

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA DOSEN  
(Survey Pada Dosen Universitas Pamulang)**

**Nurdinni Tilova<sup>1</sup>, Vega Anismadiyah<sup>2</sup>**

<sup>1-2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

email: dosen02216@unpam.ac.id

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengumpulkan perspektif dosen untuk mengkaji prestasi kerja dosen di Universitas Pamulang dan memperluas hubungan antara persepsi mereka terhadap iklim organisasi dan beban kerja mereka.

Penelitian ini menggunakan sampel dosen universitas pamulang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode cluster random sampling dengan jumlah responden 100 dosen. Jenis data yang digunakan adalah data primer berupa angket dan data sekunder berupa company profile dan studi pustaka, Pengolahan data penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis SEM dengan SmartPLS.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja pada dosen universitas pamulang, Sedangkan variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada dosen universitas pamulang. Berdasarkan nilai *RSquare* untuk variabel Prestasi Kerja adalah 0,146. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Iklim Organisasi dan Beban Kerja sebesar 14%.

**Kata Kunci** : Iklim Organisasi; Beban Kerja; Prestasi Kerja.

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to collect perspective lecturers to examine the work performance of lecturers at Pamulang University and to expand the relationship between their perceptions of organizational climate and their workload.*

*This study used a sample of Pamulang university lecturers. The sample selection method used in this study was the cluster random sampling method with 100 lecturers as respondents. The type of data used is primary data in the form of questionnaires and secondary data in the form of company profiles and literature studies, processing research data using descriptive analysis and SEM analysis with SmartPLS.*

*The results of this study indicate that the organizational climate variable has a positive effect on the work performance variable of Pamulang University lecturers, while the workload variable has a negative and insignificant effect on the work performance of the Pamulang University lecturers. Based on the R Square value for the Job Performance variable is 0.146. The acquisition of this value explains that the presentation value can be defined by Organizational Climate and Workload by 14%.*

**Keywords** : Organizational Climate; Workload; Job Performance.

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pendidikan adalah salah satu sarana untuk menjawab berbagai tantangan yang berkaitan dengan perkembangan informasi, globalisasi, serta pasar bebas yang terjadi pada saat ini. Pendidikan merupakan sesuatu yang berlangsung secara berkelanjutan sejak seseorang masih berada dalam lingkungan keluarga. Pendidikan formal dimulai ketika seorang anak memasuki sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi.

“Perguruan tinggi merupakan penyelenggara pendidikan tinggi yang memegang peranan penting sebagai tumpuan akhir seluruh jenjang pendidikan. Perguruan Tinggi merupakan lembaga yang memiliki tugas inti dalam pengembangan pengetahuan (Ramdhani & Suryadi, 2006)”, “Perguruan tinggi juga bertanggung jawab dalam melahirkan generasi muda yang mampu menghadapi tantangan di era globalisasi saat ini. Pada saat ini makin banyak masyarakat Indonesia yang masuk ke perguruan tinggi untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan harkat kehidupannya. Seiring dengan banyaknya permintaan perguruan tinggi tentunya masyarakat juga akan menuntut kualitas perguruan tinggi. Kualitas pendidikan di perguruan tinggi tidak akan tercapai apabila tidak ditunjang oleh Sumber Daya Manusia (SDM)”. “Dosen merupakan SDM yang penting di perguruan tinggi. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.

“Tugas utama dosen tersebut adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para pemangku kepentingan. Buku Pedoman ini dimaksudkan untuk memberikan arah dan tatacara penetapan Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi”.

“Universitas Pamulang merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia yang berbentuk Universitas, dikelola oleh Dikti dan termasuk kedalam kopertis wilayah 4. Kampus ini telah berdiri sejak 15 Mei 2000 dengan Nomor SK PT MENDIKBUD 136DO2001 dan Tanggal SK PT 2 Agustus 2001, Universitas ini beralamat di Jalan Suryakencana No 1 Pamulang, Kota Tangerang Selatan Provinsi Banten, kabupaten/kota Tangerang, Provinsi Banten, Indonesia.”

