

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 571/Manajemen

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DAN KEPUASAN MAHASISWA PADA UNIVERSITAS DR. SOETOMO
SURABAYA**

Dibiayai oleh :
Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat
Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
sesuai dengan Kontrak Penelitian Tahun 2017
Nomor : 120/SP2H/LT/DRPM/IV/2-17, tanggal 3 April 2017

Ketua :
AGUSTIAWAN DJOKO BARUNO
07.07.08.69.01

Anggota Tim :
DJOKO SUDIRO
07.23.07.58.01

UNIVERSITAS DR.SOETOMO SURABAYA
2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Dampak Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Kepuasan Mahasiswa Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap : AGUSTIAWAN DJOKO BARUNO, S.E., M.M.
Perguruan Tinggi : Universitas Dr Soetomo
NIDN : 0707086901
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Program Studi : Manajemen
Nomor HP : 08155096637
Alamat surel (e-mail) : agustiawanb@unitomo.ac.id

Anggota (1)

Nama Lengkap : Drs. DJOKO SUDIRO M.Si
NIDN : 0723075801
Perguruan Tinggi : Universitas Dr Soetomo

Institusi Mitra (jika ada)

Nama Institusi Mitra : -
Alamat : -
Penanggung Jawab : -
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp 12.,950.,00,0,-
Biaya Keseluruhan : Rp 18.,500.,00,0,-

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. Nur Sayidah, M.Si.,AK.,CA)
NIP/NIK 98.01.1.289

Kota Surabaya, 26 - 10 - 2017
Ketua,

(AGUSTIAWAN DJOKO BARUNO, S.E.,
M.M.)
NIP/NIK 07.01.1.356

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian Universitas Dr. Soetomo



(Dr. Siti Atami Ady SE., MM)
NIP/NIK 94.01.1.170

RINGKASAN

Tuntutan terhadap adanya manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan Universitas Dr. Soetomo menemukan cara yang jitu untuk menciptakan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk menguji dan menganalisis besarnya dampak iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya; (2) Untuk menguji dan menganalisis besarnya dampak prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya; (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo yang masih aktif semester Genap Tahun Akademik 2016 / 2017 dari 8 fakultas. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 100 orang dari 8 fakultas dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya, (2) Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya, (3) Iklim Organisasi berpengaruh tak langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi dan evaluasi bagi bagian manajemen pemasaran dan sumber daya manusia universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Prestasi kerja dan Kepuasan Mahasiswa.*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “ Dampak Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya”. Tujuan penyusunan penelitian ini adalah disamping untuk mengasah pengetahuan manajemen bidang Sumber Daya Manusia dan Pemasaran juga diharap dapat memberikan kontribusi bagi pengelola Universitas Dr. Soetomo untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya agar dapat tercapai kepuasan dan prestasi kerja karyawan yang maksimal, serta bagaimana mendapatkan dampak yang positif pada kepuasan mahasiswa. Semua itu pada akhirnya berdampak “promotional effect” pada perkembangan minat publik untuk memilih Universitas Dr. Soetomo sebagai tempat studi lanjutnya.

Selesainya penelitian ini tidak terlepas dari dorongan, bimbingan, bantuan moril dan spirit dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Bachrul Amiq, SH, MH selaku Rektor Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
2. Ibu Dr. Siti Marwiyah, SH, MH., selaku Wakil Rektor I Universitas Dr. Soetomo Surabaya
3. Bapak Dr. Ec. Slamet Riyadi, MP., MM. selaku Wakil Rektor II Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
4. Ibu Dr. Nur Sayidah, M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
5. Ibu Dr. Sri Utami Ady, SE, MM selaku Ketua Lembaga Penelitian Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
6. Bapak Drs. Djoko Sudiro, M.Si. selaku anggota peneliti yang telah bersedia meluangkan waktu dan dengan sabar memberikan tenaga dalam penyusunan penelitian ini.
7. Ibu Ilya Farida, SE, MM, selaku kolega dosen yang telah banyak memberikan masukan dan ide-ide kreatif sehingga terciptanya judul penelitian ini.
8. Pimpinan unit kerja serta karyawan Universitas Dr. Soetomo yang telah memberi ijin penulis untuk mengadakan penelitian di lingkungannya.
9. Ibundaku Tercinta Hj. Siti Soepiyah yang telah mencurahkan seluruh kasih sayang, memberikan motivasi, dan dengan sabar mendidik dan membimbingku hingga bisa menjadi seperti ini,

10. Istriku Nanette dan buah hatiku Alvara dan Aubrey yang telah memberikan cinta, perhatian, semangat, serta bersedia menjadi sandaran hati dan tempat keluh kesahku.
11. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan penelitian ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang terbaik, namun karena keterbatasan kemampuan maka penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka pintu kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Akhir kata, harapan penulis semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Surabaya, Oktober 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Ringkasan.....	iii
Prakata.....	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	2
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Iklim Organisasi	4
2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi	4
2.1.2 Perilaku Pekerja.....	5
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	5
2.1.4 Teknologi.....	6
2.1.5 Lingkungan Kerja	7
2.2 Prestasi Kerja	7
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	7
2.2.2 Penilaian Prestasi Kerja.....	8
2.3 Kepuasan Pelanggan.....	9
2.3.1 Pengertian Kepuasan Pelanggan.....	9
2.3.2 Strategi Kepuasan Pelanggan	9
2.4 Kerangka Konseptual	10
2.5 Hipotesis	10
BAB 3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
3.1 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
3.1.1 Tujuan Penelitian	11
3.1.2 Manfaat Penelitian.....	11

BAB 4 METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian.....	13
4.2. Lokasi Penelitian	13
4.3. Subyek Penelitian	13
4.4. Populasi dan Sampel.....	13
4.4.1 Populasi	13
4.4.2 Sampel	14
4.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	15
4.6. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	18

BAB 5 HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

5.1. Gambaran Umum Universitas Dr. Soetomo Surabaya	22
5.1.1 Sejarah Singkat Universitas Dr. Soetomo Surabaya	22
5.1.2 Pengelolaan Sumberdaya manusia	26
5.1.3 Pegawai/Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya	29
5.2. Deskripsi Hasil Penelitian	30
5.2.1 Karakteristik Responden Karyawan	30
5.2.2 Karakteristik Responden Mahasiswa.....	31
5.2.3 Deskriptif Variabel Penelitian	33
5.3. Analisis Data	38
5.3.1 Evaluasi <i>Outer Model</i>	38
5.3.2 Evaluasi <i>Inner Model</i>	41
5.4. Pembahasan	43
5.4.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya.....	44
5.4.2 Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya	44
5.4.3 Pengaruh Iklim Organisasi Berpengaruh Tak Langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya.....	45

