lecturers at PTS in Bogor; (6) variable X (factors of job satisfaction) as a whole is positive and significant to the performance of PTS lecturers in Bogor by 50.1%

Keywords: work, supervision, colleagues, performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh fakto-faktor kepuasan kerja yang terdiri pekerjaan itu sendiri (X1), gaji (X2), peluang promosi (X3), pengawasan (X4) dan rekan kerja (X5) terhadap kinerja dosen serta pengaruh variable X1, X2, X3, X4 & X5 secara simultan terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survey sebanyak dosen tetap perguruan tinggi swasta (PTS) di Bogor. Data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan software SPSS. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap PTS di Bogor; (2) gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap PTS di Bogor; ; (3) kesempatan promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap PTS di Bogor; (4) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap PTS di Bogor; (5) rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap PTS di Bogor; (6) variable X (faktor-faktor kepuasan kerja) secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Bogor sebesar 50.1 %

Kata Kunci : pekerjaan, pengawasan, rekan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Mengukur keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepercayaan organisasi internal dan eksternal. Henle, Reeves, dan Pitts (2010) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban bagi karyawan tetapi juga sebagai aset bagi organisasi dapat mencapai tujuannya. Hal ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang terjadi pada tingkat kinerja individu yang memiliki implikasi besar bagi tingkat organisasi (Nurse, 2005).

JABKES

Jurnal Aplikasi Bisnis
Kesatuan
Vol. 4 No. 1, 2024
page. 51-60
IBI Kesatuan
ISSN 2807 – 6036
DOI: 10.37641/jabkes.v4i1.2198

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Tugas pokok dosen adalah melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen yang berkualitas dengan kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi perguruan tinggi. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja dosen diantaranya ialah kepuasan kerja dosen.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000).

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan terhadap kinerja dosen PTS di Bogor.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja dosen PTS di Bogor.
- c. Untuk mengetahui pengaruh peluang promosi terhadap kinerja dosen PTS di Bogor.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja dosen PTS di Bogor.
- e. Untuk mengetahui pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja dosen tetap PTS di Bogor.
- f. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan, gaji, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja kinerja dosen PTS di Bogor.

TINJAUAN PUSTAKA

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja berkenaan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan /tugasnya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (*an individual general attitude toward his or her job*) (Robbins, 2006). Ramaseshan (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya (*people's attachment to their work*), dan ketidakpuasan kerja sebagai keterasingan seseorang dari pekerjaannya (*people's alienation from their job*). Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya". Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

5 dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) :

1. **Pekerjaan itu sendiri** adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
2. **Pendapatan/gaji** adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
3. **Kesempatan promosi** adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang

dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.

4. **Pengawasan** adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
5. **Rekan kerja** adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

KINERJA

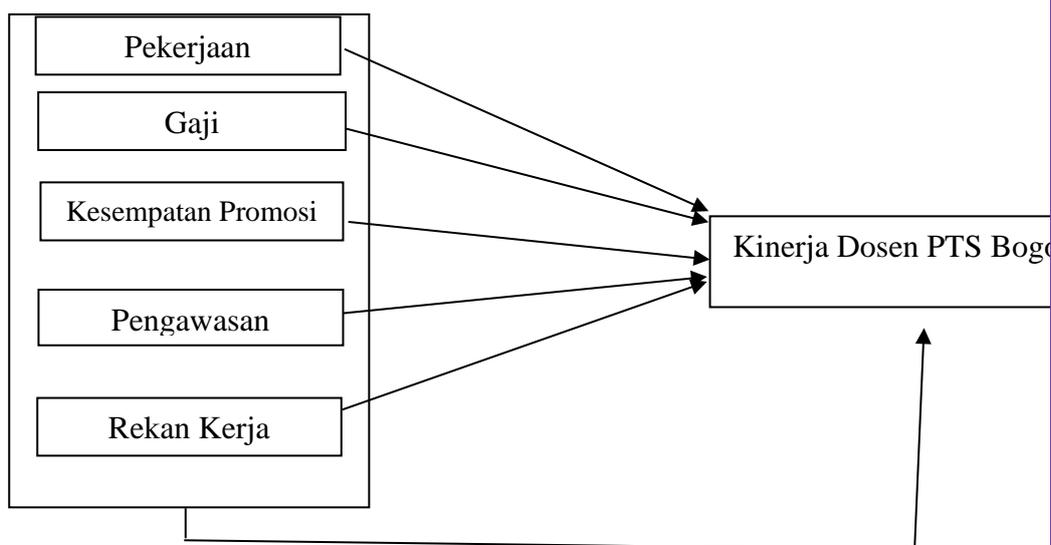
Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Robbins (2009:231) menyatakan pengertian kinerja mengarah pada suatu upaya pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Keberhasilan dalam melakukan sesuatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Menurut Mangkunegara (2002:22) pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Paradigma Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paradigma pemikiran di atas penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS di Bogor
2. H2 : Gaji berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS di Bogor
3. H3 : Kesempatan promosi berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS di Bogor
4. H4 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS di Bogor
5. H5 : Rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS di Bogor
6. H6 : Pekerjaan, gaji, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS di Bogor

