

PENGARUH KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN (STUDI KASUS DI STIKES CUT NYAK DHIE LANGSA

Safrijal

Dosen STKES Cut Nyak Dhien Langsa NAD

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung: (1) kompensasi terhadap kinerja dosen; (2) kompensasi terhadap motivasi kerja; (3) iklim organisasi terhadap kinerja dosen; (4) iklim organisasi terhadap motivasi kerja.; dan (5) motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh dosen STKES Cut Nyak Dhien Langsa NAD. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung: (1) kompensasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,333; (2) kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,458; (3) iklim organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,446; (4) iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,500; (5) motivasi kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,246. Besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,483 dan besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,249.

Kata Kunci : Kompensasi, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Dosen.

Abstract: The aims of the study are to describe the direct effect of: (1) the compensation on lectures' performance; (2) the compensation on work motivation; (3) the organization climate on lectures' performance; (4) the organization climate on work motivation; (5) and the work motivation on lecturers' performance. The population of the study was the all lecture of STKess Cut Nyak Dhien on Langsa NAD. The findings show that the direct effect of: (1) the compensation on lecturers' performance is 0.333; (2) the compensation on work motivation is 0.458; (3) the organization climate on lecturers' performance is 0.446; (4) the organization climate on work motivation is 0.500; (5) the work motivation on lecturers' performance is 0.246. The effect of non-compensation variables and organization climate on work motivation is 0.483 and the effect of non-compensation variables and the organization climate on lecturers' performance is: 0.249.

Keywords: *compensation, lecturers' performance, organization climate, work motivation.*

A. Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal diperlukan adanya peningkatan pelayanan kesehatan yang menyeluruh, merata, terpadu dan bermutu, maka salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah pengadaan tenaga kesehatan melalui penyelenggaraan pendidikan tenaga kesehatan. Perkembangan tenaga kesehatan harus menunjang seluruh upaya

pembangunan kesehatan dan diarahkan untuk menciptakan tenaga kesehatan yang terampil sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Dep.kes, 1999).

Pendidikan kesehatan sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu kesehatan agar menghasilkan tenaga kesehatan yang profesional serta mampu menunjukkan kemampuan intelektual dan teknikal yang memadai. Tujuan program pendidikan

tenaga kesehatan adalah tersedianya tenaga kesehatan yang cukup, sehingga mampu melaksanakan tugas untuk mengadakan perubahan pertumbuhan dan pembaharuan pembangunan kesehatan bagi seluruh masyarakat.

Dosen sebagai salah satu komponen utama di perguruan tinggi termasuk di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa memegang peranan penting terhadap pencapaian tujuan program-program yang telah ditetapkan manajemen STIKes Cut Nyak Dhien Langsa dan tujuan pendidikan nasional. Sebagai tenaga profesional, dosen dituntut tidak hanya sebatas memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya tetapi dosen juga dituntut untuk mampu mengeksplorasi segala kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Kinerja perguruan tinggi di Indonesia kebanyakan belum sebaik perguruan tinggi di negara-negara maju, hal ini disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah terkait dengan masalah kompensasi, iklim organisasi, motivasi kerja, dan kinerja dosen yang ada di lingkungan perguruan tinggi tersebut, begitu juga permasalahan yang terjadi di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Cut Nyak Dhien Langsa.

Masalah mendasar bagi perguruan tinggi termasuk di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa adalah masalah kualitas kinerja. Oleh sebab itu dengan segenap tantangan serta potensi yang dimiliki STIKes Cut Nyak Dhien Langsa berusaha melangkah secara strategik yang berfokus kepada kompensasi, iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai suatu perwujudan dalam merumuskan fokus, arah, dan substansi ruang lingkup dibidang pendidikan kesehatan. Ini sejalan dengan hasil penelitian Dede, 1999 (Riduan dan Kuncoro, 2008 : 205) meneliti tentang pengaruh kemampuan, gaya kepemimpinan, motivasi dan upaya tahapan mutu

total terhadap kinerja dosen tetap di Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Barat.

