



Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Primagraha

*Haerofiatna

Universitas Primagraha Serang, Indonesia

E-mail: haerofiatna@primagraha.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2021-07-12 Revised: 2021-08-15 Published: 2021-09-08 Keywords: <i>Competence; Organizational Climate; Lecturer Performance.</i>	<p>This study aims to determine the effect of competence and organizational climate on the performance of lecturers at Primagraha University in Serang Banten. This type of research is quantitative, according to Sugiyono (2018:8) quantitative research is: "Research methods based on the philosophy of positivism, are used to examine the specific population or sample, data collection using research instruments, quantitative or statistical data analysis, with the aim of testing the established hypothesis." The approach in this study was descriptive and verification, while the method used was explanatory research with analytical techniques using analysis. statistics with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing, the results of this study competence have a significant effect on lecturer performance by 46.8%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.569 > 1.997)$. Organizational climate has a significant effect on p lecturer performance is 46.8%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.691 > 1.997)$. Competence and Organizational Climate simultaneously have a significant effect on lecturer performance with the regression equation $Y = 7.541 + 0.384X_1 + 0.445X_2$. The influence contribution is 64.5%, hypothesis testing is obtained by $F_{arithmetic} > F_{table}$ or $(58.259 > 2.750)$.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2021-07-12 Direvisi: 2021-08-15 Dipublikasi: 2021-09-08 Kata kunci: <i>Kompetensi; Iklim Organisasi; Kinerja Dosen.</i>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Primagraha di Serang Banten, Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Adapun pendekatan dalam penelitian ini digunakan deskriptif dan verivikatif, adapun Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis, Hasil penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 46,8%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,569 > 1,997)$. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 46,8%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,691 > 1,997)$. Kompetensi dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan persamaan regresi $Y = 7,541 + 0,384X_1 + 0,445X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 64,5%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(58,259 > 2,750)$.</p>

I. PENDAHULUAN

Sangat peting suatu lembaga memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Demikian pula dengan lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi harus mempunyai peranan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari masa kemasa, hal ini sangat penting dalam menghadapi persaingan era globalisasi yang menjadikan sumber daya manusia sebagai wujud menciptakan keunggulan daya saing yang kompetitif dengan beragam latar belakang kegiatan. Peran dosen pada perguruan tinggi

terdepan dan sentral terhadap terlaksananya proses belajar mengajar untuk mencetak calon sumber daya manusia yang berkualitas melalui berbagai metode pembelajaran yang disajikan kepada mahasiswa supaya mereka mampu beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada dimasyarakat, karena peran dosen tidak hanya sekedar dapat berdiri di depan mahasiswa untuk menyajikan materi ajar, tetapi sebagai pendidik profesional dan *sertified* sebagai dosen melalui sertifikasi (Burden dan Byrd, 1997).

Universitas Primagraha merupakan lembaga pendidikan yang disirikan sebagai respon dari tuntutan masyarakat dan dinamika yang berkembang di dunia usaha, dunia pendidikan maupun dunia industri, sehingga Pengurus mencoba mengakomodir aspirasi dan tuntutan tersebut dengan sebaik-baiknya, Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005). Profesi-profesi dosen sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi, sertifikasi, dan tunjangan profesi yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan. Ketiga faktor tersebut merupakan latar belakang yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Dosen profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya mendorong terwujudnya kinerja yang dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Dosen tersertifikasi dianggap sudah memiliki kompetensi yang lebih jika dibandingkan dengan dosen yang belum tersertifikasi hal ini tentunya akan berpengaruh kepada kinerja. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Siwantara (2009) adanya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja dosen demikian juga menurut Setiawati (2009) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen, menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi kompetensi mempunyai korelasi positif terhadap kinerja dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen meskipun secara empiris sangat sulit untuk menguatkan pendapat tersebut. Dalam jangka panjang sangat sulit untuk dapat di pertanggung jawabkan secara akademik. Bukti tersertifikasinya dosen adalah kondisi sekarang, yang secara umum merupakan kualitas sumber daya dosen sesaat setelah sertifikasi. Oleh karena sertifikasi erat kaitannya dengan proses belajar mengajar, maka sertifikasi tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat. Pasca sertifikasi seyogyanya merupakan tonggak awal bagi dosen untuk selalu meningkatkan kompetensi profesional dengan berbagai media pembelajaran.

