

Info Artikel
Kata Kunci:

Iklm Organisasi,
Kinerja Dosen,
Perguruan tinggi

Korespondensi Penulis
haeriyahridwan@gmail.com

ISSN (Print)
2599-1523

ISSN (Online)
2797-7536

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI INSTITUT PARAHIKMA INDONESIA

Nurul Haeriyah Ridwan✉

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam,
Institut Parahikma Indonesia

Abstrak

Perguruan tinggi didirikan untuk menghasilkan pendidik yang efektif, kompeten dan berdedikasi baik pada tingkat dasar maupun pasca sekolah dasar. Fungsi Perguruan Tinggi Pendidikan dapat terlaksana dengan baik dalam iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi adalah karakteristik atau fitur unik dari sistem perguruan tinggi yang mempengaruhi operasi Sumber daya manusianya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian kolerasional. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja dosen (Y) sebagai variabel bebas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengukuran, teknik komunikasi tidak langsung, teknik dokumentasi dan studi literature sebagai sumber pendukung.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah soal tes dan lembar angket dengan penyebaran kuisisioner secara online lewat google form, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan program komputer SPSS. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimulai dari uji coba instrumen dengan uji Validitas dan Reliabilitas Angket menggunakan uji Product Moment dan Spearman Brown. Angket uji coba di berikan kepada sejumlah 45 Dosen yang menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Institut Parahikma Indonesia.

Abstract

The college was established to produce effective, competent and dedicated educators at both primary and post-primary levels. The functions of Higher Education Institutions can be carried out well in a conducive organizational climate. Organizational climate is a unique characteristic or feature of a higher education system that influences its human resource operations. This research uses a quantitative approach in the form of correlational research. The variables used in this research are organizational climate (X) as the independent variable and lecturer performance (Y) as the independent variable. The data collection techniques used are measurement techniques, indirect communication techniques, documentation techniques and literature studies as supporting sources. The data collection tools used were test questions and questionnaire sheets by distributing questionnaires online via Google Form, and then tabulating using the SPSS computer program. Meanwhile, the data analysis technique used in this research starts from testing the instrument by testing the Validity and Reliability of the Questionnaire using the Product Moment and Spearman Brown tests. A trial questionnaire was given to 45 lecturers who were the research samples. The research results show that

organizational climate has a significant influence on the performance of lecturers at the Indonesian Parahikma Institute.

Keywords: *Organizational Climate, Lecturer Performance, Higher Education*

Copyright (c) 2024 Nurul Haeriyah Ridwan

PENDAHULUAN

Pendidikan telah diakui sebagai prasyarat bagi pembangunan ekonomi, sosial, politik dan teknologi yang baik di suatu negara. Untuk mewujudkan hal ini, pemerintah dan individu di seluruh dunia telah mendirikan lembaga pendidikan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada masyarakat. Salah satu lembaga pendidikan adalah perguruan tinggi pendidikan. Animoku, Haruna dan Attah (2016) menegaskan bahwa Perguruan Tinggi adalah perguruan tinggi yang didirikan untuk menghasilkan pendidik yang efektif, kompeten dan berdedikasi baik pada tingkat dasar maupun pasca sekolah dasar. Melanjutkan, fungsi perguruan tinggi meliputi: menyelenggarakan perkuliahan penuh waktu untuk pengajaran dan pelatihan di segala bidang, kejuruan, sains dan seni, untuk menyelenggarakan kursus di bidang pendidikan. bagi para pendidik yang berkualifikasi, untuk membekali para pendidik dengan latar belakang intelektual dan profesional yang memadai untuk tugas mereka dan membuat mereka dapat beradaptasi terhadap setiap perubahan situasi tidak hanya dalam kehidupan negara mereka, tetapi juga dalam dunia yang lebih luas. Fungsi Perguruan Tinggi Pendidikan dapat terlaksana dengan baik dalam iklim organisasi yang kondusif.

