



**DETERMINAN TINGKAT KINERJA DOSEN
DENGAN MINAT TERHADAP PEKERJAAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN SEMANGAT
KERJA SEBAGAI PREDIKTOR DI
UNIVERSITAS SIMALUNGUN
PEMATANG SIANTAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

SITI SAROH
NPM 1415310432

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : SITI SAROH
NPM : 1415310432
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : DETERMINAN TINGKAT KINERJA DOSEN
DENGAN MINAT TERHADAP PEKERJAAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN SEMANGAT
KERJA SEBAGAI PREDIKTOR DI
UNIVERSITAS SIMALUNGUN PEMATANG
SIANTAR

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

MEDAN, AGUSTUS 2019



(DR. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : SITI SAROH
NPM : 1415310432
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : DETERMINAN TINGKAT KINERJA DOSEN
DENGAN MINAT TERHADAP PEKERJAAN,
LINGKUNGAN KERJA, DAN SEMANGAT
KERJA SEBAGAI PREDIKTOR DI
UNIVERSITAS SIMALUNGUN PEMATANG
SIANTAR



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA II


(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA IV



(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

MEDAN, AGUSTUS 2018

ANGGOTA I


(M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA III


(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Saroh
NPM : 1415310432
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Determinan Tingkat Kinerja Dosen dengan Minat Terhadap Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan semangat Kerja sebagai Prediktor di Universitas Simalungun Pematang Siantar

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2018

NETERAI
TEMPEL

7E499AFF387541084

6000
RUPIAH



Siti Saroh

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Saroh
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 16 Juni 1996
NPM : 1415310432
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat :

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Schubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2018

Mengesahkan pernyataan
METERAI
TEMPEL
7965DAFF387931143
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Siti Saroh



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 P.O.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SITI SAROH
Tgl. Lahir : PARAPAT / 28 Juli 1996
No. Pokok Mahasiswa : 1415310432
Program Studi : Manajemen
Kategori : Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai : 137 SKS, IPK 3,31
Judul yang mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul Skripsi	Persetujuan
Determinan tingkat semangat kerja dosen dengan minat terhadap pekerja, dan lingkungan kerja sebagai prediktor di kampus LP3I MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>
Analisis komunikasi dan sikap terhadap kerja dosen di kampus LP3I MEDAN	<input type="checkbox"/>
Analisis semangat kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dosen di kampus LP3I MEDAN	<input type="checkbox"/>

yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

Medan, 26 April 2018

Pemohon,

(Siti Sarah)
(SITI SAROH)


(Dr. Dhakti Alamayah, M.T., Ph.D.)

Nomor :
Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Surya Nitaji, S.P., M.Hum.)
(Dr. Surya Nitaji, S.P., M.Hum.)

Tanggal : 26/04/18
Disetujui oleh
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)
(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.SI.)

Tanggal : 26 - 04 - 2018

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(M. Habib Phelalay SE, M.M)
(M. Habib Phelalay SE, M.M)

Tanggal : 30 - 05 - 2018

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

(Sri Rahayu SE, M.M)
(Sri Rahayu SE, M.M)

No. Dokumen: FM-LPPA-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

No. 1201/122/H/2018
Dinyatakan tidak ada sangkut
paut dengan UPT. Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 25 Oktober 2018
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SITI SAROH
Tempat/Tgl. Lahir : PARAPAT / 28 Juli 1996
Nama Orang Tua : SYAMSIR PILIANG
N. P. M : 1415310432
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081264822949
Alamat : Jln. sisingamangaraja



Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Diterminan tingkat kinerja dosen dengan minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja dan semangat kerja sebagai prediktor di Universitas Simalungun Pematang Siantar, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah di jilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,000,000
5. Biaya lainnya berdasarkan 1,2,3	Rp	3.400.000
	Rp	5.500.000

07/10-18
Dita Amelia.



Hormat saya
SITI SAROH
1415310432

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (2/3) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 19-09-18 6:01:42 PM

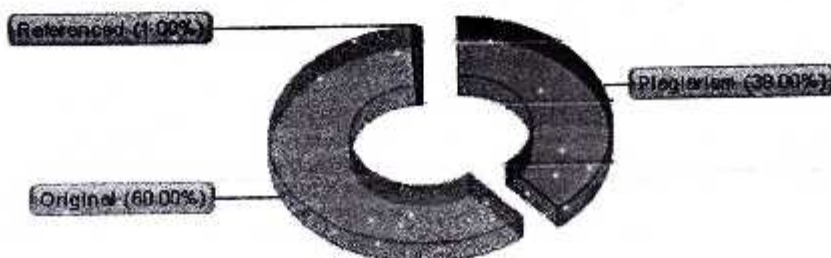
"SITI

SAROH_1415310432_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 14	wrds: 4323	https://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerj...
% 12	wrds: 7185	http://repository.unika.ac.id/13123/9/11.40.0055%20Carollna%20Maria%20Arinta%20Ratri%20Sum...
% 12	wrds: 3803	https://id.123dok.com/document/4zp9pr0q-pengaruh-stress-kerja-dan-semangat-kerja-terhadap-...

Show other Sources:]

Processed resources details:

181 - Ok / 34 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 50200511 Medan
 fasos@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Pada hari ini, KAMIS, Tanggal, 01 Bulan, MARET Tahun, 2018, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi 16 MEI Semester II Akademik 2019 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : SITI SAROH
 Npm : 1415310932
 Program Studi : MANAJEMEN
 Tanggal Ujian : 16 MEI 2019
 Judul Skripsi Lama : DETERMINAN TINGKAT SEMANGAT KERJA DOSEN DENGAN MINAT TERHADAP PEKERJAAN, DAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR DI UNIVERSITAS SIMALUNGUN SIANTAR
 Judul Skripsi Baru : DETERMINAN TINGKAT KINERJA DOSEN DENGAN MINAT TERHADAP PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI PREDIKTOR DI UNIVERSITAS SIMALUNGUN PEMATANG SIANTAR

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	NURAFRINA SREGAR SE,MSI	
2	Anggota I/ Pembimbing I	M. TOYIB DAULAY SE,MM	
3	Anggota II/ Pembimbing II	SRI RAHAYU, SE, MM	
4	Anggota III/ Penguji I	RIZAL AHMAD SE,MSI	
5	Anggota IV/ Penguji II	NASHRUDIN SETIAWAN SE,MM	



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : M. Tohib Dauly SE. N.M
Dosen Pembimbing II :
Nama Mahasiswa : SITI SAROH
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310432
Bidang Pendidikan :
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Determinan Tingkat Kinerja Dosen Dengan Minat Terhadap Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja sebagai Prediktor di Universitas Simalungun Pematang Siantar

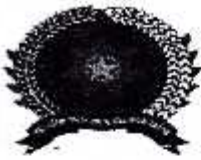
TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
03/08/2018	bab I bab II bab III	[Signature]	tepat apresiasi
10/08/2018	bab IV Simpulan tabel daftar pustaka		tepat apresiasi
14/08/2018	Ace Korkehan Sury. M. Dja		tepat Ace

~~Dr. M. Tohib Dauly SE. N.M~~

Medan, 11 Agustus 2018
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi

Fakultas : SOSIAL SAINS

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II : SRI RASTARU, SE, MM.

Nama Mahasiswa : SITI SAROH

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310432

Jenis Tugas Pendidikan

Tugas Akhir/Skripsi : Ditambahkan Tingkat Kinerja Dosen Dengan Minat Terhadap Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Sebagai Prediktor di Universitas Simalungun Pematang Siantar.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2-09-2018	Acc Meja hijau	<i>[Signature]</i>	

Medan, 11 Agustus 2018

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 63 dosen yang mengajar di Universitas Simalungun. Sampel yang diambil sebanyak 63 orang dosen sebagai sampel. Model regresi yang digunakan adalah regresi linear berganda. Data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data diolah dengan aplikasi SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar. Secara serempak minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar. 92,2% kinerja kerja dosen dapat dijelaskan oleh minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja serta memiliki hubungan keeratan yang sangat erat.

Kata Kunci : Minat terhadap Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Kerja

ABSTRACT

This study aimed to find out the influence of interest in work, work environment, and work spirit towards the work performance of lecturers at the Simalungun University In Pematang Siantar City. This study has a population of 63 lecturers who teach at Simalungun University. Samples taken were 63 lecturers. The regression model used is multiple linear regression. Data obtained from questionnaires distributed to respondents. The data was processed with the SPSS version 24 application. The results showed that interest in work, work environment, and work spirit partially had a positive and significant effect on the work performance of lecturers at the Simalungun University In Pematang Siantar City. Simultaneously the interest in work, work environment, and work spirit has a positive and significant influence on the work performance of lecturers at the Simalungun Pematang Siantar University campus. 92.2% of the work performance of the lecturer can be explained by the interest in the work, the work environment, and the work spirit and have a very close relationship.

Keywords: Interest in Work, Work Environment, Work Enthusiasm, Work Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii

BAB I - PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan dan Perumusan Masalah	9
1. Batasan Masalah	9
2. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian.....	12

BAB II - LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis	14
1. Kinerja Karyawan	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2. Semangat Kerja	21
a. Pengertian Semangat Kerja.....	21
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja	23
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	24
d. Indikator Semangat Kerja	29
3. Minat terhadap Pekerjaan.....	31
a. Pengertian Minat.....	31
b. Jenis Minat	33

c. Indikator Minat terhadap Pekerjaan.....	35
4. Lingkungan Kerja	36
a. Pengertian Lingkungan Kerja	36
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	38
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	39
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	42
B. Penelitian Sebelumnya.....	42
C. Kerangka Konseptual.....	44
D. Hipotesis	45

BAB III - METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
1. Lokasi Penelitian.....	47
2. Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel.....	49
3. Jenis Data	49
4. Sumber Data.....	50
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	50
1. Variabel Penelitian.....	50
a. Variabel Terikat (Y).....	51
b. Variabel Bebas (X).....	51
2. Definisi Operasional	52
E. Skala Pengukuran Variabel.....	54
F. Teknik Pengumpulan Data.....	55
G. Teknik Analisa Data.....	56
1. Uji Kualitas Data.....	56
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	57
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	58
2. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Normalitas.....	60
1) Analisis Grafik	60
2) Analisis Statistik	61
b. Uji Multikolinearitas	62
c. Uji Heteroskedastisitas.....	63
3. Regresi Linear Berganda.....	65
4. Uji Hipotesis	65
a. Uji Simultan (Uji F)	65
b. Uji Parsial (Uji t).....	67

c. Koefisien Determinasi.....	68
-------------------------------	----

BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	70
1. Gambaran Umum Universitas Simalungun	70
a. Sejarah Berdirinya Universitas Simalungun	70
b. Fakultas	71
c. Visi dan Misi.....	72
d. Tujuan Universitas Simalungun.....	72
2. Karakteristik Identitas Responden	74
a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden	74
b. Karakteristik Usia Responden.....	75
c. Karakteristik Masa Mengajar Responden.....	75
d. Karakteristik Pendidikan Responden.....	76
e. Karakteristik Pernikahan Responden.....	77
3. Karakteristik Jawaban Penelitian.....	77
a. Variabel X_1 (Minat Terhadap Pekerjaan).....	78
1) Pertanyaan Pertama (X_{11}).....	78
2) Pertanyaan Kedua (X_{12})	79
3) Pertanyaan Ketiga (X_{13}).....	80
4) Pertanyaan Keempat (X_{14})	80
5) Pertanyaan Kelima (X_{15}).....	81
6) Pertanyaan Keenam (X_{16})	82
7) Pertanyaan Ketujuh (X_{17}).....	83
8) Pertanyaan Kedelapan (X_{18}).....	84
b. Variabel X_2 (Lingkungan Kerja).....	85
1) Pertanyaan Pertama (X_{21}).....	85
2) Pertanyaan Kedua (X_{22})	85
3) Pertanyaan Ketiga (X_{23}).....	86
4) Pertanyaan Keempat (X_{24})	87
5) Pertanyaan Kelima (X_{25}).....	88
6) Pertanyaan Keenam (X_{26})	89
7) Pertanyaan Ketujuh (X_{27}).....	89
8) Pertanyaan Kedelapan (X_{28}).....	90
c. Variabel X_3 (Semangat Kerja)	91
1) Pertanyaan Pertama (X_{31}).....	91
2) Pertanyaan Kedua (X_{32})	92
3) Pertanyaan Ketiga (X_{33}).....	93
4) Pertanyaan Keempat (X_{34})	93
5) Pertanyaan Kelima (X_{35}).....	94
6) Pertanyaan Keenam (X_{36})	95
7) Pertanyaan Ketujuh (X_{37}).....	96

