

# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN LAMANYA KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

**Bernadin Dwi M.<sup>1</sup>, dan Nunuk Tri Wahyuningtyas**

Program Studi Manajemen, FE, UPN "Veteran" Jakarta  
Jl. R.S. Fatmawati Pondok Labu, Jakarta Selatan - 12450  
Telp. 021 7656971 Email: bernadinwim@yahoo.com

---

## Abstract

*The success of educational and teaching system in the university is determined by the quality performances of lecturers. While the lecturers quality performances are influenced by many factors such as working motivation, working satisfaction, and the lecturer's length of work. Therefore, that 3 factors need to get more attention from institution managers in order to increase the educational quality system to generate the competitive graduates in a global market. The purpose of this research is to identify factors that influence the lecturers performances and also to formulate the alternative advices in the lecturer's development concept towards the university managers in Indonesia. In this research, methods being used is Moderated Regression Analysis (MRA), is the regression analysis method that is being used to measure direct and indirect influences of the lecturer's length of work as variable which moderate the working motivation and satisfaction towards the lecturer's performances. This results shows that the length of work doesn't moderate the motivational work influence and satisfaction towards lecturer's performances. Therefore, it's very important to consider the salary restructurization and other appreciations.*

**Key Words:** *lecturer, performance, working satisfaction, motivation*

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan proses belajar dan mengajar dalam perguruan tinggi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain ketersediaan fasilitas kampus atau sarana prasarana yang memenuhi syarat seperti ruang belajar yang nyaman, perpustakaan, laboratorium, wifi, tenaga pengajar atau dosen, tenaga laboran, pustakawan dan sarana penunjang lainnya. Selain itu, kinerja dosen yang ideal sebagai aktor intelektual mempunyai peran penting dalam proses pembelajaran. Sebagai pendidik, dosen tidak hanya berperan dalam mentransfer ilmu pengetahuan tetapi juga berfungsi sebagai pembimbing dalam rangka pembentukan karakter peserta didik (mahasiswa).

Seperti tertera dalam pembukaan Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bagian (C) bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional melalui bidang pendidikan. Oleh sebab itu, seorang dosen dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja sehingga dapat menjalankan

Kedudukan dosen dalam pembangunan nasional di bidang sumber daya manusia, pendidikan secara eksplisit dinyatakan dalam pasal 3 ayat (1) bahwa dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, fungsi dan peran dosen tenaga profesional menurut pasal 3 ayat (1) tersebut adalah bahwa dosen berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta pengabdian masyarakat yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sesuai dengan fungsi, peran dan kedudukan dosen dalam pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan seperti diatas, maka tugas pokok dan fungsi serta kewajiban dosen melekat pada keprofesionalannya. Tugas pokok dan fungsi

---

<sup>1</sup> Kontak Person : **Bernadin Dwi M.**  
Prodi Manajemen, FE UPNV Jakarta  
Telp. 021 7656971

dosen secara eksplisit tertera pada pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 14 tahun 2005 Guru dan Dosen, bahwa Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Berdasarkan pasal 1 tersebut, tugas pokok dan fungsi dosen melekat pada kedudukan dan perannya, yaitu: (1) bertugas mentransformasikan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui fungsi Pendidikan, (2) bertugas mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui fungsi Penelitian, dan (3) bertugas menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui fungsi Pengabdian pada masyarakat.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pasal 60), dosen berkewajiban: (1) melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, (2) merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (3) meningkatkan dan mengembangkan kualitas akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, (4) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama suku, ras dan kondisi fisik tertentu atau keterbelakangan sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (5) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik serta nilai-nilai agama dan etika dan (6) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Konsekuensi dari kedudukan, fungsi dan perannya seperti diatas, maka dalam melaksanakan tugas, dan fungsinya dosen harus memiliki keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma-norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Peran dosen sebagai aktor intelektual yang memiliki integritas tinggi, bertanggung jawab penuh terhadap proses belajar mengajar yang harus diberikan kepada mahasiswa dan mempunyai kemampuan akademik sesuai dengan kompetensinya, menentukan keberhasilan mahasiswa. Dalam teori motivasi, Siagian (2002), sebagai manusia dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh motif yang ada. Dengan motif yang ada memberikan kekuatan dalam mewujudkan keinginannya. Lebih lanjut dikatakan bahwa, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Werther & Davis (1986:36) dalam Nana Suryana dkk (2007), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidak sukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Dole & Schroeder (2001:27) dalam Nana Suryana dkk (2007), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Lebih lanjut Nana Suryana dkk (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, (1) insentif, finansial lainnya, (2) gaji/upah, besaran dan ketepatan waktu pembayaran, (3) empati, melayani mahasiswa, dan (4) tangible, jabatan akademik dan angka kredit yang dikumpulkan.