Beberapa sarjana dan penulis telah mendefinisikan iklim organisasi dengan cara yang berbeda. Iklim organisasi merupakan suasana yang berlaku dalam suatu organisasi dan ditandai dengan interaksi sosial dan profesional orang-orang. Ciri-ciri lingkungan yang membentuk iklim organisasi berasal dari faktor internal dan eksternal tempat kerja. Taiwo (2014) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik abadi, yang menggambarkan suatu organisasi tertentu dan membedakannya dari organisasi lain; dan juga mempengaruhi perilaku staf dalam organisasi. Taiwo menambahkan, ciri-ciri yang membedakan antara lain adalah lingkungan sekolah, hubungan antarpribadi yang terjalin di antara berbagai anggota komunitas sekolah, proses pengambilan keputusan, jaringan komunikasi dan perasaan umum seluruh anggota sekolah dan pengunjung sekolah. Iklim organisasi perguruan tinggi dihasilkan dari adanya efek interaksi timbal balik antara pimpinan (manajemen) dan dosen. Iklim organisasi merupakan konsep multidimensi yang mencakup dimensi fisik, akademik, dan sosial. Ibarra (2018) menyatakan bahwa dimensi fisik iklim sekolah meliputi penampilan prasarana sekolah, ukuran sekolah dan rasio siswa dan guru, ketertiban dan pengorganisasian ruang kelas, ketersediaan sumber daya serta keamanan dan kenyamanan sedangkan dimensi akademik meliputi mengacu pada kualitas pengajaran dan harapan guru terhadap prestasi siswa. Ibarra menambahkan, dimensi sosial mengacu pada kualitas hubungan interpersonal tidak hanya antara guru dan siswa tetapi juga antara guru dan staf termasuk administrator sekolah. Dalam konteks penelitian ini, iklim organisasi adalah pola perilaku, struktur, norma, nilai, dan tradisi suatu perguruan tinggi yang membedakannya dengan organisasi lain.

Iklim organisasi adalah karakteristik atau fitur unik dari sistem perguruan tinggi yang mempengaruhi operasi mereka. Johny dan Pradeep (2020) menekankan bahwa iklim organisasi sangat penting bagi pemanfaatan hubungan manusia dan sumber daya di semua tingkatan karena mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Beberapa penulis dan peneliti telah memaparkan komponen serupa dari iklim organisasi yaitu; iklim terbuka, tertutup, otonom,

terkendali, kebabakan, dan akrab (Njoku & Modebelu, 2019; Olibie, Uzochina & Eziuzor, 2015). Kepentingan penelitian ini adalah pada dua dimensi iklim organisasi yaitu; otonom dan terkendali.

Dalam iklim organisasi yang otonom, dosen diberikan kebebasan penuh dalam menjalankan tugasnya. iklim otonom adalah iklim yang memberikan kebebasan kepada anggota staf untuk menggunakan kemampuan pribadinya untuk berfungsi di sekolah. ciri khas iklim otonom adalah kebebasan hampir penuh yang diberikan manajer sekolah kepada anggota staf untuk menyediakan struktur interaksi mereka sendiri. Olibie, Uzochina dan Eziuzor (2015) menunjukkan bahwa dalam iklim otonom, semangat kerja dan keintiman di antara staf relatif tinggi dan terdapat sedikit pelepasan atau hambatan, dan lebih sedikit penekanan produksi dari administrator sekolah. Iklim otonom memberikan kesempatan kepada dosen untuk menggunakan ide, inisiatif dan kreativitasnya dalam melaksanakan tugasnya. Namun, iklim organisasi yang otonom ditandai dengan kurangnya kontrol.