Disamping kompetensi profesional dosen juga terdapat iklim organisasi yang harus didukung dalam pelaksanaan tugas-tugas dosen baik terhadap atmosfer akademik, keuangan dan

kemahasiswaan harus berjalan dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja dosen. Wes dalam Maryadi (2012) berpendapat bahwa iklim organisasi merujuk pada berfungsinya organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang karyawan. Sedangkan Surya dalam Maryadi (2012) mengemukakan iklim organisasi yang memadai, bekerja pada tempat yang baik, bersih dan sehat dapat memberikan kepuasan dibandingkan dengan bekerja dalam lingkungan yang kurang memadai. Lebih lanjut Surya menyatakan iklim organisasi tidak hanya bersifat fisik akan tetapi juga bersifat psikis dan sosial, misalnya suasana hubungan antar guru, hubungan dengan atasan dan masyarakat, kepemimpinan, atau cara melaksanakan supervisi.

Pemberian tunjangan sertifikasi bagi dosen merupakan suatu bentuk penghargaan atas pengakuan profesi dosen dalam melaksanakan kewajibannya. Bagi dosen yang telah mendapatkan sertifikat pendidik profesional dianggap akan mampu meningkatkan kinerja dosen dalam pembelajaran dikarenakan dosen akan fokus pada peningkatan kualitas pendidikan, baik dalam mengumpulkan bahan perkuliahan yang berkualitas, melakukan penelitian dan penunjang lainnya.

Peran dosen sangat menentukan tingkat keberhasilan lembaga pendidikan tinggi dalam mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk menggapai hal tersebut di butuhkan usaha maksimal dosen meningkatkan kinerja dosen baik melalui peningkatan kegiatan tridarma perguruan tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan penelitian Mundarti (2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang, dimana kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel individu, psikologis serta organisasi. Sedangkan berdasarkan pedoman operasional penilaian angka kredit dosen tahun 2009 penilaian kinerja dosen didasarkan kepada beberapa komponen penilaian diantaranya pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Wibowo dalam Siwantara (2009) kinerja dosen juga dapat dilihat dari output perguruan tinggi diantaranya Pemahaman mahasiswa terhadap materi perkuliahan, kemampuan mahasiswa mencapai standar kompetensi yang di tetapkan, kemampuan mahasiswa mencapai standar nilai

yang di tetapkan, kemampuan mahasiswa dalam bekerja setelah tamat.

Kinerja dosen sangat menarik di angkat dalam suatu kajian dikarenakan berbagai pertimbangan yang sangat mendasar baik itu dosen sebagai kunci dalam keberhasilan proses belajar mengajar pada perguruan tinggi, dosen tidak hanya memberikan ilmu kepada mahasiswa tetapi dosen juga memberi contoh sikap, ucapan dan perilaku kepribadian serta sikap sosial dalam masyarakat baik civitas akademika maupun masyarakat pada umumnya dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat, serta kualitas mengajar dosen bukan sesuatu yang telah cukup didapatkan melalui pendidikan formil namun harus tetap dikembangkan melalui berbagai kegiatan baik meneliti maupun membuat kajian-kajian ilmiah dalam meningkatkan kualitas profesi sebagai dosen, kinerja dosen juga sangat ditentukan oleh kompetensi profesionalnya sehingga akan dapat menciptakan kinerja, baik bagi dirinya maupun institusi secara menyeluruh, dosen juga wajib mempunyai kompetensi akademik, kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial, sertifikat pendidik, sehat rohani dan jasmani sehingga dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh serta mempunyai kualitas yang baik (Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen). Kinerja dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam diri dosen. Dalam penelitian ini kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor kompetensi profesional dan iklim organisasi.

Iklim organisasi Universitas Primagraha merupakan keadaan lingkungan di dalam organisasi yang berlangsung secara terus menerus menurut perkembangan Universitas Primagraha di masa sekarang dan di masa yang akan datang. Salah satu hal yang perlu diperhatikan pada iklim organisasi adalah struktur organisasi, dimana struktur organisasi Universitas Primagraha yang ada sekarang sudah memadai bagi terlaksananya roda organisasi pada Universitas Primagraha. Namun dalam penjabaran pelaksanaan program kerja organisasi masih belum efektif hal ini dapat dilihat masih adanya jabatan karir atau jabatan struktural yang masih di jabat oleh dosen yang seharusnya jabatan tersebut harus diisi oleh pejabat karir, keadaan tersebut jelas berdampak kepada iklim organisasi yang tidak baik sesuai dengan ketentuan yang ada. Admosfer akademik yang nyaman dan

ketersediaan sarana dan prasarana penunjang lainnya dapat mempengaruhi iklim organisasi pada Universitas Primagraha dan mempunyai hubungan yang kuat dalam peningkatan kinerja dosen yang pada akhirnya dapat berdampak kepada kinerja dosen.