Dari kenyataan yang terjadi bahwa kompensasi, iklim organisasi, dan motivasi kerja di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa belum optimal. Kesan ini diperoleh selain berdasarkan dari pengamatan langsung yang telah peneliti lakukan, juga teramati melalui perilaku dosen baik secara kuantitatif dan kualitatif dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Begitu pentingnya peningkatan kinerja dosen, maka perlu dilakukan penelitian yang insentif dan memadai guna mendapatkan informasi dari berbagai hal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: 1) Berapa besarkah pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja dosen di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa?, 2) Berapa besarkah pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja? 3) Berapa besarkah pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja dosen di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa?, 4) Berapa besarkah pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja ?, 5) Berapa besarkah pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja dosen di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa ?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja dosen di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa., 2) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja, 3) Untuk mengetahui pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja dosen di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa, 4) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja, 5) Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap

kinerja dosen di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa.

B. Kajian Teoretis

Menurut Rivai dkk (2008 : 17) pada hakekatnya kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Husaini (2008 :458) kinerja adalah produk yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Kriteria atau standar dan alat ukur yang telah ditetapkan merupakan indikator untuk menentukan apakah seseorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.

Amirullah dan Hanafi, 2002 (Riduan dan Kuncoro, 2008 : 193) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Gray, 2004 (Riduan dan Kuncoro, 2008 : 193) menambahkan motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan pada periode yang tetap. Menurut Rivai dan Sagala E Jauvani (2009 : 758-762) upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Meraka juga berpendapat bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Iklm organisasi yang baik yaitu suasana yang mampu memberikan

kenyamanan kepada pelaksananya yang muaranya akan meningkatkan kinerja. Menurut Husaini (2008 : 197) iklim organisasi ialah seperangkat karakteristik yang dimiliki organisasi yang mempengaruhi anggotanya. Lebih lanjut beliau menambahkan iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan yang memadai, dan lain-lain.

Aritonang, Keke, T. Hasil penelitian tentang Kompensasi, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi memberikan sumbangan sebesar 6,76% terhadap kinerja guru, disiplin kerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,44%. Sedangkan kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,6% terhadap kinerja guru. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru yang tinggi perlu ditingkatkan kompensasi kerja dan disiplin kerjanya (Jurnal Pendidikan Penabur- No.04/Th.IV/Juli 2005).

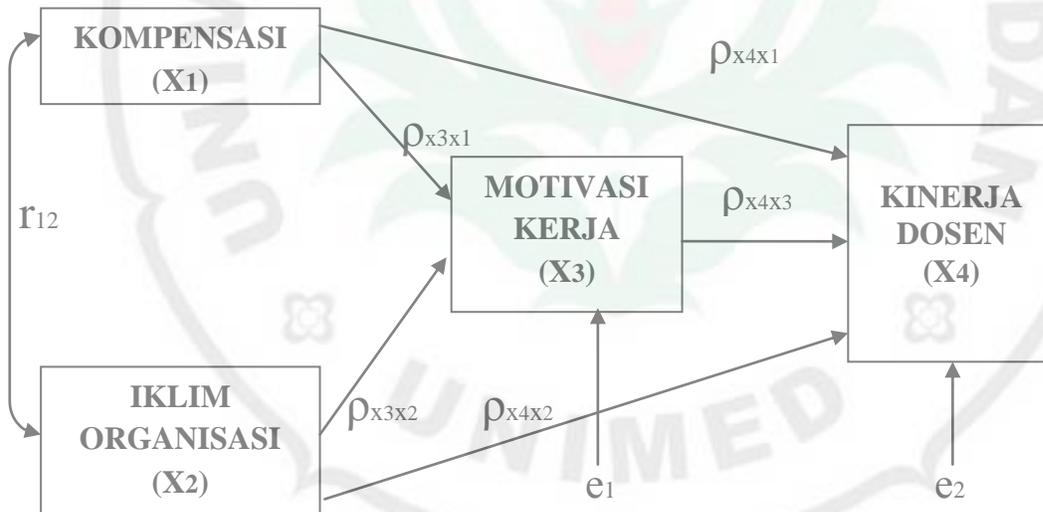
Sumartiningsih, Hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklm Organisasi terhadap Kinerja Dosen studi kasus pada Akademi Keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja dosen sebesar 26,8%, pengeruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 48% dan pengaruh kompetensi professional dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen sebesar 49,7%. (<http://digilib.upi.edu/pasca/available/etd-1004106090710> Diakses tanggal 25/01/2010).