Dalam iklim yang terkendali, produksi atau pencapaian tujuan organisasi sangat ditekankan dengan sedikit perhatian terhadap pertimbangan dan kepuasan kebutuhan ekonomi dan sosial dosen. Iklim perguruan tinggi cenderung impersonal, sangat berorientasi pada tugas dan sangat terkontrol. Dalam iklim perguruan tinggi saat ini, hanya ada sedikit perhatian terhadap pertimbangan dan kepuasan kebutuhan pribadi dan sosial dosen. Mehta dan Kaur (2015) menekankan bahwa dalam iklim yang terkendali, aspek kemanusiaan dalam individu diabaikan dan komunikasi selalu bersifat sepihak. Tujuan sangat ditekankan dengan sedikit perhatian pada pertimbangan dan kepuasan kebutuhan pribadi dan sosial individu. Olibie et al (2015) mencatat bahwa iklim organisasi sekolah yang terkendali sangat berorientasi pada tugas dan memberikan ruang bagi produksi atau pencapaian tujuan organisasi dan manajer sekolah mendominasi seluruh kegiatan sekolah. Rektor digambarkan sebagai orang yang dominan, berwibawa dan hanya memberikan sedikit konsultasi. Meski semangat kerja cukup tinggi, namun dosen berkomitmen terhadap pekerjaannya. Terdapat penekanan yang berlebihan pada prosedur, dan sangat sedikit delegasi kepemimpinan. Kurangnya pendelegasian tugas pimpinan kepada dosen dapat berdampak buruk terhadap prestasi kerja dosen.

Ada beberapa definisi prestasi kerja oleh para sarjana terkemuka. Dike dan Eric (2019) mendefinisikan kinerja sebagai pemenuhan kewajiban, pelaksanaan tugas, dan penyelesaian pekerjaan atau tugas tertentu. Kinerja tenaga akademik mempunyai peranan penting dalam kehidupan peserta didik karena mempengaruhi mutu pendidikan yang diterimanya. kinerja sebagai ukuran kualitatif dan kuantitatif dari aktivitas, tugas, dan operasi yang dicapai seseorang.

Beberapa tugas dan kegiatan tersebut antara lain: mengajar, menjaga kedisiplinan, memberikan penyuluhan, melakukan penelitian, dan memberikan pengabdian kepada masyarakat. Prestasi kerja merupakan hasil kegiatan atau tugas yang diharapkan oleh seseorang. prestasi kerja merupakan catatan keluaran dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu pada waktu tertentu. Sofoluwe dkk menambahkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil fungsi atau aktivitas tertentu pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu lembaga pendidikan tinggi seperti perguruan tinggi. Untuk mendukung hal ini, Agba dan Ocheni (2017) menekankan bahwa karena kinerja pegawai perguruan tinggi khususnya staf akademik merupakan faktor kuat dalam menentukan sejauh mana tujuan pengajaran, penelitian dan pelayanan publik terwujud, maka terciptalah lingkungan yang mendukung. seperti insentif moneter yang berkelanjutan, dan penyediaan pasokan listrik yang memadai dan dapat diandalkan yang akan berfungsi sebagai alat motivasi bagi seluruh staf akademik merupakan prasyarat untuk

peningkatan produktivitas di Indonesia khususnya di Institut Parahikma Indonesia tanda-tanda yang terlihat dari menurunnya prestasi kerja di kalangan dosen antara lain, disebabkan kurangnya penyusunan catatan perkuliahan, cara penyampaian perkuliahan yang kurang variatif, dan metode evaluasi yang kurang memuaskan. Situasi ini mungkin disebabkan oleh iklim organisasi yang buruk di perguruan tinggi Pendidikan. Berdasarkan fenomena tersebut Penelitian ini mengacu pada kinerja dosen sebagai sejauh mana pencapaian tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada dosen untuk dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan iklim organisasi di perguruan tinggi Institut Parahikma Indonesia.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian kolerasional. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah disesuaikan dengan judul penelitian yang ingin menguji hipotesis yang menerangkan hubungan setiap variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, serta membuat prediksi variable terikat atas setiap variabel bebas sehingga metode ini mencirikan penelitian survei dengan teknik korelasional.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja dosen (Y) sebagai variabel bebas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengukuran, teknik komunikasi tidak langsung, teknik dokumentasi dan studi literature sebagai sumber pendukung. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah soal tes dan lembar angket dengan penyebaran kuisisioner secara online lewat google form, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan program komputer SPSS. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimulai dari uji coba instrumen dengan uji Validitas dan Reliabilitas Angket menggunakan uji Product Moment dan Spearman Brown. Angket uji coba di berikan kepada sejumlah 45 Dosen yang menjadi sampel penelitian. Dari hasil perhitungan validitas menunjukkan dari 30 item pernyataan angket variabel iklim organisasi dan kinerja dosen. Kemudian akan dilakukan analisis deskriptif statistik yang terdiri dari uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, analisis regresi sederhana, uji korelasi serta uji hipotesis meliputi uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif untuk mengetahui deskripsi atau gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen, terhadap variabel dependen yaitu Perilaku Pengelolaan Keuangan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*), dan nilai standar deviasi. Berdasarkan analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi_X	45	56,88	73,44	63,73	4,921
Kinerja Dosen_Y	45	56,59	73,50	63,71	4,910
Valid N	45				

