

**The Effect Of Human Resource Information System And Organization Culture And Motivation On The Performance Of Lecturers Of The State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau**

**Pengaruh Human Resource Information System Dan Organization Culture Serta Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Nursaleha<sup>1\*</sup>, Machasin<sup>2</sup>, Daviq Chairilisyah<sup>3</sup>

Universitas Riau<sup>1,2,3</sup>

[nursulehaa123@gmail.com](mailto:nursulehaa123@gmail.com)\*

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT.**

*IAIN Susqa Pekanbaru was established on September 19, 1979 based on the Decree of the Minister of Religion of the Republic of Indonesia No. 194 of 1970. However, lecturers at UIN Susqa are important human resources within the scope of the university. Realize how important human resource information systems, organization culture and motivation are in an effort to improve lecturer performance. This study aims to determine the influence of the Human Resource Information System and Organization Culture on the Motivation and Performance of Lecturers. The population in this study were all lecturers of the Sultan Syarif Kasim State Islamic University Riau, amounting to 547 people. The sample that represents the total population is 85 lecturers. The sampling technique used is stratified random sampling, using SPSS software. The results showed the relationship that the Human Resource Information System had a significant effect on lecturer performance. The results of this study also show that Organizational Culture has a significant effect on lecturer performance. Motivation is also positive and significant on lecturer performance. So that the variables of Human Resource Information System, Organizational Culture and Motivation have a significant relationship to the performance of the lecturers at the Sultan Syarif Kasim State Islamic University Riau.*

**Keywords** : Human Resources Information System, Organization Culture Motivation, Lecturer Performance

**ABSTRAK**

IAIN Susqa Pekanbaru berdiri pada tanggal 19 September 1979 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 194 Tahun 1970. Bagaimanapun, dosen di UIN Susqa merupakan sumber daya manusia yang penting dalam lingkup universitas. Menyadari betapa pentingnya sistem informasi sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berjumlah 547 orang. Sampel yang mewakili total populasi adalah 85 dosen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling, dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan hubungan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sehingga variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Kata Kunci** : Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Motivasi Budaya Organisasi, Kinerja Dosen

## 1. Pendahuluan

Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau atau juga dikenal sebagai UIN Suska Riau merupakan pemekaran dari Institut Agama Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (IAIN Suska) Pekanbaru. IAIN Susqa Pekanbaru diresmikan pada 19 September 1979 melalui Surat Keputusan Menteri Agama RI No.194 Tahun 1970.

Bagaimana kapabilitas atau hasil kerja dari tenaga pengajar di UIN Suska Riau bisa menjadi masalah yang menyebabkan penghambatan pada Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya terkait proses belajar mengajar. Iskandar (2011) mengutarakan bahwa tidak optimalnya dalam mengajari, memberi bimbingan akademik serta penyusunan skripsi dikarenakan profesi dosen bukan pilihan yang diutamakan menyebabkan kurangnya dorongan dalam bekerja, misalnya melakukan proses pengajaran tidak menyesuaikan jumlah satuan kredit semester (SKS) dan Rancangan Pokok Pengajaran (RPP), belum menemukan inovasi baru yang mendukung keaktifan mahasiswa dalam belajar. Masalah yang sama juga terjadi di UIN Suska Riau dimana hasil kerja dari tenaga pengajar belum menemukan inovasi atau metode baru yang dapat meningkatkan keaktifan mahasiswa, tidak melakukan timbal balik pada mahasiswa seperti tidak terbuka mengenai hasil ujian atau lembar jawaban mahasiswa, lalu belum memberikan bimbingan yang maksimal terkait skripsi atau tugas akhir.

Belum optimal kinerja dosen sebagai sumber daya manusia pada organisasi UIN Suska Riau ini merupakan hal yang tidak dapat diabaikan, karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk melihat jumlah kinerja dosen di UIN Suska dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Rekapulasi Jumlah Kinerja Dosen PNS di UIN Suska pada tahun 2017-2021:**

Fungsional							
No	Tahun	Cados	Ass. Ahli	Lector	Lektor Kepala	Guru Besar	Jumlah
1	2017	72	66	290	120	8	556
2	2018	70	66	284	125	8	553
3	2019	92	59	316	123	19	609
4	2020	49	77	337	122	18	603

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah dosen dari tahun 2017-2018 mengalami penurunan dan dapat dilihat dari nilai persentase jumlah dosen. Akan tetapi tahun 2019 sampai 2020 jumlah dosen mengalami peningkatan yang signifikan yaitu dari jumlahnya 591 menjadi 600 dosen. Kemudian di tahun 2021 jumlah dosen kembali menurun dapat dilihat juga dari nilai persentasenya dan jumlah dosen ditahun itu. Hal ini dapat dilihat kinerja dosen makin menurun dan tidak mencapaikan target.

Selain jumlah kinerja dosen adanya rekapitulasi tentang penelitian dan pengabdian masyarakat di UIN Suska Riau dari aspek penelitian tahun 2017-2021:

**Tabel 2. Data Rekapitulasi Tentang Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Di Uin Suska Riau Dari Aspek Penelitian Tahun 2017-2021:**

Tahun	Jumlah Dosen	Penelitian	Pengabdian Masyarakat	Belum penelitian dan pengabdian
2017	584	149	87	348
2018	553	139	98	316
2019	591	152	99	340
2020	600	61	10	529
2021	596	72	68	456

Sumber : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Uin Suska), 2021

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa masih ada sebagian besar dosen yang belum melakukan penelitian. Padahal itu merupakan salah satu aspek dalam penilai kinerja dosen.

Pada tahun 2020 merupakan data paling banyak yang belum penelitian dan pengabdian masyarakat dikarenakan dananya tersebut di alihkan ke dana covid, oleh karena itu hanya data terpilih yang dapat terlaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat. Akan tetapi adapun yang terlaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat melalui jalur mandiri.