#### **Motivasi Kerja**

Siagian (2002:94), mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Hasibuan (2000:69), mengemukakan bahwa Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Selanjutnya dikatakan: faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu (1) motif, upah yang adil dan layak, keamanan kerja, Pengakuan atas prestasi, pengakuan sebagai individu, (2) harapan, kondisi kerja yang baik, penghargaan atas penyelesaian pekerjaan, pendisiplinan yang bijaksana, dan (3) insentif, intrinsik (promosi, apresiasi) Insentif ekastrinsik, gaji/upah, tunjangan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Anung Pramudya, 2010 yang menyatakan bahwa, motivasi kerja, kompetensi dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang yang penting mempengaruhi peningkatan kinerja dosen.

## Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disepakati bersama.

Karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi maka kinerjanya meningkat (Robbins, 1996).

Beberapa pengertian kinerja menurut para pakar: (1) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin:1997), (2) kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn:1991), dan (3) pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salahsatu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni, tugas individu, perilaku individu, ciri individu (Robbins:1996). Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*) bukan karena terpaksa atau kebetulan (*by accident*).

## Lamanya Kerja

Berbagai teori menyatakan bahwa, lamanya bekerja seseorang pada umumnya sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang diterima. Selama seseorang mendapatkan kenyamanan, kesejahteraan dalam bekerjanya, biasanya tetap bertahan pada lingkungan yang telah memberikan pekerjaan selama ini dalam hal ini organisasi perusahaan.

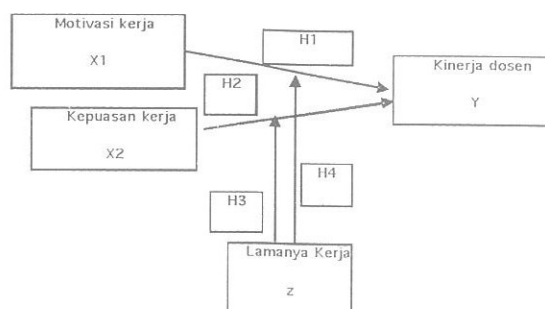
## Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian Deewar Mahesa, 2010, menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lamanya kerja sebagai variable moderating, menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel Lamanya kerja karyawan memoderasi kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan variabel lamanya kerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa masa kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan secara positif. Lebih lanjut, Anung Pramudya, 2010, dalam penelitiannya menyatakan bahwa, Motivasi, kompetensi, dan Kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang penting terhadap peningkatan Kinerja dosen.

Hasan Ali Al-Zui, 2010 menyatakan dalam jurnal, A study of Relationship between Organivational Justice and Job Satisfaction, Studi ini menemukan pengujian hubungan antara keadilan organisasi incompas 3 komponen (keadilan distributif, keadilan prosedural keadilan interaksional) dan kepuasan kerja persepsi karyawan terhadap keadilan di tempat kerja.

