

IMPLIKASI BUDAYA ORGANISASI FAKULTAS PADA KINERJA DOSEN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA PENDIDIKAN EKONOMI

A.Rony Yulianto

Program studi Pendidikan Ekonomi, FKIP - Universitas Pancasakti Tegal

ABSTRAK

Budaya Organisasi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) dan Kinerja Dosen Pendidikan Ekonomi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa. Artinya bahwa pengembangan budaya organisasi di FKIP dan peningkatan kinerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi dapat mempengaruhi kepuasan mahasiswa selam kuliah di universitas. Konstata koefisien regresi memiliki sebesar 2,870 skor koefisien regresi dari variabel budaya organisasi FKIP adalah 0,157 dan variabel kinerja dosen Pendidikan Ekonomi adalah 0,508. Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh implikasi teoritis, implikasi terapan dan implikasi lanjutan. (1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen yang bekerja di lingkungan perguruan tinggi. (2) Kinerja dosen dalam melakukan pelayanan akademik, penelitian maupun pengabdian masyarakat dapat menentukan kepuasan pengguna jasa pendidikan, khususnya mahasiswa. (3) Di dalam konteks pemasaran jasa pendidikan, tingkat kepuasan pengguna jasa perlu diperhatikan keberadaannya, sehingga eksistensi institusi pendidikan tinggi dapat dipertahankan. (4) Budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Keberadaan budaya organisasi fakultas dapat dijadikan sebagai acuan bagi para dosen dalam melaksanakan aktivitas kerja di kampus. (5) Kinerja dosen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa. Untuk setiap dosen hendaknya mampu menunjukkan kinerja yang terbaik dalam melaksanakan perannya sebagai pengajar sekaligus ilmuwan kepada para pengguna jasa, khususnya mahasiswa. Dengan demikian akan memberi tingkat kepuasan yang tinggi para mahasiswa sebagai pengguna layanan.

Kata kunci: Kepuasan Mahasiswa, Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Di Indonesia terdapat berbagai bentuk institusi perguruan tinggi, salah satunya adalah universitas. Universitas merupakan satuan pendidikan yang di dalamnya terdapat aktivitas penyelenggaraan program pendidikan akademik dan profesional dalam beberapa disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian tertentu (Indrajit dan Djokopranoto, 2006:5). Peran utama universitas adalah sebagai suatu institusi melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang meliputi penyelenggaraan pendidikan tinggi, penelitian dan pengabdian masyarakat. Peranan tersebut harus dapat terlaksana, dan implementasinya dilakukan pada lingkup organisasi yang lebih kecil yaitu fakultas. Untuk itu setiap fakultas diberikan hak otonomi untuk mengatur sistem dan aktivitas akademik sesuai bidang kompetensi tertentu. Selanjutnya berbagai ketentuan yang ada di fakultas diharapkan dapat diterima dan diaplikasikan oleh sivitas akademika fakultas, sehingga akan membentuk pola perilaku dan kebiasaan yang khas di suatu fakultas. Hal ini berarti setiap fakultas memiliki budaya organisasi tersendiri.

Budaya organisasi dapat tercermin dalam sistem yang meliputi tingkat kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi pegawai, pembentukan tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak

terlalu birokratis (Pratama, 2012: 18). Berarti budaya yang berkembang di fakultas memberikan arah dan corak perilaku bagi sivitas akademika yang ada di dalamnya, terutama bagi para dosen. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai-nilai yang diyakini, peraturan dan tata perilaku yang menjadi karakteristik sekelompok atau seorang dosen dalam menangani suatu permasalahan. Nilai-nilai dan peraturan yang terkandung dalam budaya organisasi fakultas harus dipahami dan diaplikasikan oleh para dosen dalam melaksanakan aktivitasnya di kampus.

