

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG

Wisnu Wardoyo

Pendidikan Bahasa Indonesia, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

*Email Co-Authors: wisnuw886@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi (x1), Motivasi Kerja (x2), dan Kepuasan Kerja (x3) secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Dosen (Y) di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, dengan desain deskriptif korelasional dengan sampel sebanyak 81 dosen, dengan menggunakan teknik Total Sampling. Dilakukan dua uji hipotesis yaitu uji T dan uji ANOVA. Uji-t dilakukan untuk mengetahui secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ANOVA dilakukan untuk menilai korelasi beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai adjusted R2 masing-masing variabel bebas pada (Y) adalah sebagai berikut: variabel X1 sebesar 0,141, variabel x2 sebesar 0,071, dan variabel x3 sebesar 0,047. Hasil pengujian nilai F untuk x1, x2 dan x3 adalah 7,618, signifikansi 0,000 dan (sig.) < 0,05, maka korelasi x1, x2 dan x3 terhadap (Y) adalah linear. Didapatkan Fhitung sebesar 7,618 sedangkan Ftabel sebesar 2,492. Nilai Fhitung sebesar 7,618 sedangkan Ftabel sebesar 2,492. Oleh karena itu, nilai adjusted R2 adalah 0,199.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen.

Abstract: This study aims to examine the effect of Organizational Climate (x1), Work Motivation (x2), and Job Satisfaction (x3) partially and simultaneously on Lecturer Performance (Y) at Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, with a correlational descriptive design with a sample of 81 lecturers, using the Total Sampling technique. Two hypothesis tests were carried out, namely the T-test and the ANOVA test. The t-test was conducted to partially determine each independent variable's effect on the dependent variable. The ANOVA test was conducted to assess the correlation of several independent variables to the dependent variable. The adjusted R2 value of each independent variable on (Y) is as follows: variable X1 is 0.141, variable x2 is 0.071, and variable x3 is 0.047. The results of testing the F values for x1, x2 and x3 are 7.618, a significance of 0.000 and (sig.) <0.05, then the correlation of x1, x2 and x3 to (Y) is linear. Obtained Fcount of 7.618 while Ftable of 2.492. The Fcount value is 7.618 while the Ftable is 2.492. Therefore, the value of adjusted R2 is 0.199.

Key Terms: Organizational Climate, Work Motivation, Job Satisfaction, Lecturer Performance.

PENGANTAR

Pencapaian tujuan, setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi (organization behavior) yang merupakan pencerminan dari perilaku (behavior) dan sikap (attitude) orang-orang yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dosen sebagai salah satu unsur dalam organisasi sebuah lembaga pendidikan tinggi mempunyai peranan yang strategis bagi organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2013, tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 3 disebutkan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tumbuh kembangnya suatu perguruan tinggi sangat ditentukan dari kualitas sumber daya manusia atau pegawai yang dimilikinya salah satunya yaitu dosen. Maka dari itu, peningkatan kinerja dosen menjadi perhatian bagi suatu perguruan tinggi. Dosen yang profesional dan kompeten di bidangnya serta memiliki kinerja yang baik, akan berdampak positif bagi perguruan tinggi. Kontribusi dari perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas seorang dosen sangat signifikan. Seorang dosen mempunyai peranan penting dalam memberikan mutu pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Seorang dosen merupakan pendidik profesional dan ilmunan yang memiliki tugas utama untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian serta melakukan pengabdian kepada masyarakat luas. Berdasarkan uraian di atas, timbul beberapa pertanyaan tentang bagaimana pengaruh berbagai faktor yang telah disebutkan dalam hubungannya dengan kinerja dosen, yaitu seberapa besar faktor: pendidikan dan pelatihan, pengalaman, keterampilan, kemampuan, kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, iklim organisasi, kebijakan personel, supervisi, kebutuhan individu, kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen. Dari kompleksnya permasalahan seperti tergambar pada pertanyaan di atas, penelitian ini mengidentifikasi 3 faktor yang diasumsikan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dosen, yakni: faktor iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: (a) Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, (b) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, (c) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, (d) Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong (e) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong,