8) Pertanyaan Kedelapan (X_{38}).....	97
d. Variabel Y (Kinerja Kerja)	97
1) Pertanyaan Pertama (Y_1).....	97
2) Pertanyaan Kedua (Y_2).....	98
3) Pertanyaan Ketiga (Y_3)	99
4) Pertanyaan Keempat (Y_4).....	100
5) Pertanyaan Kelima (Y_5)	101
6) Pertanyaan Keenam (Y_6).....	101
7) Pertanyaan Ketujuh (Y_7).....	102
8) Pertanyaan Kedelapan (Y_8).....	103
4. Uji Kualitas Data.....	104
a. Uji Validitas	104
b. Uji Reliabilitas	106
5. Uji Asumsi Klasik.....	107
a. Uji Normalitas Data	107
b. Uji Multikolinearitas	111
c. Uji Heteroskedastisitas.....	113
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	116
7. Uji Hipotesis	118
a. Uji F (Uji Serempak)	118
b. Uji t (Uji Parsial).....	119
8. Uji Determinasi (R^2)	122
B. Pembahasan Hasil Penelitian	123
1. Hipotesis H_1	124
2. Hipotesis H_2	125
3. Hipotesis H_3	126
4. Hipotesis H_4	126

BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	128
B. Saran	128

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penulis yang berjudul "Determinan Tingkat Kinerja Dosen dengan Minat Terhadap Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan semangat Kerja sebagai Prediktor di Universitas Simalungun Pematang Siantar" tepat pada waktunya

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak M. Toyib Daulay, S.E., M.Mselaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh staff dosen dan staff pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi atas segala bantuan dan ilmu yang telah diberikan.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Agustus 2018
Penulis

Siti Saroh
NPM : 1415310432

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi, banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing, mereka membuat sasaran, strategi inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi, bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohani atau perilaku individu tenaga kerja dalam perusahaan dan hal tersebut memiliki dampak terhadap lingkungan kerja baik yang memiliki kecepatan maupun arah reaksi tenaga kerja terhadap segala macam kegiatan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, tentu saja akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya kemajuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajemen perusahaan pada dasarnya berusaha dengan keras guna menumbuhkan sebuah semangat kerja karyawan yang tinggi yang dapat diandalkan dalam menghadapi persaingan usaha yang begitu ketat.

Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski gairah kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan

selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Dari sini kita bisa pahami bahwa semangat kerja yang tinggi sangat berpengaruh pada gairah dan produktivitas kerja.

Minat terhadap pekerjaan menurut Kuder (dalam Telvisia dan Suyasa, 2012:79) dapat digunakan untuk menolong individu dalam menemukan pekerjaan yang dapat memberikan individu kepuasan dalam bekerja. Menurut Holand (dalam Telvisia dan Suyasa, 2012:80) minat terhadap pekerjaan merupakan minat yang akan mengarah kepada kompetensi-kompetensi yang pada akhirnya akan memberi arah dalam pola berpikir, pemahaman, persepsi, dan pola bertindak pada individu sehingga dapat dikatakan individu memiliki kedekatan dengan minat, maka individu akan memiliki kecenderungan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan minatnya. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Rizaldi, dan Djunaidi (2012) menemukan bila terdapat kesesuaian antara minat individu dengan pekerjaan yang digelutinya, maka kemungkinan individu akan menjadi lebih puas dan sukses. Kepuasan yang didapat oleh individu akan membuatnya menjadi lebih efektif dalam bekerja dan pada akhirnya hasil kerja yang dicapai akan dapat lebih maksimal.

Lingkungan kerja bagi dosen adalah lingkungan kampus yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar kampus, dan di antara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi. Dosen akan mewarnai lingkungan kerja kampus dan sebaliknya lingkungan kerja kampus juga akan mempengaruhi dosen-dosen dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kampus dibedakan menjadi dua kelompok yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial.

Lingkungan fisik kampus bisa ditemui di dalam kampus maupun di luar kampus. Lingkungan fisik di dalam kampus adalah semua sarana fisik kampus yang dapat menunjang kepada kelancaran penyelenggaraan pendidikan di kampus, misalnya: gedung, ruang kelas, kamar kecil, halaman, laboratorium, ruang rapat, tempat ibadah, tempat istirahat (bila ada), dan sebagainya. Fasilitas kampus mempengaruhi pembelajaran. Kondisi gedung, kualitas udara, dan penerangan cahaya semuanya berpengaruh terhadap kinerja dosen maupun mahasiswa. Oleh karena itu semua bentuk fasilitas ini harus dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja akademik. Pendapat ini didukung oleh berbagai kajian.

Kondisi saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya pasti terjadi, dikarenakan setiap orang dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial dan psikologis, saling mempengaruhi antara pembawaan (*heredity*) dengan lingkungan (*environment*) adalah suatu hukum umum yang berlaku, bagi seluruh tingkah laku setiap orang. Kampus sebagai lingkungan tempat dosen-dosen bekerja tentu akan mewarnai masing-masing individu, baik antara dosen dengan dosen, dosen dengan mahasiswa dan dosen dengan pimpinan. Hubungan dosen dengan dosen mempunyai karakteristik tersendiri dan akan berbeda bila dibandingkan dengan pergaulan yang lain, karena dosen bersifat profesional. Dosen dan sesama dosen

mudah saling memahami dalam pergaulan antar sesama rekan dapat memelihara kedudukan dan perannya sebagai dosen.

Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang–Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Di era milenial seperti saat ini, tingkat kesadaran yang tinggi akan pendidikan tinggi membuat banyak pihak sadar akan kebutuhannya untuk melanjutkan pendidikannya di jenjang yang lebih tinggi dalam hal ini adalah perguruan tinggi. Maka dari itu selaraslah dengan munculnya banyak lembaga perguruan tinggi saat ini mulai dari negeri hingga swasta maka kebutuhan akan dosen pun meningkat, untuk itu tak heran saat ini profesi dosen banyak diminati dan cukup menjanjikan. Namun ternyata tidak semua dosen memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi. Hal ini tentunya dikarenakan beberapa faktor diantaranya minat terhadap pekerjaannya sebagai dosen yang rendah dan pengaruh lingkungan kampus yang dapat mempengaruhi semangat kerja dosen.

Universitas Simalungun, disingkat USI, adalah perguruan tinggi swasta di Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia, di bawah naungan Yayasan Universitas Simalungun yang berdiri pada tahun 1966. Rektor pada saat ini adalah Prof. Dr. Marihot Manullang. Universitas ini terletak di Jalan Sisingamangaraja Barat, Bah Kapul, Siantar Sitalasari 21142. USI merupakan unit usaha berbadan hukum yakni Yayasan Universitas Simalungun. Badan Hukum ini secara resmi

berdiri pada tanggal 9 April 1966. Pada awal berdirinya USI mengasuh tiga fakultas, yakni Fakultas Kedokteran, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Ekonomi. Kemudian hingga saat ini USI mengasuh 5 fakultas dengan 13 Program Studi S.1 serta 1 Program Pascasarjana dengan Program Studi Ilmu Perencanaan Wilayah dan Kota. USI menyelenggarakan pendidikan berpedoman pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, serta peraturan perundangan lain yang berlaku. Disamping itu, sebagai perguruan tinggi swasta, USI juga mempedomani Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga beserta peraturan yang ditetapkan Yayasan Universitas Simalungun

Dalam upaya merealisasikan visi dan misi USI Pematang Siantar tidak bisa dipungkiri kinerja dosen sebagai pengajar memiliki peran yang vital, selain itu berdasarkan observasi yang dilakukan ditemukannya fakta bahwa cukup banyak dosen yang mengajar sekedarnya dalam artian sekedar dinas saja yang menunjukkan bahwa para dosen di USI Pematang Siantar sebenarnya tidak terlalu berminat pada pekerjaannya. Kekurangan minat pada pekerjaan memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kerja dosen dalam mengajar. Kekurangminatan dosen terhadap pekerjaannya karena masalah gaji yang tidak terlalu besar, dan jarang ada dosen yang benar-benar menjadi dosen karena panggilan hati untuk mengabdikan dan mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memomorduakan masalah gaji.

Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi dosen USI Pematang Siantar mengajar. yaitu karena fasilitas yang kurang lengkap di kampus sehingga membuat dosen

mengalami kesulitan dalam mengajar, karena dalam hal sarana dan prasarana pendukung tidak terlalu lengkap. Selain fasilitas kampus yang kurang memadai, hubungan antar dosen yang kurang erat memiliki peranan penting dalam semangat mengajar para dosen di USI Pematang Siantar, terutama dosen tidak tetap yang jarang berada lama di kampus sehingga interaksi dosen tidak tetap tidak begitu baik dengan dosen lainnya. Selain hubungan dengan antar dosen, hubungan dosen dengan mahasiswa juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja dosen. Mahasiswa yang antusias dan *friendly* membuat dosen menjadi lebih bersemangat dalam mengajar dan menularkan ilmu yang dimilikinya. Pada kenyataannya jarang dosen dan mahasiswa memiliki hubungan yang erat, terutama untuk mahasiswa kelas malam. Hal ini didasarkan karena mahasiswa kelas malam pada dasarnya adalah karyawan yang menyempatkan diri untuk kuliah sepulang bekerja, sehingga energi dan semangat mereka telah banyak berkurang menyebabkan disaat kuliah mahasiswa kurang mampu berinteraksi, dan tidak terlalu peduli dengan aktifitas lainnya, yang dipikirkannya memenuhi kewajiban datang ke kampus, duduk, mendengarkan, dan pulang. Keadaan seperti ini membuat dosen juga tidak terlalu antusias dalam mengajar, dan malah cenderung cukup masuk kelas, sampaikan, dan pulang.

Keadaan diatas juga disebabkan oleh semangat kerja dosen yang rendah, sehingga dosen tidak antusias dalam melakukan proses pengajaran. Tidak jarang dosen masuk ke kelas hanya sebentar, memberikan bahan dan pulang. Sehingga proses belajar mengajar yang terjadi tidak maksimal. Hal ini tentu saja membuat kinerja dosen menjadi rendah, dikarenakan mahasiswa tidak mampu menyerap lebih banyak pengetahuan dari dosen yang mengajar.

Hal tersebut didukung dengan wawancara singkat yang peneliti lakukan terhadap 20 orang mahasiswa yang terdaftar di USI. Hasil wawancara peneliti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Hasil Wawancara yang dilakukan Peneliti

No	Pertanyaan	Jawaban			Total
		Setuju	Netral	Tidak Setuju	
1	Dosen memiliki antusias yang tinggi dalam mengajar	7	4	14	25
2	Dosen sering tidak hadir mengajar	18	3	4	25
3	Dosen sering membubarkan kelas sebelum waktunya	19	2	4	25
4	Dosen sering bercerita tentang sesuatu diluar dari materi kuliah untuk menghabiskan waktu	17	5	3	25
5	Dosen sering hanya meninggalkan bahan kuliah tanpa mengajar	21	1	4	25

Sumber: Data yang diolah (2018)

Terdapat lima pertanyaan dasar yang peneliti ajukan kepada 25 mahasiswa yang dipilih secara acak. Hasil wawancara menunjukkan bahwa 14 mahasiswa berpendapat bahwa dosen yang selama ini mengajar mereka kurang memiliki antusias yang tinggi dalam mengajar. 18 mahasiswa juga menyatakan dosen sering tidak masuk mengajar. 19 mahasiswa menyatakan dosen sering membubarkan kelas sebelum waktunya. 17 mahasiswa menyatakan bahwa dosen sering bercerita-cerita tentang sesuatu diluar dari topik perkuliahan sehingga menghabiskan waktu perkuliahan. 21 mahasiswa menyatakan bahwa dosen sering hanya meninggalkan bahan perkuliahan dan tidak masuk kelas.

Hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa kinerja dosen yang rendah, dimana dosen tidak memanfaatkan waktu mengajar mereka untuk menularkan

pengetahuan mereka kepada mahasiswa. Karena salah satu tolak ukur kinerja dosen mampu menularkan pengetahuan yang dimiliki kepada mahasiswa.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penulis merasa perlu dilakukan sebuah penelitian untuk mengetahui bagaimana sebenarnya minat pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja para dosen di kampus USI Pematang Siantar. Harapannya setelah penelitian ini selesai akan didapat solusi untuk mengatasi permasalahan ini hingga akhirnya para dosen USI Pematang Siantar memiliki kinerja kerja yang tinggi. Adapun penelitian tersebut berjudul: “*Determinan Tingkat Kinerja Kerja Dosen dengan Minat Terhadap Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja sebagai Prediktor di Universitas Simalungun Pematang Siantar*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Adanya tingkat kinerja kerja dosen yang rendah disebabkan oleh kurangnya minat dosen pada pekerjaan yang dimiliki.
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dalam hal fasilitas maupun hubungan antar dosen, dan dengan mahasiswa, sehingga dosen merasa kesulitan dalam melakukan aktifitas belajar mengajar.
3. Semangat kerja dosen dalam mengajar yang tidak terlalu baik. Sebagian dosen kurang antusias dalam mengajar sehingga proses penyerapan pengetahuan oleh mahasiswa kurang maksimal sehingga kinerja dosen dalam mengajar menjadi rendah.

