

PENGARUH PENDIDIKAN BUDAYA KORPORASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI IKIP PGRI BOJONEGORO

EKA FARIDA

ABSTRAK

Pendidikan budaya korporasi sebagai pendidikan keorganisasian memiliki makna sangat signifikan untuk menjalin dan membangun hubungan interpersonal maupun pencapaian efektifitas fungsi organisasi. Pada kondisi yang cepat berubah seperti ini diperlukan peran pendidikan budaya korporasi untuk meningkatkan efektifitas kepuasan kerja dan kinerja dalam organisasi. Pendidikan budaya korporasi memiliki peranan penting untuk menilai kondisi interaksional antara masing-masing individu yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi yang mampu memberikan dampak negatif terhadap menurunnya tingkat kepuasan kerja, sehingga secara otomatis berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini dilaksanakan untuk meneliti kinerja dosen yang dipengaruhi oleh pendidikan budaya korporasi, kepuasan kerja. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan analisis deskriptif dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan budaya korporasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: pendidikan budaya korporasi, kepuasan kerja, dan kinerja

LATAR BELAKANG

Kinerja dosen selama ini dianggap baik, tetapi karena adanya perubahan aturan dalam pendidikan yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi serta adanya pengembangan pendidikan yang berkelanjutan dan sangat cepat, maka dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang dianggap bisa mempengaruhi peningkatan kinerja dosen agar lebih baik lagi. Apalagi sistem manajemen yang semula cenderung bersifat tradisional, kekeluargaan dan bisa dikendalikan secara *interaktif*, kini tidak bisa lagi diterapkan karena lingkungan dunia pendidikan telah berubah total. Kondisi saat ini sulit diprediksi dengan kemajuan teknologi informa-

si yang sangat pesat membuat wilayah jadi tidak berjarak antara bangsa yang satu dengan lainnya seakan tanpa dinding pembatas. Pada kondisi yang cepat berubah seperti ini diperlukan peran pendidikan budaya korporasi untuk meningkatkan efektifitas kepuasan kerja dan kinerja dalam organisasi.

Dalam era globalisasi ini, setiap lembaga berusaha meningkatkan serta mengembangkan lembaga dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para dosen. Lembaga yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja dosen dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan dosen yang

cakap dan kompeten dibidangnya. Di sisi lain pembinaan para dosen termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama lembaga. Proses belajar harus terjadi dalam budaya korporasi sehingga keterampilan para dosen dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan.

Kinerja dosen dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerjadosen. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja (Luthan, 1995). Selain adanya teori yang mendukung, keterkaitan antara variabel tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Ma'rifah (2000) yang menyatakan bahwa budaya korporasi dapat menjelaskan variabel kinerja. Penelitian Almigo (2004) dan Khoirul (2001) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pendidikan budaya korporasi sebagai pendidikan keorganisasian memiliki makna sangat signifikan untuk menjalin dan membangun hubungan antar personal maupun pencapaian efektifitas fungsi organisasi. Penelitian mengenai pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja diharapkan akan dapat mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang diteliti. Dosen IKIP PGRI Bojonegoro dipandang sebagai subjek penelitian yang relevan untuk dikaji mengingat latar belakang pekerjaan mereka. Pada akhirnya kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi terwujudnya pengelolaan lembaga pendidikan secara efektif ditinjau dari pendidikan budaya korporasi.

Keberadaan dosen IKIP PGRI Bojonegoro perlu ada perhatian baik dari pemerintah, pengelola, maupun pemilik lembaga tersebut karena resistensi terhadap perubahan masih

rendah, sedangkan kinerja dosen sebagai ujung tombak daya saing kelembagaan di bidang akademik, sehingga kinerjanya perlu didorong agar mereka bisa beraktualisasi diri. Kinerja dosen bisa baik bila pendidikan budaya korporasi bisa diciptakan dengan baik. Dosen memiliki harapan bahwa lembaga/yayasan tempat mereka mendedikasikan dirinya dapat dikelola secara profesional. Melalui pendayagunaan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki oleh lembaga kepada para dosen melalui pendidikan budaya korporasi, diharapkan akan dapat menciptakan situasi kelembagaan yang optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Bagi dosen IKIP PGRI Bojonegoro, kesadaran dan kepekaan mengenai pentingnya perwujudan pendidikan budaya korporasi secara harmonis pada lembaga sangat bermanfaat untuk membangun tingkat kepuasan kerja dan loyalitas dosen pada yayasan/lembaga, dan pada gilirannya akan berimbas pada kinerja dosen terhadap pekerjaan sebagai representasi dari realisasi mengenai apa yang mereka harapkan. Dosen di lembaga tersebut berjumlah 63 orang yang rata-rata memiliki kualifikasi pendidikan S2 dan sebagian yang masih S1 sedang studi lanjut S2. Mereka sudah mengajar sesuai dengan bidang keahliannya dan sudah bergabung dengan lembaga lebih dari 1 tahun.