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	47
5.2 Saran	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Rencana Target Capaian.....	12
Tabel 3.1. Pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya.....	13
Tabel 3.2. Jumlah Mahasiswa S-1 & S-2 Aktif Semester Genap TA. 2016/2017 Universitas Dr. Soetomo.....	24
Tabel 4.1. Fakultas Dan Program Studi di Universitas Dr. Soetomo.....	24
Tabel 4.2. Distribusi Jenis Kelamin Responden Karyawan.....	29
Tabel 4.3. Distribusi Tingkat Pendidikan Responden Karyawan.....	30
Tabel 4.4. Distribusi Lama Kerja Responden Karyawan.....	30
Tabel 4.5. Distribusi Jenis Kelamin Responden Mahasiswa.....	31
Tabel 4.6. Distribusi Jumlah mahasiswa Per Angkatan.....	31
Tabel 4.7. Jam Kerja Karyawan Universitas Dr. Soetomo.....	32
Tabel 4.8. Distribusi Usia Responden Mahasiswa.....	32
Tabel 4.9. Kriteria Skor Mean.....	33
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Iklim Organisasi(X)	33
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja.....	35
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Mahasiswa (Y).....	36
Tabel 4.13. Outer Loadings.....	38
Tabel 4.14 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	39
Tabel 4.15 Hasil Composit Reliability.....	39
Tabel 4.16. Hasil R-Square.....	40
Tabel 4.17. Hasil Path Coeficient.....	42

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	8
Gambar 4.1. Measurment Outer Model.....	37
Gambar 4.2. Measurment Bootstraaping	41

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrument Penelitian (Kuesioner Karyawan).....	50
Lampiran 2. Daftar Kuesioner Mahasiswa.....	54
Lampiran 3. Tabel Deskriptif Variabel Penelitian Iklim Organisasi (X)....	57
Lampiran 4. Gambar Smart PLS Output.....	68
Lampiran 5. Data Tabulasi Karyawan.....	71
Lampiran 6. Data Tabulasi Mahasiswa.....	75
Lampiran 7. Hasil Luaran Jurnal Penelitian Yang Telah dikirim (Submitted) Di Jurnal JBB STIE Perbanas Surabaya.....	79
Lampiran 8. Surat Keterangan (Letter of Acceptance) dari Pengelola Journal of Bussines & Banking SITE Perbanas Surabaya	80
Lampiran 9. Luaran Jurnal Penelitian yang telah dikirim ke pengelola JBB STIE Perbanas Surabaya.....	81
Lampiran 10. Hasil Luaran Poster Hasil Penelitian Hibah Dikti 2017.....	94
Lampiran 11. Hasil Luaran Penulisan Artikel Ilmiah Hibah Dikti 2017.....	95
Lampiran 12. Hasil Luaran Profil Penelitian Hibah Dikti 2017.....	103

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Universitas Dr. Soetomo Surabaya adalah salah satu perguruan tinggi di Jawa Timur yang bergerak dibidang pendidikan yang mempunyai tugas melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi yang sesuai dengan aturan pemerintah dan tuntutan dari masyarakat.perguruan tinggi tidak hanya sekedar menyediakan jasa pendidikan saja melainkan harus lebih memperhatikan aspek kepuasan bagi para pemakai jasanya, dalam hal ini adalah mahasiswa. Penilaian terhadap kegiatan akademik adalah hal yang sangat diperlukan dan sangat diutamakan. Kegiatan penilaian kinerja organisasi atau instansi seperti perguruan tinggi mempunyai banyak manfaat terutama bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap dunia pendidikan. Bagi pengelola perguruan tinggi, hasil penilaian kegiatan ini dapat memberikan informasi tentang kinerja manajemen atau pengelola yang telah diberikan kepercayaan untuk mengelola sumber dayanya. Bagi masyarakat, semua hasil penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan pertimbangan kepada siapa mereka akan mempercayakan pendidikannya.

Untuk melakukan semua kegiatan operasional perguruan tinggi, maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana cara mengarahkan para pegawainya dengan baik agar dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk dapat mewujudkan tujuan ini maka suatu perguruan tinggi harus mampu menciptakan iklim organisasi dengan baik. Sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan tersebut dapat termotivasi dan mau bekerja keras yang berdampak terhadap prestasi kerjanya meningkat. Selain itu, karyawan yang memiliki prestasi kerja bagus akan berdampak terhadap terciptanya layanan administrasi akademik yang baik terhadap mahasiswa, sehingga kepuasan mahasiswa menjadi meningkat dan tujuan organisasi perguruan tinggi tersebut tercapai.

Tuntutan terhadap adanya manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan untuk menemukan cara yang jitu untuk menciptakan sumber daya manusianya dalam mencapai tujuan organisasi. Para pemimpin juga harus mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan karyawan, prestasi kerja serta keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki iklim organisasi atau kualitas lingkungan kerja serta prestasi kerjanya. Oleh karena itu, setiap organisasi selayaknya harus

mampu mengelola pegawainya dengan baik, karena dengan pengelolaan yang baik akan diperoleh prestasi karyawan dalam bekerja. Melalui prestasi kerja ini nantinya diharapkan akan diperoleh kepuasan mahasiswa terhadap layanan administrasi akademik yang diberikan oleh karyawan. Menurut Danang Sunyoto (2013:51) Iklim Organisasi adalah “Serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain”. Bilamana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memperhatikan kepentingan pekerja maka diharapkan prestasi kerja karyawan semakin bagus.

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan/ menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya. Oleh karena itu, di dalam manajemen unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting karena dapat menentukan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi yang dalam hal ini adalah perguruan tinggi. Akan tetapi sesempurna bagaimanapun suatu rencana organisasi apabila orang-orang yang menjadi anggota organisasi tersebut tidak mau melakukan pekerjaannya secara maksimal serta tidak disertai dorongan yang dapat memberikan kepuasan kerja maka akan menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Maka dari itu, supaya Universitas Dr. Soetomo Surabaya dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain, maka Universitas Dr. Soetomo harus mampu memberikan kepuasan dalam pelayanan terhadap mahasiswanya dan pihak manajemen sumber daya manusia dari Universitas Dr. Soetomo harus benar-benar mewujudkan iklim organisasi yang baik sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya tercapainya tujuan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka pokok – pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar dampak iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya?
2. Seberapa besar dampak prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Iklim Organisasi

2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama manusia untuk pencapaian tujuan bersama. Organisasi tidak lebih dari pada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu lingkungan teknologi yang dipergunakan untuk mengubah *input-input* dari lingkungan menjadi barang dan jasa yang dapat dipasarkan. Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Bila mana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bila mana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang. Dengan kata lain hasil akhir perilaku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan. Tingkat prestasi, kepuasan dan sebagainya yang dihasilkan kemudian mengumpan balik dan memberikan sumbangan bukan saja pada iklim lingkungan kerja yang bersangkutan, tetapi juga pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktik manajemen.

Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa semakin tinggi “perstrukturasi” suatu organisasi yaitu semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan dan seterusnya, lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup dan penuh ancaman. Makin besar otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin “baik” yaitu terbuka, penuh kepercayaan, tanggung jawab iklim kerjanya. Lagi pula hubungan ini terutama lebih jelas dalam hal kebebasan individu untuk mengambil keputusan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi iklim yaitu perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi keefektifan dan kemampuan individu. Untuk lebih jelasnya akan penulis sebutkan satu per satu.

2.1.2 Perilaku pekerja

Perilaku manusia sebenarnya cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi dan perubahan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku menurut

Fremont E. Kast adalah cara bertindak, ia menunjukkan tingkah laku seseorang (Kast, 1990:390). Sedangkan Gibson mendefinisikan perilaku sebagai sesuatu yang harus dikerjakan orang (Gibson,1986:334). Definisi lain yaitu dikemukakan oleh Miftah Thoha, yang memberikan perilaku sebagai suatu fungsi dari interaksi dari individu dengan lingkungannya. Hal ini berarti bahwa manusia akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilakunya ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda.

