

PENGARUH IKLIM AKADEMIK DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH STAF DAN KOMANDO ANGKATAN LAUT DI JAKARTA

THE EFFECT OF ACADEMIC CLIMATE AND INTEGRITY ON THE LECTURERS' PERFORMANCE OF NAVY STAFF AND COMMAND SCHOOL IN JAKARTA

I Wayan Warka¹ Muhammad Faisal²

Program Studi Strategi Pertahanan Laut Universitas Pertahanan

(iwayanwarka63@gmail.com)

Abstrak -- Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh iklim akademik dan integritas terhadap kinerja dosen Seskoal di Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian 45 dosen dari populasi 55 dosen dengan teknik *Simple Random Sampling*. Perhitungan dilakukan dengan alat bantu Program Software SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan garis regresi linier berganda, $Y = 4,777 + 0,268X_1 + 0,578X_2$. Nilai t_{hitung} untuk pengaruh variabel Iklim Akademik terhadap Kinerja Dosen sebesar 7,615 > 1,673 (nilai t_{tabel}), dan nilai sig 0,000. Nilai t_{hitung} untuk pengaruh variabel Integritas terhadap Kinerja Dosen 9,344 > 1,673 (nilai t_{tabel}), nilai sig 0,000. Nilai F_{hitung} 33,025 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% (0,05) adalah 3,16, maka F_{hitung} (33,025) > F_{tabel} (3,16) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian: (1) Iklim akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; (2) Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; dan (3) Iklim akademik dan integritas berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Oleh karena itu, pimpinan Seskoal diharapkan dapat lebih memperhatikan iklim akademik dan integritas dosen dengan melakukan pendekatan pribadi dan profesional dengan para dosen guna memberi dukungan dosen meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci: iklim akademik, integritas, kinerja

Abstract -- This study aims to examine the effect of academic climate and integrity on the performance of Navy Staff and Command School lecturers in Jakarta. The research method used is a survey with multiple linear regression analysis techniques. The research sample was 45 lecturers from a population of 55 lecturers with *Simple Random Sampling* technique. The calculation is done by using the SPSS Software Program version 22. The results showed that the multiple linear regression line equation, $Y = 4.777 + 0.268X_1 + 0.578X_2$. The t_{count} for the variable influence of Academic Climate on Lecturer Performance is 7.615 > 1.673 (t_{table} value), and sig value is 0.000. The value of t_{count} for the effect of the Integrity variable on Lecturer Performance is 9.34 > 1.673 (t_{table} value), sig value is 0.000. The value of F_{count} 33,025 with a significant level of 0,000 while F_{table} at the significance level of 95% (0,05) is 3,16, then F_{count} (33,025) > F_{table} (3,16) and significance level 0,000 < 0,05. Thus: (1) Academic climate has a positive and significant effect on lecturer performance; (2) Integrity has a positive and significant effect on lecturer performance; and (3) Academic climate and integrity have a positive and significant effect together on the performance of lecturers. Therefore, the leader of Navy Staff and Command School is expected to pay more attention to the academic climate and lecturer integrity by taking a

¹ Program Studi Strategi Pertahanan Laut Fakultas Strategi Pertahanan Universitas Pertahanan.

personal and professional approach with the lecturers to provide lecturer support to improve their performance.

Keywords: *academic climate, integrity, performance*

Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan salah satu subsistem pendidikan nasional yang tidak dapat dipisahkan dari subsistem lainnya baik di dalam maupun di luar sistem pendidikan. Keberadaan perguruan tinggi dalam keseluruhan kehidupan berbangsa dan bernegara mempunyai peran yang amat besar melalui Tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, perguruan tinggi dituntut menjadi *leader* yang dapat diandalkan dalam pengembangan kemajuan dan peradaban bangsa dan negara.

Perguruan tinggi mempunyai visi dan misi yang bersifat nasional. Perguruan tinggi merupakan infrastruktur untuk melahirkan lulusan atau calon pemimpin bangsa yang berkualitas dan berbudi luhur. Oleh karena itu perguruan tinggi harus diselenggarakan dengan berorientasi pada kualitas lulusan.

Salah satu komponen penting dalam proses pendidikan tinggi yang berkualitas adalah dukungan dari sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pula. Adapun SDM yang dimaksud salah satunya

adalah dosen. Keberadaan dosen di perguruan tinggi sangat strategis. Oleh karena itu perlu dibantu oleh tenaga kependidikan dan sumber daya lainnya guna mendukung terselenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas.

