

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN UNIVERSITAS MATHLA'UL ANWAR PANDEGLANG BANTEN

Maksum

Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Email: maksumpba@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: (1). Untuk mengetahui Iklim Organisasi yang diterapkan Universitas Mathla'ul Anwar Banten, (2) Untuk mengetahui kompensasi dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten, (3) Untuk mengetahui Kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten (4). Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten secara individu. (5). Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten secara individu. (6). Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten Secara bersama-sama (Simultan). Penelitian ini dilakukan terhadap dosen Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten. Jenis penelitian ini kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 128 Dosen. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 56 dosen. Teknik analisis data yang digunakan adalah : analisis deskriptif, Uji prasyarat analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, Uji kolerasi berganda, koefisien determinasi, uji regresi berganda, dan perhitungan dan penyajian data menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0. Hasil pengolahan data menunjukkan (1). Iklim organisasi pada Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten cukup kondusif. (2). pemberian kompensasi pada Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten sesuai harapan (3). kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten rata-rata merasakan kepuasan kerja. (4). iklim kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen. (5). kompensasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen. (6). keputusannya iklim kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Analisis Jalur SPSS

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia pendidikan tinggi di Indonesia akhir-akhir ini semakin pesat. Ditinjau dari segi kuantitasnya, hampir disetiap provinsi paling sedikit satu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan beberapa Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Jika dilihat dari program pendidikan yang ditawarkan pun, sudah banya sekali ragamnya, baik dari jenis program keahlian (D1, D2, dan D3) sampai Program (S.1, S2, dan S3) peningkatan dari beberapa

jumlah institusi tersebut tentunya juga diikuti dengan bertambahnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan akademik di setiap institusi tersebut.

Perguruan tinggi merupakan organisasi yang bergantung pada sumber daya manusia yang menjadi anggotanya, dan dalam hal ini termasuk dosen sebagai salah satu SDM yang ada. Peran tugas dan tanggung jawab dosen dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu, dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 disebutkan bahwa :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan berbangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan mandiri dan menjadi warga yang demokratis dan bertanggung jawab.¹

Untuk mencapai tujuan diatas diperlukan kerjasama dari beberapa komponen pendidikan, misalnya : pemimpin dalam lembaga organisasi pendidikan, Tenaga pengajar serta fasilitasnya. Seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan harus mampu mengkoordinasikan kegiatan tenaga pengajar, sehingga pembelajaran berjalan lancar, dan juga perlu adanya kerjasama antara tenaga kependidikan dan tenaga pengajar dalam berbagai pengambilan keputusan agar terciptanya sebuah iklim organisasi yang baik dan kondusif. Iklim organisasi yang menyenangkan akan membuat dosen dan karyawan akan merasa senang untuk tinggal didalamnya serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik iklim organisasi maka akan diperoleh kepuasan kerja. Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi para bawahannya, serta dedikasinya terhadap lembaga. Salah satu faktor iklim organisasi yaitu tata hubungan sosial dan psikologis yang harmonis dalam lingkungan sekolah.²

Kaitanya dengan kompensasi, dalam hal ini dosen adalah pelanggan internal dalam menyampaikan proses pembelajaran yang puas terhadap hasil yang dicapai oleh mahasiswa, dan kepuasan akan dicapai apabila terpenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan. Kebutuhan yang sangat mendasar adalah kebutuhan akan kompensasi atau insentif. Menurut Rivai kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Sisdiknas, No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: Citra Umbara), h. 7

² E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h.110

mereka pada perusahaan.³ Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh dosen baik fisik atau non fisik dan sesuai dengan perhitungan kerja, kompensasi disini diberikan kepada dosen yang dikecualikan dari objek pendapatan, yang mana telah kita ketahui bahwasannya dengan kompensasi yang diberikan dapat memusakan dosen, disini kompensasi harus diberikan benar kepada para dosen sehingga akan merasa terpuaskan.