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan penulis adalah Deskriptif Analisis dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008), "Metode deskriptif analisis adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Menurut Sekaran (2006: 158) "Studi deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi".

Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Dependen atau variabel tidak bebas, yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen sering pula disebut variabel respon yang dilambangkan huruf Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.
2. Variabel Independen atau variabel bebas, yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen (variabel tidak bebas). Variabel independen sering disebut prediktor yang dilambangkan dengan huruf X. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pekerjaan (X1), gaji (X2), Kesempatan promosi (X3), pengawasan (X4), rekan kerja (X5).

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Bogor, yang berjumlah 1881 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan rumus slovin tersebut maka jumlah sample yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah 94,95 dan dibulatkan menjadi 95 orang. Olah data pada penelitian ini menggunakan software SPSS.

PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Bogor dengan jumlah 95 orang dengan profil sebagai berikut :

- Berdasarkan masa kerja ; dosen yang masa kerjanya sampai dengan 5 tahun sebanyak 18 orang, masa kerjanya lebih dari 5 tahun sampai 10 tahun sebanyak 28 orang, masa kerjanya lebih dari 10 tahun sampai 15 tahun sebanyak 17 orang, masa kerjanya lebih dari 15 tahun sampai 20 tahun sebanyak 5 orang dan masa kerjanya lebih dari 20 tahun sebanyak 27 orang.
- Berdasarkan pendidikan ; dosen yang berpendidikan S2 sebanyak 79 orang dan yang berpendidikan S3 sebanyak 16 orang.
- Berdasarkan yang mendapatkan sertifikasi dosen ; dosen yang mendapatkan sertifikasi sebanyak 63 orang dan yang tidak mendapatkan sertifikasi dosen sebanyak 32 orang.
- Dosen yang bekerja ditempat lain selain mengajar sebanyak 28 orang dan dosen yang tidak bekerja ditempat lain sebanyak 67 orang.

Untuk dapat mengetahui pengaruh *variable X terhadap Y*, maka dilakukan analisis menggunakan analisis mean terhadap hasil tanggapan responden pada masing-masing variable dengan mengacu pada Skala Likert yang berbentuk ordinal : 5 ; 4; 3; 2 dan 1 diperoleh Range = (Xmaksimum – Xminimum = 5 – 1 = 4, dan dibuat menjadi 3 kelas : Tinggi ; Sedang dan Rendah. Maka interval dapat dibuat : $4/3 = 1,33$) dengan demikian kelasnya sebagai berikut :

Tabel 1
Kelas dan Kategori Indeks Jawaban Responden

No	Interval Kelas	Keterangan
1	1,00 – 2,33	Rendah
2	2,34 – 3,67	Sedang
3	3,68 – 5,00	Tinggi

Indeks tanggapan responden akan indikator dari variabel X1 (Pekerjaan), X2 (Gaji), X3 (Peluang Promosi), X4 (Pengawasan), X5 (Rekan Kerja), variable Y (kinerja), tertuang dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2. Indeks tanggapan responden akan indikator variabel pekerjaan

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata - rata	Keterangan
1	Dosen adalah pekerjaan yang sesuai dengan cita-cita / passion saya	0	2	10	39	44	4.32	Tinggi
2	Dosen adalah pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi saya	0	1	7	41	46	4.39	Tinggi
3	Saya sangat senang bekerja sebagai Dosen	0	1	5	36	53	4.48	Tinggi

Sumber : olah data SPSS

Tabel 3. Indeks tanggapan responden akan indikator variabel gaji

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata - rata	Keterangan
1	Gaji / kompensasi yang saya terima sebagai Dosen sesuai dengan kompetensi saya	8	15	34	28	10	3.18	Sedang
2	Gaji / kompensasi yang saya terima sesuai dengan tugas dan tanggung-jawab saya sebagai Dosen	6	14	35	31	9	3.24	Sedang
3	Gaji / Kompensasi yang saya terima sebagai Dosen mencukupi kebutuhan hidup saya dan keluarga (bila sudah terkeluarga)	13	15	35	26	6	2.97	Sedang

