

*EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION  
PERFORMANCE OF LECTURER  
HIGH SCHOOL SCIENCE IN MANAGEMENT IMMI*

**Sri Wahyuningsih**

Bachelor of Management Studies Program, STIMA IMMI  
Jl. Raya Tanjung Barat No.11 Jakarta Selatan  
yuniwahyuningsih33@yahoo.com

*Abstract*

*This study aims to reveal the influence of organizational culture (X1) and motivation (X2) on the Performance of Lecturer (Y).*

*The method used is the comparative method. The sampling technique using mutiple stage random sampling. These samples included 67 professors from the 91 lecturers. The trial results show that the research instruments Organizational Culture Instrument reliability of 0.894, 0.879 and Motivation for Performance Lecturer at 0.915. The data analysis used was ANOVA two lanes.*

*The conclusion of the study reveal: (1) There is no influence of organizational culture on the Performance Lecturer. From the calculation using the two-lane anava obtained thitung price is greater than 0.05. (2) There is no motivation influence on the performance of lecturers. From the calculations, the price is greater thitung 0.05. (3) There are currently no linear influence of organizational culture and motivation together against Lecturer Performance. From the calculations, the price of the F count is greater than 0.05.*

*Keywords: Organizational Culture, Motivation, Performance Lecturer*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA DOSEN  
DI SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN IMMI**

**Sri Wahyuningsih**

Program Studi Sarjana Manajemen, STIMA IMMI  
Jl. Raya Tanjung Barat No.11 Jakarta Selatan  
yuniwahyuningsih33@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Dosen ( $Y$ ).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode komparatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *mutiple stage random sampling*. Sampel penelitian berjumlah 67 dosen dari 91 Dosen. Hasil uji coba instrumen penelitian menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen Budaya Organisasi sebesar 0,894, Motivasi sebesar 0,879 dan Kinerja Dosen sebesar 0,915. Analisis data yang digunakan adalah ANAVA dua jalur.

Kesimpulan hasil penelitian mengungkapkan: (1) Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan anava dua jalur diperoleh harga  $t_{hitung}$  lebih besar dari 0.05. (2) Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja Dosen. Dari hasil perhitungan diperoleh harga  $t_{hitung}$  lebih besar 0,05. (3) Tidak Terdapat pengaruh linear Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen. Dari hasil perhitungan diperoleh harga  $F_{hitung}$  lebih besar dari 0,05.

*Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Dosen*

## Pendahuluan

Ketua Sekolah Tinggi merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Apa yang diungkapkan menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas Ketua Sekolah Tinggi, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Disamping itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah tinggi juga cenderung bergerak maju semakin pesat, sehingga menuntut penguasaan secara professional. Menyadari hal tersebut, setiap Ketua sekolah tinggi dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam kerangka inilah dirasakan perlunya peningkatan manajemen Ketua Sekolah Tinggi secara professional, diantaranya bagaimana Ketua Sekolah Tinggi mampu mendorong khususnya kepada para Dosen untuk dapat menciptakan efektivitas kerja Dosen.

Sebagaimana ungkapan yang telah dikemukakan di atas, bahwa untuk dapat menciptakan kinerja dosen, bahwa peran Ketua Sekolah Tinggi adalah menjadi hal yang sangat penting. Selain faktor kepemimpinan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap efektivitas kerja dosen. Faktor tersebut antara lain: budaya organisasi, motivasi kerja dosen, motivasi belajar mahasiswa, sumber belajar, media pembelajaran, komunikasi interpersonal, lingkungan belajar, dan sebagainya.

Dalam dunia pendidikan mengistilahkan budaya organisasi dengan istilah kultur akademis yang pada intinya mengatur para pendidik agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (*habits*), citra akademis, ethos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja baik terbentuk oleh lingkungan organisasi itu sendiri maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut.

Fungsi pimpinan sebagai pembentuk kultur akademis, bahwa Ketua Sekolah Tinggi khususnya dalam kapasitasnya menjalankan fungsinya sangat berperan penting dalam dua hal yaitu : a).