Adapun rumusan masalah yang ditentukan dalam penelitian ini diantaranya: 1) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen pada Universitas Primagraha di Serang Banten?, 2) Adakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Primagraha di Serang Banten?, 3) Adakah pengaruh secara simultan kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Primagraha di Serang Banten?

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Adapun pendekatan dalam penelitian ini digunakan deskriptif dan verivikatif, adapun Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Adapun populasi dalam penelitian adalah dosen Universitas Primagraha di Serang Banten, dan Menurut Sugiyono (2018) yaitu "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan Suharsini Arikunto (2010) berpendapat bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel non probablitiy sampling dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel berjumlah 67 responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya: 1) Uji Instrumen melalui: Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas, 2) Uji Asumsi Klasik melalui: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterskedastisitas, 3) Uji statistic melalui: Analisis Regresi Linear, analisis Kofisien Korelasi, analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

Beberapa hasil pengujian pada instrument penelitian diperoleh beberapa hal diantaranya:

- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kompetensi diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel Iklim Organisasi diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kinerja dosen diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Ket
Kompetensi (X1)	0,777	0,600	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0,705	0,600	Reliabel
Kinerja Dosen (Y)	0,708	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel kompetensi (X1), Iklim Organisasi (X2) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov Test*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Dosen (Y)	.100	67	.097	.977	67	.251

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,097 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,097 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinarity Statistic*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.541	2.884		
	Kompetensi (X1)	.384	.070	.464	.785
	Iklim Organisasi (X2)	.445	.079	.475	.785

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,785 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,274 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson (DW test)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.803 ^a	.645	2.152	1.619	

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,619 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Glejser Test Model*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.071	1.606		.060
	Kompetensi (X1)	.051	.039	.175	1.324

Iklim Organisasi (X2)	.077	.044	.231	1.750	.085
-----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,05. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X1)	67	31	48	37.10	4.300
Iklim Organisasi (X2)	67	28	45	37.28	3.797
Kinerja Dosen (Y)	67	31	47	38.39	3.559
Valid N (listwise)	67				

Kompetensi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,710 dengan standar deviasi 4,300.

Iklim Organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,728 dengan standar deviasi 3,797.

Kinerja dosen diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,839 dengan standar deviasi 3,559.

4. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Pengujian regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.541	2.884	2.615	.011
	Kompetensi (X1)	.384	.070	5.524	.000

Iklim Organisasi (X2)	.445	.079	.475	5.652	.000
-----------------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,541 + 0,384X_1 + 0,445X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,541 diartikan jika kompetensi dan Iklim Organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja dosen sebesar 7,541 point.
- 2) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,384, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompetensi sebesar 0,384 maka kinerja dosen juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,384 point.
- 3) Koefisien regresi Iklim Organisasi sebesar 0,445, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Iklim Organisasi sebesar 0,445 maka kinerja dosen juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,445 point.

b) Analisis Koefisien Korelasi

Hasil pengujian koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Correlations ^b			
		Kompetensi (X1)	Kinerja Dosen (Y)
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Dosen (Y)	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,690 artinya kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja dosen.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Correlations ^b			
		Iklim Organisasi (X2)	Kinerja Dosen (Y)
Iklim Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Dosen (Y)	Pearson Correlation	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,690 artinya Iklim

Organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja dosen.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompetensi dan Iklim Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Dosen

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.634	2.152
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Kompetensi (X1)				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,803 artinya kompetensi dan Iklim Organisasi secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja dosen.