4. Minat mengajar dosen yang rendah dimana banyak dosen yang sebenarnya tidak terlalu berminat menjadi dosen.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena berbagai keterbatasan yang ada, baik terbatasnya waktu, teori, referensi, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki, serta agar penelitian ini tidak melebar dan tetap mengarah kepada tujuan dari penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa hal di bawah ini:

- a. Penelitian ini mencari bagaimana pengaruh dari minat pada pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja kerja dosen.
- b. Terdapat empat variabel yang digunakan, yaitu: kinerja kerja (Y), minat terhadap pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3).
- c. Penelitian dilakukan di Kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar yang terletak di Jalan Sisingamangaraja Barat, Bah Kapul, Siantar Sitalasari 21142.
- d. Populasi dari penelitian merupakan dosen tetap yang mengajar di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.
- e. Sumber data merupakan data primer. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarikan ke setiap sampel atau responden.
- f. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah minat terhadap pekerjaan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.
- c. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.
- d. Apakah minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari minat terhadap pekerjaan secara parsial terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.

- b. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari semangat kerja secara parsial terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.
- d. Untuk mengetahui pengaruh dari minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian akan menunjukkan pengaruh dari minat kepada pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja kerja dosen yang diharapkan nanti akan adanya perbaikan pada lingkungan kampus sehingga semakin meningkatlah kinerja kerja dosen juga memperbaiki minat dosen kepada pekerjaannya bisa saja dengan menaikkan taraf kemakmuran dosen dari sisi jaminan dan tingkat ekonomi hingga mampu menaikkan semangat kerja dan minat dosen terhadap pekerjaannya dan akhirnya berpengaruh pada naiknya tingkat kinerja kerja dosen.

b. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama masa perkuliahan di Universitas Pembangunan

Pancabudi Medan, serta mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui pendekatan penelitian, memperdalam pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia, dan mampu memberikan kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu menambah kualitas dan juga kuantitas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para mahasiswa atau para akademisi yang ada di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Diharapkan dengan bertambahnya kualitas dan kuantitas penelitian yang dihasilkan dari Universitas Pembangunan Pancabudi, akan merangsang minat para mahasiswa untuk terus melakukan penelitian dan juga merangsang peningkatan akreditasi dan nama baik dari Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hairil Anwar pada tahun 2013. Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Judul Penelitian

Penelitian terdahulu berjudul: "Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda". Penelitian yang dilakukan berjudul: "Determinan Tingkat Kinerja Kerja

Dosen dengan Minat Terhadap Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja sebagai Prediktor di Universitas Simalungun Pematang Siantar”.

2. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu memiliki dua buah variabel, yaitu sebuah variabel bebas Lingkungan Kerja (X) dan sebuah variabel terikat (Y). Penelitian yang dilakukan memiliki tiga variabel yang digunakan, yaitu: kinerja kerja (Y), minat terhadap pekerjaan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3).

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan dari Januari 2013 sampai Mei 2013. Sedangkan penelitian ini dilakukan dari Desember 2018 sampai Mei 2019.

4. Tempat Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di kantor inigrasi kelas I kota Samarinda. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.

5. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Objek penelitian dari penelitian terdahulu adalah pegawai pada kantor inigrasi kelas I kota Samarinda sebanyak 42 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu sebanyak 42 buah sampel.

Populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan dosen yang mengajar di Kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar. Populasi dari penelitian ini berjumlah 63 dosen tetap.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Kerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe, 2010:56).

Menurut Wibowo (2012:7), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Rivai (2014:309) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara umum kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2016:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Kemampuan Secara Psikologis

Faktor ini terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor Motivasi

Faktor ini yang berkaitan dengan situasi kerja di lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sutrisno (2014:152) mengemukakan bahwa untuk mengukur perilaku atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang

telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja atau kinerja diarahkan pada 10 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan, yaitu:

1) Hasil Kerja

Merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.

3) Inisiatif

Merupakan tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan Mental

Merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Merupakan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

7) Minat terhadap Pekerjaan

Minat seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki mempengaruhi sikap kerja karyawan. Kecintaannya terhadap

pekerjaan mendorong karyawan untuk berbuat lebih baik untuk karyawan sehingga meningkatkan kinerja kerja karyawan.

8) Semangat Kerja

Merupakan rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Lingkungan Kerja

Sutrisno (2013:151) mengungkapkan bahwa faktor-faktor lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: Kondisi Fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, Keberuntungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017:56) adalah:

1) Faktor Personal/Individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

2) Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.

3) Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Kontekstual (Situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2013:193) yaitu:

1) Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran kinerja akan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012:78) yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Kerja Sama

Kerja sama yaitu kemampuan karyawan untuk berinteraksi dalam berbagi tugas atau saling membantu antar rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

4) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2012:78) di atas, maka indikator yang diambil untuk mengukur kinerja karyawan meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan pemanfaatan waktu.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Peran manusia di dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan di mana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Neely (2015:69) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Richard (2015:82) menyatakan bahwa manusia memainkan sistem yang sangat penting dalam organisasi, maka dari itu mereka harus diberi pertimbangan sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien.

Menurut Nitisemito (2012:427), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Siagian (2014:57), menyatakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab.

Menurut Tohardi (2012:427), Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan,

kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Tohardi (2012:425), menyatakan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena sebagai berikut:

1. Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan, maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan senang (betah) bekerja, dengan demikian semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turnover*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan

tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

b. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut Sugiyono dalam Utomo (2012:56), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1) Disiplin yang Tinggi

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan

2) Kualitas untuk Bertahan

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, menurut Alport, tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat Berkelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami” daripada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Hezberg (dalam Buchari Alma, 2013:68-69), mengatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya semangat dan kegairahan kerja. Pertama, faktor *hygiene* meliputi kebijaksanaan perusahaan, administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status dan keamanan. Kedua, faktor motivator yaitu prestasi, penghargaan, tantangan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor-faktor ini akan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan.

Hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses melalui individu dengan organisasi dan masyarakat dalam menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Komunikasi memainkan peran utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan potret realita keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, memberikan gambaran

mengenai kehidupan karyawan melaksanakan pekerjaan dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan. Jika pihak manajemen yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, perlu memberikan perhatian pada penataan ruang kerja secara fisik, sehingga nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2012:433), mengemukakan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:

1) Gaji yang Cukup

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin besar gaji yang diberikan maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

2) Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Selain kebutuhan materil yang harus terpenuhi, kebutuhan rohani juga perlu dipenuhi. Karena kebutuhan rohani merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja. Kebutuhan rohani antara lain dapat berupa penyediaan tempat ibadah, rekreasi dan lain-lain.

3) Sekali-Sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai

Untuk meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan suasana jenuh dalam bekerja, maka perlu diciptakan suasana santai. Misalnya: pertandingan olah raga, kesenian (tidak selalu rekreasi).

4) Harga Diri Perlu Mendapatkan Perhatian

Harga diri seseorang perlu diperhatikan, karena setinggi apapun jabatannya atau gajinya jika tidak dihargai akan mempengaruhi semangat kerjanya.

5) Tempatkan Karyawan Pada Posisi Yang Tepat

Penempatan karyawan dalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap semangat kerjanya, jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat akan bersemangat dalam bekerja namun jika sebaliknya akan mengganggu pekerjaannya dan menurunkan semangat kerjanya.

6) Berikan Kesempatan Untuk Maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya, misalnya dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga akan memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7) Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan Perlu Diperhatikan

Perhatian terhadap masa depan untuk menciptakan rasa aman perlu diperhatikan, misalnya dengan melaksanakan program pensiun.

8) Usahakan Agar Para Karyawan Mempunyai Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena dengan loyalitas karyawan

terhadap perusahaan maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

9) Sekali-Sekali Karyawan Perlu Diajak Berunding

Karyawan diikutsertakan berunding, sehingga akan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

10) Pemberian Insentif Yang Terarah

Agar perusahaan memproduksi hasil secara langsung maka cara-cara yang telah disebutkan di atas dapat ditempuh dengan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Insentif diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi, dengan demikian akan mendorong semangat kerja.

11) Fasilitas yang Menyenangkan

Pemberian fasilitas kepada karyawan seperti tempat ibadah dan sarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya semangat kerja.

Menurut Lateiner dalam Tohardi (2012:431), ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Kebanggaan atau kecintaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
2. Sikap terhadap pimpinan.
3. Hasrat yang tinggi untuk maju.

4. Perasaan telah diperlukan dengan baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
6. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Nawawi (2011:172), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Minat/Perhatian Terhadap Pekerjaan

Karyawan yang memiliki perhatian atau berminat terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan memiliki moral dan semangat kerja yang positif atau tinggi.

1) Faktor Upah atau Gaji

Upah atau gaji yang diperoleh sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Upah yang cukup besar dengan pekerjaan yang sesuai dipandang sebagai salah satu penyebab meningkatnya moral atau semangat kerja karyawan.

2) Faktor Status Sosial Berdasarkan Jabatan

Jenis jabatan dan pekerjaan yang dipangku oleh karyawan pada umumnya mempengaruhi status sosial, baik di lingkungan kerjanya maupun di lingkungan masyarakat. Pekerjaan atau jabatan yang memberikan posisi yang tinggi dan terhormat, maka cenderung mempertinggi semangat kerja karyawan.

3) Faktor Tujuan yang Mulia dan Pengabdian

Karyawan yang bekerja dengan cita-cita mewujudkan tujuan yang mulia menunjukkan sikap bersedia dalam pekerjaan meskipun tidak memperoleh penghasilan yang memadai.

4) Faktor Suasana Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

5) Hubungan Manusiawi yang Dikembangkan

Kondisi hubungan sosial yang bersumber dari hubungan manusiawi, yang dikembangkan antara pekerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

d. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Pada penelitian ini, indikator pengukuran semangat kerja menggunakan teori yang diajukan oleh Nitisemito (2012:77), dimana disebutkan indikator-indikator pengukuran semangat kerja antara lain:

2) Produktivitas Kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

3) Tingkat Absensi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

4) *Labour Turnover*

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

5) Tingkat Kerusakan

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya

tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

6) Kegelisahan Di Mana-Mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

7) Tuntutan Yang Sering Terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

8) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

3. Minat terhadap Pekerjaan

1) Pengertian Minat

Hurlock (2013:132) menjelaskan bahwa minat adalah sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukan ketika bebas memilih. Ketika seseorang menilai. Ketika seseorang menilai bahwa sesuatu akan bermanfaat, maka akan menjadi berminat,

kemudian hal tersebut akan mendatangkan kepuasan. Ketika kepuasan menurun maka minatnya juga akan menurun. Sehingga minat tidak bersifat permanen, tetapi minat bersifat sementara atau dapat berubah-ubah.

Crow (2014:75) menjabarkan bahwa minat dapat menunjukkan kemampuan untuk memperhatikan seseorang, sesuatu barang atau kegiatan atau sesuatu yang dapat memberi pengaruh terhadap pengalaman yang telah distimuli oleh kegiatan itu sendiri. Minat dapat menjadi sebab sesuatu kegiatan dan hasil dari turut sertanya dalam kegiatan tersebut. Minat mempunyai hubungan yang erat dengan dorongan-dorongan, motif-motif, dan respon – respon emosional.

Sedangkan Sutjipto (2011:22) menjelaskan bahwa minat adalah kesediaan seseorang terhadap suatu objek, orang, masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya. Artinya, minat harus dipandang sebagai sesuatu yang sadar. Karenanya minat merupakan aspek psikologis seseorang untuk menaruh perhatian yang tinggi terhadap kegiatan tertentu dan mendorong yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Menurut Sandjaja (2015:77) mengemukakan bahwa suatu aktivitas akan dilakukan atau tidak sangat tergantung sekali oleh minat seseorang terhadap aktivitas tersebut, disini nampak bahwa minat merupakan motivator yang kuat untuk melakukan suatu aktivitas. Meichati (2010:90) juga mengartikan minat adalah perhatian yang kuat, intensif

dan menguasai individu secara mendalam untuk tekun melakukan suatu aktivitas.