Salah satu motivasi yang mempengaruhi kinerja dosen di UIN Suska Riau yaitu ditinjau dari sisi jumlah penelitian dan penulisan karya ilmiah dosen di UIN Suska Riau ini masih sedikit jumlah publikasi jurnal dan artikel ilmiah dalam tataran nasional maupun internasional. Dosen yang aktif mampu melakukan lebih dari 1 penelitian dalam 1 tahun, namun untuk yang tidak aktif, dalam 1 tahun tidak melakukan satu penelitian pun. Hal ini juga berlaku pada pengabdian masyarakat, yang masih sebatas pengawasan Ujian Nasional, pengawasan SNMPTN serta hal sejenis lainnya. Sehingga tataran aktivitas pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh para dosen saat ini masih belum terpenuhi syarat formal administrasi laporan Beban Kinerja Dosen (BKD). Karena beban kinerja dosen (BKD) sangat berkaitan dengan sertifikasi dosen, jika tidak terpenuhi nilai Beban Kinerja Dosen (BKD) 12 SKS maka Kompensasi Beban Kinerja Dosen (BKD) tidak keluar, inilah yang menjadi penyebab tidak adanya dorongan bagi para tenaga pengajar untuk mengabdikan kepada masyarakat.

Dosen di UIN Suska merupakan sumber daya manusia penting yang mencakup lingkup perguruan tinggi adalah *Human Resource information system* (sistem informasi sumber daya manusia). *Human Resource information system* dikenal sebagai sistem kepegawaian (SIMPEG) atau sebuah gabungan sistematis yang berkesinambungan terkait SDM serta Teknologi Informasi. UIN Suska Riau diterapkan menggunakan sistem diutuskan dari kementerian agama yaitu ([simpeg.kemenag.go.id](http://simpeg.kemenag.go.id)) yang merupakan perangkat lunak dalam sistem manajemen dan berfungsi untuk penyimpanan data, informasi dan naskah kepegawaian biro. Salah satu *Human Resource information system* yang mempengaruhi kinerja dosen di UIN Suska Riau yaitu penggunaan *system internal* dan *external* untuk penelitian dan pengabdian masyarakat, dijabarkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. System Internal Dan External Untuk Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat**

System Internal	System External
Portal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat ( <a href="http://sip-lppm.uin-uska.ac.id">sip-lppm.uin-uska.ac.id</a> )	system external seperti Litapdimas ( <a href="http://litapdimas.kemenag.go.id">litapdimas.kemenag.go.id</a> ) atau sistem resmi dari pemerintah

Sumber : Data LPPM 2021

Dengan tabel 3 diatas, dibangunnya sistem ini mengakumulasikan kinerja dosen dalam menyelesaikan target tugasnya. Dalam sistem tersebut dapat dilihat cara kerja dosen dalam penelitian dan pengabdian masyarakat dan apabila dosen tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik atau tidak terlaksanakan maka Kompensasi Beban Kinerja Dosen (BKD) tidak keluar.

Akan tetapi terjadi setiap sistem yang digunakan memiliki sebuah kekurangan seperti dosen sangat terbatas menggunakan sistem tersebut apalagi menjelang *deadline* pemasukan penelitian karya ilmiah dosen terutama pada sistem *external* Litapdimas ([litapdimas.kemenag.go.id](http://litapdimas.kemenag.go.id)) atau sistem resmi dari pemerintah. Kemudian, terjadinya trabel didalam sistem yaitu kesalahan saat menginput data karena data disistem terinput dua kali, bisa saja ini karena human error atau jaringan saat melakukan penginputan data. Kekurangan dari sistem *internal* seperti salah satu data yang di sistem *internal* portal penelitian dan pengabdian kepada masyarakat ([sip-lppm.uin-suska.ac.id](http://sip-lppm.uin-suska.ac.id)) tidak koneksi ke sistem *external* dan didalam aplikasi *internal* proses bisnis belum sama dengan *extrenal*.

Dosen juga mengambil suatu putusan dalam sebuah diskusi, mempertimbangkan pendapat dosen lain demi mencapai suatu tujuan organisasi. Kebudayaan yang baik akan memberikan pengaruh pada cara berfikir seseorang untuk memutuskan suatu perkara. Dosen

bisa bersikap dalam suatu masalah disokong dengan ilmu yang mumpuni. Aktifitas yang dapat menunjang sumber daya manusia diperkuat dengan *organization culture* dikarenakan organisasi berbudaya baik sangat mempengaruhi terhadap tindakan dan efektifitas pada dosen di UIN Suska. Hal tersebut memiliki keterkaitan bahwasannya dosen UIN Suska mengerjakan tugasnya menyesuaikan dengan kebudayaan universitas.

Ari (2012) mengutarakan *organization culture* memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja dosen. Kemudian Deikme (2013), menjelaskan bahwasannya kebudayaan suatu organisasi adalah pola berperilaku, emosional serta psikologi yang ditanamkan dan dijalankan seluruh anggota organisasi secara bersamaan. Oleh sebab itu, *organization culture* mengacu pada aktivitas dengan tujuan menciptakan organisasi yang berkualitas secara keseluruhan terkait pada sumber daya manusia serta tiap-tiap tenaga pengajar pada universitas tersebut. Maka dari itu bahwasannya budaya organisasi dapat dikatakan sebagai ciri khas untuk setiap anggota serta nilai yang dijalankan sebagai landasan untuk tercapainya apa yang diharapkan oleh setiap peserta.

*Organization culture* yang dijalankan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sangatlah erat, nilai dan norma yang berlandaskan Pancasila menjadi acuan dasar serta berstruktur pada organisasi ini. *Organization culture* di UIN Suska Riau ini mempunyai peraturan – peraturan yang telah ditetapkan, kemudian diharapkan agar dosen patuh sehingga menciptakan suatu karakter yang baik didalam suatu organisasi. *organization culture* cukup berat dilakukan adanya peraturan dari atasan kemudian adanya tugas tambahan yang berkelanjutan. Hasil pra survey terhadap variabel *organization culture* dapat dilihat pada :

**Tabel 4. Hasil Prasurvey Tentang Variabel *Organization culture* pada UIN Suska Riau pada Tahun 2021**

No	Pertanyaan	tinggi	%	rendah	%	Total	%
1	Saya mendapatkan norma pekerjaan yang melebihi dari target yang telah ditetapkan (ga punya target karna udah di atur)	21	70%	9	30%	30	100%
2	Saya harus dapat nilai dominan dan harus diselesaikan dengan tepat waktu	20	66.7%	10	33.3%	30	100%
3	Pekerjaan yang sekarang menurut saya memiliki aturan yang berlebihan	16	53.3%	14	46.7%	30	100%
4	Saya dapat merasakan dan melihat secara langsung bagaimana gambaran dan situasi terhadap lingkungan organisasi sekitar	19	63.3%	11	36.7%	30	100%
Rata – rata		19	63.3%	11	36.7%	30	100%

