

**PENGARUH IKLIM PEMBELAJARAN, DUKUNGAN ORGANISASI
DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan)**

Yohanes Dakhi

Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan
(bravodc@gmail.com)

ABSTRAK

Keberhasilan Lembaga Pendidikan Tinggi seperti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nias Selatan, Masalah yang dikaji pada penelitian ini yakni menganalisis apakah iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada (STIE) Nias Selatan. Populasi pada penelitian ini yakni pegawai yang terdiri dari pegawai administrasi dan dosen pada (STIE) Nias Selatan. Penelitian dilakukan berdasarkan sensus dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data, alat analisa data yang digunakan yakni analisis linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Berdasarkan analisa data menunjukkan bahwa data yang diperoleh valid dan reliable, selanjutnya dibuktikan dari hasil pengolahan data pada Uji t (parsial), dapat dibenarkan bahwa iklim pembelajaran dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan standar $t_{hitung} 2,823 > t_{tabel} 1,960$. Dukungan organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan standar $t_{hitung} 4,519 > t_{tabel} 1,960$. Pengawasan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan standar $t_{hitung} 3,553 > t_{tabel} 1,960$. Kemudian merujuk pada ketiga faktor (iklim pembelajaran, dukungan organisasi, pengawasan) mampu memberikan pengaruh sebesar 61,4 % terhadap kinerja pegawai pada (STIE) Nias Selatan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis serta dukungan empiris atas hasil penelitian sebelumnya. Secara praktis juga penelitian ini dapat digunakan di (STIE) Nias Selatan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai, khususnya terhadap dosen-dosen. Keterbatasan penelitian ini dilakukan secara studi kasus, sehingga tidak dapat digeneralisasikan.

Kata Kunci: Iklim Pembelajaran, Dukungan Organisasi, Pengawasan dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini dimulai dari pentingnya

pendidikan bagi setiap sumber daya manusia, pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan

mutu dari sumber daya manusia. Melalui pendidikan juga sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalamannya, oleh sebab itu dapat dikatakan pendidikan memegang peranan penting yang strategis dalam pembangunan suatu bangsa.

Sampai saat ini masih banyak sorotan terhadap mutu pendidikan di Indonesia, mulai dari tingkat dasar, menengah dan tinggi. Salah satu hal yang menjadi fokus perhatian masyarakat yaitu mutu pendidikan, secara khusus pada mutu pendidikan tinggi yang sebenarnya diharapkan dapat mampu mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki suatu lapangan pekerjaan. Bila mana secara mutu pendidikan di Indonesia termasuk dalam kategori belum baik dibandingkan dengan mutu pendidikan di negara-negara maju.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Pada perguruan tinggi sumber daya manusia (pegawai) merupakan penggerak dan

pelaksana terhadap organisasi. Pegawai yang dimaksud terdiri dari pegawai administrasi dan dosen, yang mana diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi dalam hal ini lembaga pendidikan tinggi.

STIE Nias Selatan merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang berusaha membantu pemerintah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, melalui STIE Nias Selatan yayasan memiliki visi mencerdaskan masyarakat di Kabupaten Nias Selatan. Keinginan atau cita-cita yayasan tentunya hanya dapat terwujud jika pegawai administrasi dan dosen memiliki tingkat kinerja yang baik.

Secara teoritis kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dikelompokkan menjadi 2 (dua)

yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti kemampuan, motivasi dan komitmen. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar pegawai, seperti iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan pengawasan.

Suatu organisasi memerlukan suatu iklim pembelajaran Goh dan Gregory (1997) iklim pembelajaran diartikan sebagai iklim atau budaya yang memfasilitasi adanya pembelajaran bagi semua individu organisasi dan adanya proses transformasi pembelajaran yang berkelanjutan diantara mereka. Beberapa karakteristik dari iklim pembelajaran adalah adanya transfer belajar dari individu kepada kelompok, adanya komitmen untuk belajar, adanya keterbukaan, adanya sistem yang mendukung pembelajaran, adanya mekanisme pembaharuan dalam organisasi (Mavondo et.al; 2005).