Sumber : olah data SPSS

Tabel 4. Indeks tanggapan responden akan indikator variabel Kesempatan promosi

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata - rata	Keterangan
1	Peluang promosi jabatan di Perguruan Tinggi tempat saya mengajar selalu terbuka bagi setiap Dosen	2	6	23	46	18	3.76	Tinggi
2	Promosi jabatan di Perguruan Tinggi tempat saya mengajar didasari kinerja Dosen yang tinggi	1	10	25	45	14	3.64	Sedang
3	Promosi jabatan di Perguruan Tinggi tempat saya mengajar didasari	1	9	26	45	14	3.65	Sedang

kompetensi Dosen yang tinggi							
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : olah data SPSS

Tabel 5. Indeks tanggapan responden akan indikator variable pengawasan

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata - rata	Keterangan
1	Atasan saya di kampus selalu memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya dalam melakukan pekerjaan	1	5	28	36	25	3.83	Tinggi
2	Atasan saya dikampus adalah orang yang selalu konsisten dalam menerapkan kebijakan / ketentuan / disiplin kerja	0	7	26	43	19	3.78	Tinggi
3	Atasan saya di kampus selalu membantu dan atau memberikan solusi bila saya mengalami masalah / kendala dalam melakukan pekerjaan	0	7	23	47	18	3.80	Tinggi
4	Atasan saya dikampus selalu terbuka menerima saran atau masukan dari bawahannya	0	7	23	45	20	3.82	Tinggi

Sumber : olah data SPSS

Tabel 6. Indeks tanggapan responden akan indikator variabel rekan kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata - rata	Keterangan
1	Komunikasi saya dan rekan kerja saya di kampus terjalin dengan baik	0	1	7	38	49	4.42	Tinggi
2	Hubungan saya dan rekan kerja saya terjalin secara harmonis dan kompak	0	1	10	42	42	4.32	Tinggi
3	Rekan kerja saya di kampus selalu memberikan pertolongan bagi rekan kerja lainnya yang membutuhkan	0	1	16	47	31	4.14	Tinggi

Sumber : olah data SPSS

Tabel 7 Indeks tanggapan responden akan indikator variabel kinerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Rata - rata	Keterangan
1	Saya selalu menyelesaikan target kuantitas pekerjaan yang menjadi tugas dan kewajiban saya selaku Dosen	0	0	6	55	34	4.29	Tinggi
2	Kualitas hasil kerja saya selaku Dosen selalu baik	0	0	7	65	23	4.17	Tinggi
3	Saya selalu menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sesuai dengan tugas dan kewajiban saya selaku Dosen	0	0	5	61	29	4.25	Tinggi

4	Saya selalu hadir diawal waktu ketika mengajar dikampus	0	1	12	47	35	4.22	Tinggi
5	Kerjasama saya dengan Dosen lainnya terjalin dengan baik	0	0	6	46	43	4.39	Tinggi

Sumber : olah data SPSS

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.307	1.641		4.453	.000
X1 (Pekerjaan)	.441	.104	.341	4.262	.000
X2 (Gaji)	.016	.066	.021	.242	.809
X3 (Peluang Promosi)	-.169	.094	-.186	-1.799	.075
X4 (Pengawasan)	.193	.072	.264	2.665	.009
X5 (Rekan Kerja)	.542	.104	.451	5.197	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disajikan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,307 + 0,441X1 + 0,016X2 + 0,169X3 + 0,193X4 + 0,542X5 + \varepsilon$$

Persamaan tersebut berarti :

1. Konstanta sebesar 7,307 artinya jika Pekerjaan (X1), Gaji (X2), Peluang Promisi (X3), Pengawasan (X4), Rekan Kerja (X5), nilainya adalah 0, maka Kinerja Dosen Kampus (Y) nilainya adalah 7,307.
2. Koefisien regresi variabel Pekerjaan (X1) sebesar 0,441 artinya, jika variabel independent lain nilainya tetap dan Pekerjaan mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Dosen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,441, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pekerjaan (X1) dengan Kinerja Dosen (Y), semakin meningkat pekerjaan maka semakin meningkat kinerja dosen, demikian juga dalam keadaan sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel Gaji (X2) sebesar 0,016 artinya, jika variabel independent lain nilainya tetap dan gaji mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja dosen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,016, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaji dengan kinerja dosen semakin meningkat gaji maka semakin meningkat kinerja dosen, demikian juga dalam keadaan sebaliknya.
4. Koefisien regresi variabel Peluang Promosi (X3) sebesar -0,169 artinya, jika variabel independent lain nilainya tetap dan Peluang promosi mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Dosen (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,169, koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan positif antara Peluang Promosi (X3) dengan Kinerja Dosen (Y), semakin meningkat peluang promosi maka semakin menurun kinerja dosen, demikian juga dalam keadaan sebaliknya.
5. Koefisien regresi variabel Pengawasan (X4) sebesar 0,193 artinya, jika variabel independent lain nilainya tetap dan pengawasan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja dosen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,193, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengawasan (X4) dengan kinerja dosen (Y), semakin meningkat pengawasan maka semakin meningkat kinerja, demikian juga dalam keadaan sebaliknya.
6. Koefisien regresi variabel Rekan Kerja (X5) sebesar 0,542 artinya, jika variabel independent lain nilainya tetap dan Rekan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja dosen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,542, koefisien bernilai positif

