

RINGKASAN

Dalam lingkungan lembaga perguruan tinggi secara fungsional terdapat dua kelompok karyawan yaitu karyawan yang fungsinya di bidang administrasi dan karyawan yang fungsi pokoknya pada tri dharma perguruan tinggi (dosen), yang satu sama lainnya saling membantu, saling menunjang juga saling memerlukan untuk tercapainya tujuan lembaga. Salah satunya adalah penelitian yang menyangkut peningkatan kinerja dosen. Maka dari itu, peningkatan prestasi kerja (kinerja) seseorang membutuhkan semangat kerja, kedisiplinan diri, dan kepuasan kerja di dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan STIE di Surabaya amat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dosen. Bertitik tolak dari tinjauan tersebut maka penelitian ini mengambil judul : Analisis Pengaruh Faktor Semangat Kerja, Kedisiplinan Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen-dosen STIE di Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor semangat kerja, kedisiplinan diri, dan kepuasan kerja yang terdiri dari motivasi, partisipasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, sikap, dan pekerjaan itu sendiri secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja dosen, di samping untuk mengetahui pengaruh dominan terhadap kinerja dosen. Hal ini juga diungkapkan untuk mengetahui perbedaan yang bermakna terhadap kinerja dosen pria dengan kinerja dosen wanita.

Teknik pengambilan sampel digunakan metode stratified proporsional random sampling dari 379 orang yang besarnya dapat ditentukan dengan prosentase dari masing-masing strata 26 %, sehingga jumlah sampel yang diambil 100 responden yang terdiri dari 52 responden pria dan 48 responden wanita.

Model analisis dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dan uji beda dua sampel bebas. Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya keterkaitan variabel bebas pengaruhnya terhadap variabel kinerja dosen-dosen STIE di Surabaya.

Hipotesis penelitian ini digunakan untuk mengungkapkan yaitu (1) Faktor motivasi, partisipasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, sikap, dan pekerjaan itu sendiri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja dosen-dosen STIE di Surabaya, (2) Faktor motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja dosen-dosen STIE di Surabaya, dan (3) Terdapat perbedaan yang bermakna terhadap kinerja dosen pria dengan kinerja dosen wanita di lembaga STIE di Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu motivasi (x1), partisipasi (x2), kepemimpinan (x3), lingkungan kerja (x4), komunikasi interpersonal (x5), sikap (x6), dan pekerjaan itu sendiri (x7) mempunyai pengaruh yang bermakna (signifikan) terhadap kinerja dosen-dosen STIE di Surabaya sebagaimana ditunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut dengan melihat koefisien korelasi (multiple R) sebesar 70,3 %. Derajat hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi keseluruhan (R^2 atau R^2) sebesar 0,494 atau 49,4 %. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, partisipasi, kepemimpinan, lingkungan

kerja, komunikasi interpersonal, sikap, dan pekerjaan itu sendiri secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja dosen. Hal ini didukung oleh F-hitung $12,841 > F\text{-tabel } 2,09$ (pada taraf signifikan 5 %) dengan probabilitas kesalahan $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Jadi hipotesis pertama ini terbukti berarti diterima. Kemudian kontribusi terbesar dari masing-masing variabel bebas terhadap kinerja dosen adalah variabel pekerjaan itu sendiri yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi parsial sebesar $0,322$ atau $32,2\%$ dengan probabilitas kesalahan $0,002$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini juga didukung oleh t-hitung $3,265 > t\text{-tabel } 1,658$ artinya variabel pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja dosen. Jadi hipotesis kedua ini tidak terbukti berarti tidak diterima.

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji beda dua rata-rata sampel bebas adalah untuk mengetahui perbedaan antara kinerja dosen pria dengan kinerja dosen wanita menunjukkan bahwa nilai t-hitung $0,343 < t\text{-tabel } 1,658$ tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja dosen pria dengan kinerja dosen wanita. Jadi hipotesis ketiga ini tidak terbukti berarti tidak diterima.