Mengkonseptualisasikan visi dan perubahan dan b). Memiliki pengetahuan, keterampilan dan pemahaman untuk mengtransformasikan visi menjadi etos dan kultur akademis kedalam aksi riil.

Jadi terbentuknya kultur akademis bisa dicapai melalui proses transformasi dan perubahan tersebut sebagai metamorfosis institusi akademis menuju kultur akademis yang ideal. Budaya itu sendiri masuk dan terbentuk dalam pribadi seorang dosen itu melalui adanya adaptasi dengan lingkungan, pembiasaan tatanan yang sudah ada dalam etika pendidikan ataupun dengan membawa sistem nilai sebelumnya yang kemudian masuk dan diterima oleh institusi tersebut yang akhirnya terbentuklah sebuah budaya akademis dalam sebuah organisasi.

Pengertian budaya yang penulis teliti lebih banyak berhubungan dengan kepribadian dan sikap dosen dalam menyikapi pekerjaannya (*profesionality*), rekan kerjanya, kepemimpinan dan peningkatan karakter internal (*maturity character*) terhadap lembaganya baik dilihat dari sudut psikologis maupun sudut biologis seseorang. Dimana budaya organisasi sekolah tinggi secara aplikatif dapat dilihat ketika para anggota civitas akademika sudah mempraktikkan seluruh nilai dan sistem yang berlaku di sekolah tinggi dalam pribadinya secara konsisten. Agar membentuk kesadaran untuk tetap meningkatkan semangat dan budaya kerja yang inisiatif, kreatif dan penuh inovasi, pihak pimpinan akademisi atau institusi dapat mengembangkan budaya terbuka dan dorongan terhadap seluruh aktifitas akademis yang didukung oleh adanya penghargaan, pengakuan dan bersifat reaktif dan pro-aktif terhadap permasalahan akademis maupun non-akademis yang terjadi dikalangan pendidik yang berakibat menurunnya citra dan semangat kekeluargaan antara pendidik dengan pihak pimpinan akademisi.

Menurut Robin dalam buku *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif* (Nawawi, 2003 : 65), kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "Hasil apa yang akan dicapai di masa depan setelah seseorang mengerjakan sesuatu".

Schermerson, Hunt dan Osborn (Nawawi, 2003 : 65) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas, baik yang dilakukan secara individu, kelompok maupun satu organisasi.

Menurut Mathis (2002 : 78) dalam bukunya *Human Resource Management*, menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Menurut Rivai (2004 : 309) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson, John H.(2002,p82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka ( individual )
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja ( *output* ) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi, dan untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.

Budaya menunjukkan gambaran atau ciri suatu kelompok tertentu di tengah-tengah masyarakat dalam melaksanakan aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya. Dalam kelompok tertentu ada suatu peraturan atau ketentuan yang harus dilakukan dalam melaksanakan dan memecahkan sesuatu permasalahan. Peraturan atau ketentuan yang ditetapkan tersebut harus dijunjung bersama untuk dilaksanakan sehingga merupakan suatu kepercayaan dan mempunyai nilai yang dapat membentuk dan menunjukan perilaku para negaranya.

Slocum dalam West (2000 : 128) mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrick, 2000 : h.252). Sehingga untuk merubah sebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat. Pada bagian lain, Sofo (2003 : h.384) memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-

kebiasaan dari sebuah organisasi. Dan membantu membentuk perilaku dan menyesuaikan persepsi.

Budaya menurut Koentjaraningrat (2001 : 72) juga dapat diartikan sebagai: Seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar. Lebih lanjut Danim (2003: h.148) menyatakan budaya menunjukkan sesuai dengan kekhasan etnik, profesi dan kedaerahan.

Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (2003 : 58-59), budaya memberikan identitas pegawainya. Budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Sedangkan tujuan fundamental budaya menurut Triguno (2000 : h.6) adalah untuk membangun sumberdaya manusia (SDM) seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan.