Namun manusia sepertinya tidak akan pernah puas dengan apa yang didapat, seperti kompensasi, karena itu salah satu tugas dari seorang manajer adalah harus menyesuaikan antara keinginan para tenaga pengajar, tenaga kependidikan dengan tujuan dari Perguruan tinggi. Walaupun kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif dan negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antar nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan.⁴

Kepuasan dosen merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan dosen merupakan juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang dosen terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dosen adalah perasaan dosen tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dosen dengan kompensasi yang diberikan Perguruan tinggi. Kepuasan kerja dosen ditunjukkan dengan sikapnya dalam bekerja atau mengajar jika dosen puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan mengajar dan bekerja dengan baik dan sebaliknya. Selanjutnya jika dosen puas akan kompensasi yang diberikan lembaga, maka dia akan mengajar dan bekerja dengan baik.

Fenomena yang terjadi dilapangan seperti di Universitas Mathla'ul Anwar masih Nampak kelemahan-kelemahan manajerial yang belum maksimal, seperti: terjadinya penurunan kepuasan kerja dibandingkan pada tahun sebelumnya, ini mungkin disebabkan pelatihan dosen kurang, lingkungan kerja, kompensasi belum ditangani dengan baik.⁵ Oleh sebab itu seyogyanya organisasi memberikan kompensasi melalui system balas jasa yang sesuai dan

³ Veitzal Rifa'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori dan Praktik* (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 357

⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :BFPE, 1990), h. 123-124

⁵ Hasil Wawancara dengan Kabag Rektorat UNMA Banten, Februari 2017

berkewajiban menciptakan suatu iklim dalam organisasi sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dosen, oleh karena itu dosen dapat termotivasi untuk mengajar dalam tugasnya masing-masing. Untuk itu perlu diketahui faktor apa saja yang menjadi faktor penentu kepuasan dosen. Apakah iklim organisasi dan kompensasi?

Perumusan Masalah

- 1) Bagaimana Iklim Organisasi yang diterapkan Universitas Mathla'ul Anwar Banten?
- 2) Bagaimana kompensasi dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten?
- 3) Bagaimana Kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten?
- 4) Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten secara individu?
- 5) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten secara individu?
- 6) Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten Secara bersama-sama (Simultan)?

PEMBAHASAN

Metodologi Penelitian

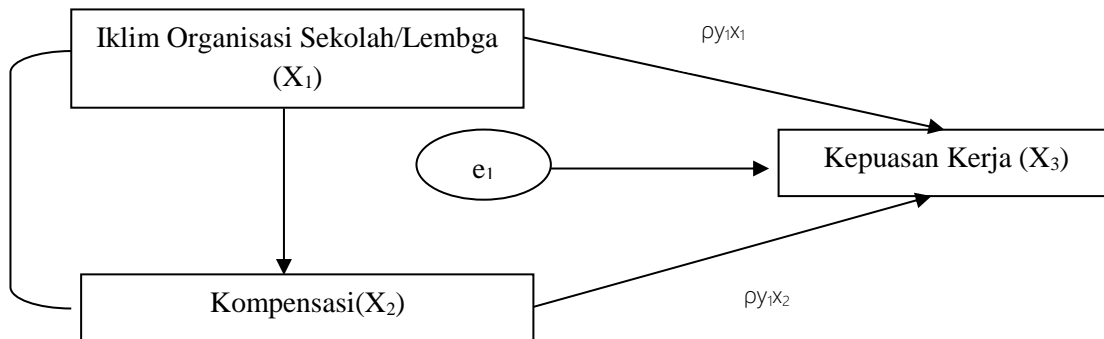
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan suatu kondisi tertentu dengan melihat fenomena-fenomena dan gejala-gejala yang dapat diamati dengan mengungkap secara parsial atau simultan pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Banten

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey. Penelitian survey yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data yang pokok.⁶Untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi sekolah (*variabel intervening*) dan *variabel itervening* terhadap dependen, maupun pengaruh tidak langsung variabel *independen* terhadap variabel *dependen* melalui *intervening*, dilakukakan dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) Analisis jalur(*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi linier, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of patch analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antara variabel yang berbentuk sebab

⁶Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survai*, (Yogyakarta : LPE3S), h. 03

akibat. Model jalur adalah suatu diagram yang menghubungkan variabel bebas, perantara dan tergantung pola hubungan ditunjukkan dengan anak panah. Anak panah menunjukkan sebab akibat antara variabel. Anak panah juga menghubungkan kesalahan (*Variabel Residu*) dengan semua variabel endogen masing-masing.⁷

Model jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Struktural Analisis Jalur

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap Universitas Mathla’ul Anwar Banten yang berjumlah 128 Orang. Teknik pengambilan sampelnya adalah probability sampling dengan menggunakan metode simple random sampling.