Menurut Pendiri Yayasan Sasmita Jaya yayasan yang menaungi Universitas Pamulang, Dr. (H.C.), H. Darsono, “tujuan dari Yayasan Sasmita Jaya adalah Mewujudkan suatu sarana pendidikan yang murah dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa melupakan kualitas dari pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu Universitas Pamulang mengangkat tenaga-pengajar dan staff administrasi yang berkompeten di bidangnya dan melakukan pengembangan di bidang kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga seluruh lulusan Universitas Pamulang dapat diterima dengan baik dalam dunia kerja. Selain itu untuk menunjang kegiatan perkuliahan, Universitas Pamulang telah menyediakan berbagai macam fasilitas seperti laboratorium dan perpustakaan.”

Menurut data Dikti kopertis wilayah 4, Universitas Pamulang memiliki 63.471 Mahasiswa aktif dan Jumlah dosen aktif sebanyak 1703 dan berdasarkan academic rank pada web sinta Jabatan dosen yang berstatus Lektor dan Lektor kepala belum banyak dan dalam bidang penelitian dosen yang telah dipublikasikan Universitas Pamulang menduduki peringkat nasional ke 112 .



Belum optimalnya prestasi kerja dosen pada bidang penelitian yang berdampak pada jabatan fungsional ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor antara lain belum optimalnya iklim organisasi universitas yang mendukung pada aktivitas yang meningkatkan kualitas penelitian serta tingginya beban kerja dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi.

“Iklim organisasi merupakan hal yang tak bisa terpisahkan dari sebuah organisasi (Ainissyifa, 2012). Iklim organisasi bersifat abstrak, namun dapat dirasakan oleh setiap orang yang berada di dalam organisasi tersebut dan dapat diamati oleh orang yang berada di luar organisasi. Schneider, & Barbera (2014) mendefenisikan iklim sebag “...collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation”, artinya iklim organisasi merupakan suatu kumpulan dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Dalam penelitian ini, iklim organisasi yang dimaksud adalah iklim organisasi kampus, yang kadang-kadang disebut sebagai iklim akademik (Ainissyifa & Kodir, 2015).”

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan peneliti tentang pengaruh iklim organisasi salah satunya oleh Mañas, Fúnez, Parra, Góngora, Liria (2019) yang menemukan bahwa iklim organisasi yang positif dapat mengurangi stres dan kelelahan pekerja dan, pada saat yang sama, stres yang lebih tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah dan, oleh karena itu berdampak pada job satisfaction

karyawan menjadi lebih rendah. Iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap job satisfaction.

Penelitian tentang iklim organisasi selanjutnya dilaksanakan oleh Purnama, H. (2017) dengan judul pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan politeknik lp3i jakarta kampus cikarang, hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang. “Berdasarkan hasil analisis data pengaruh iklim organisasi yang dimiliki oleh karyawan memiliki pengaruh positif (walaupun persentasenya kecil) terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kemampuannya dalam mengenali dirinya sendiri secara keseluruhan, yang dapat membuat karyawan tersebut menjadi memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja terbaiknya.”

“Tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Sedangkan profesor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan luaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat. Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para pemangku kepentingan.”

Untuk variabel beban kerja, penelitian terdahulu yang dilakukan Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019) hasil analisis data memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Penelitian beban kerja dengan sampel dosen tetap pada Universitas Widyatama yang dilakukan oleh Garniwa, I. (2007) hasil analisis data memperlihatkan bahwa beban kerja yang termasuk dalam indikator stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi dosen pada Universitas Widyatama.