Individu akan membawa karakteristiknya ke dalam tatanan organisasi seperti kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Sedangkan karakteristik organisasi di antaranya adalah keteraturan yang diwujudkan dalam hierarki pekerjaan, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian dan sebagainya. Jika karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka akan terwujudlah perilaku dalam organisasi.

Dalam usaha mencapai keberhasilan organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat memahami perilaku pegawainya. Gunanya untuk mengetahui kepribadian dan pegawainya yang mencakup sifat khas, perilaku dan temperamen seseorang, sehingga hal tersebut dapat mendukung keberhasilan manajer untuk masa yang akan datang.

2.1.3 Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan universal sifatnya, ia selalu ada dan senantiasa diperlakukan pada setiap usaha bersama manusia. Kepemimpinan tersebut di setiap organisasi yang paling kecil dan intim, tingkat lokal, regional nasional dan internasional. Kepemimpinan merupakan kunci pembuka bagi suksesnya sebuah organisasi. Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan membuat keputusan. Ada juga mengartikan suatu persoalan bersama. Lebih lanjut lagi George R. Terry memutuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan masalah relasi antara pimpinan dengan yang dipimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pimpinan untuk mengajak dan menggerakkan orang-orang guna melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan organisasi. Meskipun dengan kekuasaannya pemimpin dapat memengaruhi dan memimpin bawahannya untuk tunduk dan mengikuti bawahannya tetapi mengandalkan kekuasaan semata bukan cara yang efektif di dalam kepemimpinan. Kekuasaan hanyalah sarana yang secara otomatis disandang pemimpin. Hal yang lebih penting adalah diri pemimpin itu sendiri.

Dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, seorang pemimpin dituntut untuk sanggup dan mampu serta mempunyai keahlian yang diperlukan, sehingga dengan

sarana dan prasarana tertentu dapat menggerakkan dan mengarahkan bawahannya pada pencapaian tujuan organisasi. Kepribadian seorang pemimpin akan menentukan pelaksanaan tugasnya untuk memengaruhi bawahan, peningkatan produktivitas serta adanya kebersamaan dan kepuasan kerja bagi para pekerja di dalam lembaga atau organisasi adalah akibat dari gaya kepemimpinan itu sendiri yang berkualitas tentu memiliki sifat jujur, adil, dan dapat menerima saran-saran dari bawahannya. Pemimpin yang demikian selalu bijaksana, selalu belajar dan menyesuaikan kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi.

2.1.4 Teknologi

Teknologi sering mempunyai arti yang sangat berbeda bagi orang-orang yang berlainan. Jika kita bandingkan berbagai definisi teknologi tampak bahwa definisi merupakan tingkat analisis yang dipakai seseorang. Secara keseluruhan memusatkan perhatian pada teknologi produksi yang umum dipakai di seluruh departemen atau organisasi, sedangkan studi tingkat individual biasanya memerhatikan teknologi kerja.

Suatu ancama lain pada klasifikasi teknologi yang beraneka ragam itu diajukan oleh Thomson (1967). Pengelompokan ini didasarkan pada cara pengorganisasian individu atau unit untuk pelaksanaan tugas :

1. Teknologi berantai, dengan ciri adanya saling kaitan serial dari jumlah operasi atau departemen yang berbeda. Kasarnya serupa dengan teknologi “produksi massa” dimana bermacam-macam bagian “ditambahkan” pada produk, sementara produk ini bergerak di sepanjang proses produksi.
2. Teknologi berperantara, dengan ciri adanya hubungan antara unit atau elemen suatu sistem yang sebenarnya mandiri melalui perantara penggunaan prosedur operasi standar.
3. Teknologi intensif, ditandai oleh keunikan dari urutan tugas. Di sini pemilik teknik dan cara penggunaannya untuk mengubah suatu objek yang berbeda-beda dan terutama ditentukan oleh umpan balik dari objek itu sendiri (yaitu, reaksinya terhadap apa yang terjadi atasnya).

Berlawanan dengan katagori Woodward dan Thomson, kategori Hickson dan rekan-rekan (1969) mewujudkan pembatasan teknologi eksklusif. Artinya, satu organisasi dapat memperhatikan beberapa bentuk dari ketiga kategori teknologi itu pada saat dan tempat yang sama. Misalnya, suatu organisasi bisa saja menggunakan proses produksi yang sangat modern (teknologi operasi) dengan bahan baku yang relatif sederhana (teknologi bahan), dan selanjutnya proses tersebut mungkin membutuhkan pekerja-pekerja yang terampil,

berpendidikan tinggi dan serba bisa dengan tingkat komunikasi antara departemen yang tinggi (teknologi pengetahuan).

2.1.5 Lingkungan kerja

Perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dengan lingkungannya. Dengan demikian harus diperhatikan peningkatan kesesuaian manusia dan pekerja jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif. Jadi efektivitas dalam organisasi banyak dapat ditingkatkan dengan menciptakan situasi dengan karakteristik pekerja yang selaras dengan sifat pengembang pekerjaan itu, keduanya ditujukan untuk meningkatkan usaha dan prestasi yang berkaitan dengan pekerjaan. Ada empat (4) strategi pokok untuk mengembangkan lingkungan kerja yang mengarah pada tujuan :

1. Pemilihan dan penempatan kerja
2. Pendidikan dan pengembangan
3. Desain atau rancangan tugas
4. Penilaian serta balas jasa atau prestasi

Bersama-sama, kegiatan ini dapat memberikan sumbangan yang benar bagi perbaikan lingkungan kerja dimana efektivitas organisasi akhirnya ditentukan.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Keberlangsungan aktivitas dari suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan seluruh tugas dan pekerjaan. Oleh sebab itu, karyawan merupakan unsur inti organisasi atau perusahaan yang terpenting dan perlu mendapat perhatian. Bila banyak terdapat karyawan yang tidak berprestasi maka akan menimbulkan ketidak efektifan bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini yang mendasari prestasi kerja karyawan harus sangat diperhatikan.

Seperti yang di tuturkan oleh Hasibuan (2017:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Tetapi dalam suatu organisasi sering terjadi anggota organisasi yang lalai dan tidak mau melakukan pekerjaan serta tidak didorong motivasi yang kuat untuk memberi kepuasan dalam pelayanan maka justru akan menghambat tujuan organisasinya.

Terkait prestasi kerja tersebut Hasibuan juga mengatakankan bahwa hasil kerja perlu dinilai melalui penilaian prestasi yaitu kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan.

2.2.2 Penilaian Prestasi Kerja

Hasibuan (2017:87) mengatakan penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan demikian penilaian prestasi kerja bagi setiap karyawan adalah wajib dilakukan oleh perusahaan. Agar dampaknya terasa bagi karyawan maka sebaiknya penilaian dilakukan dengan jujur dan obyektif. Selanjutnya akan mendapatkan perhatian dari atasannya sehingga ada tindak lanjut untuk mendorong karyawan bergairah dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:144) terdapat beberapa metode penilaian prestasi kerja yaitu metode yang penilaian berorientasi masa lalu dengan teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. *Rating Scale*

Bentuk penilaian prestasi tertua dan paling banyak digunakan. Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi

2. *Cheklis*

Metode penilaian untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat/kata yang menggambarkan prestasi kerja dengan karakteristik pegawai. Seperti metode rating scale, penilai biasanya atasan langsung. Tetapi tanpa diketahui penilai, divisi pegawai bisa memberi bobot pada item berbeda pada cheklis. Pemberian bobot ini memungkinkan penilaian dapat dikuantifikasikan sehingga skor total dapat ditentukan.

