

STRATEGI PENINGKATAN PRESTASI KERJA DOSEN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI (STUDI PADA DOSEN-DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA PADANG)

Oleh
Mailinarti, Idwar

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen dari segi komitmen organisasional, kepuasan kompensasi dan budaya organisasi, dan untuk menetapkan suatu strategi yang tepat diterapkan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dosen pada beberapa perguruan tinggi swasta yang ada di kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yayasan pada beberapa perguruan tinggi swasta yang ada di kota Padang. Kemudian dengan menggunakan metode simple random sampling dipilih 100 orang dosen sebagai sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

*Hasil penelitian mendapatkan bahwa komitmen organisasional, kepuasan kompensasi, budaya organisasi dan prestasi kerja dosen sudah berjalan dengan sangat baik. Dari hasil uji regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa komitmen organisasional, kepuasan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen. Variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja dosen adalah kepuasan kompensasi. Dari uji *t* ditemukan bahwa secara partial, komitmen organisasional, kepuasan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen. Dari uji *F* ditemukan bahwa secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen.*

Kata kunci : komitmen organisasional, kepuasan kompensasi, budaya organisasi, dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Persoalan mendasar dalam Sistem Pendidikan Nasional, khususnya ditinjau dari aspek profesi seorang dosen menurut Sidi (2001), bahwa seorang dosen dituntut memiliki sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, berjiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta melakukan pengembangan diri secara terus-menerus melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tetapi dalam pelaksanaannya diiringi oleh beberapa permasalahan seperti kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi dosen, kurangnya tingkat kesejahteraan dosen, rendahnya etos kerja dan budaya kerja, serta kurangnya komitmen dosen terhadap organisasinya.

Perguruan tinggi sebagai sebuah wadah untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas diharapkan mampu mengatasi semua permasalahan yang dihadapi dunia pendidikan saat ini. Sebuah perguruan tinggi harus senantiasa memperhatikan prestasi kerja dosennya, karena memiliki dosen yang berprestasi merupakan salah satu ukuran dalam penilaian akreditasi perguruan tinggi. Nilai akreditasi perguruan tinggi tersebut merupakan salah satu strategi dalam menciptakan keunggulan bersaing dengan perguruan tinggi lainnya, terutama sesama perguruan tinggi swasta. Manajemen perguruan tinggi berkewajiban untuk dapat menciptakan strategi keunggulan bersaing melalui peningkatan

prestasi kerja dosen. Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja dosen, diantaranya adalah komitmen organisasional, kepuasan kompensasi dan budaya organisasi.

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan. Menurut Steers dan Porter (1982), suatu bentuk komitmen kerja bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Aspek komitmen organisasional adalah sikap-sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (*work-related attitudes*). Greenberg dan Baron (1997) menyebutkan bahwa *work-related attitudes* salah satunya adalah komitmen seorang dosen terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Menurut Kretner dan Kinici (2003) komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah perhatian terhadap faktor kepuasan kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mangkunegara (2009), mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan selanjutnya akan berpengaruh juga pada prestasi kerja. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterimanya akan bekerja sungguh-sungguh dan dengan demikian prestasi kerjanya akan meningkat. Oleh sebab itu penting untuk meneliti strategi peningkatan prestasi kerja dosen melalui peningkatan kepuasan kompensasi.

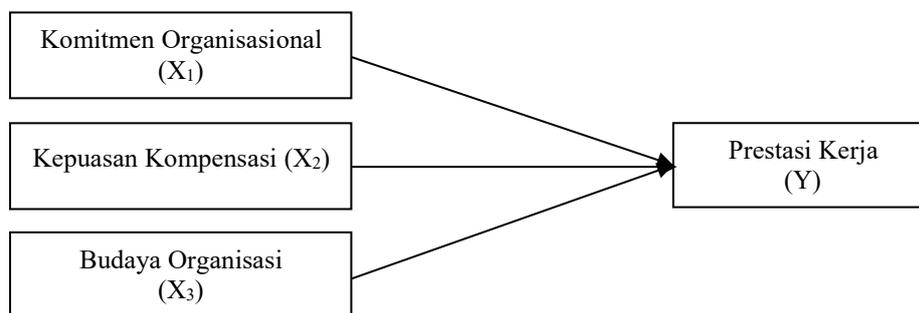
Selain itu usaha peningkatan prestasi dosen akan ditinjau juga dari segi budaya organisasi. Budaya organisasi akan membantu menunjukkan bagaimana pola perilaku karyawan dalam menunjukkan prestasi kerjanya. Melalui budaya perguruan tinggi yang baik dan konsisten akan meningkatkan perilaku yang konsisten pada dosen dan pada akhirnya dosen akan memberikan prestasi kerja yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dosen pada perguruan tinggi swasta di kota Padang?
2. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dosen pada perguruan tinggi swasta di kota Padang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dosen pada perguruan tinggi swasta di kota Padang?
4. Apakah komitmen organisasional, kepuasan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja dosen pada perguruan tinggi swasta di kota Padang?