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Cut Nyak Dhien Langsa Propinsi Aceh. Waktu penelitian direncanakan dari bulan April sampai dengan Juni 2010. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *expost facto* yaitu variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan dan dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta diungkap berdasarkan pengukuran gejala yang telah dimiliki atau menguji apa yang akan terjadi. Populasi penelitian ini adalah dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Cut Nyak Dhien Langsa sebanyak 42 orang. Sampel dalam

penelitian ini adalah dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Cut Nyak Dhien Langsa yang berjumlah 42 orang.

Teknik dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada dosen yang dijadikan sampel penelitian, untuk data keempat variabel penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara menemui secara langsung responden penelitian. Teknik analisa data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu uji path analysis. Untuk mempermudah pemahaman teknik analisis jalur maka hubungan kausal dari X_1 dan X_2 ke X_3 dan X_3 ke X_4 dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

ρ_{x4x1} = koefesien jalur kinerja dosen dengan kompensasi.

ρ_{x3x1} = koefesien jalur kinerja dosen dengan kompensasi melalui motivasi kerja.

ρ_{x4x2} = koefesien jalur kinerja dosen dengan iklim organisasi.

ρ_{x3x2} = koefesien jalur kinerja dosen dengan iklim organisasi melalui motivasi kerja.

ρ_{x4x3} = koefesien jalur kinerja dosen dengan motivasi kerja.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi Penelitian

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kompensasi (X_1) yang berjumlah 34 butir, maka skor terendah adalah 73 dan

yang tertinggi adalah 114. Rata-rata 94,02; simpangan baku 12,53; median 95,50; dan modus 100. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi

normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kompensasi (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
73 – 80	8	19,04	19,04
81 – 88	7	16,67	35,71
89 – 96	7	16,67	52,38
97 – 104	11	26,19	78,57
105 – 112	7	16,67	95,24
113 – 120	2	4,76	100
Jumlah	42	100	

Dari tabel 1 di atas menunjukkan sebaran skor kompensasi (X_1) sebanyak 15 orang (35,71%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang; sebanyak 7 orang (16,67%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup; dan sebanyak 20 orang (47,62%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kompensasi umumnya berada di atas rata-rata kelas interval atau berkategori baik.

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel iklim organisasi (X_2) yang berjumlah 27 butir, maka skor terendah

adalah 74 dan yang tertinggi adalah 112. Rata-rata 94,02; simpangan baku 12,53; median 95,50; dan modus 94,93. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel iklim organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2: Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
74 – 80	8	19,05	19,05
81 – 87	9	21,43	40,48
88 – 94	13	30,95	71,43
95 – 101	10	23,81	95,24
102 – 108	1	2,38	97,62
109 - 115	1	2,38	100
Jumlah	42	100	

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor iklim organisasi (X_2)

sebanyak 17 orang (40,48%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau

berkategori kurang; sebanyak 13 orang (30,9 %) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup; dan sebanyak 2 orang (4,76%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka iklim organisasi umumnya berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang.

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel motivasi kerja (X_3) yang berjumlah 20 butir, maka skor terendah adalah 66 dan yang tertinggi adalah 118.

Rata-rata 95,86; simpangan baku 14,26; median 99; dan modus 90,93. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel motivasi kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3: Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
66 – 74	4	9,52	9,52
75 – 83	4	9,52	19,04
84 – 92	8	19,05	38,09
93 – 101	10	23,81	61,90
102 – 110	8	19,05	80,95
111 – 119	8	19,05	100
Jumlah	42	100	

Tabel 3 diatas menunjukkan sebaran skor motivasi kerja (X_3) sebanyak 16 orang (38,09%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 10 orang (23,81%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 16 orang (38,09%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja umumnya berada di atas rata-rata kelas interval atau berkategori baik.

