

# ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN

**Benhur Pakpahan**

benhurpakpahan@gmail.com

**ABSTRAK** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Unggul LP3M Medan. Populasi meliputi seluruh dosen yang mempunyai status dosen tetap sebanyak 57 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus sehingga jumlahnya sama dengan jumlah populasi. Pengumpulan data dengan tehnik wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi. Tehnik analisis data dengan menggunakan analisis Regresi Berganda sehingga dapat diketahui pengaruh dari iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun secara serempak. Pengelolaan data dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 20. Hasil penelitan menunjukkan bahwa secara serempak iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Secara parsial iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dantidak signifikan terhadap kinerja dosen.*

**KATA KUNCI** Analisis, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

**PENDAHULUAN** Dalam satu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuannya. Dewasa ini, perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan yang semakin tajam. Strategi menghadapi tuntutan tersebut diperlukan pengelolaan dan pembinaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkesinambungan. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah manusia yang mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Untuk mendapatkan manusia yang berkualitas akan dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Dalam pencapaian tujuan tersebut, perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki posisi yang sangat strategis, untuk itu perlu kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkat-nya termasuk yang utama adalah tenaga akademik sebagai penggerak utama aktifitas pembelajaran, sehingga dosen harus mendapatkan pembinaan karier yang terencana dan proporsional (2010).

---

*Penulis adalah dosen jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan*

Kedudukan dosen sebagai tenaga kependidikan mempunyai posisi yang sangat strategis, dimana memiliki pengaruh langsung terhadap proses belajar, mutu lulusan dan pola keluaran yang kompetitif. Kualitas dosen akan menentukan keberadaan para mahasiswa yang berarti bahwa mutu mahasiswa ditentukan oleh mutu dosennya sebagai unsur utama tenaga kependidikan.

Dalam menjalankan tugasnya, dosen dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sebagaimana mestinya. Peningkatan kinerja tentu harus didukung oleh berbagai faktor seperti: iklim organisasi yang kondusif, motivasi yang tinggi, kepuasan kerja serta faktor-faktor lainnya. Menurut Wirawan (2007) bahwa “iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi, mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi dan kinerja anggota organisasi secara individu dan kelompok yang kemudian menentukan kinerja organisasi”. Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh dosen sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam melakukan proses pembelajaran, kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi dalam memberikan ilmunya kepada mahasiswa. Iklim organisasi harus tercipta, sehingga dengan adanya iklim yang sehat maka para dosen akan merasa termotivasi yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Gibson *et al.*, (2003) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi adalah salah satu faktor penentu kinerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Menurut Karjantoro (2004) bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja dosen. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri dosen untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan. Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Adanya tingkat kepuasan yang tinggi dari dosen akan menimbulkan kesungguhan dalam melakukan pekerjaannya sehingga tujuan lembaga dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi.

Politeknik Unggul LP3M Medan merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas melalui proses belajar mengajar. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan motivasi dan kepuasan dalam diri dosen untuk berprestasi sekaligus untuk meningkatkan kinerjanya. Proses belajar mengajar yang dilaksanakan dalam lembaga pendidikan ini belum berlangsung dengan maksimal karena masih ada dosen yang belum menjalankan tugasnya sebagaimana yang diharapkan lembaga. Tingkat kehadiran dalam menjalankan proses belajar mengajar dan juga keterlambatan dalam menjalankan tugas masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1 berikut:

Tabel 1  
Tingkat Keterlambatan Kehadiran Dosen Politeknik Unggul LP3M  
Tahun Ajaran 2019/2020

| No.       | Jurusan               | Rata-rata Keterlambatan Mengajar Dosen |                    |
|-----------|-----------------------|--|--------------------|
|           |                       | Semester Ganjil (%)                    | Semester Genap (%) |
| 1         | Akuntansi             | 33                                     | 35                 |
| 2         | Komputer Akuntansi    | 27                                     | 32                 |
| 3         | Sekretaris            | 32                                     | 36                 |
| 4         | Manajemen Pemasaran   | 37                                     | 40                 |
| 5         | Manajemen Informatika | 32                                     | 35                 |
| Rata-rata |                       | 32,20                                  | 35,60              |

Sumber: Hasil Monitoring Ketua Program Studi

Dengan melihat Tabel 1 di atas bahwa keterlambatan dosen dalam melaksanakan pengajaran masih cukup tinggi yaitu 32,20% pada semester ganjil bahkan meningkat menjadi 35,60% untuk semester genap. Politeknik Unggul LP3M menetapkan batas toleransi keterlambatan paling lama 10 menit.