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa prestasi kerja seorang dosen dipengaruhi oleh komitmen organisasional, kepuasan kompensasi yang diterima serta budaya organisasi tempat dosen mengajar. Hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian Komitmen Organisasional, Kepuasan Kompensasi dan Prestasi Kerja

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teoritis maupun empirik maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasional terhadap prestasi kerja dosen perguruan tinggi swasta di kota Padang
- H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kompensasi terhadap prestasi kerja dosen perguruan tinggi swasta di kota Padang
- H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja dosen perguruan tinggi swasta di kota Padang.
- H₄ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasional, kepuasan kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja dosen perguruan tinggi swasta di kota Padang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh dosen tetap yayasan dari beberapa Perguruan Tinggi Swasta terpilih yang ada di kota Padang, yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Dharma Andalas (FEB-UNIDHA), Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta (FE-UBH), Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia (FE-UPI-YPTK), Fakultas Ekonomi Universitas Baitur Rahmah (FE-UNBRAH), Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat (FE-UMSB), Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa (FE-TAMISIS), Fakultas Ekonomi Universitas Eka Sakti (FE-UNES). Dalam penelitian ini akan dipilih sebanyak 100 orang dosen tetap yayasan untuk dijadikan sampel, dengan teknik pengambilan sampel adalah *Simple random sampling*.

Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat atau *dependent variabel*, yaitu prestasi kerja, yang dijabarkan dalam bentuk kecakapan (Y).
2. Variabel bebas atau *independent variable*, yang terdiri dari : Komitmen Organisasional (X₁), dengan indikator Kesetiaan, Kemauan dan Kebanggaan. Kepuasan Kompensasi (X₂), dengan indikator Kompensasi Material, Kompensasi Sosial dan Kompensasi Aktivitas. Budaya Organisasi (X₃), dengan indikator Budaya birokrasi, Budaya inovatif dan Budaya suportif.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden, berupa pertanyaan dimana sudah disediakan alternatif jawaban untuk setiap item pertanyaan. Pengukuran variabel menggunakan skala likert 5 tingkat. Skala likert melibatkan serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan sikap responden yang diminta menyatakan “Sangat Setuju” sampai pada jawaban “Sangat Tidak Setuju”.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menentukan valid atau tidak validnya item pernyataan dalam kuesioner. Untuk uji validitas digunakan Rumus Korelasi *Product Moment* (Arikunto, 2002). Butir pernyataan dikatakan valid apabila koefisien korelasi (r) sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3). Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila instrumen pengukuran dilakukan berulang-ulang. Uji ini hanya dilakukan terhadap butir-butir valid yang diperoleh melalui uji validitas. Uji reliabilitas berdasarkan pada nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 yang menunjukkan variabel tersebut cukup *reliable* (Sekaran, 2000). Dalam penelitian ini uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan *Software SPSS 16.0 for windows*.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Linear Berganda, dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

dimana : a = konstanta

e = standar error (tingkat kesalahan yang bisa ditolerir)