Sumber : Output pengeolahan data dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menggambarkan mengenai statistik deskriptif seluruh variabel yang ada pada penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS. Jumlah

sampel data yang diolah semuanya adalah 45 orang sampel. Kolom nilai minimum menggambarkan nilai terkecil dari masing-masing variabel dan kolom *maximum* menunjukkan nilai terbesar dari masing-masing variabel. *Mean* adalah nilai rata-rata yang menggambarkan jumlah data dibandingkan dengan banyaknya jumlah masing-masing variabel. Sedangkan *Std. Deviation* adalah hasil pengukuran yang menjelaskan penyebaran distribusi maupun variabilitas yang terdapat pada data. Tujuan dari hasil uji deskriptif ini adalah untuk melihat data penelitian yang ditunjukkan dengan angka atau nilai yang terdapat pada *mean* dan standar deviasi. Berikut hasil data penelitiannya:

1. Variabel Iklim Organisasi (X) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 63,73 Hal ini menunjukkan bahwa tingkat iklim organisasi pada dosen memiliki nilai rata-rata sebesar 63 Sedangkan nilai minimum sebesar 56,88 dan nilai maksimum sebesar 73,44 serta standar deviasi sebesar 4,921
2. Variabel Kinerja Dosen (Y) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 63,71 Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan kinerja dosen memiliki nilai rata-rata sebesar 63,71 Sedangkan nilai minimum sebesar 56,69 dan nilai maksimum sebesar 73,50 serta standar deviasi sebesar 4,910.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu item pertanyaan dalam kuesioner. Jumlah responden yang diuji validitas sebanyak 30 responden, maka nilai R_{tabel} untuk taraf signifikan 5% diperoleh sebesar 0,243. Selanjutnya nilai R_{tabel} akan dibandingkan dengan nilai R_{hitung} yang diperoleh dari uji validitas pada Program SPSS versi 20. Perhitungan ini menggunakan rumus koefisien korelasi *pearson product moment*. Kriteria pengujian adalah, jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Bila $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Adapun uji validitas untuk masing-masing pertanyaan di dalam variabel yang telah diolah melalui Program SPSS versi 20, terangkum dalam Tabel 2 di bawah ini:

Variabel	No. Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Iklim Organisasi (X)	X.1	0,437	0,243	Valid
	X.2	0,287	0,243	Valid
	X.3	0,381	0,243	Valid
	X.4	0,365	0,243	Valid
	X.5	0,320	0,243	Valid
	X.6	0,332	0,243	Valid
	X.7	0,391	0,243	Valid
	X.8	0,473	0,243	Valid
	X.9	0,381	0,243	Valid
	X.10	0,459	0,243	Valid
	X.11	0,569	0,243	Valid
	X.12	0,278	0,243	Valid
	X.13	0,326	0,243	Valid
	X.14	0,369	0,243	Valid
	X.15	0,468	0,243	Valid
	Y.1	0,490	0,243	Valid