Pendidikan budaya korporasi merupakan bahan kajian yang menarik, terutama untuk melihat kondisi interaksional antara masing-masing individu yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi, dan secara alamiah perlu diungkapkan untuk mengetahui derajat kontribusi dari faktor yang mempengaruhinya.

Apabila tidak terciptanya pendidikan budaya korporasi dalam organisasi akan memberikan dampak negatif terhadap menurunnya tingkat kepuasan kerja, sehingga secara otomatis berpengaruh terhadap kinerja.

Sangat disadari bahwa pendidikan budaya korporasi sebagai pendidikan keorganisasian memiliki makna sangat signifikan untuk menjalin dan membangun hubungan antar personal maupun pencapaian efektifitas fungsi organisasi. Penelitian mengenai pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja akan dapat mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang diteliti. Dosen IKIP PGRI Bojonegoro dipandang sebagai subjek penelitian yang relevan untuk dikaji mengingat latar belakang pekerjaan mereka. Pada akhirnya kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi terwujudnya pengelolaan lembaga pendidikan secara efektif ditinjau dari pendidikan budaya korporasi.

KAJIAN TEORI

a. Pengertian Kinerja Dosen

Rao (1996:1), kinerja dosen merupakan sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan atasan. Manulang (1994:18) kinerja menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seorang individu. Kinerja adalah merefleksikan seberapa baik seorang individu memenuhi permintaan-permintaan sebuah pekerjaan. Selanjutnya pengertian kinerja dosen (As'ad, 1995:45) mengutip pendapat Lawler dan Porter (1995) adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Hal ini senada dengan pendapat

Meyer (1996) yang memberikan batasan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari dua pendapat itu As'ad (1995) menyimpulkan bahwa kinerja dosen adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Sering terdengar bahwa ada dosen yang menerima pekerjaan yang menantang, mereka melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya. Tingkat rangsangan dan tantangan dalam penugasaan pekerjaan cenderung dikaitkan dengan awal karier agar mereka tetap ada dalam organisasi. Jika mereka mencapai hasil, akan merangsang berprestasi dengan baik pada tahun-tahun berikutnya. Robbins (2001:253) kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dilakukan seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem itu dapat merupakan kekuatan penting untuk memenuhi permintaan dosen, sedangkan Dharma (1986:32), kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan jumlah *output* dari *outcomes* yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk nonmateri (kualitatif).

b. Pendidikan Budaya Korporasi

Karakteristik dari pendidikan budaya korporasi adalah keyakinan bahwa individu adalah proaktif untuk meningkatkan keinginan diri, berusaha maju dan terus belajar dengan menciptakan iklim organisasi yang terbuka dan arus informasi yang jelas. Kondisi ini nantinya akan menghasilkan proses yang terus

berkesinambungan dengan tetap mengacu pada kondisi internal organisasi yang pada akhirnya mengacu pada kondisi dan tuntutan eksternal diluar organisasi.

Pendidikan budaya korporasi sebagai proses pembelajaran tidak sekedar di sekolah formal, melainkan berjalan di setiap saat dan di mana saja. Yang dimaksud dengan belajar atau pembelajaran adalah modifikasi perilaku seseorang yang relatif permanen yang diperoleh dari pengalamannya di dalam lingkungan sosial/ fisik. Wiggins & Zanden (1994) menyatakan teori yang relatif kuat yang dapat menjelaskan proses pembelajaran dalam pendidikan budaya korporasi adalah teori interaksi simbolis (*symbolic interaction theory*). Asal teori ini dari disiplin sosiologi, yaitu satu teori yang memusatkan pada kajian tentang bagaimana individu menginterpretasikan dan memaknakan interaksi-interaksi sosialnya.