Robins (2002 : h.172) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Kreitner dan Kinicki dalam Wilson Bangun (2008 : h.42) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Dari uraian di atas penulis sintesiskan bahwa Budaya Organisasi adalah sekumpulan nilai dan kepercayaan yang diterima dan diterapkan semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, budaya organisasi tidak lain dari sekumpulan peraturan dan ketentuan yang disepakati untuk dilaksanakan para anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dimensi variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan pendidikan, yaitu 1. Jaminan diri (*Self assurance*), 2. Ketegasan dalam bersikap (*Decisiveness*), 3. kemampuan dalam pengawasan (*Supervisory ability*), 4. Kecerdasan emosi

(*Intelligence*), 5. Inisiatif (*Initiative*), 6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*Need for achievement*), 7. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Need for self actualization*), 8. Kebutuhan akan jabatan/posisi (*Need for power*), 9. Kebutuhan akan penghargaan (*Need for reward*), dan 10. Kebutuhan akan rasa aman (*Need for security*).

Motivasi dipandang sebagai pendorong untuk menggerakkan seseorang beraktivitas. Dorongan tersebut, bisa dari dirinya sendiri, orang lain atau kondisi lingkungan disekitarnya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai dasar untuk mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, faktor penggerak baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi dapat dipandang sebagai dorongan mental terhadap individu atau kelompok.

Menurut Winkel dalam Usmara (2006 : 10), motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu.

Thomas L. Good dan J. E. Brophy dalam Sardiman (2007: 110) menjelaskan bahwa motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan.

Maslow dalam Sardiman (2007: 113), dikenal sebagai Bapak Motivasi, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia.

Robbins dalam Sudarwan Danim (2004 : 17) yang mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Stanley Vance dalam Hamzah (2007 : 73) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan, dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

Dari uraian di atas penulis sintesiskan bahwa motivasi kerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan

karyawan agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen di STIMA IMMI. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen.
3. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen

Penelitian ini dilakukan pada dosen STIMA IMMI, waktu penelitian dilaksanakan pada semester gasal tahun akademik 2015 - 2016. Tepatnya bulan Januari sampai dengan Maret 2016. Adapun tahapan pelaksanaan dalam penelitian ini berlangsung selama 3 bulan.

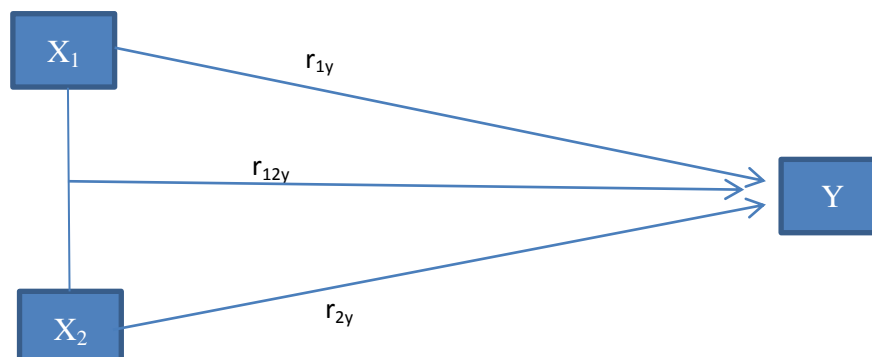
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komparatif. Nazir. (2014: 46) Metode penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawab secara mendasar tentang sebab akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu.

Christensen (2006: 103) mendefinisikan desain penelitian adalah rencana atau strategi yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian.

Nazir. (2014:77) Desain penelitian merupakan perpaduan antara keputusan dan revisi, dimana suatu keputusan yang diambil selalu diiringi dengan pengaruh adanya keseimbangan dalam proses.