3. *Metode Peristiwa Kritis*

Merupakan metode penilaian berdasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik/sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4. Metode Peninjauan Lapangan

Metode peninjauan lapangan bertujuan agar tercapai penilaian lebih terstandar, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan.

5. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas penilaian prestasi kerja didasarkan pada test pengetahuan dan keterampilan.

6. Metode Evaluasi Kelompok

Ada beberapa teknik untuk mengevaluasi kelompok pegawai :

a. Metode Ranking.

Penilai membandingkan pegawai yang satu dengan pegawai lain menentukan siapa lebih baik, kemudian menempatkan pegawai dalam urutan dari yang terbaik sampai terburuk

b. *Grading/Forced Distribution*

Penilaian memisahkan / “menyortir” pegawai ke dalam berbagai klasifikasi berbeda. Biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

c. *Point Allocation Method*

Merupakan bentuk lain dari metode grading. Penilai diberi sejumlah nilai total untuk dialokasikan di antara pegawai dalam kelompok.

Dalam penelitian ini metode penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan menggunakan metode *rating scale* melalui kuesioner secara mandiri (*self assesment*) pada karyawan di setiap unit fakultas. Disatu pihak metode ini digunakan untuk mengetahui perkembangan kinerja unit pelayanan pada mahasiswa disertai dengan kegiatan wawancara dengan harapan agar peneliti mendapatkan hasil yang maksimal. Dan bagi pihak perusahaan atau pimpinan unit kerja dapat menilai kinerja pelayanannya serta melakukan upaya-upaya manajemen untuk memperbaiki kualitas pelayanan.

2.3 Kepuasan Pelanggan

2.3.1 Pengertian Kepuasan Pelanggan

Kotler (2007:177) kepuasan pelanggan adalah Tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Sedangkan menurut Christopher H. Lovelock dan Laurent K. Wright, (2007:96) Kepuasan pelanggan adalah “Reaksi emosional jangka pendek pelanggan terhadap kinerja jasa tertentu. Tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan dari kinerja layanan yang disarankan dengan harapan. Bila kinerja layanan di bawah harapan maka konsumen akan kecewa (tidak puas),

begitu juga sebaliknya apabila kinerja layanan sesuai dengan harapan maka konsumen akan merasa puas. Kata kepuasan atau “*Satisfaction*” berasal dari bahasa latin yang “*Satis*” (artinya cukup baik atau memadai) dan “*facio*” (melakukan atau membuat). Jadi secara sederhana kepuasan dapat diartikan sebagai “upaya pemenuhan sesuatu” atau “membuat sesuatu memadai”

2.3.2 Strategi Kepuasan Pelanggan

Menurut Zeithmal & Bitner dalam Saidani B, Arifin S (2012:6) mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai respon pelanggan terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan dan kinerja aktual jasa.

Tjiptono (2000:161) Ada beberapa strategi yang dapat dipadukan untuk meraih dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

1. *Relationship Marketing*

Hubungan transaksi antara penyedia jasa dan pelanggan akan berkelanjutan, tidak berakhir setelah penjual selesai, sehingga akan menjalin kemitraan jangka panjang dengan pelanggan secara terus-menerus dan diharapkan dapat terjadi bisnis ulangan (*repeat business*).

2. Strategi *Superior Customer Service*

Suatu perusahaan yang akan menerapkan strategi ini berusaha menawarkan pelayanan yang lebih unggul dari pada para pesaingnya, untuk mewujudkannya dibutuhkan dana yang besar, serta kemampuan sumber daya manusia bahkan usaha yang gigih. Meskipun demikian, melalui pelayanan yang lebih unggul, maka perusahaan yang bersangkutan dapat membebaskan harga yang lebih tinggi pada jasanya. Perusahaan dengan pelayanan superior akan mendapatkan laba dan tingkat pelayanan *inferior*.

3. Strategi *Unconditional Guarantetes/Extraordinary Guarantees*

Untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, maka perusahaan jasa dapat mengembangkan *augmented service* terhadap *core servicenya*. Misalnya dengan merancang garansi tertentu atau dengan memberikan pelayanan purna jual yang baik.

4. Strategi Penanggungan Keluhan Yang Efektif

Penanganan keluhan yang baik, dengan memberikan peluang untuk mengubah seseorang yang tidak puas menjadi puas.

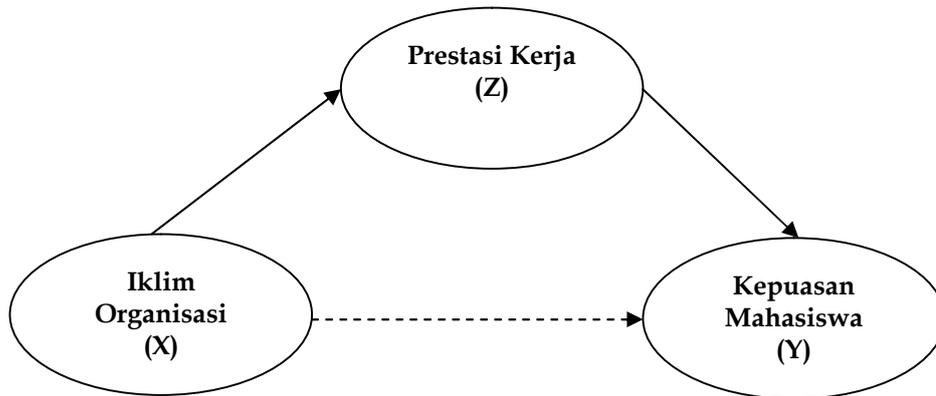
5. Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan antara lain:

- a. Menyempurnakan proses dan produk (jasa) melalui upaya perbaikan berkesinambungan.
- b. Melakukan pemantauan dan mengukur kepuasan secara berkesinambungan.
- c. Memberikan pendidikan dan pelatihan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Keterangan Simbol Gambar :

→ : Pengaruh Langsung

--> : Pengaruh Tak Langsung

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang digunakan sebelum dilakukannya penelitian. Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

H₂ : Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

H₃ : Iklim Organisasi tak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

BAB 3

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan dan Manfaat Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis besarnya dampak iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis besarnya dampak prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

3.1.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Pengembangan khasanah ilmu pengetahuan dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan Iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan Kepuasan Mahasiswa.
2. Bahan pertimbangan bagi Universitas Dr. Soetomo Surabaya dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya agar dapat tercapai kepuasan kerja pegawainya dan tujuan organisasi
3. Bahan informasi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang faktor-faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan mengembangkan variabel-variabel penelitian.