Dosen menjadi salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Oleh karena itu tuntutan terhadap kinerja dosen menjadi suatu yang niscaya. Hal ini beralasan karena peran, tugas dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan pendidikan nasional yang berkualitas, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis tersebut diperlukan dosen yang profesional. Dengan perkataan lain, diperlukan dosen yang berkinerja tinggi dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Sebagaimana dinyatakan oleh Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2011: 182) bahwa kinerja adalah

seperangkat perilaku berkaitan dengan unjuk kerja karyawan yang dirancang untuk memenuhi tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja dosen merupakan unjuk kerja untuk mewujudkan tujuan perguruan tinggi.

Undang-

Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mewujudkan dosen yang berkinerja tinggi tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor. Gibson *et al.* (2009: 56) menyatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, meliputi variabel individu, organisasi, dan psikologis. Oleh karena itu dalam mengkaji kinerja dosen perlu memahami ketiga variabel tersebut. Sebagaimana yang terjadi pada dosen Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut (Seskoal) di Jakarta.

Seskoal merupakan lembaga pendidikan pengembangan umum tertinggi di lingkungan Tentara Nasional Angkatan Laut. Seskoal yang mempunyai tugas pokok dalam pendalaman materi

kejuangan serta pengkajian masalah-masalah pertahanan laut tingkat strategis dan operasi di lingkungan TNI AL (<https://id.wikipedia.org/> Diakses 16 September 2017). Dalam rangka mewujudkan tugas pokok tersebut, dosen Seskoal dituntut untuk dapat menempa para Perwira Siswa (Pasis) agar menjadi cendekia pertahanan negara matra laut pada level strategis. Tugas dosen Seskoal tidak hanya mengajar tetapi juga melaksanakan diskusi dan praktik di lapangan. Hal ini menjadikan iklim akademik di Seskoal relatif berbeda dengan iklim akademik yang dikembangkan di perguruan tinggi pada umumnya. Iklim akademik yang lebih bernuansa militer dikembangkan di Seskoal. Menurut Wirawan (2009: 68) bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim kerja organisasi. Jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Hal ini terjadi juga di Seskoal. tidak semua dosen merasa nyaman dengan iklim akademik militeristik yang dikembangkan di sana. Hal ini bukan semata-mata sebagai faktor eksternal dosen, karena tidak semua dosen memiliki integritas yang sama dalam bersikap terhadap iklim akademik yang dikembangkan.

Integritas merupakan suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan perkataan seseorang. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang.

Masalah integritas dosen juga perlu dikaji lebih lanjut. Tidak semua dosen Seskoal di Jakarta yang memiliki integritas yang tinggi. Integritas berkaitan dengan kepribadian seseorang. Hal ini menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen. Sebagaimana diungkapkan oleh Mahmudi (2005: 21) bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah faktor personal yang meliputi pengetahuan, kepercayaan diri, kemampuan, persepsi, sikap (integritas), kepribadian, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Kedua variabel di atas yaitu iklim akademik dan integritas menjadi menarik untuk dikaji lebih lanjut dalam kaitan dengan kinerja dosen Seskoal di Jakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan teknik Analisis Regresi Berganda. Sampel penelitian ini

terdiri atas 45 orang dosen Seskoal dengan teknik *Simple Random Sampling* dari populasi terjangkau sebanyak 55 orang. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja. Sedangkan variabel bebas meliputi: Iklim Akademik dan Integritas. Perhitungan dilakukan dengan alat bantu Program *Software SPSS ver 22*.

Hasil Penelitian dan

Pembahasan

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel (residual) memiliki distribusi normal. Penulis mempergunakan jenis Uji normalitasnya adalah uji *Kolmogorov Smirnov*, mempergunakan *Software SPSS versi 22* data berdistribusi normal jika nilai *Asymp.sig 2 tailed* > 0,05 maka populasi dapat dikatakan berdistribusi normal. Adapun *output SPSS* uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel 1.

