Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, dan DISIPLIN KERJA terhadap KINERJA DOSEN pada STISIP BANTEN RAYA

Oleh : Dian Yuniarti, SS., MM

ABSTRAK

Tujuan penelitian yaitu : 1). Untuk Menganalisis pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Dosen pada STISIP Banten Raya . 2). Menganalisis pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Dosen pada STISIP Banten Raya .

Metode penelitian ini yaitu dengan metode studi kasus. Jenis penelitiannya dengan kualitatif dan kuantitatif, pengujian instrumen dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, homoskedastisitas, dan multikolinieritas. Populasi dalam penelitian ini pegawai STISIP Banten Raya sebanyak 30 orang, sampel 30 orang teknik dengan insidental sampling (Samling Jenuh)Metode analisis data dengan statistik dibantu pengolahannya dengan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Hasil penelitiannya 1). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_1 (Kompensasi), variabel X_2 (Budaya Organisasi) dan variabel X_3 (Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) ditunjukkan dengan nilai R Square/R^2 sebesar 0,814 dengan persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 0{,}129 + 0{,}540X_1 + 0{,}421X_2 + 0{,}028X_3$. Hasil pengujian regresi berganda dengan uji F bahwa pengaruh variabel X_1 (Kompensasi), variabel X_2 (Budaya Organisasi) dan variabel X_3 (Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) ternyata signifikan yaitu nilai F_{hitung} lebih besar nilai F_{tabel} = 2,96. Nilai R Square/R^2 sebesar 0,621 dan sisanya sebesar 37,9% oleh variabel lain di luar variabel-variabel independen yang diteliti seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkunan kerja, pendidikan dan lain-lain. 2). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_1 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung}

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

sebesar 3,813 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,697.3). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,407 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,697.4). Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_3 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) tidak signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,248 lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,697.

Kata Kunci : Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Kinerja Dosen

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

KATA PENGANTAR

Berkat Keagungan-Mu Allah semesta alam dan atas perkenankan-Nyalah, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis berjudul "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen pada STISIP Banten Raya ", dengan baik. Tesis ini dibuat dalam rangka memenuhi persyaratan dan melengkapi tugas akhir di dalam menyelesaikan Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.

1. Dra. Siti Mahmudah, M.M, selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan, membimbing sehingga penelitian ini dapat selesai.
2. Dr. Suyanto, M.M., M.Ak., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA (STIE IPWIJA).
3. Dr Heru Mulyanto, SE, M.M., selaku Ketua Program M.M STIE IPWIJA.
4. Seluruh staf pengajar dan Sivitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
5. Pimpinan beserta rekan-rekan kerja pegawai STISIP Banten Raya yang mendorong dan membantu dalam penyediaan data dan bersedia mengisi kuesioner sehingga studi ini segera terselesaikan.
6. Suami dan anakku tersayang yang dengan kesabaran dengan kelembutan cinta dan sayang mendorong peneliti untuk segera menyelesaikan studi ini.
7. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini

Semoga penelitian ini berguna bagi STISIP Banten Raya dalam mengelola sumber daya manusia sehingga visi dan misi Kelurahan Pagadungan Kecamatan Karang Tanjung dapat tercapai dan pelayanan yang berkualitas pun dapat dirasakan masyakarat.

Tentunya penulisan ini tidak lepas dari kekurangan, untuk itu saran dan kritik guna kesempurnaan tesis ini sangat diharapkan. Kebenaran data dan hasil penelitian ini adalah tanggung jawab peneliti.

Jakarta, Oktober 2013

Peneliti

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi sebagai pendidikan tersier memiliki peran penting dan strategis dalam menghasilkan lulusan dan iptek. Melalui pendidikan tinggi terjadi proses pemberian nilai tambah dalam hal pengetahuan, sikap dan keterampilan kepada mahasiswa sehingga tercipta sumberdaya manusia yang berkompetensi tinggi. Selain itu penemuan dan inovasi iptek diharapkan sebagai produk yang tidak saja berguna bagi pengembangan iptek secara terus-menerus tetapi juga dapat masuk ke dalam arus utama pembangunan bangsa.

Perguruan tinggi, sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi mempunyai peran dan fungsi strategis dalam mewujudkan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), yakni menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia, jujur, berkualitas, demokratis dan mampu menghadapi tantangan dan persaingan antar bangsa. Terkait dengan hal ini, UU Sisdiknas mengamanatkan dosen sebagai tenaga pendidik di perguruan tinggi memiliki peran sentral dan dengan demikian harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajarnya.