Aktivitas utama para dosen adalah melaksanakan tri dharma perguruan tinggi. Setiap dosen dituntut untuk dapat menyelesaikan aktivitas tersebut. Untuk itu dosen memiliki kewajiban untuk melaporkan kinerja atau suatu unjuk kerja yang telah dilakukan selama satu semester. Menurut Bangun (2012: 231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berarti kinerja dosen lebih mencerminkan tingkat pencapaian pelaksanaan kerja oleh seorang dosen. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen merupakan hasil kerja yang dicapai oleh dosen sesuai dengan tugas, tanggungjawab dan kewenangan dalam lingkup universitas atau fakultas.

Peran serta dosen dalam meningkatkan kinerja tidak dapat terlepas dari kebiasaan dan aturan-aturan yang ada pada organisasi yang melingkupinya. Hal ini berarti bahwa kinerja yang terwujud dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hasil penelitian Habibi (2014:12) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi lembaga pendidikan dengan kinerja pengajar. Demikian pula dengan temuan penelitian Suryani (2012:102), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Temuan ini mengindikasikan bahwa institusi pendidikan tinggi yang memiliki budaya organisasi yang berpotensi untuk memotivasi para dosen agar mampu menunjukkan kinerja yang berkualitas dan profesional.

Selanjutnya kemampuan dosen dalam mengembangkan pengetahuan memberi kesan tersendiri bagi para mahasiswa. Kemampuan dosen dalam mengembangkan perkuliahan menjadikan proses pembelajaran menjadi kondusif, sehingga mahasiswa merasa senang dan nyaman untuk belajar di kelas. Kemampuan dosen dalam mengkaji dan menganalisis permasalahan (objek) memberi kesan positif bagi mahasiswa yang mendalami pengetahuan tertentu. Materi perkuliahan yang disampaikan dalam layanan akademik di kelas terkesan sangat bermanfaat berguna bagi mahasiswa dalam mengembangkan kemampuannya. Demikian pula dengan aktivitas riset dan pengembangan studi yang dilakukan oleh dosen terkesan profesional bagi para mahasiswa, sehingga mereka merasa terpuaskan. Menurut Rahmawati (2013:53) mahasiswa adalah konsumen dari suatu institusi perguruan tinggi atau universitas, sehingga konsep kepuasan mahasiswa dapat disamakan dengan kepuasan konsumen. Untuk itu, para penyelenggara pendidikan di tingkat universitas maupun fakultas sudah seharusnya memperhatikan tingkat kepuasan mahasiswa selaku konsumen perguruan tinggi. Menurut Daryanto dan Setyabudi (2014:37) kepuasan konsumen merupakan penilaian emosional dari konsumen, setelah menggunakan suatu produk, di mana harapan dan kebutuhan terpenuhi. Salah satu aspek penting yang dibutuhkan para mahasiswa adalah pelayanan akademik dan kemampuan profesionalitas para dosen. Untuk itu diharapkan para dosen mampu memberi pelayanan akademik secara optimal dan mampu menunjukkan kinerjanya secara

profesional sehingga para mahasiswa dapat merasa senang dan tenang dalam menempuh studinya. Dengan demikian para mahasiswa sebagai konsumen akan merasa puas terhadap pelayanan akademik dan profesionalitas dosen.

Berdasarkan hasil penelitian Rahmawati (2013:64) dinyatakan bahwa mahasiswa merasa puas terhadap pelayanan akademik dan profesionalitas dosen. Pelayanan akademik dan profesionalitas dosen terwujud dalam unjuk kerja atau kinerja dosen di kampus. Berarti kinerja dosen dapat mempertinggi kepuasan mahasiswa selaku konsumen. Selanjutnya temuan Huda (2014:84) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung persepsi mahasiswa tentang kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja dosen akan memberikan kesan positif bagi para mahasiswa, dan selanjutnya dapat meningkatkan kepuasan mereka dalam menempuh studi.