Perilaku Pengelolaan Keuangan (Y)	Y.2	0,432	0,243	Valid
	Y.3	0,287	0,243	Valid
	Y.4	0,381	0,243	Valid
	Y.5	0,280	0,243	Valid
	Y.6	0,365	0,243	Valid
	Y.7	0,392	0,243	Valid
	Y.8	0,344	0,243	Valid
	Y.9	0,326	0,243	Valid
	Y.10	0,303	0,243	Valid
	Y.11	0,421	0,243	Valid
	Y.12	0,321	0,243	Valid
	Y.13	0,304	0,243	Valid
	Y.14	0,351	0,243	Valid
	Y.15	0,342	0,243	Valid

Keterangan: Dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (untuk 45 responden, maka r tabelnya adalah 0,243). Sumber: Output pengolahan data dengan SPSS 20, 2024

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui reliabel (handal) atau tidak reliabelnya suatu variabel dalam kuesioner. Perhitungan ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel apa bila nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai 0,60. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan dan hasilnya dibandingkan dengan nilai 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yang telah diolah melalui Program SPSS versi 20, terangkum dalam Tabel di bawah ini:

No	Variabel	Cronb Achalpha	Keterangan
1	X	0,933	Reliabel
2	Y	0.908	Reliabel

Sumber : Output pengolahan data dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan reliabilitas untuk keseluruhan faktor X dan Y diperoleh koefisien masing-masing sebesar 0,933 dan 0,908. Kuesioner dapat dikatakan layak karena telah memenuhi koefisien minimum *Cronbach Alpha* di syaratkan yaitu minimum sebesar 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen yaitu dalam penelitian ini yang terdiri dari Iklim Organisasi (X) , Sikap keuangan dan Kinerja Dosen (Y) terhadap variabel dependen yaitu Iklim Organisasi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Berikut merupakan hasil dari pengujian normalitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Metode Statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Uji statistik menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) juga dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan metode ini adalah dengan nilai signifikansi (*asympt.sig.2 tailed*) harus lebih besar dari 0,05, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan model regresi berdistribusi normal. Begitu pun

sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

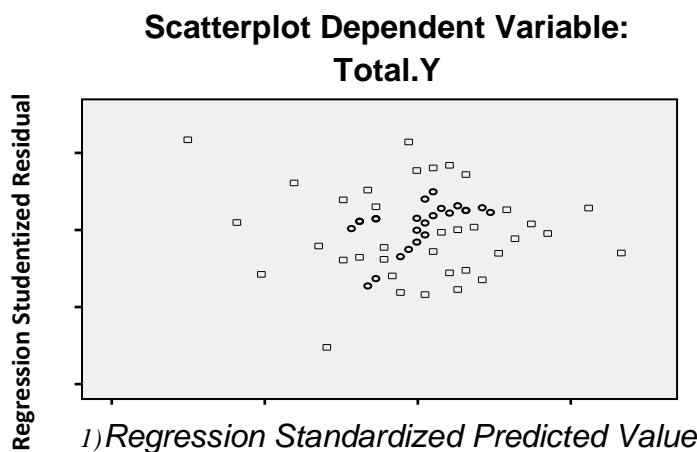
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.52792724
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.061
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.734
Asymp. Sig. (2-tailed)		.652

Sumber : SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* masing-masing nilai *asymp.sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0.652. Nilai *asymp.sig. (2-tailed)* tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi terdistribusi normal dan data layak untuk diuji dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji mendeteksi ada tidaknya gejala ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis *scatterplots regression*. Adapun hasil dari grafik *scatterplots* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output pengolahan data dengan SPSS 20, 2024

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini, sehingga model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi Perilaku Pengelolaan Keuangan berdasarkan masukan iklim Organisasi(X).