Oleh sebab itu diperlukan kehadiran dosen yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat mendidik para mahasiswa dengan lebih baik, dan selanjutnya akan menjadi lulusan yang bermutu. Penulis menduga tinggi – rendahnya kinerja dosen khususnya di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dapat dipengaruhi oleh faktor pemberian kompensasi, budaya kerja, dan disiplin kerja. Dengan diberikan kompensasi berupa honorarium mengajar, honorarium kepanitiaan, honorarium pembimbing, honorarium penguji, honorarium mengawas ujian, perjalanan dinas, insentif penulisan karya ilmiah, dan lain-lain akan mendorong tumbuhnya budaya kerja yang positif seperti kerja sama, koordinasi, diskusi panel, seminar, pelatihan, dan sejenisnya. Begitu pula pengaruhnya terhadap disiplin kerja akan mendorong bertambahnya tingkat kehadiran dosen hingga 100%. Semua itu akan membentuk kinerja dosen yang bernilai baik dan amat baik.

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Peningkatan kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan perguruan tinggi sudah sangat dirasakan perlu, termasuk untuk menggunakan prinsip-prinsip manajemen modern yang berorientasi pada mutu/kualitas. Bagi para pemilik dan pengelola.

Perguruan Tinggi, sistem manajemen mutu pada hakekatnya berinti pada perbaikan terus menerus untuk memperkuat dan mengembangkan mutu lulusan sehingga dapat diserap oleh kalangan instansi dan pasar tenaga kerja. Krisis ekonomi dan moneter serta pasar bebas telah menuntut untuk lebih cermat dalam menentukan wawasan kedepan yang didasarkan atas pertimbangan potensi, kendala, peluang dan ancaman yang menuntut untuk lebih efektif dan efisien dalam bertindak. Sebagaimana diketahui bahwa era globalisasi adalah era persaingan mutu atau kualitas dari suatu produk. Produk yang bermutu akan diminati oleh konsumen, sebaliknya apabila produk itu tidak bermutu maka akan ditinggalkan oleh konsumen. Begitu juga perguruan tinggi di era globalisasi harus berbasis pada mutu, bagaimana perguruan tinggi dalam kegiatan jasa pendidikan maupun pengembangan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan-keunggulan. Para mahasiswa sebagai calon ekonom yang sedang menuntut ilmu di perguruan tinggi itu memiliki nilai ganda yaitu ilmu pengetahuan, gelar, ketrampilan, pengalaman, keyakinan dan perilaku luhur yang mampu bersaing dipasar global. Semuanya itu diperlukan sebagai persiapan memasuki dunia kerja atau persiapan membuka lapangan kerja dengan mengharapkan kehidupan yang lebih baik dan kesejahteraan lahir serta batin.

Kenyataan yang ada pada dewasa ini menunjukkan mutu lulusan perguruan tinggi itu tidak selalu dapat diterima dan mampu untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan dunia kerja. Maraknya perguruan tinggi berpotensi merosotnya mutu lulusan, mengingat standarisasi mutu lulusan tidak menjadi tujuan; tetapi hanya dilihat dari aspek kuantitas; yakni bagaimana mendapatkan jumlah mahasiswa sebanyak-banyaknya. Begitupun dengan diberlakukannya otonomi kampus; dimana perguruan tinggi negeri (PTN) dan swasta (PTS) memiliki kesamaan di dalam pengelolaan, sehingga

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

ada kecenderungan untuk mencari dana yang memadai; namun terkadang mengabaikan aspek mutu itu sendiri.

Dugaan tersebut yang menggugah peneliti menulis dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Pada STISIP Banten Raya". Jadi penelitian dilakukan dalam rangka mengkaji seberapa besar kinerja dosen di lingkungan Civitas Akademika STISIP Banten Raya.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka betah di perusahaan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka efektivitas kerja akan menurun (Ambar dan Rosidah, 2003: 206).