Menurut Widyastuti (dalam Ellya Benny dan Yuskar, 2015:234) menyatakan minat adalah keinginan yang didorong oleh suatu keinginan setelah melihat, mengamati dan membandingkan serta mempertimbangkan dengan kebutuhan yang diinginkannya. Minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Selanjutnya Kamus Umum Bahasa Indonesia mendefinisikan minat sebagai keinginan untuk memperhatikan atau melakukan sesuatu.

Menurut Ikbal (2011), minat dianggap sebagai perantara faktor-faktor motivasional yang mempunyai dampak pada suatu perilaku, dan minat menunjukkan seberapa keras seseorang berani mencoba melakukan sesuatu. Dan minat juga menunjukkan seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, dari beberapa definisi minat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa minat merupakan sebuah motivasi sebagai kekuatan pembelajaran yang menjadi daya penggerak seseorang dalam melakukan aktivitas dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap, dimana aktivitas tersebut merupakan proses pengalaman belajar yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan mendatangkan perasaan senang, suka, dan gembira.

2) Jenis Minat

Suryabrata (2011:65) membedakan minat menjadi dua, yaitu:

1) Minat Instrinsik

Yaitu kecenderungan seseorang yang berhubungan dengan aktivitas itu sendiri.

2) Minat Ekstrinsik

Yaitu kecenderungan seseorang untuk memilih aktivitas berdasarkan pengaruh orang lain atau tujuan harapan orang lain.

Menurut Cosynook (2013:176), Individu dapat dikatakan menaruh minat terhadap suatu objek ditandai dengan:

- 1) Kecenderungan untuk memikirkan objek yang diminati.
- 2) Keinginan untuk memperhatikan objek yang diminati.
- 3) Rasa senang terhadap objek yang diminati.
- 4) Keinginan untuk mengetahui atau mengikuti objek yang diminati.

Menurut Himatuzulfa (2015:156), pengaruh minat terhadap perkembangan seseorang sebagai berikut:

- 1) Minat mempengaruhi bentuk dan intensitas cita-cita.
- 2) Minat dapat berfungsi sebagai tenaga pendorong yang kuat.
- 3) Minat yang mempengaruhi terhadap prestasi belajar.
- 4) Minat dapat menimbulkan kepuasan dalam suatu pekerjaan.

Minat dapat merupakan sebab atau akibat dari suatu pengalaman. Oleh karena itu minat berhubungan dengan dorongan, motif-motif dan respon-respon manusia.

3) Indikator Minat Terhadap Pekerjaan

Crow (2014:77) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi minat, yaitu:

1) Faktor Dorongan atau Keinginan dari Dalam (*Inner Urges*)

Yaitu dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang terhadap sesuatu akan menimbulkan minat tertentu. Termasuk di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor biologis yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan fisik yang mendasar.

2) Faktor Motif Sosial (*Social Motive*)

Yaitu motif yang dikarenakan adanya hasrat yang berhubungan dengan faktor dari diri seseorang sehingga menimbulkan minat tertentu. Faktor ini menimbulkan seseorang menaruh minat terhadap suatu aktifitas agar dapat diterima dan diakui oleh lingkungan termasuk di dalamnya faktor status sosial, harga diri, prestise dan sebagainya.

3) Faktor Emosional (*Emotional Motive*)

Yaitu motif yang berkaitan dengan perasaan dan emosi yang berupa dorongan-dorongan, motif-motif, respon-respon emosional dan pengalaman-pengalaman yang diperoleh individu.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melakukan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat dalam waktu jangka panjang.

Lingkungan kerja merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi yang memiliki pengaruh besar terhadap perputaran karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:18), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2014:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif. Produktifitas

akan semakin tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Sarwoto (2011:65) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dari pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Adapun hal-hal yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja adalah menurut Sarwoto (2011) lingkungan kerja yaitu:

1. Perlengkapan dan Fasilitas Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon, buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.
2. Lingkungan tempat kerja Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas seperti: tata ruang yang baik, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan kelembapan udara yang menyenangkan, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain.
3. Suasana kerja Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi

yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lainlain, sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan

bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suasana dan kondisi lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan tata letak secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2011:21), bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan besar manfaatnya terhadap keselamatan dan kelancaran kerja. Diperlukan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang atau terlalu menyilaukan akan menghambat pekerjaan sehingga akan menjadi lamban, mengalami kesalahan dan tidak efisien dalam pelaksanaan pekerjaan.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Dengan sirkulasi udara yang bagus akan membantu memberikan rasa sejukpada para pekerja sehingga pekerja dapat bekerja tanpa adanya gangguan udara.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus- menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan suatu dekorasi, sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar musik, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan menggagu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Setelah menguraikan uraian teoritis yang ada, maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dimana pekerja melakukan pekerjaannya, baik sesuatu yang bersifat fisik atau non-fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Sedarmayanti (2011:21)

1) Lingkungan Fisik (Kondisi Kerja)

Merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang berbentuk fisik, misalnya penerangan/cahaya, suhu udara, suara bising, bau ruangan, pewarnaan, dan ruang gerak yang diperlukan.

2) Lingkungan Non-Fisik (Iklim Kerja)

Sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Lingkungan non-fisik meliputi hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dan rasa peduli.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti& Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Fahrudin Nasution (2016)	Hubungan minat dan semangat kerja terhadap pekerjaan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	Minat Terhadap pekerjaan, Semangat Kerja, dan Kinerja karyawan	Minat terhadap pekerjaan dan semangat kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Inna Dharma Deli Medan
2	Carolina Maria Arinta Ratri Sumiwi (2016)	Hubungan Minat Terhadap Pekerjaan Dengan Kinerja Kerja Pada Karyawan PT. Plambo Pernalang	Minat Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Kerja	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara minat terhadap pekerjaan dengan kinerja kerja di PT. Plambo Pernalang. Semakin tinggi minat terhadap pekerjaan maka kinerja kerja karyawan PT. Plambo Pernalang semakin tinggi. Sebaliknya, jika minat terhadap pekerjaan rendah maka kinerja kerja karyawan akan menjadi rendah.
3	Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar	Lingkungan kerja, dan Kinerja Kerja	Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan 5% maka H1 diterima atau H0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar
4	Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe'oed Hakam (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)	Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kinerja Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
5	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan

No	Peneliti& Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
				56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.
6	Ishak Syahropi (2016)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)	Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangkinang Pekanbaru
7	Wahyu Haryadi (2015)	Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Maronge Kabupaten Sumbawa Tahun 2015	Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan secara parsial dari semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Maronge Kabupaten Sumbawa
8	Ihsan Nadjamuddin (2010)	Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kausal Wisma Bantimurung – Jakarta)	Semangat Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di Kausal Wisma Bantimurung – Jakarta

C. Kerangka Konseptual

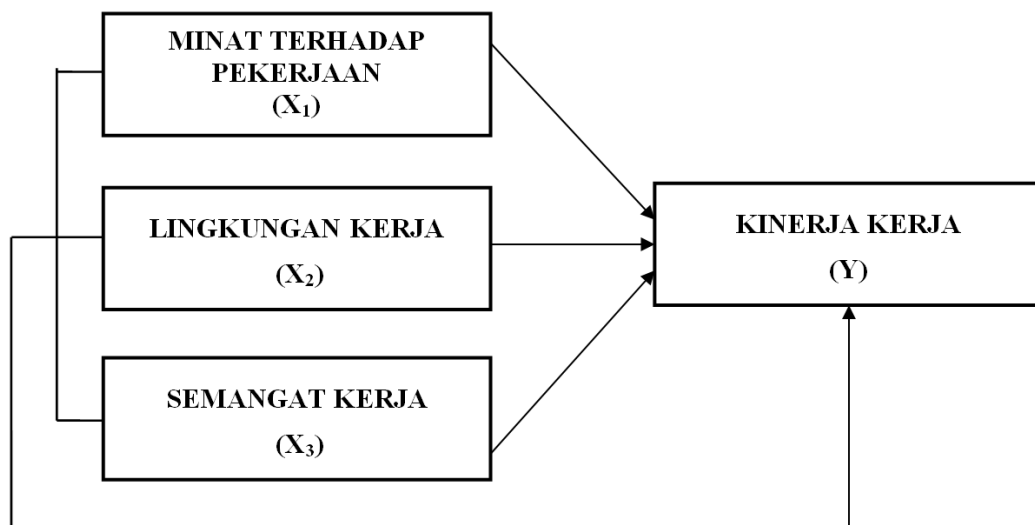
Kerangka berfikir atau kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan

peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ Minat terhadap pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar

- H₂ Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar*
- H₃ Semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar*
- H₄ Minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar.*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47).

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar yang terletak di Jalan Sisingamangaraja Barat, Bah Kapul, Siantar Sitalasari 21142

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																				
2	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■																
3	Seminar Proposal							■																	
4	Persiapan instrumen penelitian							■	■																
5	Pengumpulan data									■	■	■	■												
6	Pengolahan data												■	■	■	■	■								
7	Analisis dan evaluasi															■	■	■	■	■	■				
8	Penulisan laporan																	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Revisi dan Evaluasi																					■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																								■

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014:116).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148).

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2016:4)

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh dosen tetap di Kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar yang terdiri dari 63 orang dosen tetap.

2. Sampel

Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh.

Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi, yaitu sebanyak 63 orang responden sebagai sampel.

3. Jenis Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer

yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

4. Sumber Data

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225)

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi, 2016:50).

Hadi dalam (Rusiadi, 2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Bernad dalam (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau

lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas.

Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:36)

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti (Rusiadi, 2016:50).

Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Kerja (Y).

b. Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, 2016:50)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:36).

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Minat terhadap Pekerjaan (X_1)
- 2) Lingkungan Kerja (X_2)
- 3) Semangat Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur (Rusiadi, 2016:88).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
1	Minat Terhadap Pekerjaan (X_1)	Minat terhadap pekerjaan adalah sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukan ketika bebas memilih terhadap pekerjaan yang dimiliki. Hurlock (2013:132)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Dorongan atau Keinginan dari Dalam (<i>Inner Urges</i>) 2. Faktor Motif Sosial (<i>Social Motive</i>) 3. Faktor Emosional (<i>Emotional Motive</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang terhadap sesuatu akan menimbulkan minat tertentu. 2. Motif yang dikarenakan adanya hasrat yang berhubungan dengan faktor dari diri seseorang sehingga menimbulkan minat tertentu. 3. Motif yang berkaitan dengan perasaan dan 	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
				emosi yang berupa dorongan-dorongan, motif-motif, respon-respon emosional dan pengalaman-pengalaman yang diperoleh individu	
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011:18)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Fisik (Kondisi Kerja) 2. Lingkungan Non-Fisik (Iklim Kerja) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan kerja dalam perusahaan yang berbentuk fisik, misalnya penerangan/cahaya, suhu udara, suara bising, bau ruangan, pewarnaan, fasilitas, dan ruang gerak yang diperlukan. 2. Hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Lingkungan non-fisik meliputi hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dan rasa peduli 	Likert
3	Semangat Kerja (X ₃)	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2012:427)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja 2. Tingkat Absensi 3. <i>Turnover Intention</i> 4. Tingkat kerusakan 5. Kegelisahan 6. Tuntutan 7. Permogokan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja 2. Kehadiran dari karyawan dalam bekerja. 3. Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja 4. Kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan karena ketidaksengajaan yang disebabkan kurangnya fokus dan konsentrasi 5. Kegelisahan dan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja sehingga menimbulkan tekanan, ketidaknyamanan, dan keuh kesah. 6. Berbagai tuntutan yang muncul dari diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan. 7. Tidak bekerja karena ketidakpuasan 	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2016:67)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerja Sama 4. Pemanfaatan Waktu	1. Kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi 4. Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan	Likert

Sumber: Crow (2014:77), Sedarmayanti (2011:21), Nitisemito (2012:77), Mathis dan Jackson (2012:78)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala

Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel,

apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian

untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisis Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.

2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisis Statistik

Analisa statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154)

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinieritas

(Rusiadi, 2016:154) dan (Sujarweni, 2016:231)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya acak dan tidak berpola.

Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser juga dapat dilakukan pada penelitian untuk mendapatkan hasil uji heteroskedastisitas yang lebih akurat dari data yang digunakan, sehingga untuk memastikan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terjadi heteroskedastisitas.