Prestasi kerja dosen sangat terpengaruh oleh pengembangan diri dosen dan motivasi seperti terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Damanik, B. E. (2018). bahwa Variabel pengembangan diri secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen, dengan nilai thitung > ttabel (6.409 > 1.697) sedangkan Variabel motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dosen dengan nilai thitung > ttabel (6.953 > 1.697). maka dosen membutuhkan iklim organisasi yang baik dan beban kerja yang cukup untuk dapat menimbulkan motivasi dan pengembangan diri agar prestasi kerja meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian yang telah dilaksanakan beberapa peneliti terhadap karyawan dan khususnya dosen yang membutuhkan totalitas komitmen atas pengabdian baik itu dari segi waktu, materil dan spirituil kepada profesi yang digelutinya, sehingga penulis ingin lebih jauh mencari tahu apa yang apa yang dapat meningkatkan prestasi kerja dosen khususnya menyangkut permasalahan iklim organisasi dan beban kerja dosen.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Seberapa positif serta signifikan pengaruh Iklim Organisasi di universitas Pamulang terhadap prestasi kerja dosen?

2. Seberapa positif serta signifikan pengaruh Beban kerja di universitas Pamulang terhadap prestasi kerja dosen?
3. Seberapa positif dan signifikan pengaruh Iklim Organisasi, Beban kerja di universitas Pamulang terhadap prestasi kerja dosen?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Iklim Organisasi**

Salah satu sumber daya pekerjaan utama adalah iklim organisasi. Penelitian iklim organisasi tertarik untuk memahami cara-cara di mana pekerja dalam suatu organisasi mengalami dan merasakan iklim, dan bagaimana hal itu terkait dengan kesejahteraan. Schneider, Ehrhart dan Macey [16] mendefinisikan iklim sebagai

“Al Shammari dalam Haryanti (2005) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Sedangkan Reichers dan Scheneider dalam Shadur, et.al. (1999) berpendapat bahwa iklim organisasi (*organizational climate*) mengacu pada persepsi bersama dari kebijakan, praktek, dan prosedur organisasi secara informal dan formal.”

### **B. Beban Kerja**

“Motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan menurut Irham Fahmi (2016:190). Suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri merupakan Teori motivasi menurut Maslow yang didasarkan pada teori kebutuhan. Karyawan akan menunjukkan perilaku kecewa apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, sebaliknya pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira apabila kebutuhannya terpenuhi sebagai manifestasi dari rasa puas.”

Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yaitu : 1) Kebutuhan Fisiologis : seperti makan,minum,udara, perumahan dll. 2)Kebutuhan keselamatan dan keamanan : seperti keamanan kerja, uang pesangon, senioritas dll. 3)Kebutuhan rasa memiliki:seperti kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. 4) Kebutuhan akan harga diri : penghargaan diri, pengakuan, prestise dll. 5) Kebutuhan perwujudan diri : kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal, dll.

### **C. Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2009) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel (1993) dalam Fathoni (2006) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai “performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period” yang artinya prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas

hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009), faktor-faktor yang dapat membentuk prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Sedangkan menurut Mulyono (2003) dalam Blog.uinmalang.ac.id, variable variabel yang dapat menentukan prestasi kerja dalam organisasi publik adalah lingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik kerja, dan karakteristik individu. Di sisi lain, Muchinsky (1993) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai “ a systematic review of an individual employee’s performance on the job which is used to evaluate the effectiveness of his or her work”. Yang artinya suatu peninjauan yang sistematis terhadap prestasi kerja individu karyawan dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja. Sedangkan tujuan dari penilaian prestasi kerja menurut Gomez (2003) adalah untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training.

Dari beberapa teori diatas, maka peneliti menggunakan indikator pengukuran prestasi kerja menurut pendapat Heidjrahman dan Husnan (2000) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap pegawai, dan kehadiran.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo, 1999 dalam Yuteva, 2010). Sumber data berasal dari 100 responden dosen di Universitas Pamulang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner online (google form) berupa daftar pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden kemudian hasilnya akan dikembangkan lagi oleh peneliti sesuai situasi maupun teori terkait. Penyebaran dilakukan secara langsung kepada responden yaitu para dosen Universitas Pamulang .