Penjabaran dari tabel 4 diatas dapat dilihat rata – rata nilai *organization culture* yang diterima oleh dosen UIN Suska Riau menyatakan tinggi yaitu sebanyak 63.3% sedangkan sisanya mengatakan 36.7% rendah. Tentu hal tersebut bila tidak ditindaklanjuti akan memberikan pengaruh pada kinerja dosen yang kurang nyaman baik secara individu dan sebagai tim. Dengan tingginya fenomena terjadi di *organization culture* sehingga dosen merasa terbebani dengan target yang menyebabkan dosen tidak bekerja secara afektif dan optimal karena didalam pikirannya mengejar target dengan berbagai cara.

Disamping itu perlunya motivasi untuk dosen di UIN Suska, memunculkan dorongan mengajar dosen perlu untuk menciptakan peningkatan pada capaian yang diperoleh tiap dosen. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang sangat penting untuk memacu munculnya hasil kerja yang berkualitas serta maksimal. Apabila pengerjaan dari dosen dilakukan secara maksimal, tentu saja apa yang diharapkan oleh organisasi UIN Suska Riau dapat dicapai dengan baik. Winardi (2016) menjabarkan bahwa motivasi adalah kekuatan tersendiri yang muncul dalam diri individu, yang bisa diatur, baik itu mengembangkannya secara pribadi ataupun dengan bantuan eksternal yang pada dasarnya berkisaran seperti imbalan moneter ataupun non-moneter, yang memberikan pengaruh baik ataupun tidak baik pada hasil kerja. Berdasarkan definisi tersebut ditarik kesimpulan dimana motivasi dosen adalah sebuah

dorongan yang ada didalam diri maupun dari eksternal untuk bertindak sesuai dengan apa yang seharusnya guna menciptakan organisasi yang sukses kedepannya. .

Motivasi dosen di UIN Suska merupakan tugas dan tanggung jawab untuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Diperkirakan, tenaga pengajar yang mempunyai dorongan yang besar dalam bekerja akan memberikan hasil kerja yang baik. Berikut data rekapitulasi penelitian pribadi dan LPPM dosen UIN Suska riau dari tahun 2017-2021:

**Tabel 5. Rekapitulasi Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Yang Dilakukan Pribadi Atau LPPM Dosen UIN Suska Riau Dari Tahun 2017-2021:**

No.	Penelitian Per tahun	Jumlah penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan		Total
		Pribadi	LPPM	
1.	2017	24	212	236
2.	2018	25	213	237
3.	2019	25	226	251
4.	2020	66	5	71
5.	2021	29	111	140

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat di tabel 5 menjelaskan karya ilmiah yang bersifat pribadi mengharuskan dosen membayar dari Rp.500.000-Rp.1.500.000 tergantung aktreditasi jurnalnya sedangkan di LPPM didanain dari pihak LPPM tersebut. Dapat dilihat juga dari tabel diatas bahwa dari tahun 2020 – 2021 menjelaskan bahwa data penelitian dan pengabdian masyarakat lebih banyaknnya data dari penelitian pribadi dari pada data penelitian LPPM dikarenakan dana yang ditahun 2020 dialihkan kedana covid-19. Sehingga dari data tersebut menjelaskan dosen tetap melakukan penelitian walaupun menggunakan dana pribadi untuk meningkatkan aktreditasi sebagai dosen.

## 2. Tinjauan Pustaka Kinerja Dosen

Suryaman dan Hamdan (2016), mengutarakan kinerja dosen merupakan hasil dari apa yang dikerjakannya dengan penuh tanggung jawab serta kualitas diri yang ditunjukkan. Kinerja dosen menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, tertulis bahwa dosen merupakan ilmuwan serta tenaga yang memberikan didikan secara profesional dimana fungsi utamanya yaitu melakukan transformasi, pengembangan serta menyebarluaskan teknologi, seni, dan ilmu pengetahuan dengan cara memberi didikan, meneliti serta mengabdikan kepada masyarakat (Tridharma Perguruan Tinggi) yang merupakan satu diantara beberapa visi perguruan tinggi di Indonesia. Tridharma Perguruan Tinggi meliputi pendidikan serta mengajar, mengembangkan, mengabdikan kepada masyarakat. Fungsi utama tenaga pengajar universitas yaitu menjalankan Tridharma dengan beban kerja 12 sks, maksimal 16 sks disetiap semester dengan pengelompokan jadwal yang diberikan petugas akademik pada periode tertentu.

Dimensi dan Indikator Kinerja Dosen

Indikator Kinerja Dosen menurut Dirjen dikti (2010) meliputi bahwasannya :

1. pendidikan dan pengajaran  
transfer ilmu kepada mahasiswa, kemampuan konseling pada masalah mahasiswa yang menjadi bimbingan akademik dan kemampuan dalam melaksanakan bimbingan skripsi
2. penelitian dan pengembangan karya ilmiah  
kemampuan menghasilkan karya penelitian, keaktifan dan orasi ilmiah dan kemampuan menerjemah atau menyusun buku
3. pengabdian kepada masyarakat  
keikutsertaan dalam menyuluhkan kepada masyarakat, kesediaan menerima masyarakat

sebagai tamu konsultasi dan publikasi karya pengabdian kepada masyarakat.

### **Human Resource Information system**

*Human Resource information system* (Sistem informasi sumber daya manusia) merupakan titik temu ilmu manajemen konsentrasi SDM dengan ilmu teknologi informasi. *Human resource information system* (sistem informasi sumber daya manusia) adalah komponen yang saling berkesinambungan dalam melakukan pengumpulan, menjalankan proses, membuat putusan, mengkoordinasi, mengontrol, menganalisis serta memvisualisasikan aktivitas manajemen sumber daya manusia organisasi. Mamun & Islam (2016) memberikan penjelasan bahwa *human resource information system* (sistem informasi sumber daya manusia) dilihat sebagai sebuah peralatan dimana melakukan penyebaran info terkait sumber daya manusia, yang sejalan dengan pandangan suatu organisasi.