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja dosen (X_4) yang berjumlah 35 butir, maka skor terendah adalah 80 dan

yang tertinggi adalah 118. Rata-rata 100,57; simpangan baku 10,87; median 100; dan modus 95,50. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kinerja dosen (X_4) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 : Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Dosen

Interval	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
80 – 86	6	14,29	14,29
87 – 93	6	14,29	28,58
94 – 100	10	23,81	52,39
101 – 107	7	16,66	69,05

108 – 112	6	14,29	83,34
113 - 119	7	16,66	100
Jumlah	42	100	

Tabel 4 di atas menunjukkan sebaran skor kinerja dosen (X4) sebanyak 12 orang (28,57%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 10 orang (23,81%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup dan sebanyak 20 orang (47,62%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Berdasarkan data di atas maka kinerja dosen umumnya berada di atas rata-rata kelas interval atau berkategori baik.

2. Uji Asumsi Penelitian

Berdasarkan data dapat dilihat untuk variabel kompensasi diperoleh signifikansi 0,20 (Sig > 0,05), ini menunjukkan bahwa populasi berdistribusi dari data yang normal.

Untuk variabel iklim organisasi diperoleh signifikansi 0,20 (Sig > 0,05), ini menunjukkan bahwa populasi berdistribusi normal. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh signifikansi 0,19 (Sig > 0,05), ini menunjukkan bahwa populasi berdistribusi dari data yang normal. Untuk variabel kinerja dosen diperoleh signifikansi 0,20 (Sig > 0,05), ini menunjukkan bahwa populasi berdistribusi dari data yang normal.

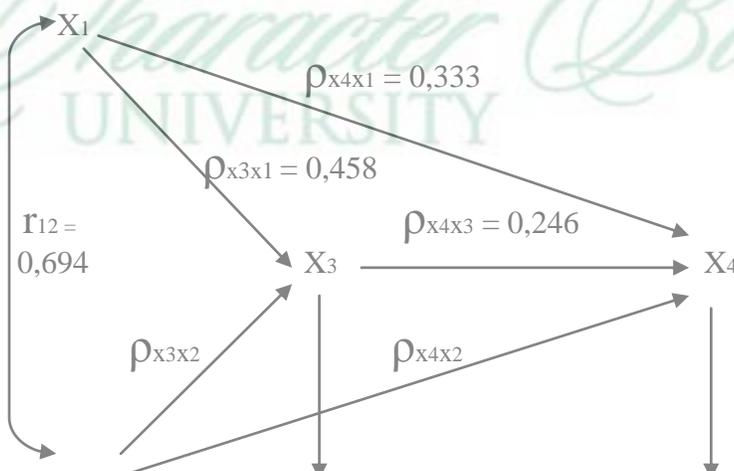
Uji Linieritas persamaan regresi disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 : Rangkuman Uji Linieritas

No.	Variabel	Sig		Kesimpulan
1	X1 Atas X4	0,97	0,05	Linear
2	X2 Atas X4	0,12		Linear
3	X1 Atas X3	0,99		Linear
4	X2 Atas X3	0,17		Linear

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel eksogenus dengan variabel endogenus adalah linear.

Hasil perhitungan koefisien part dari setiap jalur disajikan pada gambar 2 berikut:



$$= 0,500 \qquad = 0,446$$

X₂

$$e_1 = 0,483$$

$$e_2 = 0,249$$

Gambar 2: Koefisien Part Diagram Jalur

3. Pembahasan Penelitian

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa sebaran skor kompensasi (X1) sebanyak 15 orang (35,71%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang; sebanyak 7 orang (16,67%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup; dan sebanyak 20 orang (47,62%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Sebaran skor iklim organisasi (X2) sebanyak 17 orang (40,48%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang; sebanyak 13 orang (30,95%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup; dan sebanyak 2 orang (4,76%) di atas rata-rata atau berkategori baik.

Sebaran skor motivasi kerja (X3) sebanyak 16 orang (38,09 %) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 10 orang (23,81%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori sedang dan sebanyak 16 orang (38,09%) di atas rata-rata atau berkategori baik. Sedangkan sebaran skor kinerja dosen (X4) sebanyak 12 orang (28,57%) berada di bawah rata-rata kelas interval atau berkategori kurang dan sebanyak 10 orang (23,81%) berada pada rata-rata kelas interval atau berkategori cukup dan sebanyak 20 orang (47,62%) di atas rata-rata atau berkategori baik.