Adapun jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N_1}{N.d^2 \pm 1} n$$

n = Ukuran sampel
 N_1 = Ukuran Populasi
 d^2 = Presentase pengambilan sampel
 1 = Nilai Konstanta.⁸

$$n = \frac{N_1}{N.d^2 \pm 1} n = \frac{128}{(128).0,10^2+1} = \frac{128}{2,88} = 56 \text{ Responden}$$

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan penulis yaitu:

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penyebaran daftar kuesioner atau angket kepada para pegawai dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan terstruktur dengan alternative (*Option*) jawaban yang telah

⁷ Sugiyono, *Paham Analisis SPSS*, (Bandung : Alfabeta,2007), h. 297

⁸Riduwan dan Akdon, *Rumus dalam Analisis Statiska*, (Bandung : Alfabeta, 2005), h. 251

tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan aspirasi, persepsi, sikap, keadaan atau pendapat pribadinya.⁹ Dalam hal ini respondennya adalah dosen Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten

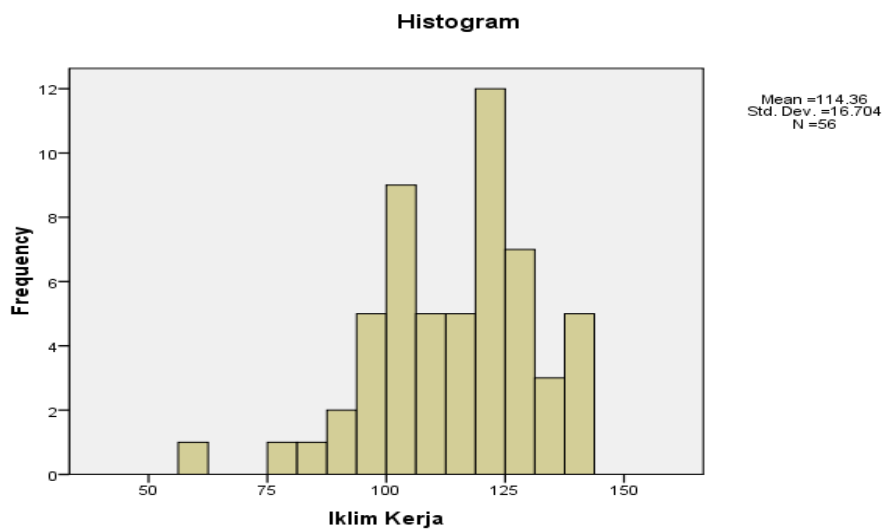
b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi literature, baik data yang diperoleh dari Institusi, internet, studi pustaka, jurnal dan sumber ilmiah lainnya. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui beberapa pihak lain yang berkepentingan dan berkaitan dengan penelitian.

Teknik dalam menganalisis data menggunakan teknik deskriptif. Untuk menganalisis, pengujian ini dibantu dengan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0* dan versi 17.0.

Hasil Penelitian

Iklm Kerja Organisasi/Sekolah (Variabel X₁)