Kinerja pegawai juga diduga dipengaruhi oleh dukungan organisasi sebagaimana diutarakan oleh Marthis dan Jackson (2000) dukungan organisasi membantu pegawai dalam pengembangan terhadap pribadi diri pegawai. Faktor lain yang diusulkan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni pengawasan. Pengawasan erat kaitannya dengan sistem pengendalian yang diterapkan oleh organisasi. Challagalla dan Shervani (1996) berpendapat bahwa suatu sistem pengawasan organisasi perlu dirancang untuk prosedur monitoring, pengawasan langsung dan evaluasi terhadap para pekerja.

Dalam konteks penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi oleh sistem pengendalian yang ada di sekolah. Jika pegawai merasakan bahwa sistem pengawasan yang ada dalam sekolah ketat, maka ini akan dapat mengurangi kemungkinan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan tidak baik, atau sebaliknya jika pegawai merasakan bahwa

sistem pengawasan yang ada dalam sekolah ketat, maka pegawai lebih tertuntun dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan topik judul **“PENGARUH IKLIM PEMBELAJARAN, DUKUNGAN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NIAS SELATAN)”**.

Seperti yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, bahwa kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, seperti pada STIE Nias Selatan. Oleh karena itu masalah yang dikaji dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian, yakni apakah iklim pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai? apakah dukungan organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai? apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?

Tujuan dari penelitian ini, yakni mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada STIE Nias Selatan. Sedangkan manfaat dari penelitian, yakni hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya dalam konteks manajemen pendidikan.

TUNJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Semua organisasi pada dasarnya didirikan untuk mencapai tujuannya masing-masing. Pada umumnya jika organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien, hal itu berarti organisasi telah dapat memiliki kinerja yang baik. Kinerja dapat

dipandang sebagai penilaian atas pencapaian prestasi yang ada selama ini. Suntono (1999) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada suatu periode tertentu. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2010) kinerja pegawai berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*.

Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk melihat kondisi aktual dari para pegawai selama ini. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Charmeli dan Freund (2004) menjelaskan pentingnya penilaian kinerja bagi organisasi. Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu bagian dari penilaian organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja juga menunjukkan adanya kejelasan target yang hendak dicapai oleh organisasi. Artinya organisasi memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya dan berupaya keras untuk mencapai tujuan tersebut. Lebih lanjut 5 (lima) elemen yang terkandung dalam penilaian kinerja pegawai, yakni kinerja keseluruhan, kemampuan berkerjasama dengan orang lain, kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kualitas kinerjanya dan kemampuan untuk mencapai tujuan dari tugas yang diberikan.

Marthin dan Jackson (2000) mengemukakan alasan organisasi melakukan penilaian kinerja terhadap pegawainya. Seiring dengan makin tingginya persaingan dan perubahan kondisi lingkungan yang dihadapi maka organisasi perlu mengetahui kekuatan internal yang dimilikinya. Dalam konteks penelitian ini, kinerja pegawai dapat dibedakan atas kinerja pegawai administrasi dan kinerja

pegawai dosen. Kinerja pegawai administrasi mengacu pada bidang administrasi, sedangkan kinerja dosen mengacu pada tugas utamanya dibidang Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu (pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat). Pengukuran kinerja pegawai administrasi dan kinerja pegawai dosen yang akan digunakan dalam penelitian ini lebih diarahkan pada segi kuantitatif (dilihat dari jumlah kerja yang dicapai oleh pegawai terhadap target yang ditetapkan).

Iklim Pembelajaran

Dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal, organisasi perlu melakukan penyesuaian. Kemudian, bila mana tidak adanya kemauan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, maka organisasi akan tidak mampu berkembang dan tumbuh untuk lebih maju. Salah satu kemauan yang dapat disumbangkan oleh pegawai di dalam organisasi yaitu menyesuaikan diri dengan

perubahan yang ditetapkan dan mengikuti proses pembelajaran yang ditumbuh kembangkan oleh organisasi. Organisasi yang memberikan dukungan dan dorongan bagi para pegawainya untuk terus mengembangkan dirinya juga merupakan ciri dari adanya proses pembelajaran dalam organisasi tersebut (Mangkunegara, 2001).