Thibaut dan Kelley (dalam Ali, 2004: 87), mendefinisikan interaksi sebagai peristiwa saling mempengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain. Jadi dalam kasus interaksi, tindakan setiap orang bertujuan untuk mempengaruhi individu lain. Homans (dalam Ali, 2004: 87) mendefinisikan interaksi sebagai suatu kejadian ketika suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang terhadap individu lain diberi ganjaran atau hukuman dengan menggunakan suatu tindakan oleh individu lain yang menjadi pasangannya. Konsep yang dikemukakan oleh Homans ini mengandung pengertian bahwa suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam interaksi merupakan

suatu stimulus bagi tindakan individu lain yang menjadi pasangannya.

Shaw (dalam Ali, 2004: 87), mendefinisikan bahwa interaksi adalah suatu pertukaran antar pribadi yang masing-masing orang menunjukkan perilakunya satu sama lain dalam kehadiran mereka, dan masing-masing perilaku mempengaruhi satu sama lain. Bonner (2004:3), interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara dua orang atau lebih individu, dimana kelakuan individu mempengaruhi, mengubah atau mempengaruhi individu lain atau sebaliknya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa interaksi mengandung pengertian hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih, dan masing-masing orang yang terlibat di dalamnya memainkan peran secara aktif. Dalam interaksi juga lebih dari sekedar terjadi hubungan antara pihak-pihak yang terlibat melainkan terjadi saling mempengaruhi.

c. Kepuasan Kerja

Secara historis, dosen yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya dosen yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi dosen yang produktivitasnya tinggi. Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh kinerja, bukan sebaliknya. Kinerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja dosen akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan kinerja mereka. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi

umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja dimasa yang akan datang.

Dessler (dalam Handoko, 2001:196) mengemukakan dosen yang mendapatkan kepuasan kerjanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat pekerja dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada dosen yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi dosen maupun lembaga, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja lembaga. Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, loyalitas ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Harold E. Burt (dalam Purwanto, 2005) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah:

1. Faktor hubungan antardosen, antara lain: (a) hubungan antara rektor dengan dosen, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial di antara dosen, (d) sugesti dari teman sekerja, (e) emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
3. Faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga dosen, rekreasi, pendidikan (*training, up grading*, dan sebagainya).

Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Dosen yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kema-

tangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Dosen seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Untuk mengukur kepuasan kerja, maka Renaud (2002) mempergunakan dimensi kondisi kerja (*working condition*). Dimensi ini meliputi peluang untuk promosi (*chance for promotion*), lingkungan tempat kerja (*physical surrounding*), kebebasan pada pekerjaan (*freedom at work*), dan rutinitas (*routine*). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa para pekerja yang memperoleh peluang promosi atau pengembangan karir, lingkungan tempat kerja yang menyenangkan, dan memiliki kebebasan menentukan bagaimana melakukan pekerjaan memiliki derajat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak memilikinya. Sedangkan mereka yang merasakan bahwa mereka melakukan sesuatu yang sama pada pekerjaannya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah.

Berdasarkan *Index of Work Satisfaction* (IWS), terdapat enam aspek untuk mengukur tingkat kepuasan kerja (dalam Jernigen III, Beggs, dan Kohut, 2002). Keenam aspek tersebut adalah otonomi (*autonomy*), interaksi (*interaction*), upah (*pay*), status profesional (*profesional status*), kebijakan organisasi (*organizational policies*), dan persyaratan pekerjaan atau tugas pekerjaan (*task requirement*).

Organ dan Near (dalam Moorman, 1993), menyarankan bahwa mengukur kepuasan kerja sebaiknya didasarkan pada kognisi

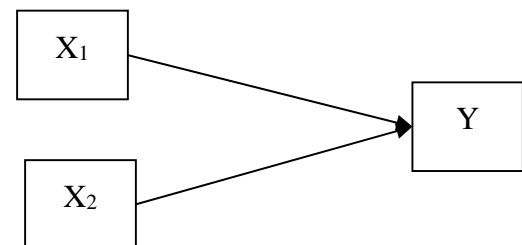
dan sikap pekerja, yakni meminta pekerja untuk menilai aspek-aspek yang terkait dengan kondisi pekerjaannya sebagai rujukan, dan bukan pada penilaian yang didasarkan pada emosi atau perasaannya. *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* merupakan instrumen pengukuran kepuasan kerja yang didasarkan pada orientasi kognitif pekerja, yang meliputi sejumlah kondisi kerja dimana pekerja diminta untuk memberikan penilaian. MSQ terdiri dari dua faktor yang akan mengukur kepuasan kerja intrinsik dan mengukur kepuasan kerja ekstrinsik. MSQ mengukur kepuasan kerja yang terkait dengan kondisi pekerjaan, peluang untuk peningkatan, kebebasan untuk mempergunakan penilaian sendiri, kebanggaan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penelusuran pada butir-butir instrumen, maka terdapat empat dimensi penting dari kepuasan kerja yang mencakup: (1) kondisi pekerjaan, (2) kebijakan kelembagaan, (3) penghargaan (4) hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan dosen setelah dosen tersebut membandingkan antara apa yang ia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil yang dikerjakannya. Indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dosen adalah kelayakan upah/gaji, kondisi kerja dan rekan kerja yang mendukung.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digambarkan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal (*cause-effect relationship*) bersifat eksplanasi (*explanatory*). Penelitian ini menjelaskan