3.2. Target Luaran Penelitian

Hasil akhir yang menjadi target penelitian ini adalah artikel ilmiah yang akan dipublikasikan dalam jurnal nasional yang memiliki ISSN. Disamping itu hasil praktis penelitian ini akan dihasilkan juga artikel ilmiah dan dibukukan dalam *proceeding*

Tabel 1.1 Rencana Target Capaian

No	Rencana Capaian Luaran	Prosentase
1.	Proses pencarian kajian teori pendukung	10%
2.	Proses penyusunan skala panduan observasi dan wawancara	20%
3.	Proses penyusunan kuesioner yang akan disebarakan ke responden	30%
4.	Proses pengambilan data dan kuesioner	40%
5.	Proses wawancara dan observasi melalui kuesioner	50%
6.	Proses tabulasi data dari hasil kuesioner dan wawancara	60%
7.	Analisis dan pengolahan data dengan menggunakan software SPSS	80%
8.	Proses pembuatan laporan akhir dan menjadi pemakalah seminar hasil	90%
9.	Submitted publikasi ilmiah di jurnal nasional	100%
	Submitted artikel ilmiah yang diseminarkan dan dibukukan dalam proceeding	

BAB 4

METODOLOGI PENELITIAN

3.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan, merangkum serta menginterpretasikan data-data yang diperoleh, yang selanjutnya diolah kembali sehingga diperoleh gambaran yang jelas, terarah dan menyeluruh dari masalah yang menjadi objek penelitian.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, yang berada di kompleks Taman Pendidikan Dr. Soetomo di jalan Semolowaru 84 Surabaya.

3.4 Subyek Penelitian

Subyek Penelitian adalah Karyawan dan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari objek yang diteliti. Yaitu 176 Karyawan Tetap dan Kontrak Universitas Dr. Soetomo Surabaya, yang terdiri dari :

Tabel 3.1

Karyawan Universitas Dr Soetomo Surabaya

No.	Pegawai/Karyawan	Jumlah
1.	Tenaga Administrasi	124
2.	Tenaga Security / Keamanan	17
3.	Tenaga Kebersihan / OB	27
4.	Tenaga Parkir	8
Jumlah		176

Sumber : Biro Administrasi Umum, Januari 2017

Adapun populasi dari mahasiswa Universitas Dr. Soetomo adalah berjumlah 5.000 mahasiswa aktif semester Genap Tahun Akademik 2016 / 2017 dari 8 fakultas.

Tabel 3.2
Jumlah Mahasiswa S-1 & S-2 Aktif Semester Genap TA. 2016/2017
Universitas Dr Soetomo Surabaya

No.	Fakultas	Jumlah
1.	Fakultas Ilmu Administrasi	552
2.	Fakultas Pertanian	334
3.	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	489
4.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	1.460
5.	Fakultas Sastra	280
6.	Fakultas Ilmu Komunikasi	626
7.	Fakultas Teknik	784
8.	Fakultas Hukum	563
	Jumlah	5.088

Sumber : UPT Komputer Unitomo Januari 2017

3.5.2 Sampel

Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang diambil secara acak, apabila populasi memiliki unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional Sugiyono (2010 : 75). Teknik sampling ini dilakukan dengan terlebih dahulu mengklasifikasikan populasi kedalam sub-sub populasi berdasarkan karakteristik tertentu, kemudian sampel dipilih dari setiap sub-sub populasi dengan metode acak sederhana atau metode sistematis.

Sampel dalam penelitian ini yang dipilih yaitu pegawai dan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo tersebut. Untuk menentukan ukuran sampel penelitian dari populasi tersebut dapat digunakan rumus 15 atau 20 kali variabel bebas (Joseph F. Hair, 1998), jadi akan di dapat hasil sebagai berikut: 20×5 (jumlah variabel) = 100 karyawan. Dengan demikian sampel mahasiswa dari 8 fakultas juga sejumlah 100 mahasiswa.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Variabel terikat adalah Kepuasan Mahasiswa (Y), Variabel *intervening* adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y), dan Variabel bebas (X) adalah Iklim Organisasi (X) yang terdiri dari : (1). Perilaku Pekerja (X_1), (2). Gaya Kepemimpinan (X_2), (3). Teknologi (X_3), (4). Lingkungan Kerja (X_4)

Adapun definisi variabel operasional yang dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) yaitu Iklim Organisasi.

Iklim Organisasi merupakan tanggapan responden terkait kondisi atau iklim organisasi yang dirasakan. Untuk mengukur hal tersebut maka dalam penelitian ini membatasi faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menjadi empat faktor yaitu: Perilaku Pekerja, Gaya Kepemimpinan, Teknologi, dan lingkungan Kerja. Dengan indikator-indikator, sebagai berikut :

a. Perilaku Pekerja (X_1)

Perilaku Pekerja didefinisikan sebagai tingkah laku pekerja. Atau suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Hal ini berarti bahwa manusia akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilakunya ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Karakteristik seperti ini dapat memacu kinerja para pegawai. Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Ketika ada kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, antar karyawan saling membantu ($X_{1.1}$).
- 2) Para Karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya ($X_{1.2}$).
- 3) Para Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu ($X_{1.3}$).
- 4) Sangat Jarang terjadi konflik di antara para karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya ($X_{1.4}$).
- 5) Karyawan tidak mencampuradukkan masalah keluarga dengan masalah pekerjaan di kantor ($X_{1.5}$).

b. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Kepemimpinan merupakan masalah relasi antara pemimpin dengan yang di pimpin. Dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi seorang pemimpin dituntut untuk sanggup dan mampu serta mempunyai keahlian yang diperlukan, sehingga dengan sarana dan prasarana tertentu dapat menggerakkan dan mengarahkan bawahannya pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Pimpinan memberitahukan *job discription*/ pembagian tugas yang jelas pada setiap karyawan ($X_{2.1}$).
- 2) Pimpinan mendorong/memotivasi karyawan untuk mematuhi standar prosedur yang ada ($X_{2.2}$).
- 3) Pimpinan Selalu memberikan SOP dalam setiap pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan ($X_{2.3}$).
- 4) Pimpinan memotivasi agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal ($X_{2.4}$).
- 5) Pimpinan mempertahankan standar prestasi kerja dengan pasti ($X_{2.5}$).

c. Teknologi (X_3)

Teknologi disini terkait dengan penggunaan alat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Organisasi telah menggunakan teknologi yang memadai dalam menjalankan dan menyelesaikan suatu pekerjaan ($X_{3.1}$).
- 2) Penggunaan teknologi sangat penting dalam rangka peningkatan pelayanan kepada mahasiswa ($X_{3.2}$).
- 3) Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi/unit kerja saat ini mempunyai kemampuan operasional bermuatan teknologi relatif baik ($X_{3.3}$).
- 4) Organisasi selalu mengikuti perkembangan teknologi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi ($X_{3.4}$).
- 5) Organisasi selalu mengadakan pelatihan untuk para karyawan agar dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada ($X_{3.5}$).

d. Lingkungan Kerja (X_4)

Perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dengan lingkungannya. Dengan demikian harus diperhatikan peningkatan kesesuaian manusia dan pekerjaan jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif. Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kebisingan dapat mempengaruhi dalam penyelesaian pekerjaan ($X_{4.1}$).
- 2) Faktor keamanan kerja sangat penting bagi karyawan ($X_{4.2}$).
- 3) Lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu karyawan untuk berprestasi ($X_{4.3}$).
- 4) Ventilasi dan penerangan ruang kerja saat ini sudah memadai ($X_{4.4}$).
- 5) Ruang kerja karyawan nyaman dan menyenangkan ($X_{4.5}$).