Mondy (2010) berpendapat, *human resource information system* merupakan pendekatan yang dilakukan untuk memperoleh info penting yang berkaitan dengan memutuskan suatu perkara terkait sumber daya manusia dalam waktu yang tepat. Rivai (2009) menyatakan, *human resource information system* (sistem informasi sumber daya manusia) adalah langkah yang sistematis dalam mengumpulkan, melakukan penyimpanan, melakukan pertahanan, membuat tarikan, melakukan validitas data yang berguna untuk memaksimalkan suatu keputusan terkait SDM. Hal ini menandakan sistem informasi SDM memiliki kapabilitas dalam memperoleh info penting terkait kegiatan dalam merencanakan pembaharuan SDM.

Dimensi dan indikator *human resource information system* (sistem informasi sumber daya manusia) harus dirancang dengan baik agar dapat menyajikan informasi yang baik diliputi oleh Alter (2002):

1. *Ease of use* (Kemudahan Penggunaan)  
Sistem informasi sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas jika sistem tersebut dirancang untuk memenuhi kebutuhan pengguna melalui kemudahan dalam menggunakan sistem informasi sumber daya manusia tersebut.
2. *Response Time* (Kecepatan Akses)  
Kecepatan akses merupakan salahsatu dimensi sistem informasi sumber daya manusia. Diukur melalui kecepatan pemrosesan dan diukur melalui waktu respon.
3. *Reliability* (Keandalan Sistem)  
Kecepatan akses merupakan salah satu dimensi sistem informasi sumber daya manusia. Diukur melalui kecepatan pemrosesan, dan waktu respon. *Flexibility* (Fleksibilitas)  
Fleksibilitas yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan sistem informasi sumber daya manusia dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan pengguna/ASN.
4. Fleksibilitas suatu sistem informasi sumber daya manusia menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia yang diterapkan tersebut mampu melakukan perubahan sesuai dengan pemenuhan kebutuhan pengguna/ASN.
5. *Security* (Keamanan)  
Suatu sistem informasi sumber daya manusia dapat dikatakan baik jika keamanan sistem informasi sumber daya manusia tersebut dapat diandalkan.

### **Organization culture**

Robbins & Judge (2015) mwnngutarakan budaya organisasi yaitu kepositifan yang sistematis, mendominasi yang pelakunya yaitu anggota organisasi dan menjadi ciri khas dari suatu organisasi, seperti suatu budaya yang melakukan penekanan, memberi ekspresi secara intensifitas serta melakukan penyebaran. Dimensi dan indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh menurut Wallach dalam Mahfuzil (2017) mengatakan:

1. Budaya suportif (*Supportive*)

Menunjukkan *teamwork* dan lingkungan kerja yang berorientasi orang, bersahabat, mendorong dan terpercaya

2. Budaya inovatif (*Innovative*)

Mengacu pada lingkungan kerja dan kreatif, berorientasi hasil dan menantang

3. Budaya birokrasi (*Bueaucracy*)

Bersifat khirarki dan bersifat terkelompok didorong untuk bersikap inovasi dan berani mengambil resiko.

Tintami, Pradhanawati & Nugraha (2013) menyatakan Budaya organisasi adalah hal yang mendasari apa yang diyakini, norma serta nilai yang dijunjung bersama dan menjadi ciri khas terkait langkah suatu organisasi dalam bertindak. Ernawan (2011:74) mengartikan budaya organisasi adalah gaya serta cara mmenghidupi suatu organisasi yang menjadi cerminan dari nilai atau apa yang dipercaya oleh keseluruhan peserta organisasi. Tobar (2015:46) memperkuat bahwa budaya organisasi meliputi 2 hal utama yaitu budaya organisasi bukan hanya sebatas apa yang biasa dilakukan, nilai, rasa percaya namun juga meliputi apa yang telah dikerjakan dan yang ada dalam pikiran.

Menurut apa yang telah dijabarkan di atas maka ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi yaitu nilai utama yang dianut serta dipatuhi keseluruhan peserta organisasi yang menjadi pembeda organisasi tersebut dengan yang lain. Setiap anggota harus memiliki pemahaman yang baik akan budaya organisasinya agar tercapainya apa yang diharapkan oleh suatu organisasi.

### Motivasi

Motivasi adalah rangkaian perilaku serta nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan apa yang dia inginkan secara nyata. Moral serta nilai tidak dapat dilihat namun dapat mendorong individu untuk bertindak mendapatkan apa yang dia inginkan. Hal yang mendorong untuk bertindak meliputi : arah prilaku (pekerjaan untuk mendapatkan yang diinginkan), serta kekuatan dalam bersikap (ukuran seseorang dalam melakukan pekerjaan) motivasi dikelompokkan juga menjadi keadaan emosional, fikiran serta apa yang telah ia alami dimasa lampau baik terkait keadaan internal maupun eksternal pekerjaannya. Motivasi juga memiliki arti hal-hal yang mendorong seseorang untuk berperilaku dengan motif tertentu untuk menunjukkan individu yang berhasil. Kuatnya motivasi yang dimiliki seseorang mempengaruhi prilaku positif yang dilakukannya untuk mendapatkan apa yang telah ia rencanakan (Menurut Rivai, 2013 : 607). Adapun Dimensi dan indikator motivasi menurut Hamzah B. Uno (2013) meliputi:

1. *Internal*, yaitu merupakan tanggung jawab dosen dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, lalu ada umpan balik atas pekerjaan.
2. *Eksternal*, yaitu Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh insetif.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dibuat berdasarkan kerangka pemikiran yang menjadi jawaban awal untuk masalah yang akan diteliti, oleh sebab itu hipotesis yang diambil yaitu:

H<sup>1</sup> : Variabel *Human Resource Information System* berpengaruh signifikan terhadap dosen Pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

H<sup>2</sup> : Variabel *Organization Culture* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

H<sup>3</sup> : Adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

H<sup>4</sup> : Adanya pengaruh signifikan *Human Resource Information Syste, Organization Culture,*

*Motivasi* terhadap kinerja dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### 3. Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Variabel bebas (independent) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (dependent). Jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah jenis pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian menggunakan metode *explanatory research*.