Hasil analisis jalur ρ_{x4x1} diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,333; nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 33,3%. Hasil

temuan menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa apabila pihak manajemen dalam hal ini manajemen STIKes Cut Nyak Dhien Langsa harus memperhatikan masalah kompensasi dengan sungguh-sungguh yang pada gilirannya para dosen akan merasa puas dalam menjalankan tugas sehingga akan mengerahkan seluruh potensi yang ada untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis jalur ρ_{x3x1} diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,458; nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 45,8%. Hasil temuan menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, artinya kompensasi merupakan salah satu cara yang diharapkan dapat merangsang motivasi kerja dalam suatu organisasi dalam hal ini di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa. Temuan penelitian ini juga diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Ishak dan Tanjung (2003) bahwa salah satu tantangan utama perusahaan dalam manajemen sumber daya manusianya adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memotivasi orang.

Sementara besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja yaitu sebesar 11,3%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan

termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga dengan sendirinya kinerja dosen akan semakin baik.

Hasil analisis jalur $\rho_{x_4 \times x_2}$ diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,446; nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 44,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja dosen, artinya jika iklim organisasi baik maka dengan sendirinya akan dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

Hasil analisis jalur $\rho_{x_3 \times x_2}$ diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,500; nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 50%. Temuan penelitian menunjukkan secara langsung iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik iklim organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawannya dalam hal ini motivasi kerja dosen di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa.

Sementara besarnya pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja yaitu sebesar 12,3%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja dosen melalui motivasi kerja, artinya dengan iklim organisasi yang baik maka para dosen akan termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil analisis jalur $\rho_{x_4 \times x_3}$ diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,246; nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 24,6%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja dosen, artinya jika dosen

mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi.

Temuan penelitian menunjukkan besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 48,3%, artinya masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja diluar kompensasi dan iklim organisasi. Sementara besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 24,9%, artinya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen selain kompensasi dan iklim organisasi masih ada faktor-faktor lain.

Berdasarkan temuan di atas terlihat secara empiris bahwa kompensasi yang diberikan kepada dosen, iklim organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja dosen. Artinya kompensasi, iklim organisasi dan motivasi kerja akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam hal ini kinerja dosen di STIKes Cut Nyak Dhien Langsa.

E. Penutup

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen dapat diterima. 2) Pengaruh langsung iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja dosen (X_4) sebesar $0,446 = 44,6\%$. Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, ini terlihat pada nilai Sig. $0,00 (0,00 < 0,05)$. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen dapat diterima. 3) Pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja dosen (X_4) melalui motivasi kerja

(X₃) sebesar 0,113 = 11,3%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan berpengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja dapat diterima. 4) Pengaruh langsung kompensasi (X₁) terhadap motivasi kerja (X₃) sebesar 0,458 = 45,8%. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, ini terlihat pada nilai Sig. 0,00 (0,00 < 0,05). Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. 5) Pengaruh langsung iklim organisasi (X₂) terhadap motivasi kerja (X₃) sebesar 0,500 = 50%. Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, ini terlihat pada nilai Sig. 0,00 (0,00 < 0,05). Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. 6) Pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja dosen (X₄) melalui motivasi kerja (X₃) sebesar 0,123 = 12,3%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan berpengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja dapat diterima. 7) Pengaruh langsung motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja dosen (X₄) sebesar 0,246 = 24,6%. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, ini terlihat pada nilai Sig. 0,00 (0,04 < 0,05). Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dapat diterima. 8) Besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi (X₁) dan iklim organisasi (X₂) terhadap motivasi kerja (X₃) sebesar 0,483 = 48,3%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa ada variabel lain diluar kompensasi dan iklim organisasi yang berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. 9)

Besarnya pengaruh variabel diluar kompensasi (X₁) dan iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja dosen (X₄) sebesar 0,249 = 24,9%. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa ada variabel lain diluar kompensasi dan iklim organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Berdasarkan pada hasil penelitian maka peneliti menyarankan untuk memperhatikan pengaruh langsung kompensasi dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen serta pengaruh tidak langsung kompensasi dan iklim organisasi melalui motivasi kerja untuk memperkuat kinerja dosen. 2) Pada pimpinan STIKes Cut Nyak Dhien Langsa untuk memperbaiki pemberian kompensasi yang layak, iklim organisasi yang baik agar termotivasi dalam bekerja supaya kinerja dosen meningkat. 3) Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen..