2. Budaya Organisasi

Pengertian Budaya organisasi mempunyai makna yang luas. Luthans (1995:497) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma–norma dan nilai–nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Robbins (2002:247) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Ada tujuh karakteristik yang diberikan Robbins dalam mendefinisikan budaya organisasi yaitu: 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. 2) Perhatian terhadap detail. 3) Berorientasi kepada hasil. 4) Berorientasi kepada manusia. 5)

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Berorientasi tim 6) Agresif 7) Stabil. Berdasarkan asumsi tersebut, beberapa komponen yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah suatu sistem nilai–nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi.

3. **Disiplinan Kerja**

Menurut Soegeng Projodarminto (2004) mendefinisikan disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan/atau ketertiban."

Soegeng Prijodarminto (2004) yang berpendapat bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Loyalitas
3. Taat/Patuh
4. Bertanggung Jawab
5. Kerjasama/Kolaborasi
6. Sikap/Perilaku

Pengertian disiplin menurut T. Hani Handoko (2007) adalah "kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Ada dua tipe kedisiplinan yaitu :

a. Disiplin Preventif

Yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Disiplin harus diterapkan dengan konsisten, karena konsisten adalah bagian penting keadilan. Ini berarti pegawai-pegawai yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberi hukuman yang sama pula. Kurangnya konsisten akan menyebabkan pegawai merasa diperlakukan tidak adil atau didiskriminasikan. Akhirnya, pendisiplinan harus bersifat "impersonal", sama persis seperti "kompor panas" yang menyebabkan luka parah bagi semua orang. Perasaan senang atau tidak senang seorang bagian kepegawaian adalah tidak relevan dengan tindak pendisiplinan.

Disiplin yang efektif menghukum kegiatan pegawai yang salah, bukan menyalahkan sebagai orang. Ada perbedaan antara penerapan suatu hukum bagi pekerjaan yang tidak dilaksanakan dan pemanggilan seorang pegawai yang bermalas-malasan.

4. Kinerja

Kurniawan (2005:46) menyatakan bahwa kinerja merupakan penilaian atas

kualitas pengelolaan dan kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi.

Kinerja tersebut dapat dikatakan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang

individu dalam melakukan kerja atau tindakan yang telah dilakukan. Tindakan

tersebut dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif. Apabila kinerja karyawan

tidak baik maka kinerja perusahaanpun menjadi tidak baik, sebaliknya apabila

kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaanpun menjadi baik dan tujuan

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

perusahaan dapat tercapai dengan mudah. Menurut Simmamora (2004:314)

menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat kerja atau hasil kerja yang

dicapai oleh seseorang sesuai dengan syarat–syarat yang telah ditentukan oleh

organisasi dalam waktu tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh faktor–faktor sebagai

berikut: 1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan, dan faktor

demografi; 2. Faktor psikologis yang terdiri dari: sikap, motivasi, persepsi,

personality dan pembelajaran; 3. faktor organisasi yang terdiri dari: sumber

daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

B. Kerangka Konseptual

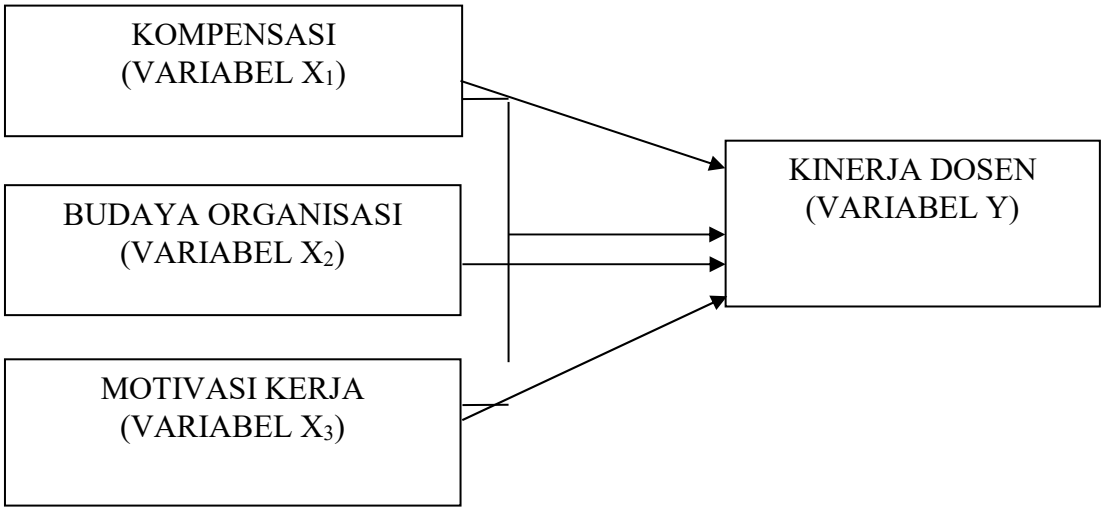
Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam penelitian ini diberikan kerangka

pemikiran sebagai berikut ini:

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

KERANGKA PEMIKIRAN

(PENGARUH VARIABEL X_1, X_2, X_3, DENGAN VARIABEL Y)



METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode Studi Kasus. Dengan menggunakan metode ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dalam organisasi berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang didukung dengan penelitian kualitatif. Maksudnya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh maka diperlukan jenis kuantitatif dengan analisis statistik, sedangkan dalam penguraian verbalnya menggunakan pendeskripsian yaitu jenis kualitatif.

B. Instrumen Penelitian

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Instrumen penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang sifatnya tertutup karena jawaban kuesioner tersebut sudah tersedia berupa pilihan atau *check list* yaitu 1-5.

1 (Sangat Tidak Setuju) 5 (Sangat Setuju)

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Teknik Angket

Sering pula metode angket disebut pula sebagai teknik kuesioner atau dalam Bahasa Inggris disebut *questionnaire* (daftar pertanyaan). Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden.

2) Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner yaitu dengan membagikan data pertanyaan dan pernyataan ke setiap pegawai sebagai data yang akan diolah atau instrumen penelitian.

D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan skala ordinal yaitu suatu skala dengan pengurutan dari yang terendah sampai yang teratas atau sebaliknya. Sedangkan skala untuk instrumen penelitiannya dengan Skala Likert.

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Interval Nilai:	Kriteria Penilaian :
1 – 1,8	Sangat Buruk
1,81 – 2,6	Buruk
2,61 – 3,4	Sedang
3,41 – 4,2	Baik
4,21 – 5,	Sangat Baik

Pilihan Jawaban responden terhadap item pertanyaan berupa:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2008). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Setiap konstruk dikatakan valid dan dapat diterima, apabila memiliki skor faktor *loading* ≥ 0,4 (Heir et al, 1998). Hal ini juga bisa berpedoman pada nilai r_{hitung} > r Product Moment (Suliyanto, 2007).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Pada penelitian ini menggunakan metode *One shot* atau pengukuran sekali saja : Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpa* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpa* > 0,60 (Nunnally, 1967) dalam Imam Ghozali, 2005: 41-42.

F. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen di STISIP Banten Raya sebanyak 30 orang pegawai. Sampel menurut W. Gulo (2004: 78) adalah sebagai berikut :

"Sampel adalah himpunan bagian (subset) dari suatu populasi ".

Teknik pengambilan sampel dengan teknik *Nonprobability* yaitu dengan *Insidental Sampling* yaitu mengambil sampel berdasarkan populasi yang bisa ditemui yaitu 30 orang Dosen STISIP Banten Raya

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yaitu dengan menganalisis data dengan analisis kualitatif yaitu mendeksripsikan variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan statistik dibantu Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences) versi 16.* Hasil analisisnya berupa:

a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2) yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.
b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2) yaitu untuk mengetahui pengaruh secara prosentase antara satu variabel bebas dengan variabel terikat.

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

c. Analisa regresi untuk melakukan peramalan besarnya nilai terikat (Y) bila nilai variabel bebas (X) variabel bebas telah diketahui atau sebaliknya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) bila variabel terikat (Y) telah diketahui.

Adapun rumus regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Skor responden dari Y (variabel nilai Y/variabel terikat)

a = Nilai Konstan variabel Y

b = Koefisien arah regresi

X = Variabel nilai X (variabel nilai X/variabel bebas)

Uji regresi yaitu suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikansi. Pada penelitian ini dilakukan uji regresi secara parsial dengan uji t dan uji regresi secara simultan dengan uji F yaitu:

(a) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau :

$$HA : bi \neq 0$$

(b) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis Nol (Ho) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau :

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Ho : $b_1 = b_2 = \ldots\ldots\ldots = bk = 0$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Pengolahan Data

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

- **Variabel X_1 (Kompensasi)**

Hasil uji validitas atas butir pertanyaan untuk variabel independen Kompensasi dengan jumlah responden 30 orang pegawai.