Pada Tabel 1 terlihat nilai perhitungan Uji Normalitas Data untuk variabel Iklim Akademik dan Kinerja Dosen memiliki nilai *Asymp.sig 2 tailed* adalah sebesar 0,200. Dengan demikian

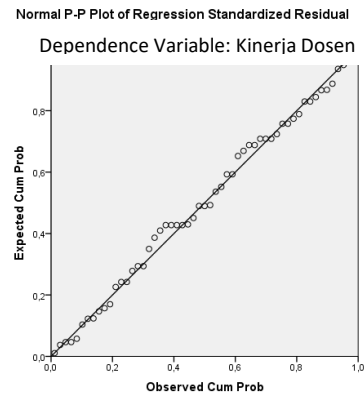
Tabel 1. Hasil Output Uji Normalitas Data

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Ikl im Akademik	Integritas	Kinerja Dosen
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	1,6323220	1,5985664	1,50569280
Most Extreme Differences	Absolute	,093	,113	,094
	Positive	,093	,113	,094
	Negative	-,051	-,078	-,037
Test Statistic		,093	,113	,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,078 ^c	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

dapat disimpulkan bahwa Iklim Akademik dan Kinerja Dosen > 0,05, populasi dapat dikatakan berdistribusi normal.

Nilai perhitungan Uji Normalitas Data untuk variabel Integritas dan Kinerja Dosen memiliki nilai *Asymp.sig 2 tailed* adalah sebesar 0,078. Dengan demikian dapat disimpulkan Integritas dan Kinerja Dosen > 0,05, populasi dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil *output* aplikasi SPSS Versi 22 untuk uji normalitas dengan analisis grafik pada Gambar 1.



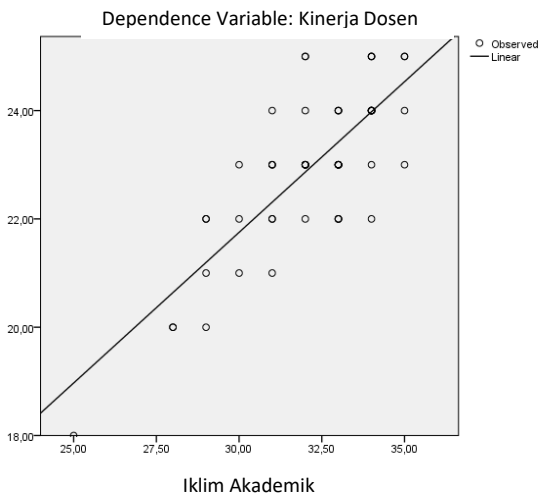
Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Pada Gambar 1 *normal probability plot* di atas terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal. Dari grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji Linearitas Regresi Kinerja Dosen atas Iklim Akademik

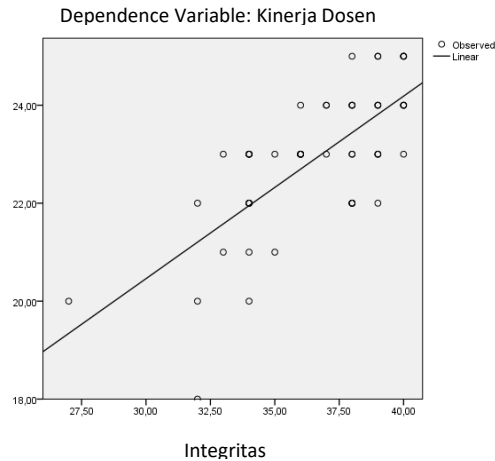
Pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa hubungan kedua variabel antara Iklim Akademik (X_1) dengan Kinerja Dosen (Y) dapat dikatakan linear. Linearitas hubungan dapat dilihat dari titik-titik tersebut yang memiliki jarak relatif dekat dengan garis. Dalam grafik ini juga dapat dilihat beberapa *outlier* sekaligus kemungkinan heterogenitas varians.



Gambar 2. Grafik Linearitas Integritas terhadap Kinerja Dosen

Uji Linearitas Regresi Kinerja Dosen atas Integritas

Pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa hubungan kedua variabel antara Integritas (X_2) dengan Kinerja Dosen (Y) dapat dikatakan linear. Linearitas hubungan dapat dilihat dari titik-titik tersebut yang memiliki jarak relatif dekat dengan garis. Dalam grafik ini juga dapat dilihat beberapa outlier sekaligus kemungkinan heterogenitas varians.