2. Variabel *Intervening* (Z) yaitu Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan faktor prestasi yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Karyawan selama menjalankan pekerjaannya cermat dan jarang membuat kesalahan ($Z_{1.1}$)
- 2) Karyawan selama menjalankan pekerjaannya memenuhi standar kerja yang ditentukan ($Z_{1.2}$)
- 3) Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berusaha serius menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas ($Z_{1.3}$)
- 4) Karyawan selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya ($Z_{1.4}$)
- 5) Karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin ($Z_{1.5}$).
- 6) Karyawan selama menjalankan pekerjaannya memberikan pelayanan lebih daripada sekedar yang di minta mahasiswa ($Z_{1.6}$).
- 7) Karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau di supervisi atasan ($Z_{1.7}$)

C. Variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Mahasiswa.

Kepuasan mahasiswa adalah sebagai respon mahasiswa terhadap evaluasi ketidaksesuaian yang dirasakan antara harapan dan kinerja. Dengan indikator sebagai berikut :

1. Karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki penampilan yang rapi dan profesional (Y_1).
2. Karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki sifat yang santun dan ramah terutama pelayanan terhadap mahasiswa (Y_2).
3. Karyawan memberikan layanan sesuai dengan janji (Tepat Waktu) (Y_3).
4. Karyawan punya keinginan dan siap membantu segala permasalahan yang terkait dengan bidangnya (Y_4).
5. Karyawan selalu mengusahakan agar mahasiswa tetap terinformasi, misalnya kapan layanan itu akan dilakukan (Y_5).

6. Karyawan selalu siap menanggapi dengan baik setiap persoalan atau permasalahan mahasiswa (Y_6)
7. Karyawan memiliki kemampuan pengetahuan dalam menjawab pertanyaan Mahasiswa sesuai dengan bidangnya (Y_7)
8. Karyawan yang membangkitkan kepercayaan kepada Mahasiswa (Y_8)
9. Karyawan sangat memperhatikan kepentingan mahasiswa (Y_9)
10. Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ada (Y_{10})

Menurut Arikunto (2010:284) peneliti menggunakan angket dengan 1, 2, 3, 4 atau 5 alternatif pilihan, biasanya ingin menentukan adanya gradasi, baik kondisi sesuatu (banyaknya, tingginya, seringnya dan lain-lain) atau mungkin tentang pendapat responden yang lain. Dengan demikian alternatif jawaban yang disediakan dalam angket adalah, sebagai berikut :

- a. Nilai 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju.
- b. Nilai 2 mewakili jawaban tidak setuju.
- c. Nilai 3 mewakili jawaban ragu-ragu.
- d. Nilai 4 mewakili jawaban setuju.
- e. Nilai 5 mewakili jawaban sangat setuju.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Angket, observasi, wawancara mendalam, studi kepustakaan, dan dokumentasi.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pengujian hipotesis menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model* atau SEM) dengan menggunakan paket program Smart PLS 3.2.6.

Structural Equation Model (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2000: 3). PLS merupakan suatu metode yang berbasis regresi. PLS memiliki asumsi data penelitian bebas distribusi (*distribution free*) artinya data penelitian tidak hanya mengacu pada salah satu distribusi saja. PLS merupakan metode alternatif dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah hubungan diantara variabel yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil (30 sampai 100),

mengingat SEM memiliki ukuran sampel data minimal 100 (Hair *et.al.*, 2010). Langkah-langkah pembentukan model persamaan struktural (SEM) dengan metode PLS adalah sebagai berikut:

Langkah pertama yaitu melakukan evaluasi kepada *outer model*. Pada evaluasi *outer model* ini akan dilakukan pengujian pada validitas konvergen (*convergen validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), serta *composite reliability*.

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi dari model antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Langkah kedua yang harus dilakukan, yaitu melakukan evaluasi terhadap *inner model*. Pada evaluasi *inner model* ini akan dijelaskan dengan menggunakan beberapa kriteria yaitu :

1. R-square digunakan untuk variabel laten.
2. Estimasi koefisien jalur. Hal ini merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang harus signifikan.
3. f^2 untuk *effect size*.
4. Relevansi prediksi (Q^2). Apabila diperoleh nilai Q^2 lebih dari nol hal tersebut memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive relevance* namun apabila diperoleh nilai Q^2 dibawah nol maka terbukti bahwa model tidak memiliki *predictive relevance*.
5. Uji hipotesis. Menurut Ridwan dan Sunarto (2011: 340) untuk dapat melakukan uji hipotesis, peneliti dapat menggunakan ketentuan angka probabilitas signifikansi, sebagai berikut : (1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka: H_0 diterima, H_1 ditolak, Hal tersebut berarti tidak signifikan, (2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka: H_0 ditolak, H_1 diterima, Hal tersebut berarti signifikan.

BAB 5

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

Hasil yang sudah dilakukan oleh peneliti sampai dengan saat ini, adalah menyusun panduan wawancara untuk pihak manajemen dan karyawan Universitas Dr. Soetomo dengan rincian sebagai berikut :

1. Menyusun secara substantif sejarah berdirinya Universitas Dr. Soetomo dan yang melatarbelakangi peningkatan statusnya mulai dari jenjang akademi sampai ke tingkat universitas.
2. Menyusun pola perencanaan tenaga kerja Universitas Dr. Soetomo dan beberapa pola rekrutmen tenaga kerja yang sampai saat ini dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan daya saing dalam sumberdaya manusia.
3. Menyusun panduan kuisioner untuk pihak Karyawan dan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Adapun panduannya adalah tentang :
 - a. Program Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang telah dilakukan
 - b. Implementasi dari program Pengelolaan Sumber Daya Manusia
 - c. Pencapaian dari program Pengelolaan Sumber Daya Manusia tersebut di atas
 - d. Skala Pengembangan Pengelolaan Sumber Daya Manusia.Terhadap Semangat kerja karyawan.
4. Menyusun materi untuk Kuisisioner tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menjadi empat faktor yaitu: Perilaku Pekerja, Gaya Kepemimpinan, Teknologi, dan Lingkungan Kerja. dengan Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel Dependent/Terikat (Y), 1 (satu) variabel *intervening* dan 1 (satu) variabel Independent/Bebas (X).
5. Observasi awal untuk memastikan bahwa karyawan dan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo dapat dijadikan obyek penelitian yang sesuai dengan judul yang ditulis oleh peneliti.
6. Menyebarkan kuisisioner pada karyawan dan mahasiswa.
7. Menyusun rekapitulasi dan Tabulasi atas masukan dari data kuesioner karyawan dan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo
8. Melaksanakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) PLS dengan bantuan program Smart PLS 3.2.6
9. Menyelesaikan Bab Pembahasan dan Bab Penutup.

10. Menyelesaikan luaran Laporan Akhir Penelitian
11. Menyelesaikan luaran artikel Jurnal penelitian dan telah di kirim (submitted) di laman Jurnal Nasional yang sudah mempunyai ISSN: 2303-3460 yaitu *Journal of Bussines & Banking* (JBB) yang dikelola oleh Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat STIE Perbanas Surabaya (<https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jbb/author>).
12. Menyelesaikan luaran poster penelitian Hibah Dikti 2017.
13. Menyelesaikan luaran artikel penelitian Hibah Dikti yang sesuai dengan persyaratan tata cara penulisan yang telah dikeluarkan Dikti dengan judul artikel : “Analisis Dampak Atmosfir Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Aspek Kesejahteraan Karyawan”.
14. Menyelesaikan luaran profil penelitian Hibah Dikti 2017

Adapun sebagai penjelasan dari hasil capaian penelitian (100%) dapat di jabarkan sebagai berikut :

5.1. Gambaran Umum Universitas Dr. Soetomo Surabaya

5.1.1. Sejarah Singkat Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Status menjadi Universitas DR. Soetomo merupakan perubahan status dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Surabaya, yang sebelumnya adalah Sekolah Tinggi Kepemimpinan dan Administrasi Perusahaan (STKAP) Surabaya. STKAP merupakan peningkatan status pendidikan dari Akademi Pimpinan Perusahaan Surabaya (APPS) yang berdiri sejak tanggal 3 Pebruari 1961. Dengan demikian, cikal bakal lahirnya Universitas DR. Soetomo (UNITOMO) adalah Akademi Pimpinan Perusahaan Surabaya (APPS).