Hasil uji validitas variabel Kompensasi, nilai korelasi lebih besar dari pada rProduct Moment yaitu n = 30 dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,361.

TABEL 1. HASIL UJI VALIDITAS X_1 (KOMPENSASI)

KUESIONER	r_{hitung}	rProduct Moment	KESIMPULAN
X_1.1	0.952	0,361	VALID
X_1.2	0.915	0,361	VALID
X_1.3	0.965	0,361	VALID
X_1.4	0.585	0,361	VALID
X_1.5	0.899	0,361	VALID
X_1.6	0.953	0,361	VALID
X_1.7	0.953	0,361	VALID
X_1.8	0.952	0,361	VALID

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Uji reliabilitas dilakukan dengan mencari Alpha Cronbach. Hasil uji reliabilitas atas butir pertanyaan pada variabel independen Kompensasi ternyata menghasilkan: hasil X_1 (Kompensasi) nilai rata-rata (*mean*) sebesar 29.0333 dengan standar deviasi (*std. deviation*)

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

sebesar 7.49935 dan tingkat variansi (*variance*) sebesar 56.240, maka dapat dijelaskan dalam *output* di bawah ini.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.0333	56.240	7.49935	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Sedangkan nilai Alpha (ά) secara keseluruhan sebesar 0,974 berarti bahwa nilai tersebut memiliki signifikansi yang tinggi karena mendekati angka 1. Hal ini dapat dilihat pada *output* di bawah ini.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,974	,974	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Nilai Alpha (ά) perbutir dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini

TABEL 2. HASIL UJI RELIABILITAS X_1 (KOMPENSASI)

KUESIONER	ά Per-Butir	ά Ansoff	KESIMPULAN
X_1.1	0.967	0,600	RELIABEL
X_1.2	0.969	0,600	RELIABEL
X_1.3	0.967	0,600	RELIABEL
X_1.4	0.986	0,600	RELIABEL
X_1.5	0.970	0,600	RELIABEL
X_1.6	0.968	0,600	RELIABEL
X_1.7	0.967	0,600	RELIABEL
X_1.8	0.967	0,600	RELIABEL

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

- **Variabel X_2 (Budaya Organisasi)**

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Hasil uji validitas atas butir pertanyaan untuk variabel independen Budaya Organisasi dengan jumlah responden 30 orang pegawai, bahwa berdasarkan pada tabel 3. di bawah ini yaitu:

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi, maka dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi lebih besar dari pada rProduct Moment yaitu n = 30 dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,361.

TABEL 3. HASIL UJI VALIDITAS X_2 (BUDAYA ORGANISASI)

KUESIONER	r_{hitung}	rProduct Moment	KESIMPULAN
X_2.1	0.832	0,361	VALID
X_2.2	0.830	0,361	VALID
X_2.3	0.442	0,361	VALID
X_2.4	0.847	0,361	VALID
X_2.5	0.702	0,361	VALID
X_2.6	0.689	0,361	VALID
X_2.7	0.555	0,361	VALID
X_2.8	0.486	0,361	VALID

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Uji reliabilitas dilakukan dengan mencari Alpha Cronbach. Hasil uji reliabilitas atas butir pertanyaan pada variabel independen Budaya Organisasi yaitu hasil X_2 (Budaya Organisasi) nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31.3000, dengan standar deviasi (*std. deviation*) sebesar 6.09777, dan tingkat variansi (*variance*) sebesar 37.183, dengan *output* sebagai berikut.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.3000	37.183	6.09777	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Nilai Alpha (ά) perbutir pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4. di bawah ini:

.

TABEL 4. HASIL UJI RELIABILITAS X_2 (BUDAYA ORGANISASI)

KUESIONER	ά Per-Butir	ά Ansoff	KESIMPULAN
X_2.1	0.856	0,600	RELIABEL
X_2.2	0.858	0,600	RELIABEL
X_2.3	0.899	0,600	RELIABEL
X_2.4	0.855	0,600	RELIABEL
X_2.5	0.870	0,600	RELIABEL
X_2.6	0.876	0,600	RELIABEL
X_2.7	0.885	0,600	RELIABEL
X_2.8	0.891	0,600	RELIABEL