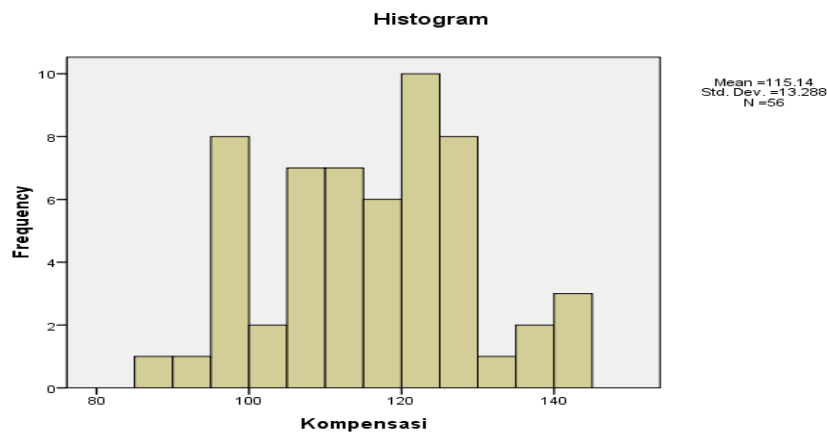


- 49,5 – 75,5 = 1 Orang atau sekitar (1,78%)
- 75,5 – 100,5 = 10 Orang atau sekitar (56%)
- 100,5 – 125,5 = 31 Orang atau sekitar (55,35%)
- 125,5 – 150 = 15 Orang atau sekitar (26,78%)

⁹Bagong Suyanto dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternative Pendekatan*, (Bandung: Kencana, 2007), h. 60

Sebaran data iklim kerja berdistribusi normal. Dari sebaran data diketahui iklim kerja pada Universitas Mathla'ul Anwar sebagian kondisi kurang kondusif, sebagian dalam kondisi kondusif dan sebagian dalam kondisi sangat kondusif

Analisis Deskripsi Data Kompensasi (Variabel X₂)



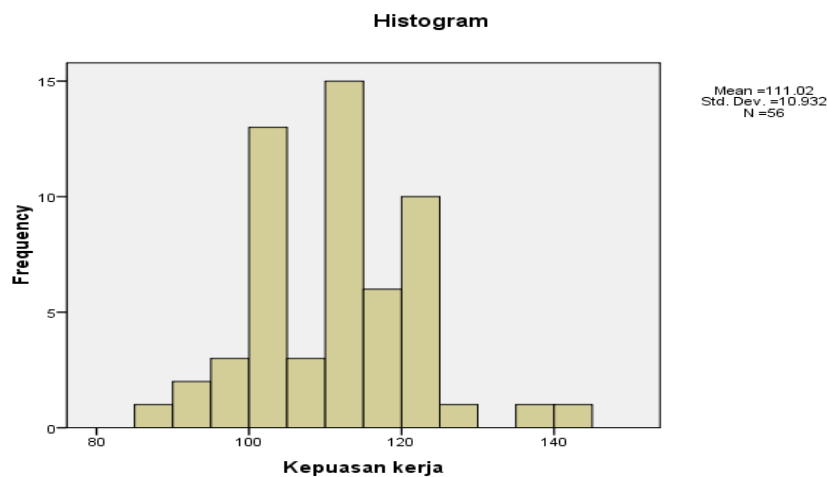
79,5 – 105,5 = 17 Orang atau sekitar (30,35%)

105,5 – 125,5 = 29 Orang atau sekitar (51,78%)

125,5 – 140,5 = 10 Orang atau sekitar (17,85%)

Sebaran data kompensasi berdistribusi normal. Dari sebaran data diketahui pemberian kompensasi pada Universitas Mathla'ul Anwar sebagian kurang sesuai harapan, sebagian dalam sesuai harapan, dan sebagian dalam kondisi sangat sesuai harapan.

Kepuasan Kerja Dosen (Variabel X₃)



$$79,5 - 100,5 = 18 \text{ Orang atau sekitar } (32,14\%)$$

$$100,5 - 120,5 = 36 \text{ Orang atau sekitar } (64,28\%)$$

$$120,5 - 140 = 2 \text{ Orang atau sekitar } (3,57\%)$$

Sebaran data kepuasan kerja berdistribusi normal. Dari sebaran data diketahui kepuasan pada Universitas Mathla'ul Anwar sebagian kurang merasakan kepuasan kerja, sebagian dalam merasakan kepuasan kerja, dan sebagian sangat merasakan kepuasan kerja.