Ketika itu APPS belum mempunyai status, sehingga untuk melaksanakan ujian Negara masih berafiliasi dengan Fakultas Ketatanegaraan (FKK) Jurusan Administrasi Niaga Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG). Dengan demikian, ijazah ujian Negara para mahasiswa waktu itu beridentifikasi FKK Universitas 17 Agustus 1945.

Pada tanggal 26 Desember 1966, karena perkembangan sejarah, tercetuslah pernyataan dimana Yayasan Pendidikan Udatin yang membina APPS menyerahkan permbinaan Akademi Pimpinan Perusahaan Surabaya kepada Yayasan Kesejahteraan Guru-guru Jawa Timur (YASTRA JATIM). Berdasarkan Surat Keputusan Yayasan Kesejahteraan Guru-guru Jawa Timur Nomor: 03/SP/YS/66, secara resmi Akademi Pimpinan Perusahaan Surabaya dibina oleh Yayasan Kesejahteraan Guru-guru Jawa Timur. Dengan Surat Keputusan Yayasan Kesejahteraan Guru-guru Jawa Timur Nomor: 04/Pend/45/67 tanggal 1 Januari 1967, secara

resmi status Akademi Pimpinan Perusahaan Surabaya ditingkatkan menjadi Sekolah Tinggi Administrasi dan Kepemimpinan Perusahaan (STAKP) Surabaya. Pada tahun 1968 namanya diubah lagi menjadi Sekolah Tinggi Kepemimpinan dan Administrasi Perusahaan (STKAP) Surabaya.

Pada tanggal 1 Nopember 1969, Sekolah Tinggi Kepimpinan dan Administrasi Perusahaan Surabaya mendapat status “terdaftar” dari Direktorat Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Jakarta berdasarkan Surat Keputusan Nomor 191/XI/1/1969. Adanya status tersebut sejak tanggal 3 Mei 1971 para mahasiswa Sekolah Tinggi Kepemimpinan dan Administrasi Perusahaan dapat mengikuti ujian Negara pada Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga yang ditunjuk untuk menguji berdasarkan Surat Keputusan Kopertis VI Nomor: 007 tahun 1971.

Selanjutnya pada tanggal 1 Nopember 1974, diadakanlah penggabungan antara YASTRA jatim dengan Yayasan Pendidikan lainnya yang ada di Surabaya, yaitu:

1. Yayasan Senopati Wijaya, yang mengasuh Akademi Bank dan Management (ABM) Surabaya
2. Yayasan Satya Negara, yang mengasuh Akademi Bahasa Asing (ABA) Surabaya.
3. Yayasan Widya Bhakti, yang mengasuh Akademi Ilmu Keuangan dan Perbankan serta Akademi Perhotelan dan Pariwisata Surabaya.

Bentuk Penggabungan tersebut dicantumkan dalam pernyataan bersama dengan nama “PIAGAM MENUR”, yang menghasilkan berdirinya YAYASAN SATYA WIDYA SURABAYA.

Namun dalam perkembangan sejarah, karena satu dan lain hal, atas dasar musyawarah dan mufakat antara Yayasan dan Sekolah Tinggi Kepemimpinan dan Administrasi Perusahaan, maka yayasan melepaskan Sekolah Tinggi Kepimpinan dan Administstrasi Perusahaan sehingga selanjutnya Sekolah Tinggi Kepimpinan dan Administrasi Perusahaan dibina oleh Yayasan Satya Widya Surabaya. Pada tanggal 15 September 1976 Sekolah Tinggi Kepimpinan dan Administrasi Perusahaan menyatakan mengundurkan diri dari asuhan Yayasan Satya Widya Surabaya.

Berdasarkan SK Kopertis Wilayah VI Nomor: 100/1/1976 tertanggal 5 Oktober 1976 dan SK Kopertis Wilayah VI nomor: 104/1/1976, Maka sejak tanggal 20 Nopember 1976 ujian Negara Sekolah Tinggi Kepimpinan dan Administrasi Perusahaan diselenggarakan oleh Fakultas Ketatanegaraan dan Ketata NIagaan (FKK) Universitas Brawijaya Malang. Pada perkembangan lebih lanjut, Sekolah Tinggi Kepimpinan dan Administrasi Perusahaan Surabaya yang semula hanya mempunyai satu jurusan , yaitu Jurusan

Administrasi Niaga, maka dalam tahun 1976 membuka jurusan baru, yaitu jurusan Administrasi Negara. Pada tanggal 13 Desember 1977, berdasarkan Surat Keputusan Kopertis Wilayah VI Nomor : 074/1/1974, nama Sekolah Tinggi Kepimpinan dan Administrasi Perusahaan Surabaya diubah menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Surabaya dengan Jurusan yaitu : Administrasi Niaga dan Administrasi Negara.

Pada tanggal 11 Agustus 1978, dengan surat Nomor: 014/YS/VII/1978, Yayasan Kesejahteraan Guru-guru Jawa Timur mengajukan permohonan kepada Yayasan Pendidikan Satya Tatpara Adhika Surabaya untuk bersedia menerima Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Surabaya dalam asuhan dan binaannya. Pada tanggal 14 Agustus 1978, atas dasar Surat Yayasan Kesejahteraan Guru-guru Jawa Timur tersebut, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Surabaya dinyatakan diterima dalam asuhan Yayasan Pendidikan Satya Tatpara Andhikara Surabaya.

Pada tanggal 17 Agustus 1978, dibuat persetujuan bersama antara Dekan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Surabaya dengan ketua Yayasan Kesejahteraan Guru-guru Jawa Timur, yang menyatakan bahwa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Surabaya diserahkan sepenuhnya pada asuhan Yayasan Pendidikan Satya Tatpara Andhika Surabaya.

Sebagai peningkatan dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Surabaya, maka berdasarkan Keputusan Ketua Yayasan Pendidikan Satya Tatpara Adhika Nomor: 35/Kpts/KPSTA/VII/81 tertanggal 19 juli 1981, dibentuklah Universitas Dr. Soetomo (UNITOMO) yang berkedudukan di Surabaya yang mulai berlaku tanggal 30 juli 1981. Dengan demikian hari lahir Universitas Dr. Soeteomo adalah 30 juli 1981. Sedangkan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Surabaya menjadi satu fakultas di Universitas Dr. Soetomo dengan nama Fakultas Ilmu Administrasi.