pengaruh pendidikan budaya korporasidan kepuasan kerjaterhadap kinerja. Metode pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *teknik sampel jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang dosen/ responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner denganskala likert lima skala untuk memperoleh jawaban responden tentang variabel pendidikan budaya korporasi, kepuasan kerja dan kinerja dosen. Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Untuk melakukan analisis data tersebut akan digunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 16*. Gambar rancangan penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Rancangan Penelitian

HASIL

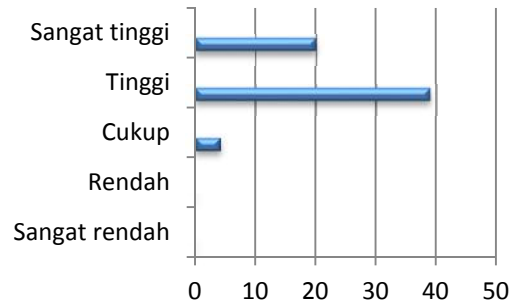
1. Kinerja



Gambar 2. Kinerja Dosen

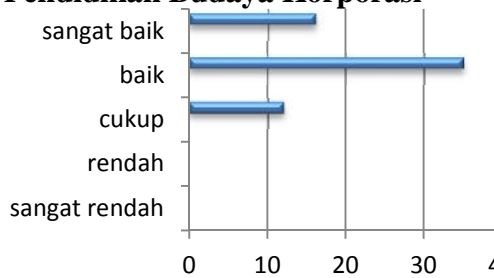
Secara umum dosen IKIP PGRI Bojonegoro memiliki kinerja yang baik. Hal ini disimpulkan dari 63

orang dosen, terdapat 18 orang (28,55%) memiliki kinerja yang sangat baik, sebanyak 41 orang (65,10%) memiliki kinerja baik dan sebanyak 4 orang (6,35%) memiliki kinerja yang cukup baik serta tidak ada dosen yang memiliki kinerja pada tingkat tidak baik dan sangat tidak baik



Gambar 4. Kepuasan Kerja

2. Pendidikan Budaya Korporasi



Gambar 3. Pendidikan Budaya Korporasi

Secara umum dosen IKIP PGRI Bojonegoro sudah mendapatkan pendidikan budaya korporasi yang baik. Hal ini disimpulkan dari 63 orang dosen, terdapat 16 orang (25,40%) mendapatkan pendidikan budaya korporasi pada tingkat sangat baik, sebanyak 35 orang (55,55%) mendapatkan pendidikan budaya korporasi pada tingkat baik, dan 12 orang (19,05%) mendapatkan pendidikan budaya korporasi pada tingkat cukup serta tidak ada dosen yang mendapatkan pendidikan budaya korporasi pada tingkat tidak baik dan sangat tidak baik

Secara umum dosen IKIP PGRI Bojonegoro sudah mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini disimpulkan dari 63 orang dosen, terdapat 20 orang (31,75%) mendapatkan kepuasan kerja pada tingkat sangat tinggi, sebanyak 39 orang (61,90%) mendapatkan kepuasan kerja pada tingkat tinggi, dan 4 orang (6,35%) mendapatkan kepuasan kerja pada tingkat sedang serta tidak ada dosen yang mendapatkan kepuasan kerja pada tingkat rendah dan sangat rendah.