Pada penelitian ini menggunakan disain penelitian sebagai berikut:



Keterangan :

- $r_{1y}$  : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen  
 $r_{2y}$  : Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen  
 $r_{12y}$  : Pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

Kadir (2010: 76) Populasi dapat didefinisikan sebagai himpunan semua hal yang berkaitan dengan individu, variabel, atau data dengan sifat-sifat yang ditentukan atau dipilih oleh peneliti sedemikian rupa sehingga setiap individu, variabel atau data dapat dinyatakan dengan tepat apakah individu tersebut menjadi anggota populasi atau tidak.

Populasi dalam penelitian ini adalah kinerja seluruh dosen STIMA IMMI tahun akademik 2015-2016.

Teknik pengambilan sample yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Multiple Stage Random Sampling* yaitu sampel ditarik dari kelompok populasi, tetapi tidak semua anggota kelompok populasi menjadi anggota sampel, hanya sebagian dari anggota subpopulasi menjadi anggota sampel.

Kadir (2010: 15) Mengumpulkan data berarti mencatat peristiwa, karakteristik, elemen, nilai suatu variabel. Hasil pencatatan ini menghasilkan data mentah yang kegunaannya masih terbatas. Agar data yang kita peroleh memiliki validitas yang tinggi maka perlu dikembangkan instrumen pengumpul data yang juga valid. Sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan atau kenyataan sesungguhnya.

Instrumen merupakan alat untuk mengukur tentang sesuatu yang diukur.

Terdapat tiga instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Instrumen kinerja dosen.
2. Instrumen budaya organisasi

### 3. Instrumen motivasi.

#### **Instrumen Kinerja Dosen**

##### a. Definisi Konsep

Kinerja Dosen merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja ( *output* ) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi, dan untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.

##### b. Definisi operasional

Kinerja Dosen dalam penelitian ini adalah skor kinerja dosen yang diperoleh oleh dosen yang diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan dengan jumlah butir 30 dan skor yang digunakan dimulai dari 5 (lima) sampai dengan 1 (satu) berdasarkan gradasi jawaban, dan sebaliknya untuk pernyataan negatif diberi skor 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Dengan demikian dari 30 butir pernyataan dalam instrumen kinerja dosen, mempunyai rentang skor teoritis antara 30 sampai dengan 150. Pengukuran merupakan proses kuantifikasi suatu atribut.

##### c. Kisi-kisi Instrumen kinerja dosen

Kisi-kisi instrumen kinerja dosen, dirancang berdasarkan pada ranah utama kinerja dosen menurut Mathis, Robert L. dan Jackson, John H, menurut Mathis, Robert L. dan Jackson, John H kinerja dosen terdiri dari lima dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan mereka ( individual )
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Dari dimensi tersebut diatas diturunkan menjadi indikator dan butir pernyataan.

#### **Instrumen Budaya Organisasi**

##### a. Definisi konseptual Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sekumpulan nilai dan kepercayaan yang diterima dan diterapkan semua anggota organisasi dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, budaya organisasi tidak lain dari sekumpulan peraturan dan ketentuan yang disepakati untuk dilaksanakan para anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional Kecerdasan Emosional

Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah skor budaya organisasi menurut persepsi dosen yang diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan dengan jumlah butir 26 dan skor yang digunakan dimulai dari 5 (lima) sampai dengan 1 (satu) berdasarkan gradasi jawaban, dan sebaliknya untuk pernyataan negatif diberi skor 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Dengan demikian dari 26 butir pernyataan dalam instrumen budaya organisasi, mempunyai rentang skor teoritis antara 26 sampai dengan 130. Pengukuran merupakan proses kuantifikasi suatu atribut. Pengukuran yang diharapkan akan menghasilkan data yang valid harus dilakukan secara sistematis.

Saifuddin Anwar. (2010: 3) Sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai bentuk alat pengumpulan data yang lain seperti angket (questionnaire), daftar isian, inventori, dan lain-lainnya. Meskipun dalam percakapan sehari-hari biasanya istilah skala disamakan saja dengan istilah tes namun dalam pengembangan instrumen ukur umumnya istilah tes digunakan untuk penyebutan alat ukur kemampuan kognitif sedangkan istilah skala lebih banyak dipakai untuk menamakan alat ukur aspek afektif.