Gambar 3. Grafik Linearitas Iklim Akademik terhadap Kinerja Dosen

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antarvariabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,280	1,800		5,156	,000
Iklim Akademik	,373	,049	,723	7,615	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas,

yaitu Iklim Akademik dan Integritas, karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1.

Tabel 3. Hasil Output SPSS Uji t (t-Statistik) Iklim Akademik terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,777	1,870		2,554	,014		
Iklim Akademik	,138	,069	,268	2,012	,049	,380	2,629
Integritas	,408	,094	,578	4,342	,000	,380	2,629

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Uji t (Uji Parsial)

Variabel Iklim Akademik dan Kinerja Dosen

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 3 berikut (dapat dilihat dari tabel *Coefficient* kolom t dalam SPSS).

Berdasarkan Tabel 3 di atas, terdapat nilai uji t_{hitung} Iklim Akademik diperoleh nilai t_{hitung} yaitu: 7,615 dengan nilai t_{tabel} , kriteria jumlah sampel 45 responden, jumlah variabel = 2, dan taraf kesalahan 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,673, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Nilai t_{hitung} untuk pengaruh variabel Iklim Akademik terhadap Kinerja Dosen sebesar $7,615 > 1,673$ (nilai t_{tabel}), dan memiliki nilai sig 0,000. Dengan nilai tersebut dapat dikategorikan “signifikan”, karena nilai sig lebih kecil (<) daripada 0,05.

Kesimpulannya: tolak H_0 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Akademik terhadap Kinerja Dosen.

Variabel Integritas dan Kinerja Dosen

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Hasil uji t dapat dilihat

Tabel 4. Hasil Output SPSS Uji t (t-Statistik) Integritas terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,060	1,918		2,638	,011
	Integritas	,556	,060	,789	9,344	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Output SPSS Uji-F (F-Statistik)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,503	2	77,752	33,025	,000 ^b
	Residual	122,424	42	2,354		
	Total	277,927	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Iklim Akademik, Integritas

pada Tabel 4 berikut (dapat dilihat dari tabel *coefficient* kolom t dalam SPSS).

Berdasarkan Tabel 4 di atas, terdapat nilai uji t_{hitung} dari Integritas dan Kinerja Dosen diperoleh nilai t_{hitung} yaitu: 9,344. Dengan nilai t_{tabel} , kriteria jumlah sampel 45 responden, jumlah variabel = 2, dan taraf kesalahan 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,673, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Integritas terhadap Kinerja Dosen sebesar 9,344 > 1,673 (nilai t_{tabel}), dan memiliki nilai sig 0,000. Dengan nilai tersebut dapat

dikategorikan “signifikan”, karena nilai sig lebih kecil (<) daripada 0,05.

Kesimpulannya: tolak H_0 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Integritas terhadap Kinerja Dosen.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama). Adapun Hipotesisnya sebagai berikut.

a. $H_0 : F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima, tolak H_1

Tidak terdapat pengaruh signifikan antara keseluruhan variabel dari Iklim Akademik dan Integritas terhadap Kinerja Dosen.

b. $H_1: F_{hitung} > F_{tabel}$: tolak H_0 , terima H_1

Terdapat pengaruh signifikan keseluruhan variabel dari Iklim Akademik dan Integritas terhadap Kinerja Dosen.

Penentuan F_{tabel} yaitu dengan taraf signifikan 0,05, derajat kebebasan (DK) jumlah variabel dikurangi 1 atau $3 - 1 = 2$.

Dengan demikian jumlah data 43, maka nilai F_{tabel} adalah 3,16.

Penulis mempergunakan *Software SPSS* versi 22 dalam menentukan nilai Uji F. Adapun hasil Uji-F dapat dilihat pada Tabel 5.

Pada Tabel 5 di atas, pada kolom F terlihat nilai F_{hitung} sebesar 33,025 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% (0,05) adalah 3,16. Pada kedua perhitungan F_{hitung} ($33,025 > F_{tabel}$ (3,16) dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Iklim Akademik dan Integritas berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Dosen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipilih untuk memprediksi pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua variabel bebas

atau lebih. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari 2 (dua) variabel, yaitu Iklim Akademik (X_1) dan Integritas (X_2), sedangkan variabel terikat, yaitu Kinerja Dosen.