Metode *Explanatory Research* merupakan penelitian menjelaskan hubungan antara variabel – variabel X dan Y. menurut Sani & Vivin (2013) penelitian *explanatory (explanatory research)* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang di uji kebenarannya. metode *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kasual (sebab-akibat) dan mengetahui keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini memilih objek di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh *Human Resource Information System* (Sumber Daya Manusia Informasi Sistem), *Organization Culture* (Budaya Organisasi), *Motivasi* terhadap pegawai Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Jalan HR. Soebrantas Panam Km. 15 No. 155, Tuah Madani, Kec. Tampan, Kabupaten Kampar, Riau 28293. Waktu penelitian diperkirakan dari bulan Mei 2021 sampai dengan selesai.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dipenelitian ini adalah dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sebanyak 547 orang pada tahun 2021.

Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui Rumus Slovin, menurut Riduwan dan engkos (2015) bahwa “teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari slovin apabila populasi sudah diketahui”. Adapun Rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

$n$  : ukuran sampel

$N$  : ukuran populasi

$e$  : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;  $e=0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai  $e = 0,1$  (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai  $e = 0,2$  (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 547 dosen, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{547}{1 + (547)(10)^2}$$

$$= \frac{547}{6,47} = 84,5 \text{ disesuaikan oleh penelitian menjadi } 85 \text{ responden.}$$

Dari hasil akhir perhitungan di atas banyaknya sampel sebaiknya digenapkan saja keatas sehingga menjadi 85 sampel. Untuk memudahkan penelitian maka perhitungan sampel dibulatkan menjadi 85 orang dosen. Mengingat dosen yang tidak homogen dan lebih dari 1 wilayah maka teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *stratified random sampling*. *Stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel pada populasi yang dibentuk berdasarkan strata atau karakteristik yang homogen dengan jumlah anggota dari masing – masing fakultas secara acak atau serampangan. Menurut sugiyono (2012), langkah – langkah yang dipergunakan untuk mengambil sampel, yaitu menggunakan rumus alokasi *stratified random sampling*:

$$ni = \frac{Ni \cdot n}{N}$$

dimana:

$ni$  = jumlah anggota sampel menurut stratum

$n$  = jumlah anggota sampel seluruhnya

$Ni$  = jumlah anggota populasi menurut stratum

$N$  = jumlah anggota populasi seluruhnya

Dari jumlah populasi sebesar 547 orang, maka diambil 85 orang sebagai sampel.

### Teknik Pengambilan Data

#### 1. Kuesioner

Kuesioner ada dua macam yaitu kuesioner berstruktur atau bentuk tertutup dan kuesioner tidak terstruktur atau terbuka kuesioner tertutup berisikan pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban. Kuesioner terbuka berisi pertanyaan yang tidak disertai dengan jawaban.

#### 2. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dengan tanya jawab pada pihak karyawan yang berkaitan dengan informasi perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan dipenelitian.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pengolahan data menggunakan SPSS 21 *for Windows* dan beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Menurut sugiyono (2013), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen kuesioner dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi Spearman Rank. Sebuah item dikatakan valid bila  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan bantuan SPSS 21.

#### 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ .

#### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui besar tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis Regresi Linier berganda memiliki rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$\alpha$  = bilangan konstanta

b1 = besarnya koefisien regresi *Human Resource Information System*

b2= besarnya koefisien regresi *Organization Culture*

b3= besarnya koefisien regresi Motivasi

Y = kinerja Dosen

E = faktor gangguan atau eror

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya penilaian dengan model regresi linear Ordinary Least Square (OLS), maka diperlukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

##### a. Uji Multikolinieritas

Menurut santoso (2017), Uji multikolinieritas berfungsi untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menurut santoso (2017), Ada tidaknya multikolinieritas dapat diketahui dari matriks korelasi. Jika korelasi antar variabel independennya masih dibawah 95% maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang serius. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$  maka model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut ghozali (2013) menyatakan bahwasannya Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Standar yang dipakai adalah dalam hal ini adalah:

- Jika ada pola tertentu, dimana poin-poin bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, dimana poin-poin menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi Heteroskedastisitas.

##### c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah data dan masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dibutuhkan pada pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan hasil nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dihilangkan maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji kolmogrov-smirnov test menetapkan derajat keyakinan sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat kolmogrov-smimovtest sebagai berikut :

- a. Jika signifikan  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Hipotesis

Jika ada pola tertentu, dimana poin-poin bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, dimana poin-poin menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi Heteroskedastisitas.

##### a. Uji t

Menurut Ghozali (2013: 98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individu mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Apabila thitung  $>$  ttabel atau

tingkat signifikansi di bawah 0,05 (5 %) maka secara parsial variabel bebas (X1, X2, X3) berpengaruh signifikansi terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang di gunakan untuk menguji thitung adalah :

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

t = besarnya thitung

b<sub>i</sub> = koefisien regresi

S<sub>b<sub>i</sub></sub> = standar eror koefisien regresi

Kriteria Pengambilan keputusan:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> di tolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Maka H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### Karakter Responden

Pendeskripsian karakter dari responden yaitu membuat uraian deksripsi tentang identitas responden pada apa yang diteliti. Hal ini dikarenakan penguraian karakter responden sebagai sampel pada penelitian ini membuat diketahuinya identitas responden dengan secara rinci. Menurut data yang sudah dikumpulkan melalui beberapa pertanyaan (kuesioner) yang disebarakan pada Dosen PNS UIN Suska diperoleh karakter tiap-tiap responden.

**Tabel 6. Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	Laki-Laki	65	3,71
2	Perempuan	20	3,62
Total		85	

Dari tabel 1 diamati bahwa rata-rata kinerja yang paling tinggi pada Dosen PNS di UIN Suska didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 3,71. Hal ini tentunya baik bagi UIN Suska dalam hal pengabdian pada masyarakat, laki-laki cenderung lebih gesit pergerakannya dari pada perempuan. Sedangkan Dosen dengan jenis kelamin perempuan cenderung memiliki kendala seperti tidak bisa efektif untuk turun lapangan dan dosen perempuan cenderung memiliki anak, Ketika anak sakit atau harus mengurus anak, dosen perempuan akan izin dan tidak masuk dalam bekerja.