4. Uji Regresi Berganda

Uji analisis berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu pendidikan budaya korporasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) dosen IKIP PGRI Bojonegoro. Persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

3. Kepuasan Kerja

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Pendidikan Budaya Korporasi dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Dosen IKIP PGRI Bojonegoro

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	15.648	2.046		7.648	.000
Pendidikan Budaya	.328	.029	.502	11.420	.000
Kepuasan	.282	.027	.460	10.455	.000

R	= 0,890
R ²	= 0,792
F _{hitung}	= 416,795
Sig F	= 0,000

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 15,648 + 0,328X_1 + 0,282X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan:

1. Konstanta (a) = 15,648; menyatakan bahwa jika pendidikan budaya korporasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) konstan, maka kinerja dosen akan berpengaruh positif.
2. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,328 berpengaruh positif terhadap Y karena X₁ terhadap Y signifikan.
3. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,282 berpengaruh positif terhadap Y karena X₂ terhadap Y signifikan.

ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti bahwa variabel pendidikan budaya korporasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

- 2) Pengaruh Variabel Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Variabel kepuasan kerjamempunyai angka signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai probabilitas 5% (p = 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing (parsial) variabel bebas (X₁ dan X₂) yaitu pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerjaterhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja dosen. Berdasarkan Tabel *coefficient* di atas maka keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis (H₀ dan H₁) pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Variabel Pendidikan Budaya Korporasiterhadap Kinerja Variabel pendidikan budaya korporasi mempunyai angka signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai probabilitas 5% (p = 0,05). Dengan demikian maka H₀

b. Uji F (Uji Pengaruh Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis (H₁) yaitu bahwa variabel bebas (pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil perhitungan uji F (*test anova*) pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerjaterhadap kinerja dosen dapat dilihat pada Tabel *Coefficient*. Dari uji F (*test anova*), didapat F hitung adalah 416,795 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, yang berarti H₀ ditolak, yang berarti bahwa pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerjaterhadap kinerja dosen. Analisis model summary

angka R sebesar 0,890 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerjadengan variabel independennya adalah kuat. Definisi “kuat” karena angka di atas 0,5. Angka R^2 atau Koefisien Determinasi adalah 0,792 (berasal dari $0,890 \times 0,890$). Hal ini berarti 79,2% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel independen sedangkan sisanya ($100\% - 79,2\% = 20,8\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Pendidikan Budaya Korporasi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel pendidikan budaya korporasi terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi pendidikan budaya korporasi sebesar 0,000, dimana $0,000 < 0,05$. Pendidikan budaya korporasi yang disosialisasikan organisasi merupakan serangkaian aktivitas yang secara substantif berdampak pada penyesuaian aktivitas individual dan keberhasilan organisasi. Pendidikan budaya korporasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja (Rashid, Sambasivan, dan Johari, 2003).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan budaya korporasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ma'rifah (2000) dan Suaedi (2004) yang menunjukkan bahwa budaya korporasi (*corporate culture*) berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan analisis dosen IKIP PGRI Bojonegoro mendapatkan pendidikan budaya korporasi pada tingkat baik

sebesar 55,55% dengan indikator dominan menumbuhkan persaingan yang sehat dengan nilai rata-rata sebesar 3,73. Dosen yang sudah memahami pentingnya nilai persaingan yang sehat dalam organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi yang secara sinergi akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan berdampak pada *competitive advantages*.

Dosen memiliki kinerja baik sebesar 65,1% dengan indikator dominan aspek profesionalisme yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88. Dengan dukungan sumber daya manusia yang ada, sistem teknologi, strategi lembaga dan logistik akan berdampak pada kinerja yang baik pada masing-masing individu. Nilai dan keyakinan tentang *competitive advantages* akan mewujudkan perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Kinerja individual yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Dengan demikian penerapan pendidikan budaya korporasi dalam sebuah lembaga pendidikan sangat berdampak pada peningkatan kinerja dosen, karena semakin baik pendidikan budaya korporasi maka pencapaian kinerja juga akan baik sehingga berdampak pada kemajuan lembaga.

b. Pengaruh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,000, dimana $0,000 < 0,05$. Kepuasan

kerja yang dirasakan oleh dosen akan sangat berdampak pada peningkatan kinerja mereka pada organisasi/lembaga tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja (Luthan, 1995).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Almigo(2004) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penentu bagi seorang karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Berdasarkan ulasan pembahasan tentang kepuasan kerja dan kinerja di atas, situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari rekan kerja, atasan, sarana dan prasarana yang memadai merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku individu untuk meningkatkan kepuasan kerja dan memiliki dampak pada kinerja individu. Kepuasan kerja adalah hal penting untuk aktualisasi diri. Dosen yang mendapatkan kepuasan kerja mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja terjadi karena kebanggaan dosen atas keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan pencapaian tujuan organisasi dengan tujuan individu dosen. Mereka ikut serta dalam pencapaian tujuan organisasi maka dosen benar-benar termotivasi dalam pencapaian tujuan organisasi dan mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen dalam sebuah lembaga pendidikan akan berdampak pada peningkatan kinerja dosen.