Sebelum melakukan pengambilan keputusan, perlu dilakukan pencarian t_{tabel} . Nilai t_{tabel} di dapatkan dengan melihat daftar tabel t atau menggunakan bantuan aplikasi Ms. Excel dengan rumus =*tin*v(sig;df). Dimana sig = 0,05. Untuk mencari nilai t_{tabel} , maka harus diketahui *deegree of freedom* atau df dengan rumus :

$$df = n - k$$

di mana:

n = Jumlah Sampel Data

k = Jumlah Variabel

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Minat Terhadap Pekerjaan

X_2 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Bebas Semangat Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level

pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1. Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas minat terhadap pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y).
2. Ha: minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas minat terhadap pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima Ho (tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$
2. Tolak Ho (terima Ha), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

(Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. $H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $- t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Nilai Sig. $t > 0,05$.

2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan Nilai Sig. $t < 0,05$.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Sugiyono, 2016:284)

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua

variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Universitas Simalungun

a. Sejarah Berdirinya Universitas Simalungun

Universitas Simalungun, disingkat USI, adalah perguruan tinggi swasta di Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia, di bawah naungan Yayasan Universitas Simalungun yang berdiri pada tahun 1966. Rektor pada saat ini adalah Prof. Dr. Marihot Manullang.

Pendirian Universitas Simalungun (USI) tahun 1965 yang diprakarsai oleh Bupati Simalungun (Brigjen Purn. Radjamin Poerba, S.H.), bersama-sama dengan Pemerintah Kota Pematangsiantar serta masyarakat di kedua daerah, dimaksudkan untuk menyediakan lembaga pendidikan tinggi di daerah, sehingga masyarakat Siantar – Simalungun tidak harus melanjutkan pendidikan anak-anaknya jauh ke luar daerah. Harapan pemrakarsa dan pendiri USI, pada saat ini dimaknai sebagai kekuatan dan peluang sekaligus menjadi tantangan pengembangan USI ke depan.

USI merupakan unit usaha berbadan hukum yakni Yayasan Universitas Simalungun. Badan Hukum ini secara resmi berdiri pada tanggal 9 April 1966. Pada awal berdirinya USI mengasuh tiga fakultas, yakni Fakultas Kedokteran, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Ekonomi. Kemudian hingga saat ini USI mengasuh 5 fakultas dengan 13 Program

Studi S.1 serta 1 Program Pascasarjana dengan Program Studi Ilmu Perencanaan Wilayah dan Kota.

USI menyelenggarakan pendidikan berpedoman pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, serta peraturan perundangan lain yang berlaku.

Disamping itu, sebagai perguruan tinggi swasta, USI juga mempedomani Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga beserta peraturan yang ditetapkan Yayasan Universitas Simalungun.

b. Fakultas

Universitas Simalungun saat ini memiliki 5 fakultas, yaitu:

- 1) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan:
 - a) Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia
 - b) Pendidikan Bahasa Inggris
 - c) Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
 - d) Pendidikan Biologi
 - e) Pendidikan Sejarah
- 2) Fakultas Ekonomi:
 - a) Manajemen
 - b) Ekonomi Pembangunan
 - c) Akuntansi
- 3) Fakultas Hukum:
 - a) Bidang Hukum Pidana
 - b) Bidang Hukum Keperdataan

4) Fakultas Pertanian:

- a) Agroteknologi
- b) Agribisnis
- c) Kehutanan

5) Fakultas Teknik:

- a) Teknik Mesin
- b) Teknik Sipil

c. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi Perguruan Tinggi yang Bermartabat, Memiliki Keunggulan Akademik dan Profesional

2) Misi

- a) Menciptakan sivitas akademika yang berintelektualitas tinggi, berbudi pekerti luhur, dan mampu bersaing secara global.
- b) Melaksanakan manajemen secara profesional, akuntabel dan transparan.
- c) Melaksanakan tridharma perguruan tinggi dan kegiatan lainnya secara eligible, serta mengembangkan IPTEKS sesuai dengan perkembangan zaman.

d. Tujuan Universitas Simalungun

1) Aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi

- a) Pendidikan, dilaksanakan dengan tujuan menghasilkan lulusan yang:

1. Memiliki integritas kepribadian yang selaras sebagai umat beragama dan warga negara yang berbudaya Indonesia,
 2. Menguasai dasar-dasar pengetahuan bidang keahliannya, sehingga mampu menelaah dan merumuskan masalah-masalah untuk diwujudkan ke dalam gagasan-gagasan pemecahan secara deskriptif dan atau diskursif,
 3. Memiliki kemampuan akademik dan profesional yang handal, kreatif dan inovatif serta berjiwa wirausaha,
 4. Mampu belajar terus (lifelong learning) secara mandiri dan mengikuti perkembangan zaman serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya,
 5. Peduli dan memihak kepada kepentingan masyarakat luas,
 6. Memiliki kemampuan adaptasi terhadap budaya dan lingkungan sosial, serta mampu menerapkan.
- b) Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dilaksanakan dengan tujuan:
1. Mengembangkan IPTEK secara berkelanjutan, kreatif dan inovatif demi kepentingan pemberdayaan masyarakat untuk mengangkat harkat dan martabat bangsa;
 2. Menghasilkan karya penelitian IPTEK yang mampu dimanfaatkan langsung oleh masyarakat luas, melalui penelitian yang berorientasi pada teknologi tepat guna.

2) Aspek Organisasi Dan Tatakelola Manajemen

- a) Melaksanakan berbagai upaya yang dapat mendukung program peningkatan kinerja layanan berbasis mutu secara berkelanjutan menuju peningkatan efisiensi dan produktivitas disertai dengan peningkatan kesejahteraan dan mutu sumber daya manusia.
- b) Pengembangan jaringan kerja sama melalui tridarma perguruan tinggi yang mampu mewujudkan pemanfaatan sumber daya bersama secara optimal, produktif dan bermutu, dalam rangka meningkatkan kapasitas dan mutu USI.

3) Infrastruktur dan Fasilitas Akademik

Meningkatkan kecukupan jumlah, mutu dan layanan infrastruktur dan fasilitas akademik demi mewujudkan posisi USI pada standar mutu tingkat nasional menuju standar mutu internasional.

2. Karakteristik Identitas Responden

Pada kuesioner yang diberikan kepada responden, terdapat dua bagian pertanyaan, yaitu: identitas responden, dan pertanyaan inti. Penelitian ini mendapatkan data primer dari 63 orang dosen yang dijadikan sebagai responden dengan mengisi kuesioner yang diberikan. Berikut adalah karakteristik dari identitas responden:

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
1	Pria	26	41,3
2	Wanita	37	58,7
Total		63	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 26 responden pria (41,3%) dan 37 responden wanita (58,7%). Sehingga sebagian besar responden merupakan wanita.

b. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Usia Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
1	Di Bawah 31 Tahun	18	28,6
2	31-35 Tahun	12	19,0
3	36-40 Tahun	19	30,2
4	41-45 Tahun	10	15,9
5	Di Atas 50 Tahun	4	6,3
Total		63	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 18 orang responden (28,6%) berusia di bawah 31 tahun, 12 orang responden (19,0%) berusia di antara 31-35 tahun, 19 orang responden (30,2%) berusia di antara 36-40 tahun, 10 orang responden (15,9%) berusia di antara 41-45 tahun, dan sisanya terdapat 4 orang responden (6,3%) berusia di atas 50 tahun.

c. Karakteristik Masa Mengajar Responden

Karakteristik dari masa mengajar responden di USI dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Masa Mengajar Responden di USI

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
1	Di Bawah 1 Tahun	6	9,5
2	1-2 Tahun	10	15,9
3	2-3 Tahun	14	22,2
4	3-4 Tahun	15	23,8
5	Di Atas 5 Tahun	18	28,6
Total		63	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 6 orang responden (9,5%) telah mengajar kurang dari 1 tahun, 10 orang responden (15,9%) telah mengajar selama 1-2 tahun, 14 orang responden (22,2%) telah mengajar selama 2-3 tahun, 15 orang responden (23,8%) telah mengajar selama 3-4 tahun, dan sisanya 18 orang responden (28,6%) telah mengajar selama di atas 5 tahun.

d. Karakteristik Pendidikan Responden

Karakteristik dari pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Pekerjaan Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
1	S1	10	15,9
2	S2	47	74,6
3	S3	6	9,5
Total		63	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 10 orang responden (15,9%) berpendidikan S1, 47 orang responden (74,6%) berpendidikan S2, dan sisanya terdapat 6 orang responden (9,5%) berpendidikan S3.

e. Karakteristik Pernikahan Responden

Karakteristik dari pernikahan responden dapat dilihat pada berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Pekerjaan Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
1	Lajang/Gadis	6	9,5
2	Menikah	54	85,7
3	Duda/Janda	3	4,8
Total		63	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 6 orang responden (9,5%) berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 54 orang responden (85,7%) berstatus telah menikah, dan sisanya terdapat 3 orang responden (4,8%) berstatus sebagai janda/duda.

3. Karakteristik Jawaban Penelitian

Penelitian ini memiliki 4 buah variabel yang terdiri dari 3 buah variabel bebas yaitu: Minat terhadap Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja, serta sebuah variabel terikat yaitu: Kinerja Kerja. Angket atau kuesioner yang disebarakan memiliki 8 buah pertanyaan untuk setiap variabel bebas maupun variabel terikat. Seluruh pertanyaan ini dijawab oleh responden dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang diberikan. Jawaban yang dipilih diukur dengan menggunakan skala Likert. Lima buah alternatif jawaban yang diberikan beserta bobot nilainya masing-masing, yaitu :

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Diberikan

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Berikut adalah frekuensi dari jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap Pertanyaan yang ada pada setiap variabel:

a. Variabel X_1 (Minat Terhadap Pekerjaan)

1) Pertanyaan Pertama (X_{11})

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Faktor Dorongan atau Keinginan dari Dalam (*Inner Urges*) pada variabel X_1 . Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X_{11} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{11}

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Dosen memiliki gaji yang menjanjikan bagi masa depan saya	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	5	7,9
	Ragu-Ragu	8	12,7
	Setuju	23	36,5
	Sangat Setuju	26	41,3
	Total	63	100,0
	Mean	4,0794	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 orang responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 5 orang responden (7,9%) memberikan jawaban tidak setuju, 8 orang responden (12,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 23 orang responden (36,5%) memberikan jawaban setuju dan sisanya

terdapat 26 orang responden (41,3%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₁. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0794.

2) Pertanyaan Kedua (X₁₂)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Faktor Dorongan atau Keinginan dari Dalam (*Inner Urges*) pada variabel X₁. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₂ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₂

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya memiliki keinginan agar dapat mencerdaskan anak-anak bangsa	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	4	6,3
	Ragu-Ragu	11	17,5
	Setuju	21	33,3
	Sangat Setuju	25	39,7
	Total	63	100,0
	Mean	4,0000	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 4 orang responden (6,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 11 orang responden (17,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 21 orang responden (33,3%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 25 orang responden (39,7%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₂. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,000.

3) Pertanyaan Ketiga (X₁₃)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Faktor Dorongan atau Keinginan dari Dalam (*Inner Urges*) pada variabel X₁. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₃

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya merasa menjadi dosen adalah pekerjaan yang sangat mulia	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	1	1,6
	Ragu-Ragu	22	34,9
	Setuju	29	46,0
	Sangat Setuju	10	15,9
	Total	63	100,0
	Mean	3,7302	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 1 orang responden (1,6%) memberikan jawaban tidak setuju, 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 29 orang responden (46,0%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 10 orang responden (15,9%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₃. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 3,7302.

4) Pertanyaan Keempat (X₁₄)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Faktor Motif Sosial (*Social Motive*) pada variabel X₁. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₄

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Menjadi dosen akan meningkatkan status sosial saya di masyarakat	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	8	12,7
	Setuju	26	41,3
	Sangat Setuju	24	38,1
	Total	63	100,0
	Mean	4,0635	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, 8 orang responden (12,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 26 orang responden (41,3%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 24 orang responden (38,1%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₄. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0635.

5) Pertanyaan Kelima (X₁₅)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Faktor Motif Sosial (*Social Motive*) pada variabel X₁. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₅

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Dengan menjadi dosen, maka saya akan jauh lebih dihargai	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	5	7,9
	Ragu-Ragu	15	23,8
	Setuju	20	31,7
	Sangat Setuju	21	33,3
	Total	63	100,0
	Mean	3,8413	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 5 orang responden (7,9%) memberikan jawaban tidak setuju, 15 orang responden (23,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 20 orang responden (31,7%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 21 orang responden (33,3%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₅. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 3,8413.

6) Pertanyaan Keenam (X₁₆)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Faktor Motif Sosial (*Social Motive*) pada variabel X₁. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₆

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Menjadi dosen, saya akan menjadi manusia yang jauh lebih berguna untuk masyarakat	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,3
	Ragu-Ragu	8	12,7
	Setuju	28	44,4
	Sangat Setuju	22	34,9
	Total	63	100,0
	Mean	4,0476	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 4 orang responden (6,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 8 orang responden (12,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 28 orang responden (44,4%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban sangat setuju.