Iklim pembelajaran diartikan sebagai iklim atau budaya yang memfasilitasi adanya pembelajaran bagi semua individu organisasi dan adanya proses tranformasi pembelajaran yang berkelanjutan di antara mereka. Organisasi yang menerapkan iklim pembelajaran merupakan organisasi yang memiliki keahlian dalam menciptakan dan mentrasfer pengetahuan serta adanya perubahan perilaku untuk menerapkan pengetahuan baru yang diperolehnya.

Pandangan yang sama tentang iklim pembelajaran di dalam organisasi juga dikemukakan oleh Goh dan

Gregory (1997) iklim pembelajaran sangat diperlukan organisasi untuk menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Organisasi yang terus belajar yang akan dapat mampu bertahan dan bahkan memenangkan persaingan. Adapun beberapa karakteristik dari iklim pembelajaran, yakni:

1. Kejelasan tujuan visi dan misi
2. Komitmen kepemimpinan dan pemberdayaan
3. Melakukan percobaan dan balas jasa
4. Tranfer pengetahuan
5. Pemecahan suatu masalah melalui tim atau grup

Dalam suatu organisasi umumnya menerapkan iklim pembelajaran dengan memberikan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Goh dan Gregory (1997) menjelaskan tentang beberapa keuntungan dari adanya pelatihan, yaitu:

1. Adanya peningkatan produktivitas
2. Menurunnya tingkat kesalahan kerja
3. Menurunnya tingkat pergantian (*turn over*) pegawai

4. Semakin kurangnya keperluan pegawai kerja
5. Meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan diri
6. Munculnya kemampuan-kemampuan baru
7. Adanya perubahan sikap

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pool (2000) membuktikan adanya pengaruh positif antara pembelajaran dengan peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Babakuset.al (1996) juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan (aktivitas pembelajaran) terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pada konteks penelitian ini, organisasi sekolah juga harus menciptakan suatu iklim pembelajaran yang memungkinkan pegawai untuk dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan eksternal. Sebagai contoh, penggunaan media dalam pembelajaran merupakan suatu tuntutan pada dewasa ini sebagai akibat dalam perubahan teknologi informasi. Sehingga dapat dikatakan sekolah yang ingin

meningkatkan kinerja pegawainya perlu untuk memperhatikan atau menciptakan iklim pembelajaran yang lebih baik lagi.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi terdiri dari kumpulan orang-orang yang berkerjasama dalam pencapaian tujuan. Dalam pelaksanaan tugas pegawai, dukungan organisasi dapat membantu pegawai dalam mencapai tujuan yang ditetapkannya. Yoon dan Lim (1999) mendevenisikan bahwa dukungan organisasi sebagai presepsi pegawai tentang kepedulian organisasi kepada mereka baik mengenai kenyamanan dan nilai distribusi yang diberikan organisasi terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas.

Dari sudut pandang sosial, keberadaan dukungan memang sangat penting untuk mampu meningkatkan kinerja mereka. Ada 3 (tiga) dukungan organisasi yang dijelaskan yaitu dukungan dari pihak organisasi itu sendiri, dukungan supervisor dan

dukungan rekan kerja. Dukungan organisasi terkait dengan kepedulian organisasi untuk memberikan kenyamanan dalam berkerja kepada para pegawainya. Selanjutnya dukungan organisasi terhadap adanya pengakuan terhadap hal yang dicapai oleh pegawai. Dukungan supervisor terkait tentang kemauan supervisor untuk mendengarkan keluhan dan membantu mencari penyelesaian atas permasalahan-permasalahan yang dihadapi para pegawai. Selanjutnya dukungan rekan kerja terkait dengan kemauan rekan kerja untuk berkerjasama dalam menyelesaikan tugas-tugas agar dapat memberikan hasil yang lebih baik. Ketiga bentuk dukungan organisasi tersebut memiliki pengaruh positif terhadap munculnya perilaku inovatif pegawai dan peningkatan terhadap kinerja mereka.