Namun demikian, kenyataan yang terjadi keberadaan budaya organisasi di Fakultas belum dapat diikuti sepenuhnya oleh para dosen di tingkat program studi. Hal ini seperti yang terjadi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Universitas Pancasakti (UPS) Tegal. Ketentuan-ketentuan akademik yang berlaku di fakultas ternyata kurang mampu diaplikasikan oleh para dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Beberapa dosen bahkan cenderung menunjukkan perilaku yang bertolak belakang dengan ketentuan yang berlaku secara umum di universitas, seperti datang tidak tepat waktu pada saat mengajar, tidak tepat waktu dalam menyampaikan nilai hasil studi mahasiswa, sebagian dosen tidak pernah melakukan penelitian, dan jarang sekali memberikan bimbingan studi kepada para mahasiswa. Keadaan ini membuat sebagian besar mahasiswa merasa kecewa dan menunjukkan kesan kurang puas terhadap kondisi akademik yang ada di kampus, terutama terhadap budaya organisasi dan kinerja dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan budaya organisasi di fakultas belum dapat dijadikan acuan bagi kinerja dosen, sehingga kurang memberikan kepuasan bagi mahasiswa.

Permasalahan menunjukkan bahwa budaya yang berlaku di tingkat fakultas belum dapat diaplikasikan dalam kinerja dosen.

Selanjutnya kinerja dosen yang masih belum optimal dapat menurunkan tingkat kepuasan mahasiswa dalam menempuh studi di kampus. di atas cukup menarik untuk digunakan sebagai objek studi. Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi fakultas terhadap kinerja dosen, dan dampaknya pada kepuasan mahasiswa.

Rumusan masalah yang dapat ditemui adalah 1) Besarnya pengaruh budaya organisasi fakultas terhadap kinerja dosen program studi. 2) Besarnya pengaruh kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa. 3) Besarnya pengaruh budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi terhadap kepuasan mahasiswa. Selanjutnya penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi fakultas terhadap kinerja dosen program studi. 2) untuk mengetahui pengaruh kinerja dosen program studi terhadap kepuasan mahasiswa. 3) mengetahui pengaruh budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi terhadap kepuasan mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan guna menentukan hubungan diantara suatu variable dengan variabel yang lain. Oleh karena itu, penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasi. Pada konteks penelitian ini adalah menentukan pengaruh budaya organisasi fakultas terhadap kinerja dosen program studi, dan kinerja dosen program studi terhadap kepuasan mahasiswa.

Populasi pada penelitian ini adalah semua mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP UPS Tegal pada Semester Genap Tahun Akademik 2013-2014, dengan jumlah 288 mahasiswa. jumlah sampel ditentukan sebesar 25% dari jumlah populasi, yaitu $25\% \times 288 = 72$. Berarti jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 orang mahasiswa.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling purposive*. Adapun sampel yang diambil adalah para mahasiswa Pendidikan Ekonomi semester VIII, dengan pertimbangan bahwa para mahasiswa tersebut sebagian besar telah memiliki pengalaman dan pemahaman mengenai budaya organisasi di fakultas dan mampu menilai kinerja para dosen yang ditemui selama menempuh pendidikan di kampus.

Di dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, yaitu untuk pengukuran variabel budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi serta kepuasan mahasiswa. Selain itu, metode observasi juga digunakan untuk mengetahui kondisi dan situasi objek yang sesungguhnya sebelum penelitian dilakukan.

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, variabel antara, dan variabel terikat. Variabel bebas yang dimaksud adalah variabel budaya organisasi fakultas (X_1), sedangkan yang dimaksud antara adalah variabel kinerja dosen program studi (X_2). Selanjutnya untuk variabel terikat adalah variabel kepuasan mahasiswa (Y). Variabel-variabel tersebut merupakan konsep-konsep penelitian yang membutuhkan pengukuran. Selanjutnya konsep yang akan diukur dijabarkan dalam beberapa sub konsep dan diperinci lagi ke dalam indikator empirik. Hal ini dimaksudkan agar setiap konsep dapat diukur secara empirik. Untuk membahas indikator empirik pada setiap konsep maka dapat diuraikan berikut ini.