Kehadiran dosen untuk mengajar merupakan salah satu unsur penilaian dalam menentukan kinerja dosen yang bersangkutan. Realisasi kehadiran dosen di lingkungan Politeknik Unggul LP3M Medan dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2  
Realisasi Kehadiran Dosen Politeknik Unggul LP3M Medan  
T.A. 2019/2020

| No.              | Jurusan               | Standar Pengajaran (%) | Rata-rata Kehadiran Mengajar Dosen |                |
|------------------|-----------------------|------------------------|------------------------------------|----------------|
|                  |                       |                        | Sem. Ganjil (%)                    | Sem. Genap (%) |
| 1.               | Komputer Akuntansi    | 100                    | 85                                 | 87             |
| 2.               | Sekretaris            | 100                    | 81                                 | 85             |
| 3.               | Manajemen             | 100                    | 80                                 | 86             |
| 4.               | Pemasaran             | 100                    | 80                                 | 81             |
| 5.               | Manajemen Informatika | 100                    | 83                                 | 83             |
| <b>Rata-rata</b> |                       |                        | 82,2                               | 83,4           |

Sumber: Laporan Evaluasi Semester Ganjil dan Genap 2019/2020

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa kehadiran dosen untuk mengajar masih di bawah standar yang ditetapkan yaitu 100% sesuai dengan Peraturan Akademik yang berlaku di Politeknik Unggul LP3M Medan. Tingkat capaian di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dosen dalam kegiatan pengajaran masih belum mencapai target yang ditetapkan.

#### **Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen di Politeknik Unggul LP3M Medan

Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Unggul LP3M Medan ?

Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Unggul LP3M Medan ?

Bagaimana pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Unggul LP3M Medan ?

#### **Batasan Penelitian**

Penelitian ini dibatasi pada faktor yang mempengaruhi kinerja dosen yaitu iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

#### **TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU**

##### **PUSTAKA**

Adanya penelitian terdahulu diperlukan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang sudah pernah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan. Siwantara (2009) melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja serta iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bali, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dosen Politeknik Negeri Bali semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya semakin buruk motivasi kerja dosen Politeknik Negeri Bali, semakin buruk pula kinerjanya. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bali, yang berarti bahwa semakin baik iklim organisasi, semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin buruk iklim organisasi, semakin buruk pula kinerjanya. Teknik analisis data dilakukan dengan metode Analisis Regresi Berganda.

Risetiawan (2010) melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Iklim organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Blera. Pengolahan data dengan menggunakan Metode Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan

kinerja karyawan.

Pardosi (2011) dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Teknik Menengah (STM) Cinta Rakyat Pematang Siantar". Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda. Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku (Gibson, 2003). Adanya iklim yang baik akan mempengaruhi produktivitas pegawai, kinerja dan kepuasan kerja

Al Shammari dalam Haryanti (2005) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Sedangkan Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) menyatakan bahwa "iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya".

### **Dimensi Iklim Organisasi**

Kondisi Iklim organisasi yang sehat, penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota organisasi. Adanya sifat keterbukaan dalam pengelolaan iklim organisasi akan mendorong para pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan juga ketidakpuasan yang dirasakan oleh mereka. Keadaan iklim organisasi dapat ditentukan berdasarkan seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh perusahaan. Batasan pengertian iklim organisasi dapat dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri dari beragam unsur dan berbeda pada setiap organisasi. Steve Keelner dalam Lila (2002) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1. *Flexibility conformity*, Fleksibilitas dan conformity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
2. *Responsibility*, hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. *Standards*, perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang atau kurang baik.
4. *Reward*, hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
5. *Clarity*, terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
6. *Tema Commitem*, berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

### **Pengertian Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2009) bahwa motivasi adalah sebagai kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Selanjutnya Supardi dan Anwar (2004) menyatakan bahwa:”motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Smith dan Wakely dalam Asad (2003) menambahkan dalam teorinya yang menyatakan bahwa seseorang dimotivasi untuk bekerja karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan Hasibuan (2007) menyebutkan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kebutuhan merupakan faktor pendorong yang pada gilirannya akan menimbulkan perilaku tertentu. Dengan demikian adanya motivasi dalam diri pegawai akan sangat menentukan dalam pencapaian peningkatan kinerja pegawai tersebut.

### **Manfaat Motivasi Kerja**

Kegunaan motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Disamping itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi, karena dorongan

yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak dan Tanjung, 2003).

