

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom

Bena br Ginting, S.Pd.,M.M
Medan, Akademi Informatika dan Komputer Medicom
Email : benagintingmunte@gmail.com

Abstrak

Tugas pokok dosen adalah melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi perguruan tinggi khususnya Amik Medicom. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh antara penilaian prestasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilakukan terhadap dosen tetap dan tidak tetap Yayasan Pendidikan Nasional Medicom. Jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 63 orang dan semua dijadikan menjadi sampel. Teknik pengambilan data melalui studi pustaka, kuesioner dan angket. Teknik analisis data menggunakan uji hipotesis dan koefisien determinasi. Perhitungan menggunakan *SPSS for windows versi 17*. Hasil uji hipotesis menunjukkan penilaian prestasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai uji F adalah 132,970 dengan koefisien determinasi sebesar 80,1%. Disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen AMIK Medicom.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi, Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat menemukan dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Seseorang yang mengecap dunia pendidikan akan dapat membuat seseorang tersebut mengetahui segala sesuatu, dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang tidak mahir menjadi mahir. Dan dengan pendidikan juga dapat membuat seseorang lebih dewasa dalam berpikir dan bertindak.

Menurut Undang – Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menegaskan bahwa :

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Tujuan Pendidikan Nasional,sesuaidengan Undang-undang No. 20 tahun 2003 adalah:

“Jabaran UUD 1945 tentang pendidikan dituangkan dalam Undang-Undang No. 20, Tahun 2003. Pasal 3 menyebutkan, “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Dosen sebagai ujung tombak dalam dunia pendidikan, dituntut memiliki kemampuan mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan membimbing, memotivasi untuk mencerdaskan putra-putri bangsa menjadi manusia

yang memiliki kecakapan/keahlian dan kemampuan yang berguna bagi kehidupannya untuk memasuki dunia kerja.

Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam Pasal 3 ayat 1, menyatakan bahwa dosen dituntut memiliki kinerja yang mampu menransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas utama dosen adalah sebagai pendidik.

Dosen yang memiliki kinerja adalah salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Itulah sebabnya dosen dituntut memiliki ketrampilan dalam mengajar, mampu menransfer ilmu pengetahuan yang dimiliki dengan materi yang mudah dipahami oleh mahasiswa, mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan sehingga mahasiswa mampu menangkap materi dengan baik..

Penulis tertarik untuk meneliti kinerja dosen, karena dosen merupakan ujung tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar, karena jika dosen tidak didukung oleh budaya organisasi yang kondusif, kompetensi, motivasi kerja yang tinggi dan kompensasi serta disiplin dalam mengajar, maka proses belajar mengajar tidak akan tercapai secara optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis rendahnya kinerja dosen disebabkan oleh banyak faktor antara lain motivasi kerja yang rendah, balas jasa dan penghargaan terhadap dosen yang masih rendah sistem rekrutmen, iklim perguruan tinggi yang kurang kondusif dalam mengembangkan budaya akademis. Oleh karena itu banyak dosen terpaksa mengerjakan proyek- proyek, bisnis, dan profesi lain yang tidak memiliki kaitan langsung dengan tugas akademisnya. .

Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi suatu instansi terlebih dalam instansi pendidikan. Karena dengan penilaian prestasi kerja suatu instansi pendidikan dapat melihat sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik, selain itu dengan penilaian prestasi kerja instansi pendidikan dapat memilih dan menempatkan orang yang tepat pada posisi

yang tepat untuk menduduki suatu jabatan/posisi tertentu.

Yayasan Pendidikan Nasional Medicom membuka PABT setara Diploma-1 dengan izin *Disnaker No. 506/666/DTKM/2007.*, sedangkan pembukaan program AMIK-D3 Medicom telah mendapat izin dari *Mendiknas No: 135/D/O/2003*, sehingga diakui diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Yayasan Pendidikan Nasional Medicom saat ini mengelola tiga program studi yaitu Manajemen Informatika Komputer, Komputerisasi Akuntansi dan Teknik Komputer. Dimana setiap kali dosen melakukan tatap muka dalam proses belajar mengajar dengan mahasiswa, dosen yang bersangkutan akan dinilai oleh mahasiswa melalui angket yang telah dirancang sedemikian rupa oleh pihak Manajemen Medicom. Melalui angket penilaian tersebut, mahasiswa akan memberikan tanggapan tentang cara mengajar dosen, penguasaan materi, pengelolaan kelas.