(f) Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, (g) Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi, motivasi, kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (a) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, (b) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, (c) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong. (d) Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja dosen di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, (e) Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja dosen di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, (f) Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, (g) Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, selama 16 tahun sejak berdirinya namun telah berkembang pesat, dimana saat berdiri awal hanya terdapat 3 program studi kependidikan dan keguruan, kini telah berkembang menjadi 21 program studi terdiri atas 3 Fakultas, yakni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Sains dan Teknologi, dan Fakultas Sosial dan Humaniora.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Arikunto (2010:4) mengatakan bahwa penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada. Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.; untuk menguji hipotesis tersebut dapat digunakan rancangan penelitian korelasional sebab akibat. Korelasional sebab akibat dimaksud untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antara variabel prediktor dan variabel dependen. Sumberdata dalam penelitian berupa data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden , yaitu dari para dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan untuk menyatakan skala sikap dan disusun menggunakan skala Likert yang berhubungan dengan masalah penelitian yaitu masalah Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, serta pengaruhnya pada Kinerja Dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong di Sorong. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong berupa data tentang jumlah dosen yang ada di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, dokumen pendukung berupa Statuta, Renstra, RIP, dan dokumen Visi Misi Universitas Pendidikan Muhammadiyah

Sorong. Populasi dalam penelitian ini adalah semua dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, dijadikan populasi sekaligus sampel penelitian dalam penelitian ini (*total sampling*).

Penyusunan instrument pengumpul data diambil dari pokok-pokok kajian teori untuk masing-masing variable, kemudian disusun kisi-kisinya berdasarkan indikator kerja masing-masing variable. Sebelum dipergunakan sebagai alat pengumpul data, instrumen penelitian perlu diuji cobakan dahulu untuk dapat mengidentifikasi dan menentukan kelayakan instrumen penelitian. Pengujian instrumen dilakukan di perguruan tinggi lain, yakni di Universitas Muhammadiyah Sorong responden sebanyak 36 orang. Melalui pengujian validitas dan reliabilitas instrument.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda dilanjutkan dengan persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk menentukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel prediktor terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012:247). Model persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 .(3.3)$$

Keterangan :

Y = Kinerja dosen

α = *Intercept / Constanta*

β = Bilangan Koefisien

X_1 = Iklim Organisasi

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Kepuasan kerja

Hipotesis penelitian akan diuji secara parsial maupun simultan. Secara parsial akan diuji dengan menggunakan uji t, sedangkan secara simultan akan diuji menggunakan uji F (Priyatno,2012). Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor yaitu iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dosen. Jadi di sini satu variabel prediktor diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen. Sementara uji ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel prediktor terhadap variabel dependen. Dalam hal ini uji hipotesis 1 sampai 3 menggunakan uji t, sedangkan hipotesis 4 sampai 7 menggunakan uji ANOVA atau Uji F.

HASIL DAN DISKUSI

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.819	23.204		1.156	.251
	Iklim Organisasi	1.146	.305	.390	3.761	.000
	Motivasi Kerja	.497	.186	.288	2.669	.009
	Kepuasan Kerja	.512	.231	.242	2.217	.029

a. Dependent Variable:
b. Kinerja Dosen

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

Hasil uji hipotesis tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dapat dilihat besarnya t hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar 3,761 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil uji statistik tersebut dapat menjelaskan t hitung sebesar 3,761 sedangkan t tabel sebesar 1.990, menunjukkan t hitung > t tabel (3,761 > 1.990), maka iklim organisasi mempengaruhi kinerja dosen. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Lebih lanjut dijelaskan dari output SPSS memperlihatkan nilai *Adjusted R2* (koefisien determinasi) sebesar 0,141 atau 14,1 %. Interpretasi dari nilai ini adalah bahwa variabel iklim organisasi menjelaskan atau member pengaruh sebesar 14,1 % terhadap variabel kinerja dosen. Sedangkan sisanya 84,9 % diprediksikan dipengaruhi oleh faktor lain diluar iklim organisasi.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan hal yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sumartiningsih dan Maria Susila dalam penelitiannya di Akademi Perawatan Budi Luhur Cimahi, yang di dalam salah satu hasil uji hipotesisnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pengajar, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. dimana t hitung untuk variabel iklim organisasi diperoleh nilai sebesar 4,387 lebih besar dan t tabel, pada taraf signifikan 0,05 dengan dk (48-8=46) diperoleh nilai sebesar 2,011.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Hasil uji hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dapat dilihat besarnya t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,669 dengan nilai signifikan 0,009. Hasil uji statistik tersebut menjelaskan bahwa t hitung adalah 2,669 sedangkan t tabel adalah 1.990, sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,669 > 1.990$), maka motivasi kerja mempengaruhi kinerja dosen. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $>$ 0,05 ($0,009 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Lebih lanjut dijelaskan melalui Output SPSS yang memperlihatkan nilai Adjusted R² (koefisien determinasi) sebesar 0,071 atau 7,1%. Interpretasi dari nilai ini adalah bahwa variabel motivasi kerja menjelaskan 7,1 % variasi kinerja dosen. Sedangkan sisanya 92,9 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model. Jika dibandingkan dengan variabel yang pertama yaitu iklim organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja dosen, dalam penelitian ini motivasi kerja lebih kecil pengaruhnya dibanding iklim organisasi, yaitu 14,1% untuk iklim organisasi dan 7,1% untuk motivasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