c. Pengaruh Pendidikan Budaya Korporasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pendidikan budaya korporasi merupakan faktor internal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen. Sedangkan kepuasan kerja cukup berperan dalam upaya peningkatan kinerja dikalangan dosen. Pendidikan budaya korporasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui proses sosialisasi dan selanjutnya berdampak pada kinerja (Luthan, 1995). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 79,2%. Pendidikan budaya organisasi yang menumbuhkan persaingan yang sehat akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja, kepercayaan yang tinggi serta dukungan dari rekan kerja akan mendorong peningkatan perilaku kerja dalam aspek profesionalisme melalui tingginya kohesivitas antar individu dan komitmen warga organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Kesesuaian pendidikan budaya korporasi akan dapat mengurangi terjadinya konflik, baik yang terkait dengan pekerjaan maupun yang terkait dengan hubungan antar individu. Dan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dosen adalah *interpersonal impact* yaitu kemampuan seorang dosen untuk memelihara harga diri, nama baik, dan kemampuan kerja sama diantara rekan kerja. Dengan demikian, lembaga yang memiliki pendidikan budaya korporasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja.

PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada taraf signifikansi 0,05.
2. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen diperoleh $R = 0,890$. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerjaditingkatkan maka kinerja dosen juga akan meningkat.
3. Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,792 menunjukkan sekitar 79,2% (kinerja dosen) dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerja. Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerjaterhadap kinerja dosen adalah 79,2%. Sisaanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
4. Dari uji F diperoleh 416,795 dengan $\text{sig} = 0,000 < = 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 , berarti pendidikan budaya korporasi dan kepuasan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada taraf $= 0,05$.

b. Rekomendasi

Dari hasil penelitian ini maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan pendidikan budaya dalam lembaga pendidikan lebih memberikan perhatian yang cermat terhadap semua konstituensi pada dosen khususnya lembaga pendidikan yang memprakarsai perubahan jika dibutuhkan untuk melayani kepentingan dosen, bahkan dengan menuntut pengambilan beberapa risiko.
2. Hendaknya kepuasan kerja dosen lebih diperhatikan, supaya mereka merasa ikut memiliki lembaga sehingga keinginan untuk meninggalkan lembaga bisa diminimalkan atau dihilangkan sama sekali.
3. Untuk mencapai kinerja dosen, hendaknya juga dibarengi dengan keputusan bersama untuk mencapai target yang sudah ditentukan lembaga pendidikan yang mana akan sangat berdampak pada kemajuan lembaga tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Almigo, Nuzsep. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Diakses melalui: pdf search engine tgl: 24 Oktober 2009. http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_nuzsep.pdf.
- Arishanti, K.I. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Proceeding PESAT Vol 3 Oktober. Depok: Universitas Gunadarma.
- Khoirul, Muhammad. 2001. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang*. Lembaga Penelitian. Universitas Muhammadiyah Malang.

- Lok, P., dan Crawford, J. 2001. Antecedent of Organizational Commitment and The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16 (8):594-613.
- Luthan, Fred. S. 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Ma'rifah, Dewi. 2000. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Korporasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial Propinsi Jawa Timur*. Diakses melalui: pdf seach engine tgl: 24 Oktober 2009.
- Peloso, A.F. 2004. *The Antecedent of The Employee Loyalty-Customer Loyalty Relationship*. Disertasi. Queensland University of Technology. Tidak Dipublikasikan.
- Rashid, M.Z.A., Sambasivan, M., dan Johari, A.A. 2003. *The Influence of Organizational Culture on Attitude Toward Organization Change. The Leadership & Organization Development Journal*, 25 (2): 161-179.
- Fuad, Sodrul. 2007. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Korporasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 3 Medan*. Tesis Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen. Medan: Universitas Terbuka. Tidak diterbitkan.
- Solimun. 2002. *Structural Equation Modeling Lisrel & Amos*. Malang: Penerbit Universitas Negeri Malang.
- Suaedi, Falih. 2004. *Pengaruh Struktur Organisasi, Corporate Culture, Kepemimpinan, Aliansi Strategi Terhadap Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi Hotel Bintang Tiga di Jawa Timur*. Diakses melalui: Pdf Search Engine tgl: 24 Oktober 2009.