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dan juga untuk mengetahui bagaimana perubahan nilai variabel dependen jika dinaikan atau diturunkan nilainya. Adapun hasil analisis regresi sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	3.984	2.663		1.496	.142
(Constant)	.030	.041	.111	.731	.469
Total.X					

Sumber : SPSS 20, 2024

Pada output ini, diperoleh nilai koefisien dari persamaan regresi. Nilai koefisien dari persamaan regresi $Y = 3.984 + 0,030X$. Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan bahwa koefisien regresi konstan sebesar 3.984, mengandung arti bahwa nilai koefisien perilaku pengelolaan keuangan adalah sebesar 3.984. Koefisien regresi X sebesar 0,384 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai iklim organisasi, maka nilai perilaku pengelolaan bertambah sebesar 0,030. Koefisien regresi dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif. Artinya persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan variabel independen. Pada penelitian ini dapat diketahui pula bahwa nilai signifikan iklim organisasi sebesar $0.000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis iklim organisasi diterima. Jadi dapat diartikan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku pengelolaan keuangan.

Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda dilakukan untuk mengetahui derajat kekuatan hubungan antara variabel Independen secara bersama-sama terhadap Dependen. Adapun hasil analisis koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.111 ^a	.012	.011	1.46145

Sumber : SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel 6, diatas memberikan informasi bahwa nilai R sebesar .111 yang menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,750 tersebut berada di interval nilai R (dengan derajat kekuatan hubungan yang kuat. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel Iklim organisasi (X) berhubungan positif dan dapat menjadi faktor untuk meningkatkan Kinerja Dosen (Y).

Uji Hipotesis Signifikan (Uji T)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu iklim organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan atau terhadap Kinerja Dosen (Y) . Pengaruh tersebut dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Apabila nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel maka hipotesis alternatif (Ha) diterima artinya semua variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis statistik secara signifikan yang dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0: \beta_1 = 0$: Iklim Organisasi (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen(Y)

$H_a: \beta_1 \neq 0$: Iklim Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T ini dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu sebesar 5% atau 0,05 dengan keputusan jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitupun sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
			a		

1	1.431	4.376		.327	.745
(Constan	.392	.045	.750	8.632	.000
t)					
Total.X					

Sumber : SPSS 20, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai thitung sebesar $10,562 > t_{tabel}$ $8,632$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Dosen. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi (X) terhadap Kinerja dosen (Y), sehingga dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja dosen di Institut Parahikma Indonesia.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada di Institut Parahikma Indonesia, pada hasil angket yang disebarakan kepada seluruh dosen dengan jumlah 30 pernyataan angket penelitian dan pernyataan angket sesuai indikator yang telah ditentukan, dalam kategori baik dengan rata- rata 90%. Dari jawaban responden tentang angket perilaku pengelolaan dengan rata- rata 90% maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi Institut Parahikma Indonesia kategorinya baik.

Penelitian ini mengkaji hubungan Iklim organisasi dengan Kinerja dosen. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi Thitung sebesar $10,562$ dengan taraf kesalahan $0,05$ dan derajat kesalahan $dk = n-2$ $45-2=43$ maka diperoleh nilai Ttabel $8,632$ Berdasarkan hasil perhitungan thitung $10,562 > t_{tabel}$ $8,632$, artinya pada penelitian ini menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya terdapat pengaruh yang signifikansi antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Institut Parahikma Indonesia. Secara umum hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pengelolaan keuangan. Hal ini sesuai dengan temuan Okorji, Igbokwe dan Ezeugbor (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif moderat antara iklim terkendali dan kinerja kepala sekolah. Temuan ini tidak mengherankan karena kebutuhan manusia terabaikan dalam iklim organisasi yang terkendali. Kurangnya perhatian terhadap pertimbangan dan kepuasan kebutuhan pribadi, sosial dan emosional dosen dalam iklim terkendali. Hal ini menurunkan semangat dosen, menimbulkan sikap apatis terhadap pekerjaan, menurunkan tingkat engagement. Secara terkendali, para rektor memberikan penekanan berlebihan pada prosedur pelaksanaan tugas yang ada sehingga meminimalkan inovasi dan kreativitas yang berdampak buruk pada prestasi kerja dosen.