1. Konsep Budaya Organisasi Fakultas
Konsep budaya organisasi yang dijadikan konsep pada penelitian ini hanya pada lingkup fakultas. Konsep ini selanjutnya dijabarkan dalam 6 dimensi konsep. Dimensi-dimensi yang dimaksud adalah: a) inisiatif individu; b) arah; c) integrasi; d) sistem pengawasan; e) toleransi terhadap konflik; dan f) pola-pola komunikasi.
2. Konsep Kinerja Dosen Program Studi
Konsep kinerja dosen program studi yang menjadi variabel dalam penelitian ini terbatas pada hasil pelayanan akademik dan kemampuan profesional dosen dalam mengembangkan tugasnya di tingkat fakultas. Konsep ini selanjutnya dijabarkan dalam 6 dimensi konsep, yaitu: a) kualitas pekerjaan; b) kuantitas pekerjaan; c) kreativitas; d) kemampuan kerjasama; e) kejelasan untuk hadir; dan f) kualitas personal.
3. Konsep Kepuasan Mahasiswa
Konsep kepuasan mahasiswa merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dan terbatas pada pengalaman yang diperoleh para mahasiswa selama menempuh studi di kampus. Konsep ini dapat dijabarkan dalam 4 dimensi konsep, yaitu: 1) kualitas pelayanan akademik; 2) pelayanan administratif; 3) kemudahan

dalam pembiayaan; dan 4) fasilitas pendidikan.

ANALISIS DATA

Di dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah metode statistik untuk analisis deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskriptif dilakukan untuk guna menyatakan gambaran kondisi variabel penelitian, sedangkan analisis regresi adalah untuk menentukan pengaruh dari variabel yang satu dengan variabel yang lain. Para meter analisis deskriptif pada penelitian ini adalah skor tertinggi dan skor terendah, rata-rata, simpangan baku. Selanjutnya untuk melakukan analisis data, baik itu analisis deskriptif maupun analisis regresi digunakan program *SPSS for Windows Versi 17*.

Kemudian untuk penentuan probabilitas dalam uji hipotesis pada penelitian ini akan digunakan parameter tingkat signifikansi α sebesar 0,05. Apabila dalam suatu perhitungan diperoleh skor probabilitas (Sig.t) $< \alpha$, maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berarti di dalam hal ini H_a akan diterima, dan H_o ditolak. Sebaliknya apabila dalam perhitungan diperoleh skor probabilitas (Sig.t) $> \alpha$, maka dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), berarti H_a ditolak dan H_o akan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Program Studi Pendidikan Ekonomi merupakan salah satu program studi yang ada di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Universitas Pancasakti (UPS) Tegal. Pada semester gasal Tahun Akademik 2014 / 2015 jumlah mahasiswa yang tercatat aktif kuliah pada program studi tersebut sebanyak 288 orang. Selanjutnya untuk kepentingan penelitian ini, maka ditentukan sebanyak 72 orang digunakan sebagai subjek (responden) dalam penelitian ini.

Analisis Deskriptif

Gambaran mengenai budaya organisasi fakultas dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Kategori	Rentang Skor	Frek	Prosentase	Rata-rata	SD
Kuat	52 – 68	38	52,78%	52,96	6,762
Cukup	35 – 51	34	47,22%		
Lemah	17 – 34	0	0%		
Jumlah		72	100%		

Sumber: Data Primer diolah, Juli 2015

Pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi fakultas cenderung kuat. Hal ini dapat ditunjukkan pada skor rata-rata variabel budaya organisasi adalah 52,96, berarti masuk dalam kategori kuat, dengan standar deviasi 6,762. Prosentase pernyataan budaya organisasi dalam kategori kuat adalah 52,78% dan kategori cukup 47,22%.