**Tabel 7. Usia Responden**

No	Usia Responden	Jumlah (Orang)	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	25 - 35 Tahun	12	3,91
2	36 - 45 Tahun	18	3,46
3	>46 Tahun	55	3,73
Total		85	

Dari tabel 2 diamati bahwa rata-rata kinerja tertinggi pada Dosen PNS di UIN Suska didominasi oleh usia 25-35 tahun dengan kinerja 3,91 sebanyak 12 orang dengan presentase. Hal ini menunjukkan bahwa Dosen PNS di UIN Suska masih dalam usia produktif. Hal ini mengindikasikan secara umum usia responden digolongkan usia produktif, dimana dengan rentang umur tersebut tergolong aktif untuk bersosialisasi atau pembelajaran memudahkan untuk menjalin hubungan, relasi serta menyambungkan jaringan pekerjaan. Dengan usia Dosen yang produktif memberikan pengaruh pada pengembangan hasil kerja dikarenakan keunggulan stamina, fisik, tingkatan cerdasnya individu serta individu yang kreatif. Klasifikasi

umur yang tergolong ideal untuk produktif ini mampu membuat hasil kerja meningkat serta lebih mudah untuk berinovasi.

**Tabel 8. Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Rata-Rata Kinerja (Y)
2	5 - 10 Tahun	42	3,75
3	10 – 20 Tahun	37	3,64
4	20 – 25 Tahun	6	3,80
Total		85	

Tabel 3 memperlihatkan rata-rata kinerja tertinggi pada Dosen PNS di UIN Suska didominasi oleh masa kerja 20-25 tahun sebanyak 6 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa masa kerja Dosen PNS di UIN Suska cukup lama, dengan demikian lamanya masa kerja Dosen PNS di UIN Suska diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih maksimal terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dapat meningkatkan efektifitas saat melakukan pekerjaan, karena lamanya seseorang menekuni suatu pekerjaan biasanya akan mempengaruhi peningkatan kapabilitasnya serta lebih terampil dalam bekerja.

**Tabel 9. Pendidikan Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	S2	57	3,67
2	S3	29	3,79
Total		85	

Tabel 4 memperlihatkan rata-rata kinerja tertinggi pada Dosen PNS di UIN Suska didominasi oleh masa kerja 20-25 tahun sebanyak 6 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa masa kerja Dosen PNS di UIN Suska cukup lama, dengan demikian lamanya masa kerja Dosen PNS di UIN Suska diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih maksimal terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dapat meningkatkan efektifitas saat melakukan pekerjaan, karena durasi individu dalam menekuni suatu pekerjaan akan meningkatkan kapabilitasnya serta lebih terampil dalam bekerja.

#### **Kinerja Dosen**

Dapat dilihat bahwa yang ditanggapi oleh responden pada variabel kinerja dengan total 3,66% artinya kinerja dosen pada penelitian ini dalam kategori baik. Artinya Dosen PNS di UIN Suska memiliki kapabilitas dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugasnya. Dalam hal tanggapan responden yang baik dalam memberikan terlihat jelas pada pernyataan kemampuan mentransfer ilmu kepada mahasiswa, memiliki kemampuan konseling pada masalah mahasiswa yang menjadi bimbingan akademik, memiliki kemampuan dalam melaksanakan bimbingan skripsi, memiliki kemampuan menghasilkan karya penelitian, memiliki keaktifan dalam orasi ilmiah, mampu menerjemah atau menyusun buku ikut serta dalam penyuluhan kepada masyarakat, bersedia menerima masyarakat sebagai tamu konsultasi melakukan, melakukan publikasi karya pengabdian kepada masyarakat hal tersebut tergambar dari dimana dosen tersebut berada saat menjalankan tugasnya serta tidak lalai akan hal-hal yang wajib dilakukannya yang tentu saja masih dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun dari luar serta berpengaruh pada berubahnya hasil kerja dosen salah satunya adalah kepribadian, pribadi individu mendeskripsikan tampilannya, bagaimana ia bertindak serta cara ia berucap yang merupakan penentu dalam menilai citra seseorang. Dosen dengan pribadi terpuji biasanya baik dalam bertindak, berucap serta memperlihatkan kesan yang positif.

#### **Human Resource Information system**

Terlihat bahwa tanggapan responden variabel *Human resource information system* pada Dosen PNS UIN Suska dengan total 3,59% dalam kategori baik. Artinya Dosen PNS UIN Suska

sudah mampu menerapkan system informasi seperti System Internal dan External dapat memproses data penelitian dan pengabdian masyarakat memenuhi kebutuhan dosen, system internal dan external mudah dan cepat untuk dipelajari, system internal dan external cepat dalam memproses data yang telah di inputkan, internal dan external cepat dalam mengolah, memiliki keaktifan dalam orasi ilmiah, system internal dan external memiliki kehandalan dalam kerusakan penginputan data, system internal dan external memiliki kemampuan dalam melakukan perubahan, system internal dan external melayani dengan baik dalam penggunaannya, system internal dan external memiliki keamanan dalam menyimpan data pengguna dan system internal dan external tidak dapat di akses oleh pihak lain secara bebas terkait data dosen. Namun pada pernyataan System Internal dan External mudah dan cepat untuk dipelajari dan System Internal dan External memiliki keamanan dalam menyimpan data pengguna dikategorikan cukup baik. Ini disebabkan pendekatan yang kurang terkendali dalam memperoleh info yang berhubungan serta tepat waktu untuk memutuskan SDM. Jika Dosen PNS UIN Suska tidak dapat menerapkan sytem informasi akan membuat rasa puas manjer sistem informasi sdm menjadi berkurang diakibatkan tidak efektifnya penggunaan sistem informasi untuk mengefisienkan waktu dalam penggunaan fungsi adminitrasi serta tidak mampu meminimalkan penggunaan biaya.