## Kerangka pemikiran

Dengan adanya motivasi kerja yang baik meningkatkan kinerja dosen, disamping itu kepuasan kerja dapat pula mempengaruhi kinerja dosen, tetapi lamanya kerja dosen yang telah mempunyai banyak pengalaman kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 :Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen

H2 :Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen

H3 :Lamanya Kerja memoderasi hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Dosen

H4 :Lamanya Kerja memoderasi hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen yang ada di wilayah Jakarta Selatan diantara 17 (PTS) perguruan tinggi swasta Kopertis III yaitu di UPN Veteran Jakarta, Univ. Nasional Jakarta, Univ.Pancasila, Univ.AIAzhar Jakarta, sebagai perguruan tinggi swasta yang menyelenggarakan program-program studi Strata 1 (satu) .

Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dilakukan terhadap responden yang sesuai kriteria yang ada.Dengan rumus Slovin penelitian ini mengambil sampel sebanyak 160 orang.

## Pengukuran variabel

Variabel dependen yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel kinerja dosen sebagai dan variabel independen motivasi kerja, kepuasan kerja, variabel moderasi sebagai variabel independen yaitu lamanya kerja yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen.

**Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	
			Pertanyaan	Butir
Kinerja Dosen	Kemampuan	Pelaksanaan Tridharma PT	16	1
		Penguasaan metode pengajaran	17	1
	Prakarsa/Inisiatif	Update materi kuliah	22	1
		Kesempatan cukup untuk abdimas	20	1
	Ketepatan waktu Komunikasi	Waktu kedatangan	-	-
		Mendapat kesempatan pelatihan, workshop, seminar	15,20	1,2
Motivasi Kerja	Motif	Bekerja sesuai disiplin ilmu	1,2,3,	3
		Jenjang karier jelas		
		Kesempatan mengembangkan diri.		
	Harapan	Profesi dosen memberikan kepuasan	4,5,6	3
		Dukungan pimpinan dalam berkarier		
	Insentif	Gaji sesuai dengan harapan	7	1
Tunjangan sebagai dosen cukup memuaskan		8	1	
Fasilitas kampus cukup		9	1	
Kepuasan Kerja	Pengakuan prestasi	Pengakuan prestasi	10,11,12	4
		Tanggung jawab		
Lamanya Kerja		Jenjang karier jelas		4
		< 5 tahun		
		5-10 tahun		
		10-15 tahun		
		Lebih dari 15 tahun		4
<b>Jumlah</b>				<b>27</b>

## HASIL

Dalam penelitian ini responden yang diambil sebagai sampel berjumlah 160 orang dosen yang mewakili 4 perguruan tinggi swasta dari 17 PTS wilayah Jakarta Selatan (Sumber data: BAN-PT Dirjen Dikti Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI) yang menyelenggarakan program-program studi Strata 1 (satu), yaitu Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Universitas Pancasila Jakarta, Universitas Nasional Jakarta, Universitas Al Azhar Jakarta, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 2. Jumlah Penyebaran Kuesioner

Nama PTS	Kuesioner disebar	Kuesioner kembali	Kuesioner diolah
UPN "Veteran" Jakarta	40	39	38
Universitas Nasional Jakarta	40	37	36
Universitas Pancasila Jakarta	40	39	39
Universitas Al-Azhar Jakarta	40	38	37
<b>Jumlah</b>	<b>160</b>	<b>153</b>	<b>150</b>

Dari 160 kuesioner yang disebar kepada responden dari 4 PTS, terdapat 150 kuesioner yang layak untuk diolah atau sebesar 93,75%. Responden terdiri atas 43,7% Pria dan 55,3% Wanita. Kriteria responden 21,2% berpendidikan Strata 1 (S1), 60,9% berpendidikan Magister (S2) dan 17,2% berpendidikan Doctor. Lama kerja responden berkisar antara < 5 tahun 4,6%, 5–10 tahun 70,9% dan lebih dari 10 tahun 24,5%.