Gambaran mengenai kinerja dosen program studi dapat dilihat jelas pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kinerja Dosen Program Studi

Kategori	Rentang Skor	Frek.	Prosentase	Rata-rata	SD
Baik	52 – 68	43	59,72%	53,56	7,787
Sedang	35 – 51	29	40,28%		
Buruk	17 – 34	0	0%		
Jumlah		72	100%		

Sumber: Data Primer diolah, Juli 2015

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa kecenderungan kinerja dosen dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari skor rata-rata variabel kinerja dosen adalah sebesar 53,56 berarti termasuk, dan skor standar deviasi 7,787. Prosentase pernyataan kinerja dosen dalam kategori baik adalah 59,72% dan kategori sedang 40,28%.

Selanjutnya gambaran mengenai kepuasan mahasiswa dapat ditunjukkan pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Mahasiswa

Kategori	Rentang Skor	Frek	Prosentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Sangat Puas	43 - 52	18	25,00%	38,41	5,898
Puas	33 – 42	42	58,33%		
Kurang Puas	23 – 32	12	16,67%		
Tidak Puas	13 - 22	0	0 %		
Jumlah		72	100%		

Sumber: Data Primer diolah, Juli 2015

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa skor rata-rata kepuasan mahasiswa adalah 38,41, berarti masuk dalam kategori puas.

Prosentase mahasiswa yang merasa sangat puas 25%; yang merasa puas 58,33%; dan yang kurang puas sebanyak 16,67%. Kecenderungan kepuasan mahasiswa bervariasi dari yang merasa sangat puas sampai dengan tidak merasa puas tampak pada skor standar deviasi 5,898.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar sebagai ketentuan awal untuk pengukuran regresi. Uji asumsi klasik ini dilakukan dengan menggunakan acuan standar *Best Linier Unbiased Estimator (BLUE)* yang terdiri dari: uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Untuk melakukan uji asumsi klasik ini, digunakan aplikasi program aplikasi *SPSS for Windows versi 17*.

Analisis Regresi

Selelah diketahui bahwa hasil pengujian asumsi klasik telah memenuhi standar *BLUE*, maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian layak untuk digunakan dalam analisis regresi. Pada penelitian pengukuran yang digunakan melalui analisis regresi linear sederhana dan berganda. Analisis regresi sederhana dilakukan untuk memprediksi pengaruh antara variabel budaya organisasi fakultas (X_1) terhadap variabel kinerja dosen program studi (X_2); dan variabel kinerja dosen program studi (X_2) terhadap variabel kepuasan mahasiswa (Y). Kemudian analisis regresi berganda dilakukan untuk memprediksi pengaruh dari variabel budaya organisasi fakultas (X_1) dan kinerja dosen program studi (X_2) terhadap variabel kepuasan mahasiswa (Y).

1. Analisis Regresi Budaya Organisasi Fakultas terhadap Kinerja Dosen Program Studi

Hasil analisis regresi antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen dapat ditunjukkan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear antara Budaya Organisasi Fakultas terhadap Kinerja Dosen Program Studi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.645	4.642

a. Predictors: (Constant), Bud_Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.401	4.349		1.012	.315
	Bud_Organisasi	.928	.081	.806	11.393	.000

a. Dependent Variable: Kin_Dosen

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi memiliki nilai positif (+), berarti antara variabel budaya organisasi fakultas dengan variabel kinerja dosen memiliki hubungan positif. Koefisien korelasi antara budaya organisasi fakultas dengan kinerja dosen program studi memiliki skor sebesar $R_1 = 0,806$. Hal ini berarti budaya organisasi di fakultas memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja dosen di tingkat program studi. Skor koefisien determinasi $R_1^2 = 0,650$, yang berarti 65% kinerja dosen dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi di fakultas, dan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil pengukuran regresi diperoleh persamaan $Y_1 = 4,401 + 0,928X_1$. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada budaya organisasi fakultas atau skornya adalah 0, maka skor kinerja dosen program studi adalah 4,401. Selanjutnya apabila budaya organisasi fakultas mengalami penguatan atau peningkatan sebesar 1 poin, maka kinerja dosen program studi akan meningkat sebesar 0,928 poin.