Marthin dan Jackson (2000) secara luas juga menjelaskan pentingnya dukungan organisasi untuk membantu perkembangan pribadi dari para pegawai

organisasi. Sebagaimana dipahami, sebuah organisasi terdiri atas berbagai individu yang berbeda-beda yang memiliki latar belakang yang tidak sama. Sehingga perbedaan ini dapat memicu munculnya suatu konflik antar pegawai, seperti pegawai yang kurang memiliki kemampuan akan cenderung menggantungkan dirinya kepada pegawai lain yang lebih mampu. Dengan adanya dukungan organisasi maka pegawai tersebut akan diarahkan atau dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalamannya melalui pengembangan dirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Asad dan Khan (2003) memandang bahwa dukungan organisasi sebagai strategi efektif yang dapat mengurangi kemauan pegawai untuk keluar dari organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Baks dkk (2001) menemukan bahwa dukungan yang diterima pegawai ketika berada di dalam organisasi

ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tersebut. Dukungan akan sangat berarti terutama bagi para pegawai yang memiliki keterbatasan fisik. Sehingga dapat dikatakan adanya dukungan organisasi akan mampu meningkatkan kemampuan kerja terhadap pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugas pengajaran dan pendidikan dengan baik, maka memerlukan dukungan dari organisasi atau dengan maksud organisasi dapat lebih memperhatikan para pegawainya.

Pengawasan

Secara umum pengawasan dapat diartikan sebagai upaya untuk memantau dan mengevaluasi program-program dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan oleh organisasi. DelVecchio (1996) berhasil membuktikan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

perilaku pegawai. Seorang pegawai yang berada di dalam sistem pengendalian cenderung akan memaksimalkan berbagai kemampuannya, sehingga pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian Piercy et.al (1997) mengemukakan adanya pengaruh kuat antara sistem pengendalian dengan kinerja pegawai. Dalam hal suatu yang efektif, peningkatan kinerja pegawai ternyata didukung oleh sistem pengendalian atau pengawasan yang dilakukan organisasi.

Pegawai sebagai bagian organisasi perlu diawasi dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran yang diembannya. Kinerja pegawai akan tergantung pada persepsi pegawai atas sistem pengendalian yang berlaku di sekolah. Jika pegawai merasakan bahwa hasil pelaksanaan tugas mereka tidak diawasi oleh sistem pengendalian yang ada, maka pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan sesuka hati. Hal ini mungkin akan mendorong

pegawai tidak akan melaksanakan tugas dengan baik.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini diajukan sebagai berikut, yakni diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim pembelajaran dengan kinerja pegawai pada STIE Nias Selatan, diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan kinerja pegawai pada STIE Nias Selatan, diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengawasan dengan kinerja pegawai pada STIE Nias Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh iklim pembelajaran, dukungan organisasi, pengawasan terhadap kinerja pegawai pada STIE Nias Selatan. Pegawai yang dimaksud adalah pegawai

administrasi dan dosen. Penelitian ini termaksud penelitian deskriptif dan ekplanasi, yakni ingin mendeskripsikan kinerja pegawai dan menguji determinan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei yaitu dengan mengirim kuesioner kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang berkerja pada STIE Nias Selatan untuk tahun akademik 2011/2012. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakter yang sama, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka keseluruhan jumlah populasi dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari sumber pertama (data primer).

Devinisi Operasional

Variabel Kinerja, ini dioperasionalisasikan sebagai persepsi pegawai administrasi dan dosen atas hasil kerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas

dari STIE Nias Selatan baik secara kuantitas dan kualitas. Adapun dimensi kinerja pegawai, yakni:

1. Hasil pekerjaan, dengan indikator:
 - a. Perencanaan tugas
 - b. Pelaksanaan tugas
 - c. Evaluasi dan pelaksanaan tugas
2. Kemauan membantu, dengan indikator:
 - a. Membantu mahasiswa/orang lain
 - b. Memotivasi mahasiswa/pegawai lain
 - c. Membantu rekan sejawat
3. Mementingkan pekerjaan, dengan indikator:
 - a. Mengutamakan tugas
 - b. Kehadiran di ruang kuliah
 - c. Melindungi barang milik yayasan