Dalam menjalankan kegiatannya AMIK Medicom tidak terlepas dari berbagai masalah, salah satu masalah adalah belum maksimalnya kinerja dosen AMIK Medicom. Rendahnya kinerja dosen disebabkan oleh ketidaktepatan metode penilaian kerja yang digunakan serta tidak didukung dengan budaya institusi yang baik.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja dosen yang dipengaruhi oleh penilaian prestasi dan budaya organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada AMIK Medicom tentang **“Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen pada AMIK Medicom ”**.

1.2. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen Yayasan Pendidikan Medicom Medan



TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Dosen

Setiap tenaga pengajar berharap kinerjanya diakui oleh instansi tempat dia mengabdikan, karena setiap manusia membutuhkan kebanggaan, diakui, dihormati, kepuasan kerja serta nama baik.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi.

Moehariono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Dosen merupakan salah satu komponen strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Diperguruan tinggi terdapat keragaman latar belakang mahasiswa hal ini akan mempengaruhi pola pikir setiap mahasiswa tersebut. Untuk itu setiap dosen akan memberikan perhatian yang terfokus kepada mahasiswanya agar tercipta sumber daya manusia yang semakin meningkat. Seorang dosen harus memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen, sebagai mana tercantum dalam pedoman beban kerja dan evaluasi pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi (2010) tentang tugas utama dosen pada Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu : 1). Tugas pendidikan dan pengajaran 2). Penelitian 3). Tugas pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, seorang dosen dalam upaya peningkatan kinerjanya adalah dengan mengimplementasikan tugas-tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keadaan dimana karyawan dalam pelaksanaan kerja disuatu

organisasi dapat mencapai persyaratan-persyaratan kerja yang ditetapkan selama periode tertentu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2005:13) yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) apalagi IQ *superior*, *verysuperior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manajer, yang diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menanganinya secara memadai. Tidaklah selalu mudah untuk menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan lagi pula adalah serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2000:87) Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.

Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005:113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2003:311), memberikan 7 karakteristik budaya sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Kerangka Berpikir :

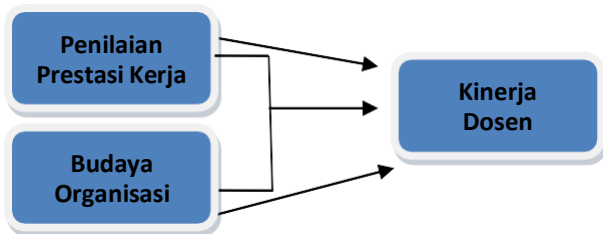
Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Penilaian prestasi kerja yang diterapkan dengan baik serta budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja. Penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi untuk memeriksa kemajuan tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi. Melalui sistem ini pihak penilai dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat

mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian dapat diduga

terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Berikut merupakan kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel penilaian prestasi kerja, budaya organisasi dan kinerja Dosen.



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

Hipotesis

- a. H1: Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom Medan.
- b. H0: Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom Medan.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory reseach melalui penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara penilaian prestasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat dilakukannya penelitian ini adalah AMIK Medicom yang beralamat di Darat no. 74 Medan. Waktu

penelitian direncanakan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang mempunyai satu karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh Dosen AMIK Medicom yang berjumlah 63 orang yang tersebar dalam berbagai Program Studi. Melihat jumlah populasi hanya sebanyak 63 orang, maka semua layak untuk dijadikan sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan tesis ini sumber data yang diperlukan adalah :

- a. Data primer yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, data tersebut sebelumnya tidak ada. (Manullang, Pakpahan 2014:87) Contoh data primer adalah data yang dikumpulkan melalui instrumen :
 - 1) Wawancara/interview
 - 2) Angket/kuesioner
 - 3) Pengamatan/observasi
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan

penelitiannya. (Manullang, Pakpahan 2014:87)

Pengumpulan data skunder dilakukan dengan instrumen :

- 1) Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
- 2) Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