Selanjutnya skor probabilitas $Sig.t_1 = 0,000$, dimana skor tersebut lebih kecil dari skor $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi fakultas memiliki pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja dosen pendidikan ekonomi.

2. Analisis Regresi Kinerja Dosen Program Studi terhadap Kepuasan Mahasiswa

Hasil analisis regresi antara variabel kinerja dosen program studi terhadap kepuasan mahasiswa dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear antara Kinerja Dosen Program Studi terhadap Kepuasan Mahasiswa

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.816 ^a	.667	.662	3.42957	

a. Predictors: (Constant), Kin_Dosen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B					
1	(Constant)	5.302		2.828		1.875	.065
	Kin_Dosen	.618		.052	.816	11.380	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Mhsw

Data pada tabel 4.5 menunjukkan koefisien regresi antara kinerja dosen program studi dengan kepuasan mahasiswa bernilai positif (+). Berarti antara ada hubungan positif antara variabel kinerja dosen di tingkat program studi dengan variabel kepuasan mahasiswa. Skor koefisien korelasi antara kinerja dosen program studi dengan kepuasan mahasiswa sebesar $R_2 = 0,816$. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara kinerja dosen program studi dengan kepuasan mahasiswa Pendidikan Ekonomi. Skor koefisien determinasi $R_2^2 = 0,667$, artinya bahwa 66,7% variabel kepuasan mahasiswa Pendidikan Ekonomi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja dosen, dan sisanya sebesar 33,3% akan dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil analisis regresi antara variabel kinerja dosen program studi terhadap kepuasan mahasiswa diperoleh persamaan $Y = 5,302 + 0,618X_2$. Hal ini berarti bahwa apabila kinerja dosen di tingkat program studi tidak ada atau skornya adalah 0, maka terdapat skor kepuasan mahasiswa adalah 5,302. Selanjutnya apabila terdapat peningkatan kinerja dosen program studi sebesar 1 poin, maka kepuasan mahasiswa akan meningkat 0,855 poin.

Skor probabilitas $\text{Sig. } t_2 = 0,000$, skor tersebut $< 0,05$. Berarti variabel kinerja dosen program studi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan mahasiswa. Oleh karena itu, kinerja dosen di tingkat program studi memiliki pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kepuasan mahasiswa Pendidikan Ekonomi.

3. Analisis Regresi Berganda Budaya Organisasi fakultas dan Kinerja Dosen Program studi terhadap Kepuasan Mahasiswa

Hasil analisis regresi berganda mengenai variabel budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi terhadap kepuasan mahasiswa dapat terlihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda antara Budaya Organisasi Fakultas dan Kinerja Dosen Program Studi terhadap Kepuasan Mahasiswa

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.823 ^a	.678	.669	3.394383	

a. Predictors: (Constant), Kin_Dosen, Bud_Organisasi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1674.284	2	837.142	72.638	.000 ^a
	Residual	795.216	69	11.525		
	Total	2469.500	71			

a. Predictors: (Constant), Kin_Dosen, Bud_Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Mhsw

Coefficients a

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B					
1	(Constant)	2.870		3.204		.896	.374
	Bud_Organisasi	.157		.101	.180	1.562	.123
	Kin_Dosen	.508		.087	.671	5.815	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Mhsw