### Hasil Uji Validasi dan Realibilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas telah diuji cobakan kepada 30 responden. Instrumen terdiri atas 22 butir pertanyaan, dengan jawaban terendah diberi skor 1 dan tertinggi diberi skor 5. Untuk nilai r tabel dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Dengan N = 150, maka  $df = N-2 = 150-3 = 147$ , sehingga nilai r tabel adalah 0,159. Hasil Uji validitas dan realibilitas dengan metode alpha cronbach sebagai berikut:

Tabel 3. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	67.85	27.297	.540	.902
P2	67.85	27.430	.510	.903
P3	67.87	27.449	.494	.903
P4	67.84	27.218	.524	.902
P5	67.87	27.553	.493	.903
P6	67.82	26.788	.627	.900
P7	67.99	28.481	.400	.905
P8	67.99	28.585	.369	.906
P9	68.01	28.422	.380	.905
P10	67.99	28.370	.420	.905
P11	67.93	27.929	.420	.905
P12	67.87	27.419	.524	.902
P13	67.87	27.642	.473	.904
P14	67.87	27.405	.527	.902
P15	67.82	26.788	.627	.900
P16	67.82	27.099	.558	.902
P17	67.88	27.473	.495	.903
P18	67.73	26.259	.694	.898
P19	67.79	26.139	.724	.897
P20	67.88	27.275	.502	.903
P21	67.93	27.254	.599	.901
P22	67.88	27.073	.585	.901

Hasil tabel 3 di atas dibandingkan dengan tabel harga kritis  $r$  product moment (Darmadi Durianti, dkk, 2004), dapat dilihat bahwa nilai dari  $r$  hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai tabel yang besarnya 0.361, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dikatakan valid.

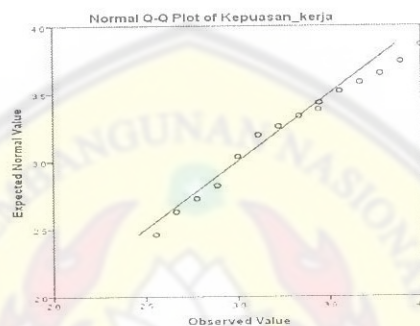
**Tabel 4.** Realibility Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	22

Dari tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari seluruh variabel sebesar 0,902, hal ini menunjukkan penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data, dengan normal Q-Q plot dan hasil pengujian dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

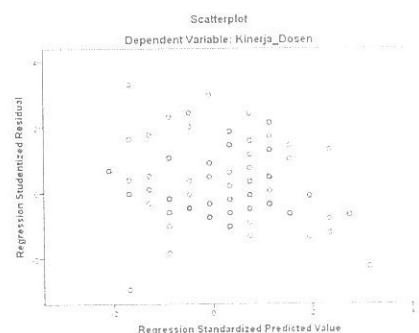


**Gambar 2.** Hasil Pengujian Normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik tersebut memberikan pola distribusi normal karena terlihat sebaran data berkumpul di sekitar garis yang mengarah ke kanan atas dan tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data, sehingga model regresi layak untuk dipakai dalam penelitian ini.

### Uji Heterokedatisitas

Dari gambar 3 di bawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Terlihat pada gambar berikut:



**Gambar 3.** Scatterplot

### Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi yaitu korelasi yang sangat tinggi atau sangat

rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Coefficients**

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.616	1.624
Motivasi Kerja	.616	1.624
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen		

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1.624. Artinya, nilai VIF lebih kecil daripada 10 ( $1.624 < 10$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas.

**Pengujian Hipotesis:**

**Hipotesis 1:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen

**Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda Motivasi Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t.	Sig.
1. (Constant)	2.602	.157	.335	16.521	.000
Kinerja Dosen	.211	.049	.335	4.328	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Koefisien variabel X1 (motivasi kerja) mempengaruhi secara signifikan terhadap Y (Kinerja Dosen). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel X1 (Motivasi Kerja) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).