Pengukuran budaya organisasi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui budaya organisasi menurut persepsi dosen. Alternatif jawaban terdiri dari lima pilihan sikap, yang telah disesuaikan dengan butir-butir pernyataan yaitu, SS (sangat setuju), S (setuju), CS (cukup setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju)

c. Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi

Kisi-kisi instrumen budaya organisasi, dirancang berdasarkan pada dimensi variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan pendidikan, yaitu 1. Jaminan diri (*Self assurance*), 2. Ketegasan dalam bersikap (*Decisiveness*), 3. kemampuan dalam pengawasan (*Supervisory ability*), 4. Kecerdasan emosi (*Intelegence*), 5. Inisiatif (*Initiative*), 6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*Need for achievement*), 7. Kebutuhan akan

aktualisasi diri (*Need for self actualization*), 8. Kebutuhan akan jabatan/posisi (*Need for power*), 9. Kebutuhan akan penghargaan (*Need for reward*), dan 10. Kebutuhan akan rasa aman (*Need for security*).

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Dosen	117,58	5,464	67
Budaya Organisasi	170,31	8,031	67
Motivasi	169,22	6,245	67

Skor dari ketiga variable diolah dengan menggunakan spss 23 didapat hasil sebagaimana table diatas untuk variable kinerja dosen didapat nilai rata-rata sebesar 117,58 dengan standar deviasi sebesar 5,464 dan jumlah responden penelitian 64 orang dosen, variable budaya organisasi didapat nilai rata-rata sebesar 170,31 dengan standar deviasi sebesar 8,031 dan jumlah responden penelitian 64 orang dosen, dan variable motivasi kerja dosen didapat nilai rata-rata sebesar 169,22 dengan standar deviasi sebesar 6,245 dan jumlah responden penelitian 64 orang dosen.

### 1) Persamaan Linear Ganda dan Uji Signifikansi Koefisien Persamaan Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64,629	30,032		2,152	,035
	Budaya Organisasi	,140	,092	,205	1,525	,132
	Motivasi	,172	,118	,197	1,465	,148

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Dari table coefficients diatas, pada kolom B diperoleh konstanta  $b_0 = 64,629$ , koefisien regresi  $b_1 = 0,140$ , dan  $b_2 = 0,172$ . Sehingga persamaan regresi linear ganda adalah  $Y = 64,629 + 0,140X_1 + 0,172X_2$ .

Hipotesis:  $H_0 = \beta_1 \leq 0$  vs  $H_1 = \beta_1 > 0$  dan  $H_0 : \beta_2 > 0$ . Dari hasil analisis seperti disarikan pada table menunjukkan harga statistic untuk koefisien variable  $X_1$  yaitu  $t_{hit} = 1,525$  dan  $p\text{-value} = 0,132/2 = 0,066 > 0,05$  (uji pihak kanan), atau  $H_0$  diterima, yang bermakna budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Selanjutnya harga statistic untuk koefisien variable  $X_2$  yaitu  $t_{hit} = 1,465$  dan  $p\text{-value} = 0,148/2 = 0,078 > 0,05$  (uji pihak kanan), atau  $H_0$  diterima, yang bermakna motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

## 2) Uji Signifikansi Persamaan Regresi Ganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,364	2	46,182	1,574	,215 <sup>b</sup>
	Residual	1877,935	64	29,343		
	Total	1970,299	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

Hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2$  atau  $H_0 : \beta_1 - \beta_2 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2$  atau  $H_0 : \beta_1 - \beta_2 \neq 0$

Dari hasil analisis yang disarikan pada table ANOVA<sup>b</sup> diatas diperoleh, harga statistic F, kolom ke-5, yaitu  $F_{hit} = 1,574$ , dan  $p\text{-value} = 0,215 > 0,05$  atau hal ini berarti  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh linear variable budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen. Hal ini juga bermakna tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen.