X₁ = Komitmen Organisasional

X₂ = Kepuasan Kompensasi

X₃ = Budaya Organisasi

Y = Prestasi Kerja

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi variabel independen

Pengujian Hipotesis

1. Uji Global atau uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independen yaitu X₁, X₂ dan X₃, mampu secara menyeluruh serentak menjelaskan variabel dependen (Y). Jika F hitung > F alpha, k, n-k-1, maka H₀ ditolak, dan H₁ diterima. Jika F hitung < F alpha, k, n-k-1, maka H₀ diterima, dan H₁ ditolak. Dalam uji ini ditentukan tingkat signifikan 5% atau 0,05 (alpha), maka F alpha, k, n-k-1 dapat dicari pada tabel F. Atau dengan pengujian signifikan dengan menggunakan program SPSS 16.0, jika nilai F hitung dengan signifikan 0,00 < 0,05, artinya secara bersama-sama semua variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

2. Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen yaitu X₁, X₂ dan X₃, berpengaruh terhadap variabel dependennya (Y). Jika t hitung < t alpha, 2n-2, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Jika t hitung > t alpha, 2n-2 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Jika nilai t hitung dengan signifikan 0,00 < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung dengan nilai signifikan > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Kolerasi (R) dan Uji Determinasi (R²)

Uji koefisien kolerasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien korelasi (R) ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai R semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Sedangkan analisis determinasi (R²) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila R² sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

4. Uji Asumsi Klasik

- a. **Uji Multikolinearitas.** Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas ada dua cara yaitu (1) Besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Bebas multikolinearitas bila mempunyai VIF disekitar angka 1 ($Tolerance = 1/VIF$) dan angka *Tolerance* mendekati 1. (2) Besaran korelasi antar variabel. Bebas dari multikolinearitas bila korelasi antar variabel independen lemah (di bawah 0,50).
- b. **Uji Heteroskedastisitas.** Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas.
- c. **Uji Normalitas.** Digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah yang mempunyai pola seperti distribusi normal (tidak menceng ke kiri atau ke kanan).
- d. **Uji Linearitas.** Uji linearitas dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Apabila F-hitung > F-tabel maka model regresi telah memenuhi asumsi linearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pada tahap awal dalam penelitian ini, kuesioner yang berisi 70 butir pertanyaan yang meliputi 15 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasional, 15 pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kompensasi, 15 pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi dan 25 pertanyaan untuk variabel Prestasi Kerja yang dibagikan kepada para responden.

a. Hasil Uji Validitas

Rangkuman hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Rangkuman Pengujian Validitas Kuesioner

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan Tidak Valid	Jumlah Pertanyaan Valid
1	Komitmen Organisasional (X_1)	15	0	15
2	Kepuasan Kompensasi (X_2)	15	0	15
3	Budaya Organisasi (X_3)	15	0	15
4	Prestasi Kerja (Y)	25	0	25

Sumber : hasil olahan data

Untuk variabel Komitmen Organisasional (X_1), Kepuasan Kompensasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Prestasi Kerja (Y), semuanya memiliki pertanyaan yang valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap keempat instrumen variabel dirangkum sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasional (X_1)	15	0,918	Reliabel
2	Kepuasan Kompensasi (X_2)	15	0,936	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X_3)	15	0,923	Reliabel
4	Prestasi Kerja (Y)	25	0,935	Reliabel

Sumber : hasil olahan data

Dari ringkasan hasil uji reliabilitas diatas, butir-butir pernyataan yang reliabel dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel dapat diandalkan (*reliable*) karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner ini telah *reliable* yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Analisa Deskriptif

a. Analisa Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa 23% atau 23 responden adalah berjenis kelamin laki laki dan 77% atau 77 responden adalah perempuan. Berdasarkan umur, sebagian besar responden berusia antara 41 – 50 tahun yaitu 49% atau 49 responden dan sebagian kecil responden berusia di atas 60 tahun, yaitu sebesar 2% atau 2 responden. Berdasarkan pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Pasca Sarjana yaitu sebesar 95% atau 95 responden. Berdasarkan penghasilan per bulan diketahui bahwa lebih dari separuh responden berpenghasilan antara Rp. 3.100.000 – 5.000.000,- yaitu 56% atau 56 responden. Hanya 5% atau 5 responden yang berpenghasilan paling tinggi yaitu antara > Rp. 7.000.000,-. Berdasarkan masa kerja diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah yang mempunyai masa kerja antara 5 - 10 tahun, yaitu sebesar 28% atau 28 responden. Sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang mempunyai masa kerja > 20 tahun, yaitu sebesar 8% atau 8 responden.

b. Deskripsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Tanggapan responden terhadap komitmen organisasional ditampilkan sebagai berikut :

Table 3. Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi

No	Indikator Komitmen Organisasi	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
1	Kesetiaan	4,37	87,4	Sangat Baik
2	Kemauan	4,40	88,0	Sangat Baik
3	Kebanggaan	4,60	92,0	Sangat Baik
Rata-rata		4,46	89,1	Sangat Baik

Sumber : olahan data

Terlihat bahwa skor rata-rata variabel Komitmen Organisasional sebesar 4,46 dan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89,1% yang termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasional para dosen sudah terlaksana dengan sangat baik.

Tanggapan responden terhadap kepuasan kompensasi ditampilkan sebagai berikut :

Table 4. Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kompensasi

No	Indikator Komitmen Organisasi	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
1	Kompensasi Material	4,42	88,4	Sangat Baik
2	Kompensasi Sosial	4,57	91,5	Sangat Baik
3	Kompensasi Aktivitas	4,69	93,8	Sangat Baik
Rata-rata		4,56	91,3	Sangat Baik

Sumber : olahan data

Terlihat bahwa diperoleh skor rata-rata variabel Kepuasan Kompensasi sebesar 4,56 dan TCR sebesar 91,3% yang termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa para dosen sudah merasakan kepuasan kompensasi dengan sangat baik.

Tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi ditampilkan sebagai berikut :

Table 5. Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi

No	Indikator Budaya Organisasi	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
1	Birokrat	4,44	88,80	Sangat Baik
2	Inovatif	4,43	88,69	Sangat Baik
3	Suportif	4,36	87,25	Sangat Baik
Rata-rata		4,41	88,25	Sangat Baik

Sumber : olahan data

Terlihat bahwa skor rata-rata variabel Budaya Organisasi sebesar 4,41 dan TCR sebesar 88,25% yang termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa para dosen merasa bahwa Budaya Organisasi sudah terlaksana dengan sangat baik.

Tanggapan responden terhadap Prestasi Kerja ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja

No	Indikator Prestasi Kerja	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
1	Tanggung Jawab	3,93	78,7	Baik
2	Disiplin Kerja	4,13	82,6	Sangat Baik
3	Inisiatif Kerja	3,95	79,0	Baik
4	Loyalitas Kerja	4,12	82,4	Sangat Baik
5	Kepribadian	4,27	85,5	Sangat Baik
Rata-rata		4,07	81,5	Sangat Baik

Sumber : olahan data

Terlihat bahwa skor rata-rata variabel Prestasi Kerja dosen sebesar 4,07 dan TCR sebesar 81,5% yang termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa Prestasi Kerja para dosen sudah tercapai dengan baik.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dari hasil pengolahan data ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komitmen Organisasional	0,717	1,394	Bebas multikolinearitas
2	Kepuasan Kompensasi	0,874	1,144	Bebas multikolinearitas
3	Budaya Organisasi	0,805	1,242	Bebas multikolinearitas

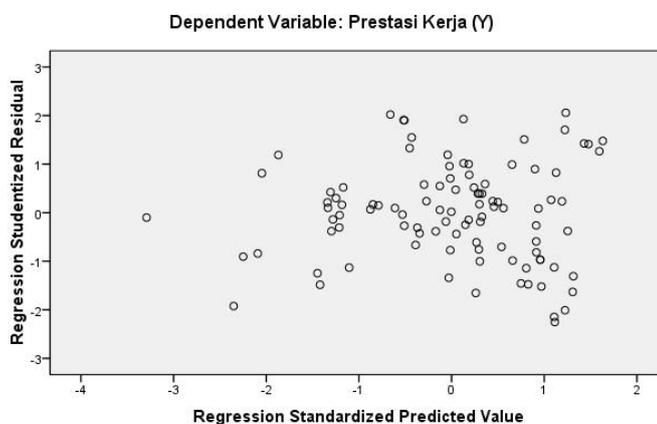
Sumber : data diolah

Dari tabel diatas diperoleh informasi bahwa semua variabel bebas (independen) ternyata bebas dari multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai VIF dan *Tolerance* yang mendekati satu dan berada di sekitar angka satu, sehingga dengan demikian analisis bisa dilanjutkan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah terjadi homoskedastisitas atau heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan pembuatan plot residual. Bila titik tebaran tidak berpola tertentu dan menyebar merata di sekitar garis titik nol maka dapat disebut varian homogen pada setiap nilai X, dengan demikian asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Gambar 2. Scatter Plot Residual