**Hipotesis 2:** Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen

Perhitungan regresi linier sederhana kedua yaitu antara variabel bebas (Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Dosen). Hasil perhitungan menggunakan SPSS pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda Kepuasan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t.	Sig.
1. (Constant)	1.580	.183		8.641	.000
Kinerja Dosen	.483	.057	.574	8.532	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Koefisien variabel X2 (Kepuasan kerja) mempengaruhi secara signifikan terhadap Y (Kinerja Dosen). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel X2 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

**Hipotesis 3:** Lamanya Kerja memoderasi hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja Dosen  
Variabel moderasi merupakan variabel yang berfungsi menguatkan atau melemahkan hubungan

antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada uji interaksi ini dilakukan untuk melihat apakah variabel lamanya kerja dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja Dosen atau dengan kata lain, motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara motivasi kerja dengan Kinerja Dosen. Pada hasil perhitungan dengan SPSS dibawah ini maka persamaan yang didapat adalah sebagai berikut:

**Tabel 7.** Hasil Pengujian Regresi Berganda Kinerja Dosen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t.	Sig.
1. (Constant)	-1.254	2.019		-.621	.535
Motivasi Kerja	1.328	.612	.836	2.171	.032
Lamanya Kerja	.834	.604	1.882	1.380	.170
Moderat1	-.243	.183	-1.890	-1.330	.186

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Persamaan regresi:

$$Y = -1,254 + 1,328X_1 + 0,834X_2 - 0,243X_1.X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Dosen

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Lamanya kerja

$X_1, X_2$  = Interaksi antara Motivasi kerja dengan Lamanya kerja (Moderat 1)

Pada persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar -1,254 menyatakan apabila tidak ada kenaikan nilai dari (Motivasi kerja), (Lamanya kerja) dan (Interaksi antara motivasi kerja dengan lamanya kerja, Moderat 1), maka nilai variabel Kinerja dosen turun sebesar -1,254, koefisien regresi variabel sebesar 1,328, adalah apabila konstanta a, (Kepuasan kerja) dan (Interaksi antara motivasi kerja dengan Lamanya kerja) adalah konstan atau tidak ada kenaikan, maka jika lamanya kerja naik 1 kali maka kinerja akan naik sebesar 0,834. Koefisien regresi sebesar -0,243, adalah apabila konstanta a, (Motivasi kerja) dan (Lamanya kerja) adalah tidak ada kenaikan, maka jika (Interaksi antara motivasi kerja dengan Lamanya kerja) berubah naik satu kali maka Y (Kinerja Dosen) turun sebesar 0,243.

Koefisien regresi interaksi *motivasi kerja* atas *Kinerja Dosen* dengan *lamanya kerja* menunjukkan nilai yang negatif, artinya apabila Lamanya kerja meningkat maka pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Dosen menjadi melemah atau menurun.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Adapun hasil uji t untuk interaksi motivasi kerja dan Lamanya kerja terhadap Kinerja Dosen, t hitung lebih kecil daripada t tabel ( $1,330 < 1,660$ ) dan tingkat signifikansi interaksi motivasi kerja dan Lamanya kerja terhadap Kinerja dosen berada diatas 0,05, ini menunjukkan bahwa Lamanya kerja tidak berhasil memoderasi pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Dosen.

**Hipotesis 4:** Lamanya Kerja memoderasi hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen



Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Berganda Kinerja Dosen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t.	Sig.
1. (Constant)	-1.027	1.183		-.868	.387
Motivasi Kerja	1.343	.378	1.129	3.551	..001
Lamanya Kerja	.639	.350	1.443	1.825	.070
Moderat2	-.200	.112	-1.563	-1.792	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Persamaan Regresi:  $Y = -1,027 + 1,343X_1 + 0,639X_2 - 0,200X_1 \cdot X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja Dosen