## 3) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	,217 <sup>a</sup>	,047	,017	5,417	,047	1,574	2

**Model Summary**

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	64	,215

$H_0 : \rho_{Y.12} \leq 0$

$H_1 : \rho_{Y.12} > 0$

4. Uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh dari tabel Model Summary di atas. Terlihat pada baris pertama bahwa koefisien korelasi ganda ( $\rho_{Y.12}$ ) = 0,217 dan  $F_{hit}$  ( $F_{change}$ ) = 1,574, serta p-value = 0,215 < 0,05 atau  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi ganda antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square = 0,047, yang mengandung makna bahwa 4,7 % variabilitas variabel Kinerja Dosen ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen.

## 4) Uji signifikansi Koefisien Korelasi Parsial

- a). Korelasi antara  $X_1$  dan  $Y$  dengan mengontrol pengaruh  $X_2$  ( $\rho_{y.12}$ )

## Correlations

		Kinerja Dosen	Budaya Organisasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Dosen	1,000	,122	,111
	Budaya Organisasi	,122	1,000	-,421
	Motivasi	,111	-,421	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Dosen	.	,162	,186
	Budaya Organisasi	,162	.	,000
	Motivasi	,186	,000	.
N	Kinerja Dosen	67	67	67
	Budaya Organisasi	67	67	67
	Motivasi	67	67	67

Dari hasil analisis pada tabel diatas diperoleh ( $r_{y.12}$ ) = 0,111 dan p-value = -0,421 < 0,05 atau  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi antara X1 dan Y dengan mengontrol X2 adalah signifikan.

b) korelasi antara X2 dan Y dengan mengontrol X1 ( $r_{y.12}$ )

## Correlations

Control Variables			Kinerja Dosen	Budaya Organisasi
Motivasi	Kinerja Dosen	Correlation	1,000	,187
		Significance (2-tailed)	.	,132
		Df	0	64
Budaya Organisasi	Budaya Organisasi	Correlation	,187	1,000
		Significance (2-tailed)	,132	.
		Df	64	0

Dari hasil analisis pada tabel diatas diperoleh ( $r_{y2.1}$ ) = 0,187 dan p-value = 0,132 > 0,05 atau  $H_0$  diterima. Dengan demikian, koefisien korelasi antara X2 dan Y dengan mengontrol X1 adalah tidak signifikan.

### Interpretasi Hasil Penelitian

Untuk dapat memahami makna hasil penelitian secara menyeluruh, maka hasil analisis data penelitian di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Persamaan Linear Ganda dan Uji Signifikansi Koefisien Persamaan Regresi. Diperoleh persamaan linear ganda  $Y = 64,629 + 0,140X_1 + 0,172X_2$  artinya skor Y dapat diprediksi melalui persamaan linear tersebut diatas. Dari hasil analisis didapat budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen hal ini dapat dilihat pada table coefficient dari  $t_{hit}$  dan p-value lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan demikian hipotesis kerja pertama dalam penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.
2. Dari hasil analisis didapat motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen hal ini dapat dilihat pada table coefficient dari  $t_{hit}$  dan p-value lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan demikian hipotesis kerja kedua dalam penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.
3. Dari hasil analisis didapat budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen hal ini dapat dilihat pada table Anova dari  $F_{hit}$  dan p-value lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh linear terhadap kinerja dosen. Dengan demikian hipotesis kerja ketiga dalam penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.

### Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesa penelitian, menunjukkan bahwa semua hipotesis kerja penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan demikian hipotesis kerja pertama dalam penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.

Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Newstrom dan Davis tentang Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (2003 : 58-59), budaya memberikan identitas pegawainya. Budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan



yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Sedangkan tujuan fundamental budaya menurut Triguno (2000 : h.6) adalah untuk membangun sumberdaya manusia (SDM) seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan.