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₆.

Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0476.

7) Pertanyaan Ketujuh (X₁₇)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Faktor Emosional (*Emotional Motive*) pada variabel X₁. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₇

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya menjadi dosen karena kecintaan saya kepada dunia pendidikan	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	5	7,9
	Ragu-Ragu	13	20,6
	Setuju	17	27,0
	Sangat Setuju	27	42,9
	Total	63	100,0
	Mean	4,0159	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 5 orang responden (7,9%) memberikan jawaban tidak setuju, 13 orang responden (20,6%) memberikan jawaban ragu-ragu, 17 orang responden (27,0%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 27 orang responden (42,9%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₇. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0159.

8) Pertanyaan Kedelapan (X₁₈)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Faktor Emosional (*Emotional Motive*) pada variabel X₁. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₈

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya menjadi dosen agar dapat dibanggakan keluarga saya	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	5	7,9
	Ragu-Ragu	11	17,5
	Setuju	25	39,7
	Sangat Setuju	20	31,7
	Total	63	100,0
	Mean	3,8889	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 5 orang responden (7,9%) memberikan jawaban tidak setuju, 11 orang responden (17,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 25 orang responden (39,7%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 20 orang responden (31,7%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₈. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 3,8889.

b. Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

1) Pertanyaan Pertama (X₂₁)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Lingkungan Fisik (Kondisi Kerja) pada variabel X₂. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₁

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Universitas memiliki sarana mengajar yang memadai	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	2	3,2
	Ragu-Ragu	6	9,5
	Setuju	21	33,3
	Sangat Setuju	33	52,4
	Total	63	100,0
	Mean	4,3175	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 2 orang responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, 6 orang responden (9,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 21 orang responden (33,3%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 33 orang responden (52,4%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₁. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,3175.

2) Pertanyaan Kedua (X₂₂)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Lingkungan Fisik (Kondisi Kerja) pada variabel X₂. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₂ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₂

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Suasana ruangan kelas dirasakan cukup nyaman untuk proses belajar mengajar	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	6	9,5
	Ragu-Ragu	12	19,0
	Setuju	35	55,6
	Sangat Setuju	9	14,3
	Total	63	100,0
	Mean	3,7143	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 6 orang responden (9,5%) memberikan jawaban tidak setuju, 12 orang responden (19,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 35 orang responden (55,6%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 9 orang responden (14,3%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₂. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 3,7143.

3) Pertanyaan Ketiga (X₂₃)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Lingkungan Fisik (Kondisi Kerja) pada variabel X₂. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₃

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Setiap kelas memiliki sirkulasi / pendingin udara yang baik	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,3
	Ragu-Ragu	16	25,4
	Setuju	32	50,8
	Sangat Setuju	10	15,9
	Total	63	100,0
	Mean	3,7302	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 4 orang responden (6,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 16 orang responden (25,4%) memberikan jawaban ragu-ragu, 32 orang responden (50,8%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 10 orang responden (15,9%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{23} . Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 3,7302.

4) Pertanyaan Keempat (X_{24})

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Lingkungan Fisik (Kondisi Kerja) pada variabel X_2 . Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X_{24} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{24}

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Suasan ruang kerja dosen yang disediakan universitas cukup nyaman	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	4	6,3
	Ragu-Ragu	7	11,1
	Setuju	26	41,3
	Sangat Setuju	24	38,1
	Total	63	100,0
	Mean	4,0476	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 4 orang responden (6,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 7 orang responden (11,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 26 orang responden (41,3%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 24 orang responden (38,1%) memberikan jawaban sangat setuju.

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₄.

Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0476.

5) Pertanyaan Kelima (X₂₅)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Lingkungan Non-Fisik (Iklim Kerja) pada variabel X₂. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₅

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya memiliki hubungan yang baik terhadap mahasiswa-mahasiswa saya	Sangat Tidak Setuju	3	4,8
	Tidak Setuju	1	1,6
	Ragu-Ragu	6	9,5
	Setuju	32	50,8
	Sangat Setuju	21	33,3
	Total	63	100,0
	Mean	4,0635	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 3 responden (4,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 1 orang responden (1,8%) memberikan jawaban tidak setuju, 6 orang responden (9,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 32 orang responden (50,8%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 21 orang responden (33,3%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₅. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0635.

6) Pertanyaan Keenam (X_{26})

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Lingkungan Non-Fisik (Iklim Kerja) pada variabel X_2 . Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X_{26} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{26}

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Mahasiswa-mahasiswa di kelas saya memiliki semangat belajar yang tinggi, sehingga saya lebih bersemangat dalam mengajar	Sangat Tidak Setuju	3	4,8
	Tidak Setuju	4	6,3
	Ragu-Ragu	4	6,3
	Setuju	22	34,9
	Sangat Setuju	30	47,6
	Total	63	100,0
	Mean	4,1429	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 3 responden (4,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 4 orang responden (6,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 4 orang responden (6,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 30 orang responden (47,6%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{26} . Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,1429.

7) Pertanyaan Ketujuh (X_{27})

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Lingkungan Non-Fisik (Iklim Kerja) pada variabel X_2 . Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X_{27} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₇

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Mahasiswa memiliki perilaku yang sopan terhadap dosen, sehingga terjadi saling menghargai antar dosen dan mahasiswa	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,3
	Ragu-Ragu	7	11,1
	Setuju	26	41,3
	Sangat Setuju	25	39,7
	Total	63	100,0
	Mean	4,1111	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 4 orang responden (6,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 7 orang responden (11,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 26 orang responden (41,3%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 25 orang responden (39,7%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₇. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,1111.

8) Pertanyaan Kedelapan (X₂₈)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Lingkungan Non-Fisik (Iklim Kerja) pada variabel X₂. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₈

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya memiliki hubungan yang baik terhadap sesama rekan dosen	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	7	11,1
	Ragu-Ragu	5	7,9
	Setuju	27	42,9
	Sangat Setuju	22	34,9
	Total	63	100,0
	Mean	3,9524	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 7 orang responden (11,1%) memberikan jawaban tidak setuju, 5 orang responden (7,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 27 orang responden (42,9%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₈. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 3,9524.

c. Variabel X₃ (Semangat Kerja)

1) Pertanyaan Pertama (X₃₁)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: kinerja kerja pada variabel X₃. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₁

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya menyampaikan materi kuliah kepada mahasiswa dengan bersungguh-sungguh	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	7	11,1
	Setuju	23	36,5
	Sangat Setuju	28	44,4
	Total	63	100,0
	Mean	4,1429	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, 7 orang responden (11,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 23 orang

responden (36,5%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 28 orang responden (44,4%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₁. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,1429.

2) Pertanyaan Kedua (X₃₂)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: kinerja kerja pada variabel X₃. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₂ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₂

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya akan mengulang penjelasan materi kuliah saya sampai mahasiswa memahaminya	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	10	15,9
	Setuju	23	36,5
	Sangat Setuju	26	41,3
	Total	63	100,0
	Mean	4,1111	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, 10 orang responden (15,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 23 orang responden (36,5%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 26 orang responden (41,3%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₂. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,1111.

3) Pertanyaan Ketiga (X₃₃)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Tingkat Absensi pada variabel X₃. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₃

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya selalu hadir mengajar di setiap jadwal mengajar saya	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	2	3,2
	Ragu-Ragu	12	19,0
	Setuju	22	34,9
	Sangat Setuju	27	42,9
	Total	63	100,0
	Mean	4,1746	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 0 responden (0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 2 orang responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, 12 orang responden (19,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 27 orang responden (42,9%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₃. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,1746.

4) Pertanyaan Keempat (X₃₄)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: *Turnover Intention* pada variabel X₃. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₄

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Keinginan untuk berhenti mengajar di kampus ini tidak pernah terpikirkan oleh saya	Sangat Tidak Setuju	3	4,8
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	6	9,5
	Setuju	27	42,9
	Sangat Setuju	24	38,1
	Total	63	100,0
	Mean	4,0476	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 3 responden (4,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, 6 orang responden (9,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 27 orang responden (42,9%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 24 orang responden (38,1%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₄. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0476.

5) Pertanyaan Kelima (X₃₅)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Tingkat Kerusakan pada variabel X₃. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₅

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Tidak pernah ada sarana kampus yang rusak akibat kelalaian saya	Sangat Tidak Setuju	3	4,8
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	6	9,5
	Setuju	29	46,0
	Sangat Setuju	22	34,9
	Total	63	100,0
	Mean	4,0159	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 3 responden (4,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, 6 orang responden (9,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 29 orang responden (46,0%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₅. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0159.

6) Pertanyaan Keenam (X₃₆)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Kegelisahan pada variabel X₃. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₆

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Sejauh ini saya masih merasa nyaman dan senang mengajar di kampus ini	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	1	1,6
	Ragu-Ragu	2	3,2
	Setuju	29	46,0
	Sangat Setuju	31	49,2
	Total	63	100,0
	Mean	4,4286	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 0 responden (0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 1 orang responden (1,6%) memberikan jawaban tidak setuju, 2 orang responden (3,2%) memberikan jawaban ragu-ragu, 29 orang responden (46,0%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 31 orang responden (49,2%) memberikan jawaban sangat setuju.

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{36} . Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,4286.

7) Pertanyaan Ketujuh (X_{37})

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Tuntutan pada variabel X_3 . Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X_{37} dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{37}

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Ada beberapa yang saya tidak merasa puas di kampus ini, saya berharap hal-hal ini segera diperbaiki	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,3
	Ragu-Ragu	7	11,1
	Setuju	29	46,0
	Sangat Setuju	22	34,9
	Total	63	100,0
	Mean	4,0635	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 4 orang responden (6,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 7 orang responden (11,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 29 orang responden (46,0%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{37} . Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0635.

8) Pertanyaan Kedelapan (X₃₈)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Permogokan pada variabel X₃. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₈

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya tidak pernah bolos mengajar karena marah terhadap mahasiswa	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	1	1,6
	Ragu-Ragu	8	12,7
	Setuju	37	58,7
	Sangat Setuju	16	25,4
	Total	63	100,0
	Mean	4,0476	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 1 orang responden (1,6%) memberikan jawaban tidak setuju, 8 orang responden (12,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 37 orang responden (58,7%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 16 orang responden (25,4%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₈. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0476.

d. Variabel Y (Kinerja Kerja)

1) Pertanyaan Pertama (Y₁)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Kualitas Kerja pada variabel Y. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan Y₁ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₁

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya terus mengembangkan teknik mengajar saya untuk menenukan teknik pengajaran terbaik agar mahasiswa lebih cepat memahami materi yang saya sampaikan	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,3
	Ragu-Ragu	6	9,5
	Setuju	24	38,1
	Sangat Setuju	28	44,4
	Total	63	100,0
	Mean	4,1746	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 4 orang responden (6,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 6 orang responden (9,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 24 orang responden (38,1%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 28 orang responden (44,4%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₁. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,1746.

2) Pertanyaan Kedua (Y₂)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Kualitas Kerja pada variabel Y. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan Y₂ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₂

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya sering mengevaluasi pemahaman mahasiswa terhadap materi sebelumnya dan menjelaskan ulang bagian-bagian yang belum dipahami mahasiswa	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	7	11,1
	Setuju	22	34,9
	Sangat Setuju	29	46,0
	Total	63	100,0
	Mean	4,1587	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, 7 orang responden (11,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 29 orang responden (46,0%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₂. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,1587.

3) Pertanyaan Ketiga (Y₃)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Kuantitas Kerja pada variabel Y. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan Y₃ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₃

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya menyediakan forum diskusi jika mahasiswa ingin berdiskui mengenai topik perkuliahan di luar jam perkuliahan	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	21	33,3
	Setuju	31	49,2
	Sangat Setuju	7	11,1
	Total	63	100,0
Mean	3,6349		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, 21 orang responden (33,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 31 orang responden (49,2%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 7 orang responden (11,1%) memberikan jawaban sangat setuju.

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₃.

Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 3,6349.

4) Pertanyaan Keempat (Y₄)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Kuantitas Kerja pada variabel Y. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan Y₄ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₄

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya mengizinkan mahasiswa bertanya/berdiskusi sesuatu diluar topik mata kuliah jika saya merasa pertanyaan tersebut masih berhubungan dengan jurusan mahasiswa	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	2	3,2
	Ragu-Ragu	7	11,1
	Setuju	29	46,0
	Sangat Setuju	24	38,1
	Total		63
	Mean	4,1587	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 2 orang responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, 7 orang responden (11,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 29 orang responden (46,0%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 24 orang responden (38,1%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₄. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,1587.