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu tinjauan penting bagi dunia usaha dan karyawan selaku individu. Dalam dunia usaha peranan kepuasan kerja akan mengarah pada bagaimana perusahaan melihat dan menganalisis perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta faktor-faktor apakah yang pengaruhnya dominan terhadap tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Bagi individu kepuasan kerja akan menjadi ukuran terpenuhi atau tidaknya kebutuhan para karyawan yang tidak hanya bersumber dari lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga dan masyarakat namun juga kebutuhan diri (Widodo, 2006)

Hoppeck dalam As'ad (2003: 104) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, akan semakin rendah kepuasan yang dirasakan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana setiap faktor mempunyai peranan yang berbeda tergantung dari pribadi masing-masing orang. Luthans (2006) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari: supervisi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi. Faktor-faktor ini merupakan item instrumen *Job Description Index* yang banyak dipakai para peneliti untuk mengukur kepuasan kerja. Adapun kuesioner *Job Description Index* yang dibuat oleh Smith, dalam Luthan (2006) terdiri dari

- a. Perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri.
- b. Perasaan puas terhadap imbalan yang diperoleh.
- c. Perasaan puas terhadap promosi.
- d. Perasaan puas terhadap supervisi
- e. Perasaan puas terhadap sikap rekan kerja

Selanjutnya Robins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kerja itu sendiri, bayaran, kondisi kerja, kenaikan jabatan, rekan kerja, pengawasan, dan kepribadian.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Depdikbud (2000) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan pengertian kinerja sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan atau kemampuan kerja. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa "kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Moehariono (2009) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2009) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

### **Penilaian Kinerja**

Dalam melakukan tugasnya, para pegawai perlu diadakan penilaian terhadap hasil yang dicapai sehingga dapat diketahui prestasi yang sesungguhnya yang diharapkan oleh organisasi dari mereka. Penilaian kinerja menurut Simamora (2002) adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini diadakan di Politeknik Unggul LP3M Medan Jl. Iskandar Muda no 3 Medan.

### **Skala Pengukuran**

Dalam pengukuran variabel, skala yang digunakan adalah skala Likert (Sugyono, 2008). Skala Likert termasuk dalam kelompok skala ordinal. Biasanya skala yang diajukan ini dilakukan dengan pembagian:

- a. Jawaban sangat tidak setuju mendapat nilai 1.
- b. Jawaban tidak setuju mendapat nilai 2.
- c. Jawaban netral mendapat nilai 3.
- d. Jawaban setuju mendapat nilai 4.
- d. Jawaban sangat setuju mendapat nilai 5.



### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei, dimana sampel diambil dari populasi dengan menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang mengumpulkan data mengenai faktor-faktor terkait dengan variabel penelitian. Adapun jenis dan sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menjelaskan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain. Penelitian penjelasan adalah penelitian yang berkaitan dengan kedudukan suatu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2009).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen Politeknik Unggul LP3M Medan yang berjumlah 57 orang yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Jumlah Dosen Politeknik Unggul LP3M Medan

| <b>Jurusan</b>        | <b>Jumlah</b> |
|-----------------------|---------------|
| Akuntansi             | 13            |
| Komputer              | 11            |
| Sekretaris            | 10            |
| Manajemen Informatika | 115           |
| Manajemen Pemasaran   | 12            |
| <b>Jumlah</b>         | <b>57</b>     |

Sumber: Bagian Kepegawaian Politeknik Unggul LP3M Medan, ( 2021)

Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah seluruh dosen yang terdaftar di Politeknik Unggul LP3M Medan sebanyak 57 orang. Dasar penentuan sampel dilakukan secara sensus karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang. Dosen ini memiliki tingkat pendidikan S2 dan berstatus dosen tetap dengan masa kerja selama 13 tahun

### **Teknik Pengumpulan Data**

- a. Teknik Wawancara, dilakukan kepada setiap Ketua Jurusan di Politeknik Unggul LP3M Medan.
- b. b. Teknik Kuesioner, yang diberikan kepada dosen yang dipilih menjadi responden penelitian dari setiap jurusan di Politeknik Unggul LP3M
- c. Studi Dokumentasi yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen- dokumen dari Politeknik Unggul LP3M Medan yang berkaitan dengan penelitian seperti sejarah singkat Politeknik Unggul LP3M Medan, data mengenai jumlah dosen, data tentang realisasi kehadiran mengajar dan data data lainnya yang didapat dari bagian kepegawaian.