Robins (2002 : h.172) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Kreitner dan Kinicki dalam Wilson Bangun (2008 : h.42) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan demikian hipotesis kerja kedua dalam penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.

Hal ini bertolak belakang dengan pendapat yang mengatakan motivasi dipandang sebagai pendorong untuk menggerakkan seseorang beraktivitas. Dorongan tersebut, bisa dari dirinya sendiri, orang lain atau kondisi lingkungan disekitarnya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai dasar untuk mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, faktor penggerak baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi dapat dipandang sebagai dorongan mental terhadap individu atau kelompok.

Menurut Winkel dalam Usmara (2006 : 10), motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu.

Thomas L. Good dan J. E. Brophy dalam Sardiman (2007: 110) menjelaskan bahwa motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan

untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan.

Maslow dalam Sardiman (2007: 113), dikenal sebagai Bapak Motivasi, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia.

Robbins dalam Sudarwan Danim (2004 : 17) yang mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Stanley Vance dalam Hamzah (2007 : 73) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan, dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

3. Budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh linear terhadap kinerja dosen. Dengan demikian hipotesis kerja ketiga dalam penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.

Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Newstrom dan Davis tentang Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (2003 : 58-59), budaya memberikan identitas pegawainya. Budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Sedangkan tujuan fundamental budaya menurut Triguno (2000 : h.6) adalah untuk membangun sumberdaya manusia (SDM) seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan dan pendapat yang mengatakan motivasi dipandang sebagai pendorong untuk menggerakkan seseorang beraktivitas. Dorongan tersebut, bisa dari dirinya sendiri, orang lain atau kondisi lingkungan disekitarnya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai dasar untuk mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, faktor penggerak baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah

ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi dapat dipandang sebagai dorongan mental terhadap individu atau kelompok.

### **Simpulan**

Penelitian ini merupakan penelitian regresi yang dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen dan Administrasi IMMI Jakarta. Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk mengungkap Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di STIMA IMMI Jakarta. Jawaban sementara terhadap tiga masalah penelitian ini dirumuskan dalam tiga hipotesa penelitian.

Setelah data penelitian diperoleh dengan menggunakan instrument ukur yang disusun oleh peneliti, maka dilakukan analisis data secara kuantitatif, hal ini dilakukan untuk menjawab masalah melalui pengujian terhadap hipotesis penelitian. Dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil pengujian hipotesa penelitian, menunjukkan bahwa semua hipotesis kerja penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan demikian hipotesis kerja pertama dalam penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.

Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Newstrom dan Davis tentang Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (2003 : 58-59), budaya memberikan identitas pegawainya. Budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Sedangkan tujuan fundamental budaya menurut Triguno (2000 : h.6) adalah untuk membangun sumberdaya manusia (SDM) seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan.

2. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dengan demikian hipotesis kerja kedua dalam penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.

Hal ini bertolak belakang dengan pendapat yang mengatakan motivasi dipandang sebagai pendorong untuk menggerakkan seseorang beraktivitas. Dorongan tersebut, bisa dari dirinya sendiri, orang lain atau kondisi lingkungan disekitarnya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai dasar untuk mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, faktor penggerak baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi dapat dipandang sebagai dorongan mental terhadap individu atau kelompok.

3. Budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh linear terhadap kinerja dosen. Dengan demikian hipotesis kerja ketiga dalam penelitian ini tidak didukung oleh data empiris.

Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Newstrom dan Davis tentang Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (2003 : 58-59), budaya memberikan identitas pegawainya. Budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Sedangkan tujuan fundamental budaya menurut Triguno (2000 : h.6) adalah untuk membangun sumberdaya manusia (SDM) seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan dan pendapat yang mengatakan motivasi dipandang sebagai pendorong untuk menggerakkan seseorang beraktivitas. Dorongan tersebut, bisa dari dirinya sendiri, orang lain atau kondisi lingkungan disekitarnya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai dasar untuk mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, faktor penggerak baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi dapat dipandang sebagai dorongan mental terhadap individu atau kelompok.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. 2010. *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru Pedoman dan Acuan Guru dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran pada Peserta Didik*. Jakarta: Penerbit Bestari Buana Murni.
- Akhir, Y. A. 1988. *Menuju Keberhasilan Pribadi dengan IQ, Keterampilan Sosial, dan Kematangan Emosi. Makalah Seminar Sehari*. Jakarta: UI.
- Alder, H. 2001. *Boost Your Intelligence*, terjemahan Kristina Priarningsih. Jakarta: Erlangga,.
- Anwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rieka Cipta.
- Atwater. 1993. *Expressions of Emotion, The Encyclopedia*. USA: Harvard University,.
- Badan Penelitian dan Pengembangan. 2003. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20*. Bahan Sosialisasi, Depdiknas.
- Bahri, S. D. & Zein, A. 1995. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Black, H. C. 1999. *Black's Law Dictionary*. West Group. 7th Edition.
- Bloom, B.S. 1981. *Taxonomy of Educational Objective*. Handbook I. New York: Xongman Inc.
- Briggs, L. J. 1979. *Instructional Design Principles and Application* (Englewood cliffs, Newelence and Printice Hall),
- Callahan, J. F. & Cark, L. H. 1983. *Foundation of Education*. New York: Macmillan Publishing Co, Inc.
- Catalina, C. 1992. *Learning, third ed*. New Jersey: Prentice Hall International Inc., Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama. 2002. *Pendekatan Kontekstual (Contextual Teaching and Learning (CTL))*.
- Hamalik, O. 1980. *Metode Belajar dan Kesulitan-Kesulitan Belajar*. Bandung: Tarsito.
- Hamalik, O. 1991. *Pendekatan Baru Strategi Belajar-Mengajar Berdasarkan CBSA*. Bandung: CV. Sinar Baru.
- Irwanto. 1997. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kadir. 2010. *Statistika untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: PT Rosemata Sampurna.
- Kartono, K. 1996. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Kerlinger, F. N. 2006. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Republik Indonesia. Pasal 246. *Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian*.
- Klein, S. B. 1996. *Learning: Principle and Application*. New York: Mc Graw Hill Inc
- Markam, S. S. 1992. *Dimensi Pengalaman Emosi*, Disertasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Mehr, R. I. *Life Insurance Theory and Practice*. Business Publication. 1985.
- Miarso, Y. 1989. *Monograf Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Dikti, Depdikbud.

- Nasution. S. 2001. *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution. S. 1994. *Didaktik Azas-azas Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara,
- Nazir, M. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ngermanto, A. 2001. *Quantum Quotient Kecerdasan Quantum: Cara Praktis Melejitkan IQ, EQ, dan SQ yang Harmonis*, Bandung: Nuansa.
- Prawitasari, J. E. 1995. *Mengenal Emosi Melalui Komunikasi Nonverbal*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM,.
- Purwanto. N. M. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rasyad, A. 2003. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: UHAMKA Press.
- Rooijackers. 1990. *Mengajar Dengan Sukses*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Rothwell, W. J. & Kanas, H. C. 1992. *Mastering The Instructional Design process A. Systematic Approach*. San Fransisco: Jossey Bass Publisher.
- Seniati, L. 2006. *Psikologi Eksperimen*. Jakarta: PT Intan Sejati Klaten.
- Surapranata, S. 2003. *Analisis, Penskoran, dan Interpretasi Hasil Tes, Modul*.
- Slameto. 1987. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Syah, M. 1995. *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tim Penyusun. 2008. *Pedoman Tesis dan Desertasi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka*. Jakarta: UHAMKA PRESS
- Wagner. 1993. *Perkembangan Psikologi Anak, terjemahan Rudi handoko*. Jakarta: PT Gramedia.
- Winkel W.S. 1987. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: Gramedia.
- Woolfolk, A. E. 1993. *Educational Psychology*. Needham Heights MMA: Allyn and Bacon Inc.