1.7. Metode Analisis Data

1.7.1. Analisis Kuantitatif

Yaitu metode analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan metode statistik untuk mengukur besarnya antara variabel-variabel yang diteliti. Adapun untuk mengetahui hubungan antar variabel yang mempunyai pengaruh, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan perhitungan

statistik. Berikut analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Nuraeni Saeni (2014), analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Estimasi yang dilakukan ditujukan untuk menggambarkan suatu pola hubungan ke dalam fungsi atau persamaan yang ada di antara variabel-variabel tersebut. Adapun persamaan regresi linier bergandanya Nuraeni Saeni (2014) adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Dependen (Kinerja Dosen) β_0 = Intersep

β_1, β_2 = Koefisien Parameter Variabel Independen X_1 = Variabel Independen (Penilaian Prestasi Kerja)

X_2 = Variabel Independen (Budaya Organisasi

e = *error sampling*

4. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

a. Uji T (T-test)

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$. Kesimpulan :

1. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.
2. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan.

b. Uji F (F -test)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, (H_0 di tolak H_a diterima).

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat Kinerja Dosen atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan dengan

menggunakan rumus dan perhitungan :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Hasil Penelitian

1. Analisa Regresi Berganda

Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut persamaan regresinya :

Tabel 1
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.774	1.863		.415	.679
Penilaian Prestasi Kerja	.261	.130	.282	2.011	.049
Budaya Organisasi	.416	.092	.637	4.533	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen
Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 17

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa Model Persamaan Regresi Berganda ($Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + e$) pada penelitian ini adalah $Y = 0,774 + 0,261 X_1 + 0,416 X_2 + 0$, dimana interpretasi dari regresi di atas adalah sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat sebesar 0,774

b. Penilaian Prestasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Nilai koefisien Penilaian Prestasi Kerja untuk variabel X_1 sebesar 0,261. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Penilaian Prestasi Kerja satu satuan maka variabel $Beta$ (Y) akan naik sebesar 0,261 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai koefisien Budaya Organisasi untuk variabel X_2 sebesar 0,416. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Budaya Organisasi satu satuan maka variabel $Beta$ (Y) akan naik sebesar 0,416 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja) dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 17

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa :

a. Nilai t hitung variabel Penilaian Prestasi

Kerja

dan menerangkan variabel dependen (Kinerja Dosen). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai Koefisien determinasi (R^2) ini :

Tabel 2

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen (R^2)

Model Summary^b



Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Uji t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.774		1.863		.415	.679
Penilaian Prestasi Kerja	.261		.130	.282	2.011	.049
Budaya Organisasi	.416		.092	.637	4.533	.000

Tabel 3 Uji –t (Parsial) Coefficients

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja) dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 17

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa :

b. Nilai thitung variabel Penilaian Prestasi Kerja

dan menerangkan variabel dependen (Kinerja Dosen). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai Koefisien determinasi (R²) ini :

Tabel 2

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen (R²)

Model Summary^b

bernilai 2,011 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,667. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,085 > 1,667$ dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Dosen dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya

Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

c. Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi bernilai 4,533 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,667. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,533 > 1,667$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.816	.810	2.583	1.584

Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

d. Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi bernilai 4,533 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,667.

Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,533 > 1,667$

Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

e. Nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi bernilai 4,533 sedangkan t_{tabel} bernilai 1,667.

Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,533 > 1,667$

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Penilaian Prestasi Kerja
 - b. Dependent Variable: Kinerja Dosen
- Sumber : Hasil Olah SPSS Versi 17

Tabel 2 diatas diperoleh nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,801 atau 80,1% yang berarti bahwa kemampuan variabel bebas (Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi) dalam menjelaskan variabel terikat (Kinerja Dosen) adalah 80,1% sedangkan sisanya 19,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak ada di dalam penelitian ini.

dengan nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Dosen dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas Penilaian Prestasi

Kerja dan Budaya Organisasi (X_1 dan X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja dosen.

Tabel 4 Uji F
 ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1774.295	2	887.148	132.970	.000 ^a
Residual	400.308	60	6.672		
Total	2174.603	62			

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Penilaian Prestasi Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Hasil Olah SPSS Versi

17

Pada Tabel menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi bernilai 132,970 sedangkan F_{tabel} bernilai 3,15. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $132,970 > 3,15$. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel kepuasan kerja dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji analisis menggunakan bantuan program SPSS versi 17, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Secara Serempak Terhadap Kinerja Dosen

Hasil analisis kuantitatif dengan uji regresi linier dengan menggunakan analisa uji_F juga membuktikan bahwa F_{hitung} 132,970 dan F_{tabel} 3,15. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $132,970 > 3,15$ dan sig-p (0,000),signifikansi (0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Dosen dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen Penilaian Prestasi Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (Kinerja Dosen).