### **Organization Culture**

Bahwasan tanggapan responden budaya organisasi pada Dosen PNS UIN Suska dengan total 3,72% dan dengan kategori sangat tidak baik. Artinya Dosen PNS UIN Suska mampu menjalankan budaya organisasi yang diterapkan pada UIN Suska. Dosen PNS UIN Suska mampu menerapkan teamwork yang baik dalam organisasi, budaya organisasi UIN Suska Riau berorientasi pada manusia, menjadi pendorong dan terpercaya dalam organisasi, Budaya organisasi UIN Suska Riau mengacu pada kreatifitas, budaya organisasi UIN Suska Riau berorientasi pada hasil dan menyukai tantangan, budaya organisasi UIN Suska Riau mengikuti aturan atasan atau pimpinan dan mampu menunjukkan sifat berkelompok dalam sebuah organisasi. Dosen PNS UIN Suska belum mampu menerapkan penilaian utama yang dipatuhi oleh keseluruhan pegawai yang menjadi karakter suatu organisasi. Budaya organisasi harus ditanamkan dan dipastikan bahwa pegawai sudah paham untuk menerapkannya secara benar sehingga budaya Dosen UIN Suska mampu diteraokan sejalan dengan apa yang diharapkan universitas.

### **Motivasi**

Memperlihatkan bahwa apa yang ditanggapi responden mengenai motivasi pada Dosen PNS UIN Suska dengan total 3,57% dalam kategori baik. Artinya Dosen PNS UIN Suska memiliki motivasi yang sangat tinggi, terlihat dari beberapa pernyataan bertanggung jawab sebagai dosen saat melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, bertugas dengan margetkan sesuatu secara jelas untuk penelitian dan pengabdian masyarakat, mengetahui apa yang dituju serta merasa tertantang untuk penelitian dan pengabdian masyarakat, mengetahui respon balasan dari pekerjaan dan terus mengusahakan agar apa yang ia butuhkan dalam hidup serta pekerjaannya dapat diwujudkan. Motivasi didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk bergairah, bersemangat serta kuat dalam bertindak. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan hasil kerja seseorang. Orang tersebut biasanya terbiasa menghadapi kesulitan. Begitupula sebaliknya, apabila dorongan yang ada pada dirinya rendah, maka semangatnya akan berkurang dalam mewujudkan kinerja yang baik. Namun Dosen PNS UIN Suska membutuhkan motivasi yang lebih agar mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

### **Hasil pengujian instrument penelitian**

### Uji validitas

Uji validitas melakukan pengujian terkait korelasi dari setiap item pertanyaan suatu variabel. Uji validitas memberikan informasi mengenai kevalidan suatu kuesioner. Kuesioner terbilang valid apabila setiap pertanyaannya bisa memberikan informasi terkait pengukuran yang diharapkan dari suatu kuesioner.

Menguji kevalidan instrument penelitian dibantu oleh alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total corelation* dimana jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pada instrument tersebut adalah valid. Sebaliknya apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pada instrument tersebut adalah tidak valid.

**Tabel 10. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Dosen	0,950	0,6	Reliabel
Human Resource Information System	0,919	0,6	Reliabel
Organization Culture	0,919	0,6	Reliabel
Motivasi	0,929	0,6	Reliabel

Tabel diatas memberikan informasi bahwa tiap variabel yang menjadi alat ukur menunjukkan hasil realibikitas yang tinggi sehingga dikatakan akurat dan mampu dipergunakan untuk mengumpulkan data, hal ini diperkuat dengan nilai koefisien alpha > 0,60. Semakin meningkatnya reliabilitas instrumen, menunjukkan keakuratan yang baik pada hasil ukur yang didapatkan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 11. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.479	1.190		1.243	.217
	Human Resource Information System	.350	.113	.336	3.103	.003
	Organization Culture	.176	.127	.126	2.380	.000
	Motivasi	.843	.171	.460	4.922	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

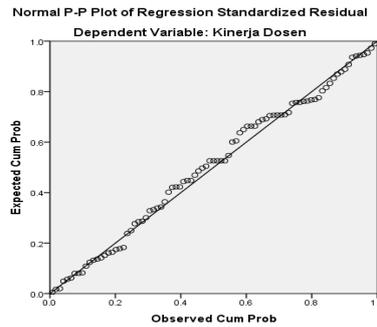
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,497 + 0,350X_1 + 0,176X_2 + 0,843X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai konstanta (a) yaitu 1,497. Menandakan jika variabel *Human resource information system*, *Organization Culture* dan *Motivasi* dianggap nol (0), maka *Kinerja Dosen* bernilai 1,497.
- Nilai koefisien regresi variabel *Human resource information system* sebesar 0,350. menandakan bahwa tiap meningkatnya *Human resource information system* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan *Kinerja Dosen* sebanyak 0,350 dan berlaku sebaliknya dengan mengasumsikan bahwa variabel lain tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi variabel *Organization Culture* yaitu 0,176. Menandakan tiap meningkatnya *Organization Culture* sebanyak 1 satuan menyebabkan peningkatan *Kinerja Dosen* sebesar 0,176 dan berlaku sebaliknya dengan mengasumsikan bahwa variabel lain tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi variabel *Motivasi* yaitu 0,843. Menandakan tiap meningkatnya *Motivasi* sebanyak 1 satuan menyebabkan peningkatan *Kinerja Dosen* sebesar 0,843 dan berlaku sebaliknya dengan mengasumsikan bahwa variabel lain tidak berubah.
- Standar error (e) adalah variabel acak dengan pendistribusian probabilitas sebagai wakil dari keseluruhan faktor yang mempengaruhi Y namun tidak diikuti pada suatu persamaan.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**



**Gambar 1. Normal p-p plot**

**Uji Multikolinearitas**

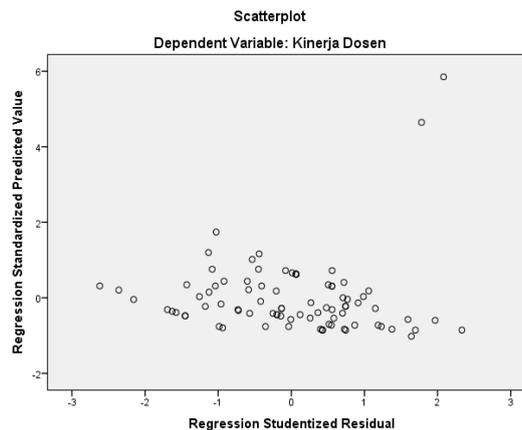
**Tabel 12. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Human Resource	.285	3.504
Information System		
Organization Culture	.398	2.513
Motivasi	.383	2.612

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Melihat hasil dari pengujian ini, ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadinya multi kolinearitas pada model regresi tersebut. Ini ditandai dengan nilai VIF keseluruhan variabel bebas kurang dari 10, sementara nilai *Tolerance* keseluruhan variabel independen melebihi 0,1.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 2. Scatterplot**

Menurut gambar yang disajikan dinyatakan bahwa penyebaran titik-titik melebihi dan kurang dari 0 pada sumbu Y. Ini menandakan tidak terdeteksinya heterokedastisitas pada model structural.