Variabel iklim pembelajaran, ini dioperasionalisasikan dengan mengukur bagaimana persepsi pegawai atas budaya pembelajaran yang ditumbuh kembangkan oleh sekolah atau organisasi sehingga terjadi proses transformasi pembelajaran di dalam sekolah atau organisasi tersebut. Adapun dimensi iklim pembelajaran, yakni:

1. Otonomi, dengan indikator:
 - a. Tanggung jawab
 - b. Kebebasan

- c. kewenangan mengambil keputusan
 2. Kesempatan berkembang, dengan indikator:
 - a. Cara belajar
 - b. Pengembangan kemampuan
 - c. Diskusi
 3. Pedoman pekerjaan, dengan indikator:
 - a. Informasi relefan
 - b. Pedoman tertulis
 - c. Pelatihan
- Variabel dukungan organisasi, ini dioperasionisasikan dengan mengukur persepsi pegawai tentang kepedulian sekolah terhadap kondisi dan perkembangan atau kemajuan para pegawai. Adapun dimensi dukungan organisasi, yakni:
1. Dukungan atasan, dengan indikator:
 - a. Perhatian atasan atas pegawai
 - b. Bantuan atasan atas pegawai
 - c. Penghargaan atasan atas pegawai
 2. Dukungan sejawat, dengan indikator:
 - a. Kepedulian sesama pegawai
 - b. Saling menghormati antara pegawai
 - c. Tolong menolong antar pegawai

3. Dukungan pegawai administrasi, dengan indikator:

- a. Menolong
- b. Mendengarkan
- c. Dihandalkan

Variabel pengawasan, ini dioperasionisasikan dengan mengukur persepsi pegawai atas pengawasan yang dilakukan oleh lembaga atau yayasan atas pelaksanaan tugas mereka dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Adapun dimensi pengawasan, yakni:

1. Pengendalian output, dengan indikator:
 - a. Kehadiran dalam tugas
 - b. Hasil pekerjaan
 - c. Mutu pekerjaan
2. Pengendalian proses, dengan indikator:
 - a. Pengawasan atas perencanaan tugas
 - b. Pengawasan atas pelaksanaan tugas
 - c. Umpan balik dari yayasan
3. Pengendalian profesionalisme, dengan indikator:
 - a. Perhatian terhadap tugas
 - b. Penggunaan media
 - c. Penilaian pekerjaan

Metode atau teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden. Instrumen atau

alat ukur dalam penelitian ini berupa butir-butir kuesioner (angket) yang menggambarkan masing-masing variabel yang diukur, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan *Skala Likert* jenjang 7 (tujuh).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Profil responden disajikan berdasarkan jenis kelamin, yakni:

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responder	Persentase
Laki-laki	24	63
Perempuan	14	37
Jumlah	38	100 %

Profil responden disajikan berdasarkan tugas pokok, yakni:

Tugas Pokok Dari Responden

TUGAS POKOK	Jumlah Responder	Persentase
Administrasi	7	18,42
Dosen	31	81,58
Jumlah	38	100 %

Profil responden disajikan berdasarkan pendidikan, yakni:

Pendidikan Dari Responden

Pendidikan	Jumlah Responder	%
SMA/ sederajat	7	18,42
Sarjana Strata Satu (S1)	28	73,69
Sarjana Strata Dua (S2)	3	7,89
Jumlah	38	100

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan teknik analisis faktor yaitu menguji apakah butir-butir pernyataan yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau variabel konstruk. Sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan analisis faktor biasanya memakai batasan derajad kepercayaan sampel atau nilai $KMO > 0,5$. Selanjutnya analisis bisa dilanjutkan untuk melihat nilai *loading factor* item lebih dari 0,4. Maka dapat dikatakan item tersebut valid. Hasil nilai KMO ditampilkan sebagai berikut:

Hasil Uji KMO

Variabel	Simbol	KMO dan Bartlett Test	Sig
Iklim Pembelajaran	X ₁	0,786	0,000
Dukungan Organisasi	X ₂	0,796	0,000
Pengawasan	X ₃	0,775	0,000
Kinerja Pegawai	Y	0,802	0,000

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai KMO seluruh variabel memberi hasil lebih besar dari 0,5 sehingga sampel penelitian sudah mencukupi dan analisis dapat diteruskan dengan melihat nilai *loading factor* peritem pertanyaan.