Uji Validitas

Dalam pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, dengan cara mengkonsultasikan hasil penghitungan koefisien kolerasi pada taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen yang dianalisis dinyatakan valid, dan layak digunakan sebagai penelitian. Besaran harga r_{tabel} ditentukan oleh taraf signifikansi dari derajat kebebasan (dk). Taraf signifikansi ditetapkan pada $\alpha=0,05$ sesuai dengan taraf signifikan. Sedangkan derajat kebebasan (db) adalah jumlah sampel yang diteliti dikurangi-2 ($n-2$)=maka ditetapkan r_{tabel} 0,266. Pengujian instrumen dari setiap variabel dapat dilihat dari Output SPSS yang dapat dilihat dari lampiran tabel 4.5, 4.6, 4.7.

a. Variabel Iklim Kerja (X_1)

Dari uji validitas diatas tampak bahwa hasil uji variabel iklim Kerja terdapat 27 item pertanyaan yang valid dan yang tidak valid 3 yaitu Item (10, 28 dan 30) Pernyataan. Karena nilai kolerasi (*Correted-Item Total*) Berada diatas standar. Untuk n (*Number Causes*) sebesar 56 dan alpha 5% dengan $df 56-2 = 54$, ditetapkan 0,266.

b. Variabel Kompensasi (X_2)

Dari uji validitas diatas tampak bahwa hasil uji variabel kompensasi terdapat 26 item pertanyaan yang valid dan yang tidak valid 4 yaitu Item (3, 13 23 dan 26) Pernyataan. Karena nilai kolerasi (*Correted-Item Total*) Berada diatas standar. Untuk n (*Number Causes*) sebesar 56 dan alpha 5% dengan $df 56-2 = 54$, ditetapkan 0,266.

c. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Dari uji validitas diatas tampak bahwa hasil uji variabel kepuasan kerja terdapat 25 item pertanyaan yang valid dan yang tidak valid 5 yaitu Item (3, 36,14,18 dan 24) Pernyataan. Karena nilai kolerasi (*Correted-Item Total*) Berada diatas standar. Untuk n (*Number Causes*) sebesar 56 dan alpha 5% dengan $df 56-2 = 54$, ditetapkan 0,266.

1. Uji Reliabilitas

a. Variabel Iklim Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.923	30

Dari Hasil pengujian reliabilitas dengan koefisien *alfa-cranbach* menunjukkan instrumen variabel iklim kerja mempunyai koefisien alpha kenaikan pangkat sebesar : 0.923. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen adalah reliabel dan data yang diperoleh menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas.

b. Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.915	30

Dari Hasil pengujian reliabilitas dengan koefisien *alfa-cranbach* menunjukkan instrumen variabel iklim kerja mempunyai koefisien alpha kenaikan pangkat sebesar : 0.918. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen adalah reliabel dan data yang diperoleh menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.864	30

Dari Hasil pengujian reliabilitas dengan koefisien *alfa-cranbach* menunjukkan instrumen variabel iklim kerja mempunyai koefisien alpha kenaikan pangkat sebesar : 0.863. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen adalah reliabel dan data yang diperoleh menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Hal ini dapat dilihat pada derajat reliabilitas Guliford

2. Uji Normalitas

a. Variabel Iklim Kerja (X_1)

Berdasarkan output SPSS diatas dikatehui bahwa nilai Chi Kuadrat diketahui $X_{hitung} = 0,29$ dan $X_{o\ Tabel} 3,84$ pada taraf signifikasi 0.05, ($X_{hitung} 0.29 < 3,84 X_{Tabel}$). Maka dapat disimpulkan ketiga kelompok data berasal dari sampel yang berdistribusi normal

b. Variabel Kompensasi (X_2)

Berdasarkan output SPSS diatas dikatehui bahwa nilai Chi Kuadrat diketahui $X_{hitung} = 0,16$ dan $X_{o\ Tabel} 3,84$ pada taraf signifikasi 0.05, ($X_{hitung} 0.16 < 3,84 X_{Tabel}$). Maka dapat disimpulkan ketiga kelompok data berasal dari sampel yang berdistribusi normal

c. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Berdasarkan output SPSS diatas dikatehui bahwa nilai Chi Kuadrat diatas diketahui $X_{hitung} = 0,25$ dan $Lo\ Tabel 3,84$ pada taraf signifikasi 0.05, ($X_{hitung} 0.25 < 3,84 X_{Tabel}$). Maka dapat disimpulkan ketiga kelompok data berasal dari sampel yang berdistribusi normal

3. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini mengajukan dua jenis hipotesis penelitian yaitu simultan dan parsial. Hipotesis simultan yang diajukan adalah :

- 1) Menghitung Kontribusi iklim kerja terhadap kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.794	16.771		2.134	.037
	Iklim Kerja	.475	.160	.388	2.968	.004
	Kompensasi	.184	.108	.224	1.712	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel Coefficients diperoleh nilai Sig = 0,004 > dari nilai probabilitas 0,05 artinya koefisien jalur signifikan. Jadi iklim kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen. Besarnya kontribusi iklim kerja (X_1) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y) adalah : 0,388 atau 38%.

- 2) Menghitung Kontribusi kompensasi terhadap kepusan kerja dosen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.794	16.771		2.134	.037
Iklim Kerja	.475	.160	.388	2.968	.004
Kompensasi	.184	.108	.224	1.712	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel Coefficients diperoleh nilai Sig = 0,003 > dari nilai probabilitas 0,005 artinya koefisien jalur signifikan. Jadi kompensasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja dosen. Besarnya kontribusi kompensasi (X_2) secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y) adalah : 0,224 atau 22%.

3) Menghitung Kontribusi iklim kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen secara simultan (keseluruhan)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa iklim kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja (X_3). Untuk mengetahui kontribusi iklim kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen digunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang digunakan untuk menguji kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur. Dalam perhitungan ini menggunakan SPSS versi 16.0 Sebagai berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1840.950	2	920.475	10.310	.000 ^a
	Residual	4732.033	53	89.284		
	Total	6572.982	55			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel Anova diperoleh F sebesar 10,310 dengan nilai probabilitas (sig)=0,000 karena nilai sig>0,05 maka keputusannya iklim kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja.

a. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan Iklim kerja organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2), Kepuasan kerja (X_3) berikut disajikan tabel hasil data menggunakan SPSS versi 16.0 tabel *Coefficient^a Regresi* dibawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.794	16.771		2.134	.037
Iklim Kerja	.475	.160	.388	2.968	.004
Kompensasi	.184	.108	.224	1.712	.093

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS menunjukkan bahwa dari tabel *Coefficient^a Regresi* menunjukkan bahwa persamaan regresi liner berganda untuk memperkirakan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh iklim kerja dan kompensasi di Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang banten adalah :

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_3 = 35,794 + 0,475X_1 + 0,184X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dianalisis beberapa hal antara lain :

- 1) Kepuasan kerja dosen, jika tanpa adanya iklim kerja dan kompensasi (X_1 dan $X_2 = 0$), maka kepuasan kerja hanya 35,794 atau 35 unit. Sedangkan jika masing-masing responden jawabanya dinaikan satu poin, maka diperkirakan tingkat kepuasan akan menjadi naik
- 2) Koefisien regresi berganda sebesar 0,475 dan 0,184 mengindikasikan bahwa besaran tingkat kepuasan kerja setiap pertambahan jawaban responden untuk variabel iklim kerja dan kompensasi
- 3) Rumus diatas menunjukkan bahwa besarnya kepuasan kerja dosen apabila tidak dipengaruhi iklim kerja dan kompensasi adalah sebesar 35,794 satuan. Angka tersebut menunjukkan apabila iklim kerja dan kompensasi dinaikan satu poin akan meningkatkan iklim kerja sebesar 0,47% (0,475) di kompensasi 0,18% (0,184) di kepuasan kerja dosen

4) Persamaan regresi ganda $X_3 = 35,794 + 0,475X_1 + 0,184X_2$ yang digunakan sebagai dasar untuk memperkirakan tingkat kepuasan kerja dosen yang dipengaruhi oleh iklim kerja dan kompensasi

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antara kolerasi diantara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$)