X1 = Motivasi kerja

X2 = Lamanya kerja

X1, X2 = Interaksi antara Kepuasan kerja dengan Lamanya kerja

Pada persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar -1,027 menyatakan apabila tidak ada kenaikan nilai dari (Kepuasan kerja), (Lamanya kerja) dan (Interaksi antara Kepuasan kerja dengan lamanya kerja) , maka nilai variabel Kinerja Dosen (Y) turun sebesar -1,027, koefisien regresi variabel sebesar 1,343, adalah apabila konstanta a, (Lamanya kerja) dan (Interaksi antara Kepuasan kerja dengan Lamanya kerja) adalah konstan atau tidak ada kenaikan, maka jika lamanya kerja naik 1 kali maka kinerja Dosen akan naik sebesar 0,639. Koefisien regresi sebesar -0,200 , adalah apabila konstanta a, (Kepuasan kerja) dan ( Lamanya kerja) tidak ada kenaikan, maka jika (Interaksi antara Kepuasan kerja dengan Lamanya kerja) berubah naik satu kali maka Y (Kinerja Dosen) akan turun juga sebesar 0,200.

Koefisien regresi interaksi *Kepuasan kerja* atas *Kinerja Dosen* dengan *lamanya kerja* menunjukkan nilai yang negatif, artinya apabila Lamanya kerja meningkat maka pengaruh *kepuasan kerja* terhadap *Kinerja Dosen* menjadi melemah atau menurun.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Adapun hasil uji t untuk interaksi kepuasan kerja terhadap Kinerja Dosen dengan Lamanya kerja , t hitung lebih kecil daripada t tabel ( -1,792 < -1,660) dan tingkat signifikansi interaksi Motivasi kerja terhadap Kinerja dosen lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa Lamanya kerja berhasil memoderasi pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Dosen.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587a	.345	.332	.26857

a. Predictors: (Constant), <oderat2, Kepuasan Kerja, Lamanya Kerja

b. Dependent variable: RETURN

Nilai R Square sebesar 0,345 menunjukkan bahwa 34,5% perubahan kinerja dosen dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, lamanya kerja dan moderat/Interaksi . Sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis 1 diatas, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan, maka kinerja dosen meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja semakin rendah kinerjanya.

Demikian juga dengan kepuasan kerja, dari hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka kinerja akan meningkat, sebaliknya makin rendah kepuasan kerja maka kinerja dosen juga semakin menurun

Hasil pengujian Hipotesis 3, menunjukkan bahwa lama bekerja tidak berhasil memoderasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Dosen, artinya dosen yang mempunyai masa kerja yang lama, akan bertahan dengan kondisi saat ini dan akan mempertahankan pekerjaannya saat ini. Dosen yang mempunyai pengalaman kerja cukup lama, kurang ada motivasi untuk berkembang dan tidak mau meningkatkan kemampuannya.

Hasil pengujian hipotesis 4, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dan akan menjadi kuat untuk Dosen yang sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama artinya, Dosen yang mempunyai masa kerja cukup lama akan merasa puas dalam bekerja, sebaliknya Dosen yang belum lama bekerja akan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sehingga kepuasan kerja belum cukup tinggi dan kinerja yang dihasilkan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga atau universitas.

## SIMPULAN

Hasil analisis dalam penelitian ini koefisien determinasi total menunjukkan nilai R Square sebesar 0,345 menunjukkan bahwa 34,5% perubahan Kinerja Dosen dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja, Lamanya kerja dan moderat/interaksi. Sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan 4 (empat) hipotesis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen, artinya semakin tinggi motivasi kerja dosen maka kinerja dosen akan semakin meningkat atau sebaliknya, (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen, artinya semakin tinggi kepuasan kerja dosen maka kinerja dosen akan semakin meningkat atau sebaliknya, (3) Lamanya Kerja memoderasi hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja Dosen, dan (4) Lamanya Kerja memoderasi hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Dosen.