### **Analisis Data**

Secara umum analisis data bertujuan untuk menjelaskan suatu data agar lebih muda dipahami sehingga dapat dibuat kesimpulan. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Analisis deskriptif merupakan metode analisa yang bersifat menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel dengan mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subjek penelitian saat ini. Sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan kerangka konsep sebelumnya, dapat dilihat model persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana: Y = Kinerja Dosen

X<sub>1</sub> = Iklim Organisasi X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja

e = Variabel yang tidak terungkap (*error term*)

### Pengujian Hipotesis

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Unggul LP3M Medan. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji serempak dan uji parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel iklim organisasi, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan dapat dilihat pada persamaan regresi. Hasil analisis dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 0,594 + 0,332X_1 + 0,603X_2 + 0,030X_3 + e_2$$

### Pengujian Secara Serempak Hipotesis (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = 0, tidak ada hubungan positif dan signifikan antara variabel organisasi, variabel motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan.

H<sub>1</sub>: b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> ≠ 0, ada hubungan positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi, variabel motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dosen pada Politeknik Unggul Medan.

Nilai Fhitung sebesar 33,605 dan nilai signifikansi 0,000. Pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,725. Hal ini menunjukkan Fhitung > Ftabel yaitu 34,605 > 2,725 dan taraf signifikansi hasil penelitian < taraf signifikansi yaitu 0,000 < 0,05. Oleh karena itu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti bahwa variabel iklim organisasi, variabel motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan.

### Koefisien Determinasi (*R-Square*) Persamaan Regresi

Untuk melihat pengaruh variabel iklim organisasi, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja secara serempak terhadap variabel kinerja dosen pada Politeknik Unggul Medan dapat dilihat hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *R Square*. Hasil pengoalahan data melalui software SPSS dihasilkan angka *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,580. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel iklim organisasi, variabel motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dosen dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,570 \times 100\% \quad KD = 57,00\%$$

Koefisien Determinasi sebesar 57,00% berarti bahwa pengaruh variabel iklim organisasi, variabel motivasi kerja, dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dosen adalah sebesar 57,00%, sedangkan sisanya sebesar 43,00% (100% - 57,00%) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, bahwa variabel kinerja dosen yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel iklim organisasi, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 57,00% dan sebesar 43,00% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

### Pengujian Secara Parsial Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$ :  $b_1 = 0$ , tidak ada hubungan positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan.

$H_1$ :  $b_1 \neq 0$ , ada hubungan positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pada Politeknik Unggul LP3M Medan.

$H_0$ :  $b_2 = 0$ , tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pada Politeknik Unggul LP3M Medan

$H_1$ :  $b_2 \neq 0$ , ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pada Politeknik Unggul LP3M Medan.

$H_0$ :  $b_3 = 0$ , tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan.

$H_1$ :  $b_3 \neq 0$ , ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan. Hasil pengujian menunjukkan, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sedangkan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja dosen ( $Y$ ).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,742 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,665. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,742 > 1,665$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja dosen(Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki thitung sebesar 6,982 sedangkan ttabel sebesar 1,665. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung  $>$  ttabel, yaitu  $6,972 > 1,665$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen.

3. Pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja dosen (Y).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki thitung 0,027 sedangkan ttabel 1,665. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung  $<$  ttabel, yaitu  $0,027 < 1,665$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan.

**SIMPULAN** Melalui analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan dari bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan.
4. Iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Unggul LP3M Medan

**RUJUKAN** Gibson, James L, Ivancevich, Jhon M, dan Donnelly Jr, James H.2003. *Perilaku Organisasi, Struktur, Proses. Edisi kelima Alih Babasa Djoerban Wabid, Erlangga: Jakarta.*

Hasibuan, SP, M, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.

Karjantoro, Handoko. 2004. *Mengelola Kinerja: Suatu Tinjauan Praktis, Usabawan*, Nomor 07 Tahun XXXIII, Juli 2004.

Lila, J. And Trevett. 2006, *Organizational Behaviour*. Seventh Edition, Mc Graw- Hill, United States of America.

Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan Oleh Vivin Andhika Yuwono, Yogyakarta: Andi.

*Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.*

Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I, Penerjemah: Hadyana Pujaatmaka Dan Benyamin Molan, Penerbit, Prenhalindo, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Perilaku Organisasi* buku I. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi Dengan Metode R & D*. CV. Bandung: CV Alfabete.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat: Jakarta