artinya terjadi hubungan positif antara rekan kerja (X5) dengan kinerja dosen (Y), semakin meningkat rekan kerja maka semakin meningkat kinerja dosen, demikian juga dalam keadaan sebaliknya.

**Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.307	1.641		4.453	.000
1 X1 (Pekerjan)	.441	.104	.341	4.262	.000
X2 (Gaji)	.016	.066	.021	.242	.809
X3 (Kesempatan Promosi)	-.169	.094	-.186	-1.799	.075
X4 (Pengawasan)	.193	.072	.264	2.665	.009
X5 (Rekan Kerja)	.542	.104	.451	5.197	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diketahui :

1. Nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 dan ini berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung (4,262) > t tabel (1,987), sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti X1 (Pekerjaan) dapat mempengaruhi Y (Kinerja Dosen)
2. Nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,809 dan ini berarti lebih besar dari 0,05 ($0,809 > 0,05$) dan nilai t hitung (0,242) < t tabel (1,987), sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, yang berarti X2 (Gaji) tidak dapat mempengaruhi Y (Kinerja Dosen)
3. Nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,075 dan ini berarti lebih besar dari 0,05 ($0,075 > 0,05$) dan nilai t hitung (-1,799) < t tabel (1,987), sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang berarti X3 (Peluang Promosi) tidak dapat mempengaruhi Y (Kinerja Dosen)
4. Nilai Sig. untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar 0,009 dan ini berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) dan nilai t hitung (2,665) > t tabel (1,987), sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti X4 (Pengawasan) dapat mempengaruhi Y (Kinerja Dosen)
5. Nilai Sig. untuk pengaruh X5 terhadap Y adalah sebesar 0,000 dan ini berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung (5,197) > t tabel (1,987), sehingga dapat mempengaruhi Y (Kinerja Dosen)

**Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.982	5	49.396	17.878	.000 ^b
	Residual	245.902	89	2.763		
	Total	492.884	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X4, X3

Berdasarkan tabel di atas diketahui signifikan untuk pengaruh X₁, X₂, X₃, X₄, dan X₅ secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} (17.878) > F_{tabel} (2,318), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X₁, X₂, X₃, X₄, dan X₅ secara simultan terhadap Y.

Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 ^a	.501	.473		1.66221	1.649

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X4, X3

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,501, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1, X2, X3, X4, & X5 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 50,1 %

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan di Bab IV maka dapat disimpulkan bahwa variable X yang mempengaruhi variable Y adalah :

1. Nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 dan ini berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung (4,262) > t tabel (1,987), sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti X1 (Pekerjaan) dapat mempengaruhi Y (Kinerja Dosen)
2. Nilai Sig. untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar 0,009 dan ini berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) dan nilai t hitung (2,665) > t tabel (1,987), sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti X4 (Pengawasan) dapat mempengaruhi Y (Kinerja Dosen)
3. Nilai Sig. untuk pengaruh X5 terhadap Y adalah sebesar 0,000 dan ini berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung (5,197) > t tabel (1,987), sehingga dapat mempengaruhi Y (Kinerja Dosen)
4. Variabel X1, X2, X3, X4, & X5 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y sebesar 50,1 %, sisanya (49,9 %) dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [2] Davis, Keith & John W. Newstorm. (2008). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta : PT. Erlangga.
- [3] Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedelapan. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Handako, T. Hani. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Lumantow, R.Y., Tewal, B., & Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt . Deho Canning Company Bitung, 3(1), 717–726. Jurnal EMBA, Volume 03, Nomor 1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- [6] Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi
- [7] Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [8] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- [9] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafind

- [10] Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). Human Resource Management alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- [11] Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2009). Perilaku Organisasi (Edisi 12). Diterjemahkan oleh Angelica, Diana, Cahyani, Ria, Rosyid dan Abdul. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [13] Sekaran.2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Jakarta. Salemba Empat.