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Nilai Alpha (ά) secara keseluruhan sebesar 0,889 berarti bahwa nilai tersebut memiliki signifikansi yang tinggi karena mendekati angka 1 atau di atas nilai alpha ansoff sebesar 0,600.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,889	,889	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

- **Variabel X_3 (Disiplin Kerja)**

Hasil uji validitas atas butir pertanyaan untuk variabel independen Disiplin Kerja dengan jumlah responden 30 orang pegawai adalah:

TABEL 5. HASIL UJI VALIDITAS X_3 (DISIPLIN KERJA)

KUESIONER	r_{hitung}	rProduct Moment	KESIMPULAN
X_3.1	0.865	0,361	VALID
X_3.2	0.501	0,361	VALID
X_3.3	0.404	0,361	VALID
X_3.4	0.649	0,361	VALID
X_3.5	0.894	0,361	VALID
X_3.6	0.397	0,361	VALID
X_3.7	0.878	0,361	VALID
X_3.8	0.867	0,361	VALID

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja, maka dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi lebih besar dari pada rProduct Moment yaitu n = 30 dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,361.

Uji reliabilitas dilakukan dengan mencari Alpha Cronbach. Hasil uji reliabilitas atas butir pertanyaan pada variabel independen Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

TABEL 6. HASIL UJI RELIABILITAS X_3 (DISIPLIN KERJA)

KUESIONER	ȧ Per-Butir	ȧ Ansoff	KESIMPULAN
X_3.1	0.862	0,600	RELIABEL
X_3.2	0.896	0,600	RELIABEL
X_3.3	0.909	0,600	RELIABEL
X_3.4	0.884	0,600	RELIABEL

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

X_3.5	0.860	0,600	RELIABEL
X_3.6	0.905	0,600	RELIABEL
X_3.7	0.861	0,600	RELIABEL
X_3.8	0.863	0,600	RELIABEL

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6. bahwa hasil X_3 (Disiplin Kerja) nilai rata-rata (mean) sebesar 30.0667 dengan standar deviasi (*std. deviation*) sebesar 6.60686 dan tingkat variansi (*variance*) sebesar 43.651 dengan *output* di bawah ini.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.0667	43.651	6.60686	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Nilai Alpha (ά) secara keseluruhan sebesar 0,895 berarti bahwa nilai tersebut memiliki signifikansi yang tinggi karena mendekati angka 1 atau di atas nilai alpha ansoff sebesar 0,600. Di bawah ini adalah *output* yang menjelaskan hal tersebut.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,895	895	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

- **Variabel Y (Kinerja Dosen)**

Berdasarkan analisis butir pertanyaan yaitu dengan pengujian validitas dari variabel dependen yaitu Kinerja Dosen yang diujicobakan kepada 30 orang pegawai dapat menghasilkan sebagai berikut:

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

TABEL 7. HASIL UJI VALIDITAS Y (KINERJA DOSEN)

KUESIONER	r_{hitung}	rProduct Moment	KESIMPULAN
Y.1	0.779	0,361	VALID
Y.2	0.379	0,361	VALID
Y.3	0.629	0,361	VALID
Y.4	0.691	0,361	VALID
Y.5	0.823	0,361	VALID
Y.6	0.523	0,361	VALID
Y.7	0.534	0,361	VALID
Y.8	0.490	0,361	VALID

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Dari rangkuman hasil uji validitas variabel Kinerja Dosen, maka dapat dijelaskan bahwa butir pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 8 pada variabel Kinerja Dosen, nilai korelasi lebih besar dari pada rProduct Moment yaitu n = 30 dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,361.

Uji reliabilitas dilakukan dengan mencari Alpha Cronbach.

Hasil uji reliabilitas

atas kuesioner penelitian untuk variabel dependen Kinerja

Dosen adalah

sebagai berikut:

Pada pengujian reliabilitas ini menggunakan metode Koefisien Alpha (ά) yaitu dengan memasukkan skor-skor butir pertanyaan ke skala reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa hasil Y (Kinerja Dosen) nilai rata-rata (*mean)* sebesar 31.9000 dengan standar deviasi (*std. deviation*) sebesar 5.51080 dan tingkat variansi (*variance*) sebesar 30.369, hal ini dapat dijelaskan dalam *output* sebagai berikut.