Hasil uji hipotesis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dapat dilihat besarnya t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,217 dengan nilai signifikan 0,029. Hasil uji statistik tersebut menjelaskan bahwa t hitung adalah 2,217 sedangkan t tabel adalah 1.990, sehingga t hitung $>$ t tabel ($2,217 > 1,990$), maka kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dosen. Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka $<$ 0,05 ($0,029 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Lebih lanjut dijelaskan dalam Output SPSS yang memperlihatkan nilai Adjusted R² (koefisien determinasi) sebesar 0,047 atau 4,7%. Interpretasi dari nilai ini adalah bahwa variabel kepuasan kerja menjelaskan 4,7 % variasi kinerja dosen. Sedangkan sisanya 95,3 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model. Jika dibandingkan dengan dua variabel sebelumnya secara terpisah, dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh paling kecil terhadap kinerja dosen yaitu 14,1% : 7,1% : 4,7%.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Hasil uji hipotesis tentang pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dapat dilihat dari hasil pengujian nilai F , yakni sebesar 9,732 dengan signifikansi 0,000. Dengan kriteria penerimaan $\alpha=0,05$ maka signifikansi $<$ 0,05 berarti bahwa variabel motivasi kerja dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Dari hasil uji statistik juga menunjukkan F hitung adalah 9,732 sedangkan F tabel adalah 2.723, sehingga F hitung $>$ F tabel ($9,732 > 2.723$), maka iklim organisasi dan motivasi kerja

bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen. Lebih lanjut dijelaskan bahwa Output SPSS memperlihatkan nilai Adjusted R2 (koefisien determinasi) sebesar 0,179 atau 17,9 %. Interpretasi dari nilai ini adalah bahwa variabel iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi sebesar 17,9 % variasi kinerja dosen. Sedangkan sisanya 82,1 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Hasil uji hipotesis penelitian tentang pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong menunjukkan bahwa nilai F sebesar 9,311 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria $\alpha=0,05$ maka (Sig.) $0,000 < 0,05$ berarti bahwa terdapat hubungan yang linier dua variabel prediktor, yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Sehingga model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dosen dari kedua variabel tersebut. Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen. Dari hasil uji statistik juga menunjukkan Fhitung adalah 9,311 sedangkan Ftabel adalah 2.723, sehingga Fhitung $>$ Ftabel ($9,311 > 2.723$), maka iklim organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dosen. Lebih lanjut ditunjukkan dalam Output SPSS nilai Adjusted R2 (koefisien determinasi) sebesar 0,172 atau 17,2%. Interpretasi dari nilai ini adalah bahwa variabel iklim organisasi dan kepuasan kerjas mempengaruhi sebesar 17,2 % terhadap variasi kinerja dosen. Sedangkan sisanya 82,8 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