### **B. Metode Analisis Data**

Pengolahan data penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS 3.0. Analisis deskriptif adalah cara mengumpulkan data dengan cara data disusun kemudian diolah lalu analisis sehingga menghasilkan gambaran masalah yang ada (Sugiyono, 2014). Penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis gambaran karakteristik iklim organisasi, beban kerja, dan prestasi kerja di Universitas Pamulang.

Menurut Ghozali (2014) SEM merupakan teknik analisis statistik multivariat untuk menguji adanya suatu pengaruh secara langsung maupun tidak langsung yang kompleks baik searah maupun tidak sehingga menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai model. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dan dibantu oleh software SmartPLS 3.0 untuk memudahkan penelitian. SEM dengan pendekatan PLS memiliki fleksibilitas tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data (Ghozali, 2014). Analisis SEM PLS dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, beban kerja terhadap prestasi kerja.

### **C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel Dependen

#### **a. Iklim Organisasi (X1)**

Dimensi Iklim Organisasi Toulson dan Smith (1994 ) menerangkan dalam jurnalnya melalui lima dimensi, yaitu :

- 1) Responsibility (Tanggung Jawab)
- 2) Identity (Identitas)
- 3) Warmth (Kehangatan)
- 4) Support (Dukungan)
- 5) Commitment (Komitmen)

**b. Beban Kerja (X2)**

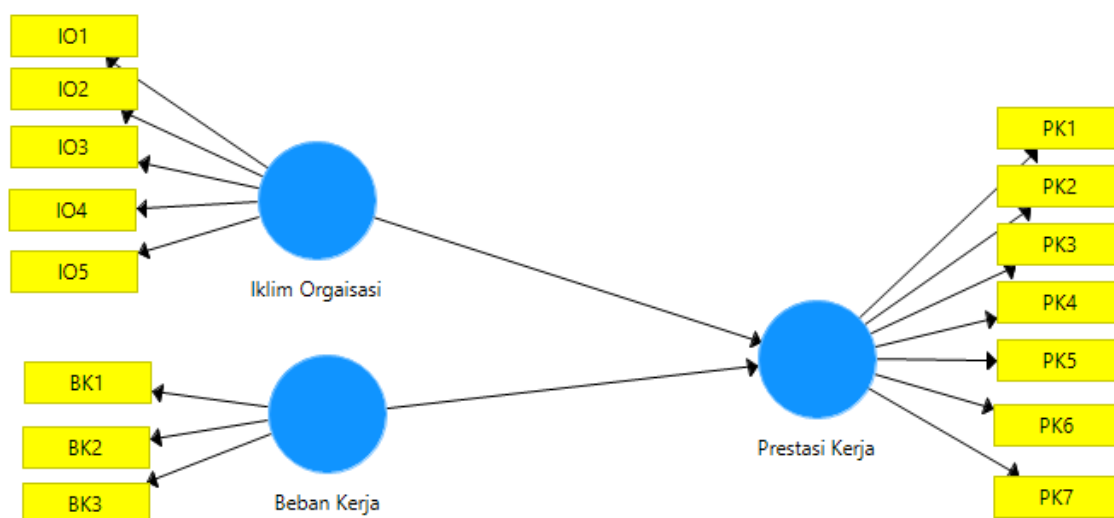
Dimensi beban kerja menurut Suwatno (2003) menggunakan indikator-indikator, antara lain :

- 1) Jam kerja efektif
- 2) Latar Belakang Pendidikan
- 3) Jenis pekerjaan yang diberikan

**c. Prestasi Kerja (Y)**

Dimensi prestasi kerja menurut Heidjrahman dan Husnan (2000) yaitu

- 1) kuantitas kerja,
- 2) kualitas kerja,
- 3) keandalan,
- 4) inisiatif,
- 5) kerajinan,
- 6) sikap pegawai, dan
- 7) kehadiran.