Hasil penelitian bagi institusi dalam hal ini universitas untuk memperhatikan indikator –indikator yang memotivasi para dosen agar terus meningkatkan kinerjanya, dalam penelitian ini indikator yang perlu diperhatikan adalah gaji atau insentif yang perlu ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anung Pramudya, *Analisa Faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*, PPS Universitas Diponegoro, 2010
- Anber dan Shireen, *Service Quality Perspectives and Customer Satisfaction in Commercial Banks Working in Jordan*, Jordan 2010.
- Betty Magdalena, *The Influence of Teaching Empowerment an Motivation towards Lecturers Performance of The Departements of Management IBI Dharmajaya Bandar Lampung*, PPS. Universitas Lampung, 2012
- Chong W. Kim, Marjorie. L. M, Robert P.Alexander, *Job Satisfaction as related to safety performance: A case for a manufacturing firm*, 2009.
- Darmadi Durianti, dkk, 2004, *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Deewar Mahesa, *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lamanya kerja sebagai variable moderating*. PPS. Universitas Diponegoro, 2010
- Ishfaq Ahmed dkk, *Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of Punjab*, Pakistan 2010

- Munoz de Bustillo L, *Job Satisfaction as an indicator of the quality of work*, 2005
- Milda Astrikaite, dkk, *Job Satisfaction Survey: A Confirmatory Factor Analysis, Based on Secondary School Teachers Sample*, 2010
- Muhamad Fauzan Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Mediasi)*, 2010
- Nana Suryana dan Muh. Idrus Taba, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan*, Universitas Hasanudin Makasar, 2011.
- Noermijati, *Kajian tentang Kepuasan Mahasiswa terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi UNIBRAW*, Fakultas Ekonomi UNIBRAW 2010
- Romy Perdana Putra, *Peran Switching Cost Sebagai variabel Moderasi Pada pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan*, Fakultas Ekonomi UPNVJ, 2013
- Sun Yin Lam, Venkatesh Shankar, M. Krishna Erramilli, dan Bvsan Murthy, *Costumer Value, Satisfaction, Loyalty, and Switching cost: An Illustration from a Bussness to Bussness Service Context*.2004
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Aksara, 1999
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bima Aksara Jakarta, 2001
- Umar Husen, *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta, Gramedia, Cetakan ke7.
- UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Cetakan Ketujuh, 2005
- Agung Wicaksono, Ardian, 2010, *Analisis SBI, Harga minyak dunia, harga emas dunia, kurs Rupiah, indeks Nikkei 225 dan indeks Dow Jones terhadap IHSG*.
- Ali, Anwar. 2011. *Pengaruh inflasi, suku bunga dan perubahan kurs terhadap IHSG di BEI*
- Case, Karl.E and Ray CF 2001, *Principal of Economic*, New Jersey.Prentice Hall
- Gallinger G.W. 1994. *Causalty Test of the Real Stock Return-Real Activity Hypothesis*. Journal of Financial Research. 17, n2, 271-88.
- Gujarati, Damodar N. 2003. *Basic Econometrics, 4rd Ed*. McGraw Hill, New York.
- Hondroyiannis G., Papapetrou E, 2001, *Macroeconomic Influences on the Stock Market*, Journal of Economics and Finance 25 nl, 33-49.
- I Putu Gede Ary Suta. 2000. *Foundations of Our Capital Market*. Yayasan Sad Satria Bhakti, Jakarta.
- Ismomodun, 2011. *Pengaruh Inflasi, suku bunga dan perubahan kurs terhadap IHSG di BEI*
- King, R, G. and Levine, R. 1993. *Finance, Entrepreneurship, and Growth: Theory and and Evidence*. Journal of Monetary Economics, 108: 717-738.
- Madura, J. 2003 *Financial and Institution 6th South Western: Division of Thomson Learning*.
- Mankiw, N. Gregory, 2000, *Macroeconomics*, 4th Ed, Worth Publisher.
- Marzuki Usman., Riphath Singgih., Syahril Ika. Editor, 1997. *Peluang dan Tantangan Pasar Modal Indonesia Menghadapi Era Perdagangan Bebas*. Institute Bankir Indonesia dan Jurnal Keuangan dan Moneter, Jakarta
- Sadono Sukirno, 2006, *Pengantar Teori Ekonomi Makro*, edisi 3, Raja Grafindo Persada Indonesia.
- Suad Husnan, 1998, *Dasar-dasar Teori Portofolio*, UPP AMP YKPN, Jogjakarta.