- c) Analisis Koefisien Determinasi
Hasil pengujian koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 11. Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.460	2.614
a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X1)				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,468 artinya kompetensi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,8% terhadap kinerja dosen.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.468	2.595
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2)				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,476 artinya Iklim Organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,6% terhadap kinerja dosen.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.634	2.152
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Kompetensi (X1)				

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,645 artinya kompetensi dan Iklim Organisasi secara

simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,5% terhadap kinerja dosen, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi faktor lain.

d) Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja dosen.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.368	2.795		6.213
	Kompetensi (X1)	.567	.075	.684	7.569
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,569 > 1,997), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja dosen diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	14.268	3.152		4.527
	Iklim Organisasi (X2)	.647	.084	.690	7.691
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)					

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,691 > 1,997), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen diterima.

e) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima, Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	539.550	2	269.775	58.259	.000 ^b
	Residual	296.361	64	4.631		
	Total	835.910	66			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (58,259 > 2,750), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen diterima.

B. Pembahasan

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil analisis diperoleh variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai korelasi sebesar 0,690 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,569 > 1,997). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja dosen diterima.

2) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil analisis diperoleh variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai korelasi sebesar 0,690 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,691 > 1,997). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen diterima.

3) Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Dari hasil analisis diperoleh variabel kompetensi dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,541 + 0,384X_1 + 0,445X_2$, nilai korelasi sebesar 0,803 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (58,259 > 2,750). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen diterima.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen nilai korelasi sebesar 0,690 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,569 > 1,997). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja dosen pada Universitas Primagraha di Serang Banten.
- 2) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai korelasi sebesar 0,690 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,691 > 1,997). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Primagraha di Serang Banten.
- 3) Kompetensi dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai korelasi sebesar 0,803 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (58,259 > 2,750). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap kinerja dosen pada Universitas Primagraha di Serang Banten.

B. SARAN

Berdasarkan Pembahasan dan kesimpulan di atas, maka ditetapkan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Pihak struktural kampus hendaknya lebih

mendorong dosen agar mampu menjalankan tugas tri darma perguruan tinggi yang menjadi acuan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya

- 2) Pihak lembaga hendaknya mampu menciptakan suasana didalam kampus yang penuh keakraban, tidak ada kesenjangan baik struktural maupun dosen dengan mahasiswa..
- 3) Secara periodik lembaga harus mampu melaksanakan penilaian kinerja dosen dengan transparan dan menyampaikan hasil penilaian tersebut untuk peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustiani, Wiwin. (2010). *Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Bina Darma*. Tesis.
- Algifari. (2015). *"Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Serang Banten: Rineka Cipta.
- Burden, PR dan Byrd, DM. (1997). *Methods for effective teaching*. Boston, MA: Allyn and Bacon, Inc.
- Dede Andi, Muhamad Abid, Denok Sunarsi, & Irfan Rizka Akbar. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Nilai-nilai Kearifan Lokal di Mts Darul Huda Kp. Cimuncang Kabupaten – Tasikmalaya. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(3), 149-153. Retrieved from <http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JiIP/article/view/227>
- Hair Jr, Joseph .F, Rolph E Anderson, Ronald L.Tatham and William C. Black. (1995). *Multivariate Data Analysis with Readings*, Fourth Edition, Prentice Hall International Editions.
- Liana, Yuyuk. (2012). Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 1, Nomor 2, Agustus 2012.
- Linda Suprihatin, & Denok Sunarsi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78-86. Retrieved from <http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JiIP/article/view/207>
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mundarti. (2007). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Tahun Akademik 2005/2006*. Tesis.
- Narimawati. (2004). "The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention
- Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Dosen tahun 2009
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2009
- Pramudyo, Anung. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta jurnal.umy.ac.id/index.php/jbti/article/view/1456/198. Diakses tanggal 3
- Santoso, Singgih. (2001). *Buku Latihan SPSS: Statistika Multivariat*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setiawati. (2009). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja dosen. *Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*. Vol 1, No.1, Oktober 2009
- Streblor M, Robinson D and Heron P. (1997). *Getting the Best Out of Your Competencies*, Institute of Employment Studies, Brighton: University of Sussex.
- Sudjana (2014) *"Metode Statistika"*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *"Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D"*. Bandung: Alfabeta.
- tentang Tunjangan Guru dan Dosen
- Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education

Institution, *Journal of Applied Sciences Research*, Vol. 3, No.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005
tentang Guru dan Dosen

Vivi & Rorlen. (2007). Pengaruh Iklim
Organisasi dan Kedewasaan Terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Graha Tungki
Arsitektika Jakarta, *Business &
Management, Journal Bunda Mulia*, Vol 3,
No.1, Maret 2007.

Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi:
Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta.
Salemba Empat.