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan Program *Software SPSS* versi 22. Adapun hasilnya dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda Iklim Akademik dan Integritas terhadap Kinerja Dosen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,777	1,870		2,554	,014
Iklim Akademik	,138	,069	,268	2.012	,049
Integritas	,408	,094	,578	4.342	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Berdasarkan persamaan Tabel 6 di atas diperoleh persamaan garis regresi linier berganda, $Y = 4,777 + 0,268X_1 + 0,578X_2$. Hasil pengukuran persamaan regresi linier berganda ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Iklim Akademik terhadap Kinerja Dosen Sekolah di Jakarta memiliki nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,268 dan pengaruh variabel Integritas terhadap variabel Kinerja Dosen Sekolah di Jakarta memiliki nilai koefisien regresi (β_2) = 0,578.

Dari persamaan garis regresi linier berganda, $Y = 4,777 + 0,268 X_1 + 0,578X_2$ di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Nilai 4,777

Nilai 4,777 adalah nilai konstanta, artinya jika tidak terjadi kenaikan atau penurunan satuan nilai variabel Iklim Akademik dan Integritas maka nilai Kinerja Dosen sebesar 4,777 satuan.

b. Nilai 0,268

Nilai 0,268 adalah nilai koefisien regresi (β_1) artinya jika terjadi kenaikan satuan nilai variabel Iklim Akademik, maka akan menambah nilai Kinerja Dosen sebesar 0,268 satuan.

c. Nilai 0,578

Nilai 0,578 adalah nilai koefisien regresi (β_2) artinya jika terjadi kenaikan satuan nilai variabel Integritas, maka akan menambah nilai Kinerja Dosen sebesar 0,578 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Analisis Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Akademik dan Integritas secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen, dimana besaran nilai pengaruh tersebut dinotasikan dalam bentuk persentase (%). Untuk mengukur nilai Koefisien Determinasi tersebut dapat digunakan rumus sebagai berikut.

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan.

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi dikuadratkan

Penulis mempergunakan Software SPSS versi 22 dalam melakukan analisis tersebut. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Output SPSS Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,636	,87971

a. Predictors: (Constant), Iklim Akademik, Integritas

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Pada Tabel 7 di atas, terlihat nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,650. Artinya 65,0% keragaman Kinerja Dosen SESCOAL di Jakarta dapat diungkapkan dari variabel Iklim Akademik dan Integritas secara bersama-sama. Sedangkan sisanya 35,0% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Ada tiga hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

Hipotesis 1

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 > 0$$

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Akademik terhadap Kinerja Dosen SESCOAL di Jakarta.

H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Akademik terhadap Kinerja Dosen Seskoal di Jakarta.

Nilai t_{hitung} untuk pengaruh variabel Iklim Akademik terhadap Kinerja Dosen sebesar $7,615 > 1,673$ (nilai t_{tabel}), dan memiliki nilai sig 0,000. Dengan nilai tersebut dapat dikategorikan “signifikan”, karena nilai sig lebih kecil (<) daripada 0,05.

Kesimpulannya yaitu: tolak H_0 = terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Akademik terhadap Kinerja Dosen Seskoal di Jakarta.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Gibson *et al.* (2009: 56) bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan. Iklim akademik merupakan bentuk lain dari iklim kerja yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Demikian juga menurut Sedarmayanti (2007: 27), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja); (2) Pendidikan; (3) Keterampilan; (4) Manajemen kepemimpinan; (5) Tingkat penghasilan; (6) Gaji dan kesehatan; (7) Jaminan sosial;

(8) Iklim kerja; (9) Sarana dan prasarana; (10) Teknologi; dan (11) Kesempatan berprestasi.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$

$H_1 : \beta_2 > 0$

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Integritas terhadap Kinerja Dosen Seskoal di Jakarta.

H_2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Integritas terhadap Kinerja Dosen Seskoal di Jakarta.

Nilai t_{hitung} untuk pengaruh variabel Integritas terhadap Kinerja Dosen sebesar $9,344 > 1,673$ (nilai t_{tabel}) dan memiliki nilai sig 0,000. Dengan nilai tersebut dapat dikategorikan “signifikan”, karena nilai sig tersebut lebih kecil (<) daripada 0,05.