Ditemukan juga bahwa iklim organisasi yang terkendali merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja kerja dosen di perguruan tinggi pendidikan di Institut Parahikma Indonesia. Hal ini mendukung temuan Adejumobi dan Ojikutu (2013) yang melaporkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim terkendali dan kinerja guru. Kesepakatan dalam temuan ini dapat dikaitkan dengan fakta bahwa kedua menunjukkan bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja dosen.

SIMPULAN

Kesimpulannya, iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Institut Parahikma Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dan dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen IPI, semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula kinerja dosen.. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen IPI. semakin baik iklim organisasi

berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi terbukti secara empiris sebagai variabel yang mempunyai pengaruh terhadap hasil kinerja dosen. Oleh karena itu perlu adanya perhatian terhadap variabel-variabel tersebut untuk ditingkatkan guna menciptakan kinerja yang lebih baik. Temuan penelitian ini juga membawa implikasi bahwa apabila iklim organisasi tidak diperhatikan dengan baik oleh pihak-pihak terkait, dikhawatirkan peran, tanggung jawab, dan fungsi guru tidak dapat dijalankan dengan baik.

REFERENSI:

- Adejumobi, F.T. & Ojikutu, R.K. (2013). School climate and teacher job performance in Lagos State Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*, 1(2), 26-36.
- Abeya, G. (2017). Schools climate and student achievement in secondary schools of Ethiopia. *European Scientific Journal*, 13(17), 239-261.
- Adejumobi, F.T. & Ojikutu, R.K. (2013). School climate and teacher job performance in Lagos State Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*, 1(2), 26-36.
- Adi, D., Agbe, J. I., Odeh, R.C. & Tyokyaa, C.I. (2019). Influence of staff development on staff job performance in colleges of education in North Eastern Nigeria. *Global Human-Social Science*, 19(5), 7-13.
- Agba, M. S., & Ocheni, S. I. (2017). An empirical study of the effects of work environment power supply) on job performance of academic staff in Nigerian public and private Higher Education of Social Science, 12(2), 11-20.
- Animoku, A.E., Haruna, E.J. & Attah, E. (2016). Improving human resource management of education in Nigeria: A case study of colleges of education in the north central International Journal of Education and Research, 4(10), 201-211.
- Dike, C. & Eric, O.C. (2019). School climate and teachers' performance in public secondary Rivers State. *International Journal of Innovative Social & Science Education Research*, 7(1), 64- 70.
- Ibarra, M.V.V. (2018). School climate and teachers performance in an elementary school in a resettlement area. *International Journal for Innovation Education and Research*, 6(12), 129-138.
- Johny, P. R. & Pradeep, V.S. (2020). A study on organizational climate and job satisfaction: A critical analysis on the personnel in Catholic Hospitals in Kerala. *Pearl*, 6(1), 19-28.
- Mehta, A. & Kaur, A. (2015). Study of academic achievement of students in relation to organizational climate of their schools. *Scholarly Research Journal for Humanity Science and English Language*, 2(9), 2283-2295.
- Njoku, A.O. & Modebelu, M.N. (2019) Organizational climate and teachers job performance in public secondary schools in Abia State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 6(1), 1-8.
- Okeke-James, N.J., Igbokwe, I.C., Ogbo, R.N., Ekweogu, L.B. & Anyanwu, A.N. (2020). School climate as a predictor of teachers job performance in secondary schools in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Education and Research*, 8(3), 17-26.
- Okorji, P.N., Igbokwe, I.C. & Ezeugbor, C.O. (2016). Relationship between school climate and principals' job performance in secondary schools. *European Scientific Journal*, 12(4), 55- 67.
- Olibie, E.I., Uzoechina, G.O. & Eziuzor, G.O. (2015). Organizational climate types prevailing in public and private secondary schools in Delta North Senatorial Zone of Delta State *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(2), 47-51. Nigeria.
- Onoyase, A. (2017). Motivation and job performance of lecturers of tertiary institutions