Pada tabel 4.6, terlihat bahwa skor koefisien determinasi $R^2 = 0,678$. Berdasarkan skor tersebut dapat diindikasikan bahwa 67,8% variasi kepuasan mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi di fakultas dan kinerja dosen program studi. Selanjutnya sisanya sebesar 32,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Skor koefisien regresi memiliki konstanta sebesar 2,870. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi atau skornya = 0, maka kepuasan mahasiswa memiliki skor 2,870. Skor koefisien regresi variabel budaya organisasi fakultas

adalah sebesar 0,157. Hal ini berarti apabila budaya organisasi di fakultas diperkuat sebesar 1 poin, sedangkan variabel bebas yang lain tetap, maka kepuasan mahasiswa akan meningkatkan sebesar 0,157 poin. Budaya organisasi di fakultas memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap kepuasan mahasiswa. Selanjutnya skor koefisien regresi variabel kinerja dosen program studi adalah 0,508. Artinya apabila kinerja dosen program studi meningkat sebesar 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya tidak berubah, maka kepuasan mahasiswa akan meningkatkan sebesar 0,508 poin. Persamaan regresi berganda yang dapat terbentuk adalah $Y = 2,870 + 0,157X_1 + 0,508X_2 + e$.

Skor probabilitas pada penelitian ini adalah $Sig.t_3 = 0,000$, dan skor tersebut jelas lebih kecil dari 0,05. Berarti variabel budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi secara simultan memiliki pengaruh yang berarti dalam meningkatkan kepuasan mahasiswa Pendidikan Ekonomi.

Selanjutnya apabila ditinjau dari dominasi terhadap kepuasan mahasiswa, dari kedua variabel di atas, terbukti bahwa kinerja dosen program studi memiliki signifikansi lebih besar yang dibanding budaya organisasi fakultas. Koefisien signifikansi kinerja dosen program studi memiliki skor 0,000 atau lebih kecil dari skor $\alpha = 0,05$ berarti terdapat pengaruh signifikan. Selanjutnya skor budaya organisasi fakultas sebesar 0,123 atau lebih besar dari 0,05, berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, di dalam konteks penelitian ini variabel kinerja dosen program studi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan mahasiswa, dibandingkan dengan variabel budaya organisasi fakultas.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka simpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi fakultas (FKIP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi. Berarti kuatnya budaya organisasi di fakultas akan mempengaruhi peningkatan kinerja dosen program studi. Hal ini dapat dibuktikan dari skor regresi linear

antar variabel budaya organisasi fakultas terhadap variabel kinerja dosen program studi yaitu 0,928 dengan konstanta 4,401. Skor probabilitas ($Sig.t_1$) sebesar 0,000, dan skor tersebut lebih 0,05. Skor probabilitas $Sig.t_1$ mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Selanjutnya besarnya skor koefisien determinasi $R_1^2 = 0,650$. Berarti 65% kinerja dosen program studi dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi fakultas, dan sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain.

2. Kinerja dosen di Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Pancasakti Tegal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa. Ini berarti bahwa peningkatan kinerja dosen program studi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mahasiswa dalam menempuh studi di Kampus. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi linear antara variabel kinerja dosen terhadap variabel kinerja dosen program studi, adalah 0,618 dengan konstanta 5,302. Skor probabilitas ($Sig.t_2$) yang dihasilkan adalah 0,000, dan skor tersebut lebih kecil dari 0,05. Skor probabilitas $Sig.t_2$ mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kinerja dosen program studi terhadap kepuasan mahasiswa. Selanjutnya Skor koefisien determinasi $R_2^2 = 0,667$. Artinya adalah 66,7% kepuasan mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel kinerja para dosen, di tingkat program studi sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak ikut dianalisis dalam penelitian ini.
3. Budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP Universitas Pancasakti Tegal. Hal ini berarti peningkatan kekuatan budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan mahasiswa dalam menempuh studi di kampus. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, skor variabel budaya organisasi adalah 0,157, dan skor variabel kinerja dosen sebesar 0,508, dengan skor konstanta 2,870. Oleh karena itu persamaan regresi berganda yang terbentuk adalah $Y = 2,870 + 0,157X_1 + 0,508X_2 + e$. Selanjutnya taraf probabilitas

(Sig.t₃) pada regresi berganda tersebut adalah 0,000. Karena skor probabilitas Sig.t₃, maka dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi secara simultan terhadap kepuasan mahasiswa. Selanjutnya Skor koefisien determinasi $R_3^2 = 0,678$. Hal ini berarti 67,8% kepuasan mahasiswa dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi fakultas dan kinerja dosen program studi, dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak turut dianalisis dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan implikasi teoritis dan implikasi terapan sebagai berikut.