Dari gambar scatter plot diatas, didapatkan hasil plot dimana terlihat tebaran titik mempunyai pola yang sama antara titik-titik diatas dan dibawah garis diagonal 0. Dengan demikian asumsi Homoskedastisitas terpenuhi.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas melalui Uji Kolmogorov–Smirnov ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov – Smirnov

No	Variabel	α	Asymp. Sig.	Keterangan
1	Komitmen Organisasional	0,05	0,063	Normal
2	Kepuasan Kompensasi	0,05	0,060	Normal
3	Budaya Organisasi	0,05	0,071	Normal
4	Prestasi Kerja	0,05	0,200	Normal

Sumber : hasil olahan data

Dari tabel di atas ditemukan bahwa semua nilai signifikan variabel penelitian lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

d. Uji Linearitas

Hasil uji asumsi linearitas dapat dilihat pada Tabel 9 berikut :

Tabel 9. ANOVA

Model	df	F	Sig.
Regression	3	21,872	0,002 ^a
Residual	96		
Total	99		

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kepuasan Kompensasi (X2), Komitmen Organisasional (X1)

b. Dependent Variable : Prestasi Kerja (Y)

Dari pengujian didapat nilai F-hitung sebesar 21,872 sedangkan F-tabel sebesar 19,45 maka F-hitung > F-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa hasil uji anova dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ berarti asumsi linearitas terpenuhi.

Analisa Regresi Linier Berganda

Hasil output analisa regresi linier berganda ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 10. Koefisien Regresi Variabel Dependen dan Independen

Variabel	Koefisien Regresi			
	Beta	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,263	5,061	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasional (X1)	0,160	1,977	0,019	Signifikan
Kepuasan Kompensasi (X2)	0,292	1,924	0,035	Signifikan
Budaya Organisasi (X3)	0,241	1,985	0,025	Signifikan

Dependent Variabel : Prestasi Kerja (Y)

Sumber : hasil olahan data

Persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 0,263 + 0,160X_1 + 0,292X_2 + 0,241X_3$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai Konstanta sebesar 0,263 menyatakan bahwa tanpa adanya Komitmen Organisasional, Kepuasan Kompensasi dan Budaya Organisasi maka Prestasi Kerja dosen adalah sebesar 0,263 atau 26,3%.
- Koefisien regresi variable X_1 (Komitmen Organisasional) sebesar 0,160 artinya setiap peningkatan variabel Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,160 atau 16,0%.

- Koefisien regresi variable X_2 (Kepuasan Kompensasi) sebesar 0,292 artinya setiap peningkatan variabel Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,292 atau 29,2%.
- Koefisien regresi variable X_3 (Budaya Organisasi) sebesar 0,241 artinya setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,241 atau 24,1%.

Uji Kolerasi (R) dan Uji Determinasi (R^2)

Table 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 ^a	.665	.635	.27608	1.627

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kepuasan Kompensasi (X2), Komitmen Organisasional (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data

Dari hasil analisa regresi, pada tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,816 Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional, kepuasan kompensasi dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja dosen yaitu 0,816 atau 81,6%

Dari tabel diatas diperoleh angka R^2 sebesar 0,635 atau 63,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kompensasi dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja dosen adalah sebesar 63,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Berikut ditampilkan ringkasan hasil pengujian hipotesis melalui uji t-statistik:

Tabel 12. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesa	Nilai Signifikan	Keterangan
1.	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen.	0,019	diterima
2.	Kepuasan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen.	0,035	diterima
3.	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen.	0,025	diterima

Sumber: hasil olahan data

Dari ketiga variabel independen yang dianalisa dalam penelitian ini, maka terlihat bahwa secara partial ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel independen prestasi kerja dosen. Variabel Kepuasan Kompensasi mempunyai pengaruh yang paling besar dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen dibandingkan variabel Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F diperlihatkan pada Tabel 13 berikut ini :