**Gambar I**  
**Model Penelitian**

**HASIL'PENELITIAN**

**A. Uji Instrument Data**

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 100 dosen di Universitas Pamulang untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja mencakup Iklim Organisasi dan Beban Kerja dianalisis menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0.

**B. Skema Model Partial Least Square (PLS)**

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan:

**1). Evaluasi *Outer Model***

Model *outer* akhir dari penelitian ini menghasilkan variabel Iklim Organisasi yang direfleksikan oleh 5 indikator, variabel Beban Kerja direfleksikan oleh 3 indikator, dan variabel Prestasi Kerja direfleksikan oleh 7 indikator. Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS menurut Ghozali (2014) mengevaluasi model *outer* reflektif menggunakan 4 kriteria yaitu menguji menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat *Croanbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel. Empat kriteria pengujian sebagai berikut: 1) *Convergent Validity*: Indikator dianggap *reliable* apabila nilai korelasi > 0,70.

*Factor loadings* pada penelitian ini tidak semua variabel indikatornya sudah memiliki nilai > 0,70 akan tetapi sudah > 0,50 Hal ini berarti indikator dapat dianggap *reliable*. 2) *Discriminant Validity*: Variabel dikatakan *valid* apabila *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel nilainya > 0,50. 3) *Composite Reliability*: Variabel dikatakan *reliable* apabila *Composite Reliability* dari masing-masing variabel nilainya > 0,70. 4) *Croanbach's Alpha*: Variabel dikatakan *reliable* apabila *Croanbach's Alpha* pada setiap variabel nilainya > 0,70. Hasil pengujian adalah sebagai berikut: a. *Convergent Validity* Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

**Tabel 1**  
***Outer Loadings***

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,687	<i>Valid</i>
	X1.2	0,699	<i>Valid</i>
	X1.3	0,808	<i>Valid</i>
	X1.4	0,641	<i>Valid</i>
	X1.5	0,706	<i>Valid</i>
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,645	<i>Valid</i>
	X2.2	0,670	<i>Valid</i>
	X2.3	0,767	<i>Valid</i>



	Y.1	0,860	<i>Valid</i>
	Y.2	0,797	<i>Valid</i>
	Y.3	0,682	<i>Valid</i>
Prestasi Kerja (Y)	Y.4	0,746	<i>Valid</i>
	Y.5	0,822	<i>Valid</i>
	Y.6	0,722	<i>Valid</i>
	Y.7	0,696	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki outer loading sebesar  $> 0,7$ , tetapi terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading  $< 0,7$ . Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari  $0,70$  dengan konstruk yang diukur, tetapi menurut Ghozali (2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading  $0,5$  sampai  $0,6$  dianggap cukup memadai. Data di atas tidak menunjukkan adanya indikator variabel yang nilai outer loadingnya  $< 0,5$  sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan analisis yang lebih lanjut.

## 2). Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat diketahui melalui metode Average Variant Extracted (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar  $> 0,5$  agar dikatakan valid.

**Tabel 2**  
*Discriminant Validity*

<i>Construct Reliability and Validity</i>	<i>Average Variance extracted (AVE)</i>	<i>Keterangan</i>
IKLIM ORGANISASI	0,540	<i>Valid</i>
BEBAN KERJA	0,504	<i>Valid</i>
PRESTASI KERJA	0,593	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan sajian tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Iklim Organisasi  $> 0,5$  atau sebesar  $0,540$ , untuk nilai variabel Beban Kerja  $> 0,5$  atau sebesar  $0,504$ , dan untuk nilai variabel Prestasi Kerja  $> 0,5$  atau sebesar  $0,593$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

### a. Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi Composite Reliability apabila nilai Composite Reliability dari masing-masing variabel nilainya  $> 0,7$ . Berikut ini adalah nilai hasil dari Composite Reliability dari masing-masing variabel:

**Tabel 3**  
*Composite Reliability*

<i>Construct Reliability and Validity</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Keterangan</i>
---	------------------------------	-------------------

IKLIM ORGANISASI	0,835	<i>Reliable</i>
BEBAN KERJA	0,737	<i>Reliable</i>
PRESTASI KERJA	0,910	<i>Reliable</i>

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai *Composite Reliability* dari variabel iklim organisasi > 0,7 yaitu sebesar 0,835, Beban Kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,737, dan prestasi kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,910. Dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya > 0,7 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

**b. Cronbach's Alpha**

Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.

**Tabel 4**  
***Cronbach's Alpha***

<b><i>Construct Reliability and Validity</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Keterangan</i></b>
IKLIM ORGANISASI	0,773	<i>Reliable</i>
BEBAN KERJA	0,702	<i>Reliable</i>
PRESTASI KERJA	0,885	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel iklim organisasi > 0,7 yaitu sebesar 0,773, beban kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,702, dan prestasi kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,885. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

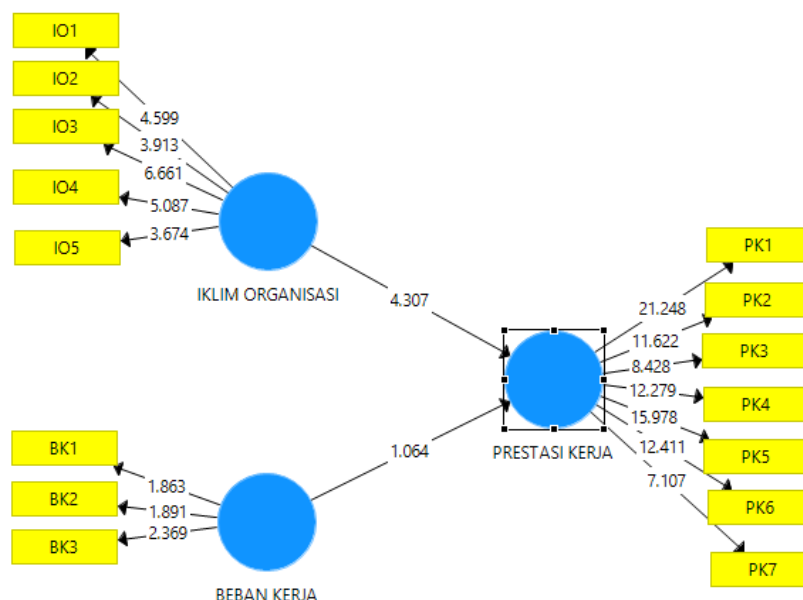
**2) Evaluasi Inner Model**

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient* dan uji hipotesis.

**a) Uji Path Coefficient**

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur, seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural, mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika

hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. (Imam Ghozali, 2014).



Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh iklim organisasi prestasi kerja sebesar 4,307, dan pengaruh yang paling ditunjukkan oleh pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja sebesar 1,064.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh nilai *R Square* sebagai berikut:

**Tabel 5**  
***R Square***

<b>Nilai <i>R-Square</i> Variabel</b>	<b>Nilai <i>R-Square</i></b>
Prestasi Kerja	0,146

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel 5 diatas, dapat diketahui nilai *R Square* untuk variabel Prestasi Kerja adalah 0,146. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Iklim Organisasi dan Beban Kerja sebesar 14%.