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.9000	30.369	5.51080	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Sedangkan nilai Alpha (ά) secara keseluruhan sebesar 0,858 berarti bahwa nilai tersebut memiliki signifikansi yang tinggi karena mendekati angka 1, dengan *output* di bawah ini

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,858	,858	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Nilai Alpha (ά) perbutir pertanyaan dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

TABEL 8. HASIL UJI RELIABILITAS Y (KINERJA DOSEN)

KUESIONER	ȧ Per-Butir	ȧ Ansoff	KESIMPULAN
Y.1	0.819	0,600	RELIABEL
Y.2	0.865	0,600	RELIABEL
Y.3	0.838	0,600	RELIABEL
Y.4	0.831	0,600	RELIABEL
Y.5	0.813	0,600	RELIABEL
Y.6	0.851	0,600	RELIABEL
Y.7	0.850	0,600	RELIABEL
Y.8	0.855	0,600	RELIABEL

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Dari hasil analisis tersebut ternyata dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan variabel X_1, X_2, X_3, dan Y memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga bisa dijadikan sebagai instrumen penelitian.

2. Interpretasi Hasil Penelitian

Pada hasil analisis regresi secara simultan ternyata pengaruh variabel X_2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) lebih besar dari pada pengaruh variabel X_1 (Kompensasi) dan variabel X_3 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Dosen). Pada posisi *Unstandardizes Coefficients,* pada kolom B memiliki nilai konstanta sebesar 0,129 dengan nilai koefisien regresi masing-masing variabel yaitu:

- Nilai koefisien regresi Kompensasi secara positif sebesar 0,540 berarti kenaikan Kompensasi akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Dosen sebesar 0,540 dengan *standar error*nya sebesar 0,142.
- Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi secara positif sebesar 0,421 berarti kenaikan Budaya Organisasi akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Dosen sebesar 0,421 dengan *standar error*nya sebesar 0,123.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja secara positif sebesar 0,028 berarti kenaikan Disiplin Kerja akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Dosen sebesar 0,028 dengan *standar error*nya sebesar 0,111.

Posisi *Standardized Coefficients* yaitu pada Beta secara simultan yaitu variabel X_1 (Kompensasi) nilai Betanya senilai 0,495 dengan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan nilai Beta pada variabel X_2 (Budaya Organisasi) sebesar 0,456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, serta nilai Beta pada variabel X_3 (Disiplin Kerja) sebesar 0,033 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,806. Dengan demikian ketiga variabel tersebut secara matematis dapat dijadikan persamaan regresi yaitu:

$$\hat{Y} = 0{,}129 + 0{,}540X_1 + 0{,}421X_2 + 0{,}028X_3$$

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Persamaan regresi tersebut diuji regresi yaitu dengan uji t dan F yang menghasilkan bahwa variabel X_1 (Kompensasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) dan variabel X_2 (Budaya Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) serta variabel X_3 (Disiplin Kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Dosen). Hal ini dibuktikan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada nilai $t_{tabel,}$ yaitu:

- $t_{hitung}X_1Y$; $3,813 > t_{tabel\,;}$ 1,697
- $t_{hitung}X_2Y$; $3,407 > t_{tabel\,;}$ 1,697
- $t_{hitung}X_3Y$; $0,248 < t_{tabel\,;}$ 1,697

Sedangkan variabel independen yang diteliti secara keseluruhan juga berpengaruh secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 14,225 nilai ini selanjutnya dikonsultasikan dengan nilai F_{tabel} yaitu 2,96.

Berdasarkan nilai koefisien regresi simultan nilai Rsquare yaitu sebesar 0,621 berarti bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen Y (Kinerja Dosen) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen secara simultan sebesar 62,1% dan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel di luar Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja yaitu kompetensi, motivasi, kepemimpinan, linkungan kerja dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan yaitu :

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_1 (Kompensasi), variabel X_2 (Budaya Organisasi) dan variabel X_3 (Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) ditunjukkan dengan nilai R Square/R^2 sebesar 0,621 dengan persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 0,129 + 0,540X_1 + 0,421X_2 + 0,028X_3$ Hasil pengujian regresi berganda dengan uji F bahwa pengaruh variabel X_1 (Kompensasi), variabel X_2 (Budaya Organisasi) dan variabel X_3 (Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) ternyata signifikan yaitu nilai F_{hitung} lebih besar nilai F_{tabel} = 2,96. Nilai R Square/R^2 sebesar 62,1% dan sisanya sebesar 37,9% oleh variabel lain di luar variabel-variabel independen yang

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

diteliti seperti kepemimpinan, motivasi, beban kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Pengaruh variabel X_1 (Kompensasi), variabel X_2 (Budaya Organisasi) dan variabel X_3 (Disiplin Kerja) secara parsial terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) yaitu:

a) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_1 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,813 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,697.
b) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel X_2 (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,407 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,697
c) Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan variabel X_3 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) tidak signifikan, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,248 lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,697.