Hasil uji hipotesis penelitian ini tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen ditunjukkan dari nilai F sebesar 5,381 dengan signifikansi 0,006. Dengan kriteria $\alpha=0,05$, maka (Sig.) $0,006 < 0,05$ berarti bahwa terdapat hubungan yang linier dua variabel prediktor tersebut, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Sehingga model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dosen dari kedua variabel tersebut. Dengan kata lain bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen. Dari hasil uji statistik juga menunjukkan Fhitung adalah 5,381 sedangkan Ftabel adalah 2.723, sehingga Fhitung $>$ Ftabel ($5,381 > 2.723$), maka motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dosen. Lebih lanjut dijelaskan dalam Output SPSS memperlihatkan bahwa nilai Adjusted R2 (koefisien determinasi) sebesar 0,099 atau 9,9%. Interpretasi dari nilai ini adalah bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja menjelaskan 9,9% variasi kinerja dosen. Sedangkan sisanya 89,1 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga upaya-upaya lain diluar variable dalam penelitian ini yang selama ini sudah baik masih tetap harus ditingkatkan. Sejalan denganp penelitian yang

dilakukan Rumiati mahasiswa pascasarjana UNS pada fakultas kedokteran UKI tahun 2006 disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja dosen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen fakultas kedokteran UKI Jakarta. Meskipun secara parsial memiliki pengaruh kecil namun jika dikombinasikan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi maka pengaruhnya terhadap kinerja dosen menjadi signifikan.

Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Hasil uji hipotesis penelitian ini tentang pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong menunjukkan bahwa nilai F sebesar 7,618 dengan signifikansi 0,000. Dengan kriteria $\alpha=0,05$, maka $(Sig.)0,000 < 0,05$ berarti bahwa terdapat hubungan yang linier tiga variabel prediktor, yaitu iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Sehingga model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dosen dari ketiga variabel tersebut. Dengan kata lain bahwa variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen. Dari hasil uji statistik juga menunjukkan Fhitung adalah 7,618 sedangkan Ftabel adalah 2.492, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,618 > 2.492$), maka iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dosen.

Lebih lanjut dijelaskan melalui Output SPSS yang memperlihatkan nilai Adjusted R2 (koefisien determinasi) sebesar 0,199 atau 19,9%. Interpretasi dari nilai ini adalah bahwa variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja menjelaskan 19,9% variasi kinerja dosen. Sedangkan sisanya 80,1 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga upaya-upaya lain diluar variabel dalam penelitian ini yang selama ini sudah baik masih tetap harus ditingkatkan dan perlu penelitian lebih lanjut. Dengan demikian jelas bahwa meskipun secara parsial, motivasi kerja dan kepuasan kerja kecil pengaruhnya terhadap kinerja dosen, namun jika dikombinasikan dengan variabel iklim organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja dosen pada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong menjadi signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan perumusan masalah dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan sumbangan nilai prosentase pengaruh sebesar 14,1%.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 dengan sumbangan nilai prosentase pengaruh sebesar 7,1%.

3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 dengan sumbangan nilai prosentase pengaruh sebesar 4,7%.
4. Terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan sumbangan nilai prosentase pengaruh sebesar 17,1%.
5. Terdapat pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan sumbangan nilai prosentase pengaruh sebesar 17,2%.
6. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 dengan sumbangan nilai prosentase pengaruh sebesar 9,9%.
7. Terdapat pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan sumbangan nilai prosentase pengaruh sebesar 19,9%.

PENGAKUAN

Dari penelitian ini tampak bahwa pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja belum sepenuhnya menunjang tingginya kinerja. Ketiga variable tersebut secara bersama-sama member sumbangan sebesar 19,9% terhadap kinerja dosen. Sisanya tentu dipengaruhi oleh variable atau faktor lain, yang mudah-mudahan ada peneliti lain yang akan mengkaji agar dapat menggali informasi yang lebih mendalam lagi tentang variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen.

REFERENCE

- Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D). Bandung: Alfabeta. 2003. Statistika untuk penelitian. Bandung. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2006. Jakarta: Diperbanyak oleh Asa Mandir
- Jurnal Ilmiah Didaktika, Volume XIV No.2 350-367
- Zahraini, 2014. Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Kemampuan Akademik (Hard Skill) dan Penguasaan Ketrampilan (Soft Skill) pada Mahasiswa PKK FKIP Unsyiah: 355-367.
- Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, Volume I No. 1
- Athariq, R.M. Mochammad Wispandono, M. Alkirom Wildan, 2014. Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Trunojoyo Madura: 13- 2.
- Jurnal Indonesia membangun, ISSN 1412-6907, volume 19 no.1
- Asep R. Rukmana, Asep Mulyana. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus pada Dosen Universitas Kebangsaan Republik Indonesia): 72-86