1. Implikasi Teoritis.

- a. Budaya organisasi fakultas berpengaruh terhadap kinerja dosen di tingkat program studi yang ada di lingkungan fakultas. Kuatnya budaya organisasi di fakultas dapat mempengaruhi pola kerja dan sistem pelayanan para dosen, sehingga akan berimbas pada pencapaian hasil kerja atau kinerja dosen. Kinerja dosen bergantung pada latar belakang budaya yang berkembang di fakultas. Hal ini dikarenakan budaya secara langsung menentukan kebiasaan, sikap dan pencerminan nilai dari para pegawai dosen sebagai anggota organisasi fakultas dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan.
- b. Kinerja dosen di tingkat program studi dalam melakukan pelayanan akademik, penelitian maupun pengabdian masyarakat dapat menentukan kepuasan pengguna jasa pendidikan, khususnya mahasiswa. Kinerja dosen secara langsung tampak pada kualitas maupun kuantitas kerja, kreativitas maupun kemampuan profesional yang digunakan dalam memberi pelayanan terhadap para pengguna jasa (konsumen) yaitu mahasiswa. Kinerja yang baik harus dapat diaplikasikan oleh dosen dalam melakukan berbagai aktivitas di kampus, sehingga mahasiswa akan merasa puas. Oleh karena itu, kinerja dosen perlu dikembangkan dalam pengelolaan institusi pendidikan tinggi.

2. Implikasi Terapan

- a. Di dalam konteks pemasaran jasa pendidikan, tingkat kepuasan pengguna jasa (konsumen) perlu diperhatikan keberadaannya, sehingga eksistensi institusi pendidikan tinggi dapat dipertahankan.
- b. Budaya organisasi fakultas berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Keberadaan budaya organisasi fakultas dapat dijadikan sebagai acuan bagi para dosen dalam melaksanakan aktivitas kerja di kampus. Budaya organisasi fakultas menjadi cerminan bagi para dosen dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penerapan nilai-nilai budaya dalam organisasi akan membentuk kebiasaan dan pola kerja yang sistematis, sehingga dapat menghasilkan kinerja diterima dengan baik oleh pihak lain terutama para pengguna jasa.
- c. Kinerja dosen program studi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa. Untuk setiap dosen hendaknya mampu menunjukkan kinerja yang terbaik dalam melaksanakan perannya sebagai pengajar sekaligus ilmuwan kepada para pengguna jasa, khususnya mahasiswa. Dengan demikian akan memberi tingkat kepuasan yang tinggi para mahasiswa sebagai pengguna layanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Daryanto dan Ismanto Setyabudi. 2014. *Konsumen dan Pelayanan Prima*, Yogyakarta: Gava Media.
- Habibi, Beni. 2013. Tegal: Jurnal Penelitian dan Wacana Pendidikan Cakrawala, vol.7, No.11, Nopember 2013.
- Huda, Muhammad Khomarul. 2014. *Pengaruh Persepsi Mahasiswa tentang Kinerja Dosen dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Mahasiswa Mengikuti Perkuliahan di FKIP Universitas Simalungun Pematangsiantar*, Medan: PPs- Universitas Negeri Medan (Thesis).
- Indrajit, R. Eko dan R.Djokopranoto. 2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Yogyakarta: Andi.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Pratama, Yoga. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*, Depok: Prodi Administrasi Negara, Fisip, UI.(Skripsi)
- Rahmawati, Diana. 2013. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Mahasiswa*, Yogyakarta: Jurnal *Economia*, Vol.9, No.1 April 2013.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Aman. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kota Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah*, Medan: Program Studi Administrasi Pendidikan, PPs – Universitas Negeri Medan (Thesis)
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, Yogyakarta: Gava Media.