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 13. Uji Parsial (Uji t)**

Variabel Independen	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Human resource information system	3.103	1.988	0,003	H <sub>1</sub> 1 Diterima
Organization Culture	2.380	1.988	0,000	H <sub>2</sub> 2 Diterima
Motivasi	4.992	1.988	0,000	H <sub>3</sub> 3 Diterima

Hasil pengujian dengan uji t dapat dilihat dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Human resource information system* Terhadap Kinerja Dosen *Human resource information system* Diketahui t hitung (3.103) > t tabel (1,988) dan Sig. (0,003) < 0,05. Artinya *Human resource information system* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.
2. Pengaruh *Organization Culture* Terhadap Kinerja Dosen *Organization Culture* Diketahui t hitung (2.380) > t tabel (1,988) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya *Organization Culture* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Motivasi Diketahui t hitung (4.992) > t tabel (1,988) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 14. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2049.444	3	683.148	72.143	.000 <sup>b</sup>
	Residual	785.958	83	9.469		
	Total	2835.402	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Organization Culture, Human Resource Information System

dapat diketahui F hitung sebesar 72.143 dengan signifikansi 0,000 F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 87 - 3 - 1 ; 3 \\
 &= 83 ; 3 \\
 &= 2,71
 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel  
 k : jumlah variabel bebas  
 l : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (72.143) > F tabel (2,71) dengan sig. (0,000) < 0,05. Artinya bahwa variabel *Human resource information system*, *Organization Culture* dan Motivasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan Kinerja Dosen.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 15, Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.713	3.07723

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Organization Culture, Human Resource Information System  
 b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,723 yang menunjukkan bahwa *Human resource information system*, *Organization Culture* dan Motivasi dalam mempengaruhi Kinerja Dosen sebesar 72,3%. Sedangkan sisanya 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human resource information system* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Artinya semakin baik *Human resource information system* yang ada pada Dosen PNS UIN suska maka kinerja Dosen akan semakin baik.
2. *Organization Culture* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Artinya semakin baik *Organization Culture* yang ada pada Dosen PNS UIN suska maka kinerja Dosen akan semakin baik.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Artinya semakin baik Motivasi yang ada pada Dosen PNS UIN suska maka kinerja Dosen akan semakin baik.
4. *Human resource information system*, *Organization Culture* dan Motivasi dalam mempengaruhi Kinerja Dosen. Artinya semakin baik *Human resource information system*, *Organization Culture* dan Motivasi secara Bersama-sama mampu meningkatkan kinerja Dosen pada Dosen PNS UIN Suska.

### Saran

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kinerja Dosen PNS UIN Suska rendah, untuk meningkatkan kinerja Transparansi dalam performance appraisal, Memenuhi hak karyawan, Memberikan reward dan punishment, Menawarkan jenjang karir dan Memberikan training dan pelatihan.
2. *Human resource information system* Dosen PNS UIN Suska rendah, untuk meningkatkan *Human resource information system* pada dosen maka diperlukan pelatihan yang mampu menunjang pengetahuan dosen tentang *Human resource information system*.
3. Motivasi Dosen PNS UIN Suska rendah, untuk meningkatkan motivasi dengan cara Menciptakan Lingkungan Kerja yang Aman dan Nyaman, Memberikan Bekal atau Pelatihan untuk Pengembangan Diri, Mengadakan Outing atau Liburan Bersama dan Memberikan Kesempatan untuk Berpendapat.
4. Untuk Dosen PNS UIN Suska hendaknya menerapkan budaya organisasi dan meningkatkan motivasi dari individu.

### Daftar Pustaka

- Aisyah, Nur. (2013). Kinerja Dosen. Serang Banten : CV.AA.RIZKY
- Altarawneh, I., and Al-Shqairat, Z. (2010). Human Resource Information Systems in Jordanian Universities. *International Journal of Business and Management*. 5(10), 113-127.
- Alter., (2002), Analisis dan Perancangan Sistem Informasi dengan Metodologi Berorientasi Objek, Informatika, Bandung.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu,
- Ari Cahyono. 2(012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu manajemen. Jawa Timur*
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar Susanto. (2004). *Sistem Informasi Manajemen konsep dan pengembangannya*. Bandung : Lingga Jaya.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning

- Darojat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. Bandung : PT Refika Aditama,
- Deikme, Pilatus. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Timika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA*, 980-986
- Desi, Universitas Jember. (2020). *The Influence Of Human Resource Information System, Organization Culture, Compensation On Employees Performance At Customs And Excise Supervision And Service Office Costoms Madya Type C Jember*, Skripsi,18-86
- Dirjen Dikti, Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Dirjen Dikti, Jakarta, 2010
- Djamarah. S. B, Zain. A. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ernawan, Erni R. (2011). *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : ALFABETA, CV.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno, (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herzberg, Frederick. (2011). Herzberg"s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in <https://uin-suska.ac.id/profil/sejarah-ringkas-universitas/>
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Iskandar, D. (2011). Dosen Malas. *Artikel*. Diakses dari: <http://gemasastrin.wordpress.com/2011/10/05/dosenmalas/>. Diakses tgl 23 januari 2014
- Janet Midiwo. (2015). *Influence of Human Resource Information Systems on the Performance Of in Kenyan Public Universities*. *University of Agriculture and Technology*. Jomo Kenyatta
- Kumar, S. & Pandey, A., (2013), Chemistry and Biological Activities of Flavonoids: An Overview, *The ScientificWorld Journal*, 2013, 1-16 (BAB II)
- Kusumah, Wijaya dan Dedi Dwitagama. (2011). *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi : 2. Jakarta : PT Indeks.