Coefficients^a

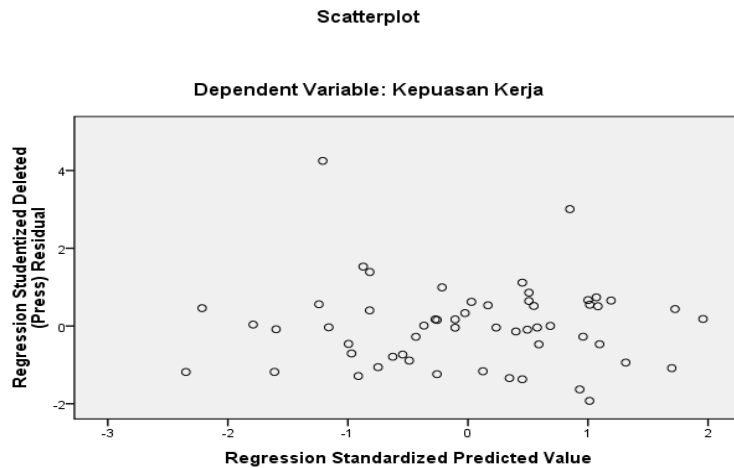
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.794	16.771		2.134	.037		
Iklim Kerja	.475	.160	.388	2.968	.004	.793	1.260
Kompensasi	.184	.108	.224	1.712	.093	.793	1.260

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam Uji Multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel diatas nilai *tolerance* variabel bebas iklim kerja sebesar 0,793, kompensasi sebesar 0,793. Sedangkan nilai VIF variabel bebas iklim kerja sebesar 1,260 dan kompensasi sebesar 1.260. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang dianalisis bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah yang

Homoskedastisitas dan tidak Heteroskedastisitas. Berikut ini hasil gambar uji heteroskeditas :



Berdasarkan output SPSS diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tersebar di diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastistas.

Kerangka hubungan kausal empiris antara X_1 , X_2 dan Y dapat dibuat dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{y\epsilon1} \\
 &= 0,388X_1 + 0,224X_2 + 0,84 \\
 &= R^2_{y.X1.X2} = 0,28
 \end{aligned}$$

d. Uji Kolerasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel (X_1, X_2, X_3) dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Berikut disajikan tabel hasil olah data menggunakan SPSS versi 16.0 tabel *Colerration* dibawah ini:

		Iklm Kerja Organisasi	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Iklm Kerja Organisasi	Pearson Correlation	1	.455**	.490**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000

	N	56	56	56
Kompensasi	Pearson Correlation	.455**	1	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002
	N	56	56	56
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.490**	.401**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	
	N	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS, menunjukkan hubungan Iklim kerja organisasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_3) dengan nilai kolerasi yaitu 0,490 dari jumlah sampel 56 dan nilai signifikansi : $0,000 < 0,050$ ini dapat diartikan bahwa variabel X_1 dengan variabel X_3 memiliki hubungan yang sedang positif dan signifikan.

Sedangkan antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (X_3) dengan nilai kolerasi yaitu 0,401 dari jumlah sampel 56 dan nilai signifikansi : $0,000 < 0,050$ ini dapat diartikan bahwa variabel X_2 dengan variabel X_3 memiliki hubungan yang sedang positif dan signifikan.

Selain itu, untuk hubungan Iklim kerja organisasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) dengan nilai kolerasi yaitu 0,455 artinya memiliki hubungan yang sedang positif dan signifikan.

e. Koefusien determinasi (KD)

Besarnya kontribusi Variabel X_1 , X_2 terhadap X_3 diketahui dari nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel model Summary kolom R Square sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.529 ^a	.280	.253	9.449	.280	10.310	2	53	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari pengolahan data menunjukkan nilai R² sebesar 0,280 atau 28% hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan iklim kerja dan kompensasi terhadap naik turunnya

tingkat kepuasan kerja di Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten adalah 28% dan sisanya 72% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian.

Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh bersama iklim kerja (X₁) dan kompensasi (X₂) kepuasan kerja (X₃).