5) Pertanyaan Kelima (Y₅)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Kerja Sama pada variabel Y. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan Y₅ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₅

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya sering sharing berbagi materi kuliah/silabus terhadap sesama rekan dosen	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	5	7,9
	Ragu-Ragu	14	22,2
	Setuju	20	31,7
	Sangat Setuju	22	34,9
	Total	63	100,0
	Mean	3,8730	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 5 orang responden (7,9%) memberikan jawaban tidak setuju, 14 orang responden (22,2%) memberikan jawaban ragu-ragu, 20 orang responden (31,7%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₅. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 3,8730.

6) Pertanyaan Keenam (Y₆)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Kerja Sama pada variabel Y. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan Y₆ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₆

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya sering berbagi informasi mengenai topik mata kuliah kepada mahasiswa di kelas	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	7	11,1
	Setuju	30	47,6
	Sangat Setuju	22	34,9
	Total	63	100,0
	Mean	4,0952	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, 7 orang responden (11,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 30 orang responden (47,6%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₆. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0952.

7) Pertanyaan Ketujuh (Y₇)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Pemanfaatan Waktu pada variabel Y. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan Y₇ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₇

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Saya membubarkan kelas disaat waktu mata kuliah telah benar-benar berakhir	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	5	7,9
	Ragu-Ragu	9	14,3
	Setuju	17	27,0
	Sangat Setuju	31	49,2
	Total	63	100,0
	Mean	4,1429	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 5 orang responden (7,9%) memberikan jawaban tidak setuju, 9 orang responden (14,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 17 orang responden (27,0%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 31 orang responden (49,2%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₇. Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,1429.

8) Pertanyaan Kedelapan (Y₈)

Pertanyaan ini merupakan pertanyaan dari indikator: Pemanfaatan Waktu pada variabel Y. Frekuensi dari jawaban responden terhadap pertanyaan Y₈ dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₈

Pertanyaan	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Hanya meninggalkan bahan atau materi kuliah tanpa mengajar merupakan pekerjaan yang tidak efektif dalam mengajar	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	4	6,3
	Ragu-Ragu	7	11,1
	Setuju	28	44,4
	Sangat Setuju	22	34,9
	Total	63	100,0
	Mean	4,0159	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju, 4 orang responden (6,3%) memberikan jawaban tidak setuju, 7 orang responden (11,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 28 orang responden (44,4%) memberikan jawaban setuju dan sisanya terdapat 22 orang responden (34,9%) memberikan jawaban sangat setuju.

Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₈.

Rata-rata jawaban yang diberikan sebesar 4,0159.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari data yang telah didapatkan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui apakah data yang telah didapat layak dan handal untuk digunakan sebagai alat ukur atau tidak.

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan

uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:96).

Tingkat kevalidan dari setiap konstruk pertanyaan diuji dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{kritis} yang bernilai 0,3. Sehingga jika $r_{hitung} > 0,3$ maka konstruk pertanyaan dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < 0,3$ maka konstruk pertanyaan dianggap tidak valid.

r_{hitung} dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian validitas dengan SPSS. Hasil kevalidan atau kelayakan pada setiap Item pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.39. Hasil Kevalidan Setiap Item Pertanyaan

Item ke -	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X ₁₁	0,778	0,3	Valid
2	X ₁₂	0,730	0,3	Valid
3	X ₁₃	0,503	0,3	Valid
4	X ₁₄	0,818	0,3	Valid
5	X ₁₅	0,592	0,3	Valid
6	X ₁₆	0,818	0,3	Valid
7	X ₁₇	0,384	0,3	Valid
8	X ₁₈	0,872	0,3	Valid
9	X ₂₁	0,738	0,3	Valid
10	X ₂₂	0,392	0,3	Valid
11	X ₂₃	0,428	0,3	Valid
12	X ₂₄	0,905	0,3	Valid
13	X ₂₅	0,546	0,3	Valid
14	X ₂₆	0,862	0,3	Valid
15	X ₂₇	0,896	0,3	Valid
16	X ₂₈	0,686	0,3	Valid
17	X ₃₁	0,881	0,3	Valid
18	X ₃₂	0,706	0,3	Valid
19	X ₃₃	0,747	0,3	Valid
20	X ₃₄	0,906	0,3	Valid
21	X ₃₅	0,907	0,3	Valid
22	X ₃₆	0,534	0,3	Valid

Item ke -	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
23	X ₃₇	0,920	0,3	Valid
24	X ₃₈	0,863	0,3	Valid
25	Y ₁	0,866	0,3	Valid
26	Y ₂	0,708	0,3	Valid
27	Y ₃	0,515	0,3	Valid
28	Y ₄	0,827	0,3	Valid
29	Y ₅	0,570	0,3	Valid
30	Y ₆	0,890	0,3	Valid
31	Y ₇	0,453	0,3	Valid
32	Y ₈	0,905	0,3	Valid

Sumber: Data yang Diolah (2018)

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, seluruh nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau r_{hitung} dari seluruh butir pertanyaan memiliki nilai di atas 0.3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau kehandalam merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan reliabel. (Sujarweni, 2016: 239)

Reliabilitas dari pertanyaan yang digunakan untuk kuesioner dapat dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.40. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,974	32

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari hasil pengujian reliabilitas adalah sebesar 0,974. Nilai *Cronbach's Alpha* ini lebih besar dari 0,70 sehingga memenuhi syarat dalam uji reliabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 32 pertanyaan telah reliabel atau handal.

5. Uji Asumsi Klasik

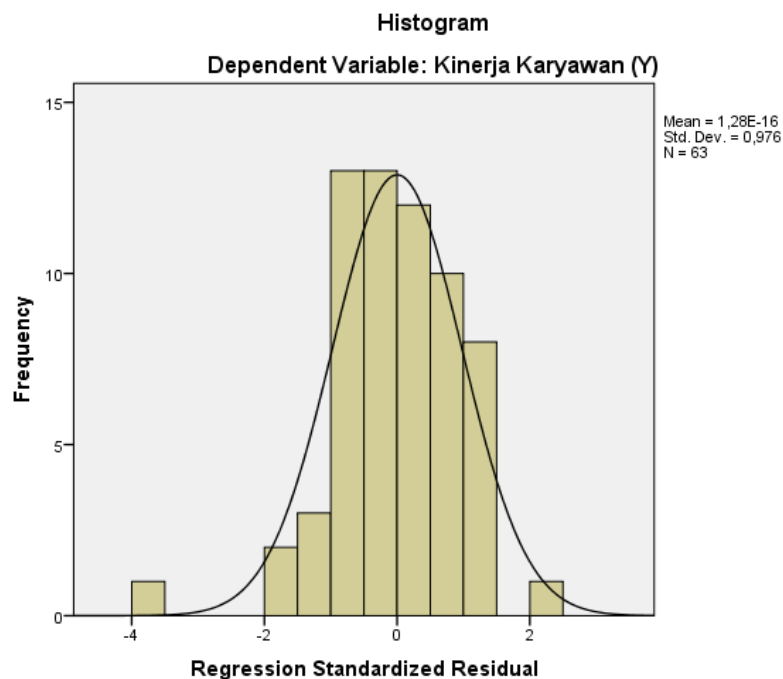
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Pada penelitian ini, pendekatan normalitas data dilakukan dengan menggunakan tiga buah cara, yaitu: dengan melihat grafik histogram, grafik P-P Plot, dan pengujian normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov.

Hasil uji normalitas pada data dengan melihat grafik histogram dapat dilihat pada grafik histogram di bawah ini:

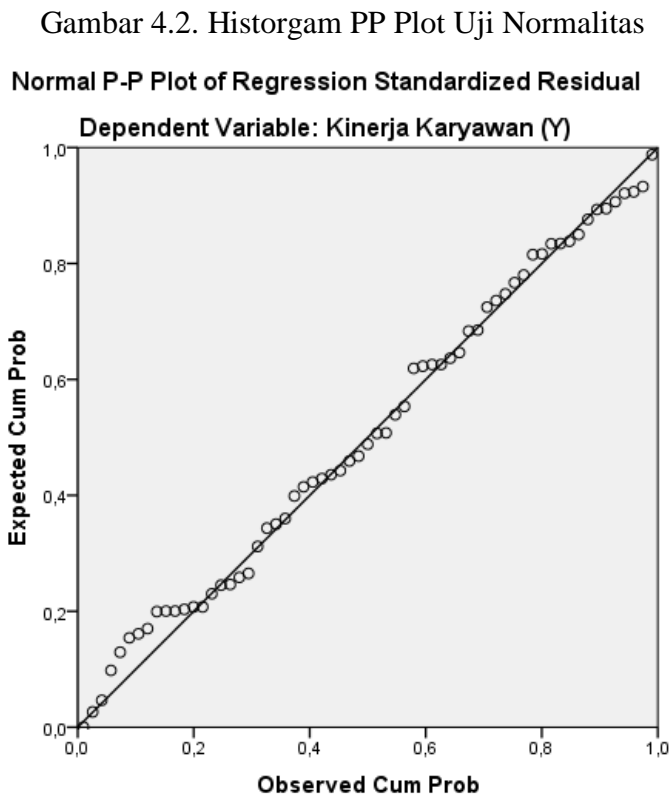
Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Hasil pengujian normalitas data pada histogram di atas menunjukkan bahwa grafik histogram berbentuk seperti lonceng dan memiliki kecembungan ditengah dan tidak miring ke kanan maupun miring ke kiri, sehingga mengindikasikan bahwa residual data telah berdistribusi secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka residual data dikatakan normal. Hasil pengujian normalitas dengan grafik P-P Plot ditunjukkan pada gambar berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik P-P Plot di atas terlihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 63 buah titik data (63 buah sampel) untuk variabel terikat (Y) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal yang mengindikasikan residual data telah berdistribusi secara normal.

Pengujian dengan melihat grafik histogram dan P-P Plot tidak selalu akurat. Terkadang peneliti sering terkecoh dengan melihat grafik histogram dan grafik P-P Plot yang seolah-olah normal tetapi ternyata tidak normal. Begitu juga sebaliknya, grafik histogram dan grafik P-P Plot yang seolah-olah tidak normal tetapi ternyata normal. Untuk itu, diperlukan sebuah analisis statistik untuk memberikan kepastian

normalitas data, salah satu analisis statistik yang dapat digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov.

Pengujian normalitas yang terakhir pada penelitian ini dilakukan dengan analisis statistik dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov terhadap normalitas data ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.41. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,57180262
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,047
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada uji Kolmogorov-Smirnov, residual data dikatakan normal jika nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka residual data dikatakan tidak normal.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas diketahui bahwa nilai signifikan dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 sehingga mengindikasikan bahwa residual data telah berdistribusi normal.

Dari ketiga hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan, ketiga pengujian menunjukkan bahwa residual data telah berdistribusi secara normal, sehingga data layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. (Rusiadi, 2016:154)

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, (Sujarweni, 2016:230-231).

Hasil uji multikolinearitas dari data yang didapatkan dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Minat terhadap Pekerjaan (X ₁)	0,193	5,181
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,156	6,404
	Semangat Kerja (X ₃)	0,147	6,820

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel minat terhadap pekerjaan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,193 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang diperoleh sebesar 5,181 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan variabel minat terhadap pekerjaan terbebas dari Multikolinearitas.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,156 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang diperoleh sebesar 6,404 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja terbebas dari Multikolinearitas.

Variabel semangat kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,147 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang diperoleh sebesar 6,820 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan variabel semangat kerja terbebas dari Multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah Multokolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi, 2016:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White. (Rusiadi, 2016:157).