Tabel 13. Hasil Uji F-test

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.334	2	1,667	21,872	0,002
	Residual	1.677	22	0,076		
	Total	5.011	24			

Sumber : hasil pengolahan data

Terlihat pada nilai F hitung sebesar 21,872 dan signifikansi 0,002. Dengan menggunakan tingkat α (alfa) 0,05 atau 5%, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 96$ didapat nilai F tabel sebesar 19,45 maka F hitung $>$ F tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Penolakan H_0 dibuktikan dengan hasil perhitungan bahwa nilai sig (0,002) $<$ dari α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_1), Kepuasan Kompensasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersamaan mempengaruhi Prestasi Kerja dosen (Y) perguruan tinggi swasta di kota Padang secara signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasional, kepuasan kompensasi dan budaya organisasi mempengaruhi prestasi kerja dosen secara positif dan signifikan. Artinya semakin komitmen organisasional, kepuasan kompensasi dan budaya organisasi maka akan semakin meningkat prestasi kerja dosen.

Berdasarkan analisa regresi linier berganda maka terlihat bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi prestasi kerja dosen adalah kepuasan kompensasi dan variabel yang paling kecil mempengaruhi prestasi kerja dosen adalah komitmen organisasi.

Alotaibi (2001), secara empiris mendukung adanya hubungan antara budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Su-Yung Fu (2000), bahwa beberapa hasil penelitian mengindikasikan bahwa budaya organisasi secara keseluruhan memiliki hubungan dengan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wuryanto dan Suharnomo (2012) tentang "Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Suara Merdeka Press)", yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan, serta antara persepsi keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung Audal (2009), dalam penelitiannya mengenai "Analisis Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kerinci Prov. Jambi", yang menemukan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung M. Hanif Al Rizal dalam penelitiannya "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang)", yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dan hasil analisis dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa secara parsial komitmen organisasional, kepuasan

kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen. Komitmen organisasional, kepuasan kompensasi, budaya organisasi dan prestasi kerja dosen para dosen pada saat ini berada dalam kondisi sudah sangat baik. Secara simultan, komitmen organisasional, kepuasan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen. Variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja dosen pada saat ini adalah kepuasan kompensasi.

Saran

Saran bagi penelitian selanjutnya adalah penelitian mendatang hendaknya melibatkan responden yang lebih besar sehingga didapat hasil yang lebih baik mengingat penelitian ini terbatas pada skop yang lebih kecil dan hasil penelitian belum dapat mewakili secara keseluruhan dan menambah variabel yang lebih banyak mengingat banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Audal, 2009, *Analisis Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kerinci Prov. Jambi*, Thesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Bung Hatta, Padang.
- Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A., 1993, *Human Resources Management An Experimental Approach*, Mc. Graw Hill Inc., Singapura.
- Caroll, S.J., dan Schneir, C.E., 1982. *Performance Appraisal and Review System: The Identification, Measurement, and Development of Performance in Organization*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Dessler, G., 2000, *Human Resource Management*, 8th edition, Prentice-Hall, Inc, New Jersey.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A., 1997, *Behaviour in Organizations – Understanding and Managing The Human Side of Work*.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2005, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Asdi, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P., 1993, *Money is Everything*, Annual Report HR.
- Mondy, Wayne R. and Robert M Noe, 1993, *Human Resources Management*, Allyn & Bacon.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Riggio, H., 2000, *Measuring Attitudes Towards Adult Sibling Relationships: The Lifespan Sibling Relationships scale*. *Journal of Social and Personal Relationships*, 17 (6), 707-728.
- Robbins SP., dan Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sidi, Indra Djati, 2001, *Menuju Masyarakat Belajar Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*, Cetakan Pertama, Logos Wacana Ilmu, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.

- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Wallach, 1983, *Individual and Organization*, The Cultural Match, Training and Development Journal, hal. 29-36.
- Werther, B. William and Keith Davis, 1986, *Personnel management and Human Resource*, Ed 2, McGraw-Hill Book Company, Singapore.