**b) Uji Hipotesis**

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05.10 Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

**Tabel 6**  
**Nilai Inner Weights**

<i>Path Coefficients</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviasi</i>	<i>t Statistics (Ts)</i>	<i>t tabel (Tt)</i>	<i>P Values</i>	Hasil	Keterangan
IO→PK	0,345	0,385	0,082	4,311	1,660	0,000	Ts>Tt	Positif Signifikan
BK→PK	-0,129	-0,167	0,111	1,155	1,660	0,249	Ts<Tt	Negatif Tidak Signifikan

Berdasarkan sajian data pada tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dua variabel X yakni Iklim Organisasi (X1) dan Beban kerja (X2), H2 ditolak karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* > 0,05. Beban Kerja (X2) memiliki nilai *Pvalue* sebesar 0,249 > *alpha* (0,05) yang artinya Beban Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Untuk Iklim Organisasi (X1), H1 diterima karena memiliki nilai memiliki nilai *Pvalue* sebesar 0,000 > *alpha* (0,05) yang artinya Iklim Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

**KESIMPULAN**

Penulis melakukan penelitian di Universitas Pamulang–Tangerang Selatan, dengan yang beralamat di Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417, khususnya pada dosen prodi Manajemen. Berdasarkan hasil pembahasannya penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian sbb :

1. Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif & signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dosen Universitas Pamulang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah Iklim Organisasi di universtas Pamulang maka akan mempengaruhi persepsi Prestasi kerja Dosen.
2. Beban Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif & tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Dosen Universitas Pamulang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah Iklim Organisasi di universtas Pamulang maka sedikit mempengaruhi persepsi Prestasi kerja Dosen.

Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) memperoleh nilai *R Square* untuk variabel Prestasi Kerja adalah 0,146. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Iklim Organisasi dan Beban Kerja sebesar 14%.

3. Variabel lain yang belum diteliti didalam penelitian ini harus diperhatikan oleh Universitas Pamulang, sebab masih banyak variable lain yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Dosen dalam menjalani Tridarma Perguruan tinggi agar visi dan misi Universitas Pamulang dapat tercapai.

## **SARAN**

Penulis menyampaikan saran kepada Universitas Pamulang – Tangerang Selatan, sebagai berikut :

1. Menyarankan untuk pemimpin di perusahaan lebih peka dan meningkatkan tingkat kepedulian terhadap kebutuhan Dosen agar tercipta iklim organisasi yang baik melalui Responsibility (Tanggung Jawab), Identity (Identitas), Warmth (Kehangatan), Support (Dukungan), Commitment (Komitmen) agar Para Dosen dapat bekerja lebih maksimal lagi.
2. Universitas Pamulang perlu memprioritaskan iklim organisasi yang terkait dengan tanggung jawab. Pertama, menumbuhkan rasa tanggung jawab pada setiap diri karyawan dengan memberikan kepercayaan dan memberikan kesempatan ataupun diajak bersama-sama untuk memikirkan hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan, misalnya bersama-sama bertanggung jawab terhadap mutu *output* atau produk. Kedua, memberikan kemandirian bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan.
3. Untuk peneliti selanjutnya dengan topik serupa diharapkan dapat menambah variabel penelitian selain iklim organisasi, beban kerja dan prestasi kerja.
4. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). Climate, A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *The Academy of Management Riview*. 21 (3) (July), 619-654.
- Arianto, Nurmin 2018. Pengaruh Kepemimpinana Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Gada Rajawali Duia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*. Vol. 1 No 2, Hal 260-280.
- Arianto, Nurmin 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*. Vol. 3 No 3, Hal 312-321.
- Denison, D. R. (1996) What is the Difference between Organizational Culture and Organizational.
- Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK & BI)*, 20-28.
- Garniwa, I. (2007). Pengaruh stress kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja dosen tetap universitas widyatama.
- Gibson J, Ivancenvich M, & Donely JH. (2000). *Organization: Structure, processes, behaviour*. Dalas: Business Publication.Inc.

- Ghozali I. (2008). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square. (2nded)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo I, & Sudita IN. (2000). *Perilaku keorganisasian*. Jilid 1. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrahman, Ranupandojo, dan Husnan, Suad . 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ratnasari, S. L. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta Di Provinsi Kepulauan Riau (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA)*.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 8(2), 121-134.
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Toulson, P. & Mike, Smith. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3. (Fall). 453-469.
- Wirawan. (2008) *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.