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael dan Angela Baron. (1998). *Performance Management*. London : Institute of Personnel and Development.
- Arni, Muhammad. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Aritonang, Keke,T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jakarta: Jurnal Pendidikan Penabur-No.04/Th.IV/Julii 2005.
- Bernadin, John H. dan Joyce E.A. Russel. (1993). *Human Resource Management*. Mc. Graw-Hill. Inc. Singapore.

- Brantas, (2006). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Dosen : Studi Terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Pariwisata*. Bandung.
- Bungin, Burhan. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya, Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Casio, Waynw F. (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore : McGraw-Hill International Editor.
- Chung, Kae E. and Leon C. Megginson. (1981). *Organizational Behavior : Development Managerial*. New York : Harper & Row Publisher.
- Depkes, RI. (2002). *Profil Pendidikan Tenaga Kesehatan*. Jakarta.
- Depkes, RI. (1999). *Indonesia Sehat 2010, Visi, Misi, Kebijakan, dan Strategi Pembangunan Kesehatan*. Jakarta
- Donnelly, James H. Gibson, James L, dan Ivancevich, John. (1994). *Fundamental of Management*. Texas : Business Publication.
- Endah, Agustina. (2006). *Pengaruh Kompetensi Profesional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru*. Tesis. Program Pascasarjana : UPI.
- Fattah, N. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Filippo, Edwin B. (1984). *Personnel Management, Sixth Edision*. New York : Mc. Graw-Hill Book Company.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. (2000). *Organization*. Bosto : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gilley, Jerry W. Boughton. Dan Maycunich. (1999). *The Performnce Challenge. Develeping Management System to Make Employees Your Organizations Greates Assets*. New York : Perseus Books.
- George, Terry R. (1978). *Principle of Management, Seventh Edition*. Homewood Illionois, Richsard D. Irwin Inc.
- Griffin, Ricky W. (1987). *Management*. Boston : Houghton Mifflin.
- Handayani, S. (1999). *Pengembangan dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dosen Yang Dilakukan di Universitas Islam Bandung & Politeknik Industri & Niaga Bandung*. Disertasi. Upi-Bandung.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi kedua*. Yogyakarta : Bagian Penerbita STIE YKPN.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2005). *Education Administration : Theory, Research, and Practice*. New York : Random House, Inc.
- [Http://digilib.upi.edu/pasca/available/etd-1004106-090710/](http://digilib.upi.edu/pasca/available/etd-1004106-090710/). Diakses pada tanggal 25/01/2010).
- [Http://vinspirations.blogspot.com/2009/06/definisi-iklim-organisasi](http://vinspirations.blogspot.com/2009/06/definisi-iklim-organisasi). Diakses pada tanggal 25/01/2010.
- [Http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kompensasi.html](http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kompensasi.html). Diakses tanggal 08/02/2010.
- [Http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1352](http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1352). Diakses pada tanggal 02/04/2010.

[Http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1352](http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/1352). Diakses pada tanggal 06/04/2010..

[Http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2706](http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2706). Diakses tanggal 06/04/2010.

[Http://re-searchengines.com/leonard0708.html](http://re-searchengines.com/leonard0708.html). Diakses pada tanggal 06/04/2010.

Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth H. (1993). *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources*. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Husaini, Usman. (2008). *Manajemen : Teori Praktik dan Riset Pendidikan, Edisi Kedua*. Jakarta : Bumi Aksara.

Husaini, Usman dan Akbar, S Purnomo. (2008). *Pengantar Statitika : Edisi Kedua*. Jakarta : Bumi Aksara.

Ivancevich, M John, Konopaske, Robert dan Matteson, T Michael. (2005). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa : Gina Gania*. Jakarta : Airlangga.

Mangkuprawira, Tb. Sjafri. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : EdisiKetiga*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