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh Bersama
		Langsung	Total	
X ₁		0,388	0,388	-
X ₂		0,224	0,224	-
€ ₁	0,28	1-0,28=0,84	-	-
X ₁ dan X ₂				-
	-	-	-	0,28

Kesimpulan

Iklim kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten sebanyak 23 responden atau (41,07%) berada dibawah rata-rata kurang kondusif, 22 Responden atau (39,28%) sekitar rata-rata kondusif, dan 11 responden atau (19,64) di atas rata-rata atau sangat kondusif. Ini menunjukkan bahwa Iklim organisasi pada Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten cukup kondusif.

Kompensasi dosen Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten sebanyak 22 responden atau (39,28%) berada dibawah rata-rata kurang sesuai harapan, 24 Responden atau (42,85%) sekitar rata-rata sesuai harapan, dan 10 responden atau (17,85) di atas rata-rata atau sangat sesuai harapan. Ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten sesuai harapan.

Kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten, kepuasan kerja sebanyak 23 responden atau (41,07%) berada dibawah rata-rata kurang merasakan kepuasan kerja, 19 Responden atau (33,92%) sekitar rata-rata merasakan kepuasan kerja, dan 11 responden atau (19,64%) di atas rata-rata atau sangat merasakan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten rata-rata merasakan kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten Kompensasi dosen berpengaruh terhadap kepuasan kerja Universitas

Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten Iklim organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Universitas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten.

BIBLIOGRAFI

- Anoraga Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006)
- Abdul Kholik NIM : 144031023, Judul Tesis “*Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor*, Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Surakarta
- Agustina, Judul Tesis, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMPN Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah*. Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UNILA 2016
- Arikunto Suharsimi, *Manajemen Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007)
- _____. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta Edisi Revisi VI 2006)
- Dariyo Agoes, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, (Grasindo:Jakarta, 2004)
- E. Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011)
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Akasara, 2005)
- Handoko T Hani, *Manajemen Prilaku dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPEE-Yogyakarta, 2001), Cet.15
- James J Jones, *Human Reseorce Managemen in Education, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, (Yogyakarta:Q.Media, 2008)
- Mangkunegara A.A Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:PT. Remaja Rosda Karya, 2013)
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: Grasindo, 2002)
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakart: Balai Pustaka, 2001)
- Pirdata Made, *Perencanaan Pendidikan Partisipasi dengan Pendekatan Sistem*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2005)
- Priyanto Duwi, *Paham Statistik dan Data SPSS* (Yogyakarta : MediaKom, 2010),
- Richard, *Efektifitas Organisasi*, (Jakarta:Erlangga, 2001)

- Rifa'i Veitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori dan Praktik* (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2004)
- Soetopo Hendyat, *Prilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2010)
- Siti Rohiman, Judul Tesis : *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*, Program Pasca Sarjana Universitas Esa Unggul 2013
- Supardi, *Kinerja Guru*, (PT. Raja Grafindo Persada, 2014)
- Riduwan dan Akdon, *Rumus dalam Analisis Statiska*, (Bandung : Alfabeta, 2005)
- Riduwan dan H. Sunarto, *Pengantar Statiska, Pendidkan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Rochaeti Eti, at all, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Mitr Wacana Media, 2007)
- Singarimbun Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survai*, (Yogyakarta : LPE3S)
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Alfabeta, 2011)
- Sugiyono, *Statiska Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007)
- Suyanto Bagong dan Sutinah, *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternative Pendekatan*, (Bandung: Kencana, 2007)
- Tisnawati Ernie Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen, Edisi Pertama*, (Jakarta : Kencana, 2010)
- Undang-Undang Republik Indonesia Sisdiknas, No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: Citra Umbara)
- Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*, (Jakarta: Pustaka Setia, 2005)
- Unsul Abrar, *Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di IAIN Jember*, (Tesis Pascasarjana Program Studi Magister Manajem Universitas Jemeber, 2015)
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2007)
- W Griffin Ricky, *Manajemen Jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2003)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Press, 2012)

Zulkiram dan Mukhlis Yunus, *Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja lembaga permasyarakatan Kelas II A Banda Aceh*, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syah Kuala, 2007