Hasil pengujian analisis faktor terhadap iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan pengawasan. Dapat dilihat pada tabel berikut:

***loading factor* Variabel (X₁, X₂, X₃, Y)**

No Item	Comp X ₁	Comp X ₂	Comp X ₃	Comp Y	Load fact	Ket
	1	1	1	1		
1	0.783	0.629	0.671		0,4	valid
2	0.759	0.696	0.484	0.790	0,4	valid
3	0.738	0.757		0.684	0,4	valid
4	0.821	0.725	0.490	0.449	0,4	valid

5	0.638	0.724	0.544	0.794	0,4	valid
6	0.589	0.777	0.641	0.799	0,4	valid
7	0.664	0.851	0.810	0.669	0,4	valid
8	0.662	0.767	0.770	0.804	0,4	valid
9	0.745	0.842	0.557	0.805	0,4	valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran kuesioner bersifat konsisten dapat diandalkan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alpha (*Cronbach Alpha*) > 0,6. Hasil pengujian reliabilitas ditampilkan sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Uji	Ket
Iklim Pembelajaran	0,8680	0,6	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,9031	0,6	Reliabel
Pengawasan	0,7597	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,8369	0,6	Reliabel

Analisis Regresi

Data yang akan dianalisis adalah item-item yang telah

memenuhi persyaratan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis linear berganda, karena variabel bebas penelitian terdiri dari 3 (tiga) dan variabel terikat terdiri atas 1 (satu). Hasil data analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.303	.496		-.610	.554
X ₁	.424	.119	.325	3.553	.001
X ₂	.290	.064	.345	4.519	.000
X ₃	.321	.114	.264	2.823	.006

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, berdasarkan model persamaan regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots (1)$$

dan nilai *Beta Standardized Coefficients* yang diperoleh, mendapatkan nilai persamaan regresi, yakni:

$$Y = 0,325X_1 + 0,345X_2 + 0,264X_3.$$

Dapat diketahui bahwa variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja adalah dukungan organisasi, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,345, selanjutnya variabel iklim pembelajaran, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,325, terakhir variabel pengawasan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,264.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji signifikan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap dependen digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan menghitung t_{hitung} dan kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan $n = 98$, k (jumlah variabel independen) = 3, $df = (n - k)$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05), selanjutnya telah ditentukan nilai t_{tabel} sebesar 1,96.

Ketentuan penerimaan atau penolakan H_0 , yakni:

- ♦ Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel

independen signifikan
berpengaruh terhadap variabel
dependen.

- ♦ Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, terdapat nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independen, dengan keterangan sebagai berikut, yakni:

Kesimpulan Uji Hipotesis

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	sig	Kesimp
H1: Iklim pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	3,553	1,96	0,001 < 0,5	H1 Diterima
H2: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	4,519	1,96	0,000 < 0,5	H2 Diterima
H3: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	2,823	1,96	0,006 < 0,5	H3 Diterima

Koefisien Determinasi R^2 (Uji Model)

Hasil pengujian terhadap koefisien determinasi R^2

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.614	.5203650

a. Predictors: (Constant), iklim pembelajaran, dukungan organisasi, pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

ditampilkan sebagai berikut, yakni:

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R^2 yaitu 0,614, artinya bahwa kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh iklim pembelajaran (X_1), dukungan organisasi (X_2), pengawasan (X_3) dengan nilai sebesar 61,4 %, sedangkan sisanya 38,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan

pengawasan terhadap kinerja pegawai pada STIE Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden. Pengolahan data menggunakan bantuan aplikasi program SPSS.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis beberapa kesimpulan yang dapat diambil, yakni sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengawasan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan ketiga variabel bebas yaitu iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh iklim pembelajaran, dukungan organisasi dan pengawasan, dengan nilai dukungan sebesar 61,4 %, sedangkan sisanya 38,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.