Kesimpulan yaitu: tolak H_0 = terdapat pengaruh positif dan signifikan Integritas terhadap Kinerja Dosen Seskoal di Jakarta.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Gibson *et al.* (2009: 56) bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Integritas, sebagaimana juga sikap, merupakan faktor psikologis yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Demikian pula menurut Mangkunegara (2009: 14). bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor psikologis. Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang mental atau jiwa yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannya. Faktor psikologis bisa berupa persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi (Mangkunegara, 2009: 14).

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_{12} = 0$

$H_1 : \beta_{12} > 0$

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Akademik dan Integritas secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Seskoal di Jakarta.

H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Akademik dan Integritas secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Seskoal di Jakarta.

Pada Tabel 5. di atas kolom F terlihat nilai F_{hitung} sebesar 33,025 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% (0,05) adalah 3,16, maka $F_{hitung} (33,025) > F_{tabel} (3,16)$ dan taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Iklim Akademik dan Integritas berpengaruh positif dan signifikan secara

bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Seskoal di Jakarta.

Selanjutnya, pada Tabel 7. di atas kolom R Square terlihat nilai Koefisien Determinasi yang diperoleh adalah 0,650 atau 65,0%, artinya keragaman Kinerja Dosen Seskoal di Jakarta dapat diungkapkan dari variabel Iklim Akademik dan Integritas dosen secara bersama-sama, sedangkan sisanya 35,0% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kesimpulan yaitu: tolak H_0 = terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Akademik dan Integritas secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Dosen Seskoal di Jakarta.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2000: 146) bahwa ada tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi sebagai berikut. (1) Variabel individu, meliputi: (a) kemampuan dan keterampilan (fisik); (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman); dan (c) demografis (umur, asal usul, jenis kelamin). (2) Variabel organisasi, meliputi: (a) sumberdaya; (b) kepemimpinan; (c) imbalan; (d) struktur; dan (e) desain pekerjaan. (3) Variabel

psikologis meliputi: (a) mental/intelektual; (b) persepsi; (c) sikap; (d) kepribadian; (e) belajar; dan (f) motivasi. Integritas merupakan faktor personal dan iklim akademik merupakan faktor sistem organisasi. Keduanya berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

Demikian pula menurut Mahmudi (2005: 21) bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang adalah sebagai berikut. (1) Faktor personal (individu), meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*. (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, kultur kerja dalam organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Iklim akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, untuk meningkatkan kinerja dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim akademik.
2. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, untuk meningkatkan kinerja dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan integritas dosen.
3. Iklim akademik dan integritas berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Artinya, untuk meningkatkan kinerja dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim akademik dan integritas dosen secara bersama-sama.

Oleh karena itu, pimpinan Seskoal diharapkan dapat lebih memperhatikan iklim akademik dan integritas dosen dengan melakukan pendekatan pribadi dan profesional dengan para dosen guna memberi dukungan dosen meningkatkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. (2007). *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*. McGraw Hill-Irwin. New York.
- Cloud, Henry. (2006). *Integrity: The Courage to Meet the Demand of Reality, How Six Essential Qualities*

- Determine Your Success in Bussiness. Collins. New York.
- Gibson, James L. et al. (2009). *Organization: Behaviors, Structure, Process*. McGraw Hill International Edition. New York.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr. (2000). *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. McGraw-Hill Companies Inc. Boston.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. (2011). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York
- Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 38/KEP/ MK.WASPAN/8/ 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kredit.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marshall, Megan L. (2002). "Examining School Climate: Defining Factors And Educational Influences." *Center for Research on School Safety, School Climate and Classroom Management*. Georgia State University. Georgia.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. (2008). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Milner, Karen dan Hariet Khoza. "A Comparison of Teachers Stress and Scholl Climate Across School with Different Matric Success Rate." *South African Journal of Educational*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
- Prawirosentono, Suyadi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Pretorius, Stephanus dan Elsabe de Villiers. (2009). "Educators Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary School." *South African Journal of Educational*.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sorenson, Ricard D. dan Llyod M. Goldmith. (2008). *The Principal's Guide to Managing School Personel*. Corwin Press.
- Stichter, Kenneth. (2008). "Student School Climate Perceptions as a Measure of School District Goal Attainment." *Journal of Educational Research & Policy Studies*.
- Tubbs, J.E. dan M. Garner. (2008). "The Impact of School Climate on School Outcomes." *Journal Of College Teaching and Learning*.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- William, Chuck. (2008). *Effective Management*. Thomson South-Western. Mason, OH (USA).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.