Hal ini menunjukkan Kinerja Dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom ditentukan oleh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi. Sehingga jika Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi semakin meningkat maka Kinerja Dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom akan semakin meningkat pula

Untuk meningkatkan Kinerja Dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom maka perbaikan yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan Kinerja Dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom perlu bersikap adil kepada Dosen dalam Penilaian Prestasi Kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka pemberian kompensasi Financial dan pemberian sanksi perlu diberlakukan sama bagi semua karyawan dan tidak bersifat pilih kasih sehingga dapat meningkatkan kinerja Dosen. Selanjutnya yang perlu dipertahankan agar kinerja pegawai dapat meningkat lebih baik lagi adalah pimpinan perlu melakukan pengawasan terhadap kerja Dosen sehingga pimpinan dapat mengetahui kendala- kendala yang terjadi yang dapat menghambat Dosen dalam melaksanakan pekerjaannya serta mencari solusi secepat mungkin untuk mengatasi terjadinya permasalahan yang menghambat pekerjaan Dosen.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Siswanto (2008) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Malang", bahwa Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Hasil secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas bahwa temuan dan kajian teori terkait, peneliti menyimpulkan bahwa tidak ada penyimpangan antara temuan penelitian dengan kajian teori terkait. Hasil penelitian ini dibuktikan bahwa dengan adanya Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi akan memotivasi dan memperbesar peluang peningkatan atau perbaikan Kinerja Dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom sehingga tujuan Yayasan akan berjalan

secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap Kinerja Pegawai dosen AMIK Medicom.
2. Semakin baik metode penilaian Prestasi yang digunakan dan semakin baiknya budaya suatu organisasi dapat mendukung kinerja dosen AMIK Medicom.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi dosen perlu dorongan dengan meningkatkan motivasinya terutama motivasi akan kinerja, untuk hal tersebut akademi hendaknya memberikan penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial terhadap kinerja yang telah dicapai dosen dan diharapkan akademi memberikan penilaian prestasi kerja secara adil. Memotivasi dosen mengikuti pelatihan dan pengembangan profesi secara periodik melalui kegiatan akademik, memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, memotivasi untuk membuat buku ajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan bidangnya, dengan cara memberikan biaya stimulan dari yayasan atau membuat proposal hibah ke Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

mampu meningkatkan kualitas hidup Dosen Yayasan Pendidikan Nasional Medicom, sehingga



setiap Dosen lebih fokus dan termotivasi memberikan pelayanan pendidikan kepada Mahasiswa/i Medicom Medan.

2. Kepada Yayasan Pendidikan Nasional Medicom dalam rangka meningkatkan kinerja dosen sebaiknya menciptakan budaya kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien dimana atasan menjadi teladan .
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Febrina Aulia Prasasti, M. Parulian Hutagaol, M. Joko Affandi. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Bank XYZ Kcu Bekasi. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Vol2 No. 3 September.

Hasibuan Malayu, SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta 2000

Indria Hangga Rani, Mega Mayasari. (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderator. Jurnal Akuntansi, Ekonomi, Manajemen Bisnis 164-170.

Manullang, Marihot & Pakpahan, Manuntun. 2014. Metodologi Penelitian: Proses Penelitian Praktis. Ciptapustaka Media: Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu .. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2002

3. Guna meningkatkan Kinerja Dosen _____, *Perilaku Organisasi*, Yayasan Pendidikan Nasional Medicom sebaiknya diterapkan metode penilaian yang tepat dan adil bagi setiap Dosen serta memberikan kompensasi yang Refika Aditama, Bandung. 2005

Nuraeni Saeni (2014) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada BRI (Persero) Tbk Kantor Cabang Makasar.

Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins, S., dan Timothy A. J. 2008. "*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*", Buku Terjemahan. Jakarta : Gramedia.

Sisdiknas. 2005. *Himpunan Peraturan Per Undang – Undang Guru dan Dosen*. Fokusmedia. Bandung.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Penerbit Alfabeta

Undang – Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