2. Saran-saran

Pada penelitian ini diberikan beberapa saran sebagai pemecahan dalam permasalahan yang dihadapinya yaitu:

a. Kompensasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Dosen, dengan demikian hal ini menjadi masukan bagi STISIP Banten Raya dalam mengelola organisasinya. Selain itu sumber daya manusia yang ada pun harus dikelola secara tepat sehingga dapat mewujudkan target institusi. Kompensasi sebagai pedoman, nilai dan keyakinan yang mempengaruhi kinerja organisasi seharusnya menjadi komitmen bersama sehingga kualitas yang diharapkan pun dapat terlaksana sesuai waktunya. Selain itu Budaya Organisasi yang ada pun harus dapat membawa perubahan STISIP Banten Raya ke arah yang lebih baik apalagi dengan semakin berkembangnya kepercayaan dosen pada pengelola tentunya menjadi daya dukung agar lebih teliti, hati-hati dan berkelanjutan dalam

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

belajar berkenaan dengan tupoksinya. Hal ini akan terwujud apabila ada komitmen dan hubungan yang kondusif yang memberikan rasa aman, nyaman dan tenang dalam bertugas.

b. Penelitian ini diharapkan ke depannya dapat mengambil sampel dosen di STISIP Banten Raya sehingga akan diketahui tingkat kepuasan dan Kinerja Dosen di STISIP Banten Raya Kabupaten Pandeglang.

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

DAFTAR PUSTAKA

Arnita Hamid, 2002. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja di PT Nusantara IV (Persero) Sumatera Utara*. Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya

Buble, M., and Ivana Pavic. *Interdependence between Organisational Culture and Leadership Styles: The Croatian Case*. The Business Review, Cambridge, Vol.7, No. 1, pg. 143. 2007.

Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivatiate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.

Kotter, John P. dan James L. Heskett. 1998. *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja, Alih bahasa oleh Benyamin Molan, dari Corporate Culture and Performance*, Jakarta: Pearson Education Asia Pte. Ltd. Dan PT. Prenhallindo.

Kuncoro, M. 2004. Metode Kuantitatif . Yogjakarta: UPP AMP.

Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogjakarta: BPFE.

Moh. Agus Tulus, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

M. Burhan Bungin, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama Prenada Media, Jakarta.

Prawirosentono S., 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan* , BPFE, Yogyakarta.

Volume 09 No. 5/Agustus 2016 ISSN : 1979 - 5343

Prown, J.D. 2003. *The Truth of Material Culture: History of Fiction,* In S. Lubar and W. D. K. Kingery, eds, *History From Things: Essys on Material Cultural.* Smithsonian Institution Press, Washington.

Rachel Parker and Lisa Bradly, 2000. "Organisational Culture in the Public Sector; Evidence from Six Organisations," *The International Journal of Public Sector Management, Vo.* 13,No.2,pp. 125-141.

Setiaji, B. 2004. Riset dengan Pendekatan Kuantitatif. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Soedjono, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 7, NO. 1, Maret 2005*

Rachel Parker and Lisa Bradly,2000. "Organisational Culture in the Public Sector; Evidence from Six Organisations," *The International Journal of Public Sector Management, Vo.* 13,No.2,pp. 125-141.

Saifuddin Azwar, 2003. *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Singgih Santoso**,** 2004. *SPSS Statistik Multivariat***.** PT. Elex Media Komputindo Kel. Gramedia, Jakarta.

_____**,** 2004. *SPSS Statistik Parametrik***.** PT. Elex Media Komputindo Kel. Gramedia, Jakarta.

Sugiyono dan Wibowo, E. 2002. Statistik Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Dokumen :

Peraturan Pemerintah RI tentang Pelaksanaan Undang-undang No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. BP. Cipta Jaya, Jakarta, 2000