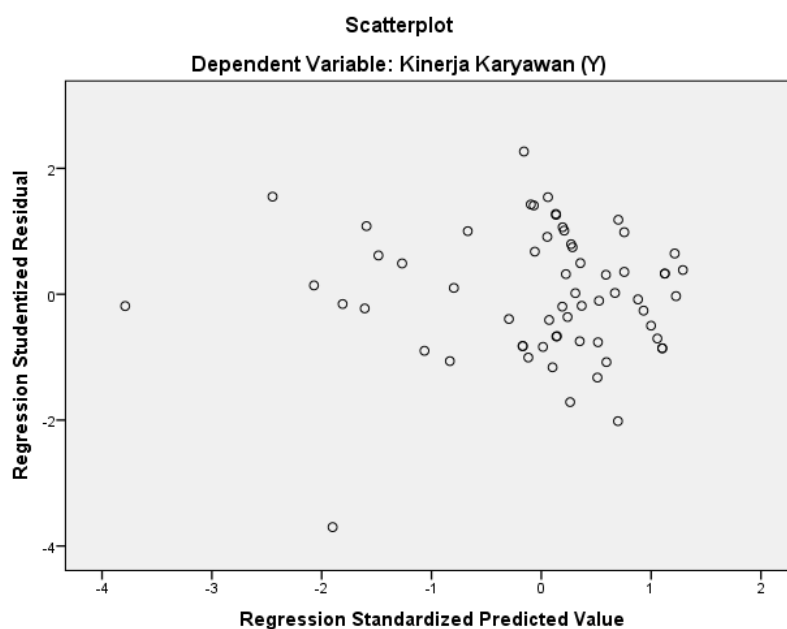
Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya acak dan tidak berpola.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut:

Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak disekitaran, di atas dan di bawah titik nol sehingga titik-titik data tidak menumpuk hanya di atas atau dibawah

titik nol. Titik-titik data tidak membentuk suatu pola atau gambar garis tertentu, serta titik-titik data tersebar secara acak. Sehingga dari hasil pengujian dengan gambar *scatterplot* ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat gejala heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Glejser. Dimana jika nilai signifikan lebih besar ($>$) dari 0,05 maka dapat diasumsikan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap absolut residual dari hasil regresi dengan variabel terikat. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,978	0,712		2,779	0,007
	Minat terhadap Pekerjaan (X ₁)	-0,058	0,047	-0,356	-1,226	0,225
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,008	0,054	0,049	0,152	0,880
	Semangat Kerja (X ₃)	0,025	0,052	0,161	0,481	0,632

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel minat terhadap pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05, sehingga ketiga variabel bebas yang digunakan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.44. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	<i>(Constant)</i>	1,327	1,172	
	Minat terhadap Pekerjaan (X_1)	0,347	0,078	0,359
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,282	0,090	0,283
	Semangat Kerja (X_3)	0,330	0,085	0,359
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh, diketahui

bahwa konstanta dari regresi bernilai 1,327. Hal ini menunjukkan bahwa jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada, baik variabel minat terhadap pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) maka nilai kinerja kerja (Y) dosen di Universitas Simalungun telah ada sebesar 1,327.

Minat terhadap pekerjaan (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan (kenaikan) terhadap variabel minat terhadap pekerjaan (X_1), sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja kerja (Y) dosen akan meningkat sebesar 0,347. Sehingga dalam hal ini minat terhadap pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja dosen.

Lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan (kenaikan) terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja kerja (Y) dosen akan meningkat sebesar 0,282. Sehingga hal ini lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja dosen.

Lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,330. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan (kenaikan) terhadap variabel semangat kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja kerja (Y) dosen akan meningkat sebesar 0,330. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja dosen

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja kerja dosen Universitas Simalungun adalah variabel minat terhadap pekerjaan yang memiliki nilai regresi sebesar 0,347. Lalu diikuti oleh variabel semangat kerja yang memiliki nilai regresi sebesar 0,330. Dan terakhir variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai regresi sebesar 0,282.

7. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Serempak)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan melihat F_{hitung} , di mana terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Di mana:

- 1) H_0 : artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas minat terhadap pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_2) secara serempak terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y).
- 2) H_a : artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas minat terhadap pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_2) secara serempak terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.45. Hasil Uji F (Uji Serempak)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1902,762	3	634,254	244,302	0,000 ^b
	Residual	153,175	59	2,596		
	Total	2055,937	62			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X₃), Minat terhadap Pekerjaan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂)</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Hasil uji F (uji serempak) menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dimiliki sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas maksimal dari signifikan yaitu 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_0 .

Untuk membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} , maka terlebih dahulu dicari nilai dari F_{tabel} . Pada tabel uji F di atas diketahui bahwa nilai dari df_1 sebesar 3 dan nilai dari df_2 sebesar 59. Dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 59$ maka didapat F_{tabel} sebesar 2,761.

F_{hitung} dari hasil uji F diketahui sebesar 244,302, sehingga nilai ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang hanya sebesar 2,761. Oleh karena itu, terima H_a dan tolak H_0 , sehingga secara serempak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas minat terhadap pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y) dosen di Universitas Simalungun.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja kerja). Untuk mengetahui bagaimana

pengaruh X terhadap Y secara parsial, maka dilakukanlah uji t. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

Dalam uji t, jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terima H_a dan tolak H_o . Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terima H_o dan tolak H_a .

Dimana:

- 1) H_o : artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) H_a : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

Tabel di bawah menunjukkan hasil uji t yang telah dilakukan dengan aplikasi SPSS.

Tabel 4.46. Hasil Uji t (Uji Parsial)

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	1,132	0,262
	Minat terhadap Pekerjaan (X_1)	4,438	0,000
	Lingkungan Kerja (X_2)	3,146	0,003
	Semangat Kerja (X_3)	3,867	0,000
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Untuk mengambil keputusan dari hasil uji t maka harus diketahui terlebih dahulu nilai t_{tabel} , dengan jumlah sampel sebanyak 63 dan jumlah variabel 4. Maka diketahui nilai $df = 63 - 4 = 59$. Sehingga dengan $df = 59$ didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000.

Pembahasan dari hasil uji t yang dilakukan dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Minat terhadap pekerjaan terhadap Kinerja kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel minat terhadap pekerjaan sebesar 4,438 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,000. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai disignifikan t lebih kecil dari 0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari minat terhadap pekerjaan (X_1) terhadap kinerja kerja (Y).

2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,146 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,000. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,003 dimana nilai disignifikan t lebih kecil dari 0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja kerja (Y).

3) Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel semangat kerja sebesar 3,867 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,000. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai disignifikan t lebih kecil dari 0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari semangat kerja (X_1) terhadap kinerja kerja (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel minat terhadap pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) terhadap variabel Y dapat dilihat pada hasil uji determinasi berikut ini:

Tabel 4.47. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,962 ^a	0,925	0,922	1,61127
a. <i>Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X_3), Minat terhadap Pekerjaan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa angka *adjusted R Square* sebesar 0,922 yang dapat disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini menunjukkan bahwa 92,2% kinerja kerja dosen dapat diperoleh dan dijelaskan oleh minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Sedangkan sisanya 7,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain diluar dari model yang diteliti seperti kemampuan, promosi jabatan, beban kerja, dan lain-lain.

Nilai R yang didapatkan sebesar 0,962. Hal ini menunjukkan bahwa nilai R berada pada range nilai 0,8-0,99 dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja kerja dosen memiliki hubungan yang sangat erat dengan minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian yang dilakukan terhadap data yang diperoleh melalui kuesioner menunjukkan bahwa seluruh konstruk pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung dari seluruh konstruk pertanyaan lebih besar dari 0,3. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh konstruk pertanyaan handal digunakan untuk mengukur variabel yang ditandai dengan nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,7.

Uji normalitas dengan histogram, grafik P-P Plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual dari data telah berdistribusi secara normal. Hasil ujimultikolinearitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel model regresi telah terbebas dari masalah multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* dan uji Glejser juga menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu: minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan sara kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja dosen. Minat terhadap pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja kerja dosen dibandingkan dengan lingkungan kerja dan semangat kerja.

Hasil uji determinasi menunjukkan hubungan yang sangat erat dari minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja kerja dosen. Hasil uji determinasi juga menunjukkan bahwa 92,2% kinerja kerja dosen dapat dijelaskan dan diperoleh oleh minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

Pembahasan hasil pengujian untuk hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis H₁

Hipotesis H₁ yang diajukan pada penelitian ini adalah: “Minat terhadap pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar”.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diketahui bahwa nilai regresi dari minat terhadap pekerjaan sebesar 0,347. Sehingga minat terhadap pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja dosen. Oleh karena itu, semakin baik minat terhadap pekerjaan dari dosen maka semakin meningkat pula kinerja kerja dosen, sebaliknya semakin menurun minat terhadap pekerjaan dosen, maka kinerja kerja dosen semakin menurun pula.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel minat terhadap pekerjaan sebesar 4,438 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,000. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai disignifikan t lebih kecil dari 0,05. Maka tolak Ho (terima Ha).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari minat terhadap pekerjaan (X_1) terhadap kinerja kerja (Y). Oleh karena itu, Hipotesis H_1 dapat diterima (terbukti benar).

2. Hipotesis H_2

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini adalah: “Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar”.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diketahui bahwa nilai regresi dari lingkungan kerja sebesar 0,282. Sehingga lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja dosen. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan dosen maka semakin meningkat pula kinerja kerja dosen, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja yang dirasakan dosen, maka kinerja kerja dosen semakin menurun pula.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,146 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,000. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,003 dimana nilai disignifikan t lebih kecil dari 0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja kerja (Y). Oleh karena itu, Hipotesis H_2 dapat diterima (terbukti benar).

3. Hipotesis H₃

Hipotesis H₃ yang diajukan pada penelitian ini adalah: “Semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar”.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diketahui bahwa nilai regresi dari semangat kerja sebesar 0,330. Sehingga semangat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja dosen. Oleh karena itu, semakin baik semangat kerja dosen maka semakin meningkat pula kinerja kerja dosen, sebaliknya semakin menurun semangat kerja dosen, maka kinerja kerja dosen semakin menurun pula.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel semangat kerja sebesar 3,867 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,000. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai disignifikan t lebih kecil dari 0,05. Maka tolak Ho (terima Ha).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari semangat kerja (X₃) terhadap kinerja kerja (Y). Oleh karena itu, Hipotesis H₃ dapat diterima (terbukti benar).

4. Hipotesis H₄

Hipotesis H₄ yang diajukan pada penelitian ini adalah: “Minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar”.

Hasil uji regresi linear menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja dosen. Oleh karena itu, secara serempak minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja dosen.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 244,302 sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,761. Sehingga ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu: minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dosen

Sehingga dapat disimpulkan bahwa minat terhadap pekerjaan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dosen. Oleh karena itu, Hipotesis H_4 dapat diterima (terbukti benar).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Minat terhadap pekerjaan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar dengan nilai regresi sebesar 0,347, nilai signifikan sebesar 4,438, dan t_{hitung} sebesar 0,000.
2. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar dengan nilai regresi sebesar 0,282, nilai signifikan sebesar 3,146, dan t_{hitung} sebesar 0,003.
3. Semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar dengan nilai regresi sebesar 0,330, nilai signifikan sebesar 3,867, dan t_{hitung} sebesar 0,000.
4. Minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan semangat kerja secara simultan diketahui memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja dosen di kampus Universitas Simalungun Pematang Siantar dengan besar F_{hitung} sebesar 244,302, dan nilai signifikan sebesar 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu :

1. Disarankankan bagi pihak rektorat agar meningkatkan minat dosen terhadap pekerjaannya, solusi yang dapat dilakukan dengan memberikan peningkatan penghasilan dosen baik dalam hal gaji per jam mengajar, gaji pokok, dan penghasilan dari hasil penelitian. Dengan penghasilan yang meningkat, maka dosen akan menggagap masa depannya lebih terjamin dan lebih meminati pekerjaannya dan meningkatkan semangat kerja dosen.
2. Disarankan juga bagi pihak rektorat juga dapat meningkatkan lingkungan kerja dosen baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dosen.
3. Dsarankan bagi pihak rektorat juga meningkatkan semangat kerja dosen dengan memberikan berbagai insentif dalam mengajar, membantu dosen dalam mengajukan jabatan akademik, penelitian, dan berbagai kewajiban dosen sehingga semangat kerja dosen semakin meningkat.
4. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa minat terhadap pekerjaan menjadi variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja kerja dosen, sehingga disarankan bagi pihak rektorat akan memberikan perhatian yang lebih khusus pada peningkatan minat terhadap pekerjaan, agar memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja kerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- El Fikri, M. (2018). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Makan Sidempuan Medan. *JUMANT*, 9(1), 1-11.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Flippo Edwin. (2011). *Manajemen Personalia, Edisi Keenam, Terjemahan Moh. Masud*. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPF
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU.Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.

- Hasibuan, Malayu S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Kertajaya, Hermawan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jakson. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Empat
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Manullang, MARIHOT. Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Moekijat. (2013). *Manajemen Personalialia*. Jogjakarta; BFFE.
- Mondy, R.Wayne. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Mutiara, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi IV*. Bogor; Graha Indonesia.
- Namawi, Hodari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2014). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*,

- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Journal Homepage: [Http://ijmr.net](http://ijmr.net). In, 7(08).
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Siagian, Sondang. (2016). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, Syafrizal Helmi. (2012). *Analisis Data Penelitian: Menggunakan Program SPSS*. Medan: UMSU
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.