Melalui Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Satya Tatpara Adhikara (YPSTA) Surabaya Nomor: 37/Kpts/YPTSA/VII/1981, tertanggal 1 Agustus 1981, Universitas Dr. Soetomo dikembangkan lagi, sehingga mempunyai 3(tiga) fakultas yaitu:

1. Fakultas Ilmu Administrasi (FIA)
2. Fakultas Perikanan (FF)
3. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Pada tahun akademik 1983/1984. UNITOMO membuka satu Fakultas lagi, yaitu Fakultas Ekonomi (FE) dengan Surat Keputusan YPSTA Surabaya Nomor : 1.a/KP/YPSTA/III/1983 tertanggal 7 Maret 1983, sehingga sampai dengan periode tahun akademi 1983/1984, UNITOMO memiliki 4(empat) Fakultas. Mengimbangi kebutuhan masyarakat dan pembangunan di bidang pendidikan, maka dalam periode tahun akademi 1984/1985,

Universitas Dr. Soetomo membuka 3 Fakultas lagi, yaitu Fakultas teknik sipil dan Perencanaan, Fakultas Sastram dan Fakultas Ilmu Komunikasi sehingga dalam tahun akademi 1984/1985 Universitas Dr Soetomo memiliki 7 (tujuh) Fakultas. Khusus untuk Fakultas Sastra dan Fakultas Ilmu Komuniksi terdapat mahasiswa limpahan dari Sekolah Tinggi Bahasa Asing Surabaya dan Sekolah Tinggi Publisistik Surabaya sehingga dalam periode tahun akademik 1984/1985 di dua fakultas tersebut sudah mempunyai mahasiswa tingkat II.

Perkembangan selanjutnya sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor:070/0/1985 tanggal 18 Pebruari 1985 tentang Penyesuaian Jalur, Jenjang Program Pendidikan serta Penataan Kembali Nama Unit Jurusan/Program studi Status Terdaftar pada Perguruan Tinggi Swasta dalam lingkungan KOPERTIS Wilayah VII disesuaikan sehingga Status terdaftar program S1 yang mencangkup 6 Fakultas di lingkungan Universitas Dr. Soetomo menjadi sebagai berikut:

1. Fakultas Pertanian.
2. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
3. Fakultas Ekonomi.
4. Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan.
5. Fakultas Sastra.
6. Fakultas Ilmu Komunikasi.

Pada tahun 1985/1986 Universitas Dr. Soetomo membuka Fakultas Hukum. Selanjutnya pada tahun 1997/1998 secara keseluruhan sudah memiliki 8 (delapan) Fakultas yang terdiri dari :

Tabel 4.1
Fakultas dan Program Studi

Fakultas	Program Studi	Terakreditasi
Ilmu Administrasi	D3 Kesekretariatan	C
	S1 Administrasi Bisnis	B
	S1 Administrasi Publik	A
	S2 Magister Ilmu Administrasi	B
Pertanian	S1 Teknologi Pangan	B
	S1 Budidaya Perairan	B
	S1 Pemanfaatan Sumber Daya Perikanan	A
	S1 Agrobisnis Perikanan	B

Fakultas	Program Studi	Terakreditasi
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*	B
	S1 Pendidikan MIPA : Matematika	B
	S2 Magister Pendidikan	B
	S2 Magister Teknologi Pendidikan	B
Ekonomi	S1 Ekonomi Pembangunan	B
	S1 Manajemen	B
	S1 Akuntansi	B
	S2 Magister Manajemen	B
Teknik	S1 Teknik Sipil	B
	S1 Teknik Informatika	B
Sastra	S1 Sastra Inggris	B
	S1 Sastra Jepang	B
Ilmu Komunikasi	S1 Ilmu Komunikasi	B
	S2 Magister Ilmu Komunilkasi	B
Hukum	S1 Ilmu Hukum	B
	S2 Magister Ilmu Hukum	B

Sumber : BAAK Unitomo

5.1.2 Pengelolaan Sumberdaya manusia

Pengelolaan sumberdaya manusia di Unitomo di tangani oleh Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK). Pengelolaan sumberdaya manusia ini meliputi kegiatan sebagai berikut :

1. Perencanaan Tenaga Kerja.

Dalam upaya untuk meningkatkan daya saing dalam sumberdaya manusia, maka Unitomo dalam perencanaan tenaga kerja mendasarkan pada hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebutuhan karyawan baru yang disebabkan karena pengunduran diri dan atau karyawan yang telah pensiun.
- b. Penggunaan teknologi baru di bidang administrasi, maka untuk mengantisipasi hal ini dibutuhkan tenaga kerja baru yang handal.

2. Perekrutan/Penarikan Karyawan

Perekrutan karyawan di Unitomo dengan mempertimbangkan jenis dan sifat pekerjaan. Berdasar spesifikasi pekerjaan, maka ditentukan syarat-syarat yang diperlukan oleh seorang calon karyawan. Pola perekrutan yang dilakukan Unitomo melalui penarikan karyawan dari dalam (alumni Unitomo) dan dari luar Unitomo, dengan cara :

- a. Memanggil para calon karyawan yang surat lamarannya sudah masuk.
- b. Pemberitahuan adanya lowongan pekerjaan dengan memasang pengumuman di kampus Unitomo.

3. Seleksi

Seleksi yang dilakukan Unitomo didasarkan pada :

- a. Seleksi administrasi. Hal ini meliputi kelengkapan persyaratan administrasi yang telah ditentukan, meliputi : Surat lamaran, riwayat hidup, KTP, Ijazah dan Ketrampilan.
- b. Wawancara pendahuluan
- c. Memeriksa Referensi
- d. Wawancara
- e. Persetujuan Pimpinan Fakultas.

4. Gaji

Gaji merupakan jumlah uang yang diterima setiap bulannya (take Home Pay), meliputi :

- a. Gaji pokok
- b. Tunjangan Fungsional
- c. Tunjangan Keaktifan
- d. Tunjangan beras
- e. Insentif Kehadiran
- f. Tunjangan Kesejahteraan
- g. Tunjangan Suami/istri/bujang
- h. Tunjangan anak
- i. Tunjangan struktural (bagi yang memiliki jabatan)

5. Pengembangan Wawasan Pegawai/Karyawan

Pengembangan wawasan merupakan upaya yang dilaksanakan sendiri oleh karyawan yang telah bekerja untuk meningkatkan kemampuan kerjanya dengan baik selama masa kerja formal yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seorang karyawan dengan makin banyak belajar dan mengikuti forum ilmiah, maka makin luas wawasan

seseorang, sehingga akan lebih mudah dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Sekaligus akan menambah pengetahuan dan menentukan sikap dengan pekerjaannya untuk mensiasati melalui metode/cara imajinasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya pengembangan wawasan akan memberikan pelajaran bagi karyawan bagaimana harus berperilaku, karena dampak dari perilaku yang sudah dilakukan telah dirasakan. Untuk mengukur pengembangan wawasan seorang karyawan, meliputi :

- a. Tersedianya fasilitas belajar : perpustakaan, ruang baca dan fasilitas lainnya.
- b. Dukungan institusi
- c. Frekuensi mengikuti
- d. Jenis pekerjaan
- e. Masa kerja.

6. Pemeliharaan

Dalam usahanya untuk mempertahankan karyawan, agar tidak terjadi kehilangan karyawan, maka Unitomo memberikan bentuk-bentuk pelayanan karyawan yang berupa :

a. Pelayanan Kesehatan.

Pelayanan kesehatan dengan menyediakan poliklinik dan dokter umum yang buka setiap hari kerja. Buka sejak pagi hari senin sampai jumat, jam 07.30 – 15.30. Bagi karyawan yang sakit ringan dapat langsung memperoleh obat gratis, tetapi bagi karyawan yang sakit berat, mereka diberi resep untuk membeli obat di Apotek. Para Karyawan Unitomo juga ikut program BPJS Kesehatan.

b. Pemberian pinjaman.

Unitomo menyediakan pinjaman bagi karyawan yang membutuhkan bantuan keuangan melalui Koperasi Karyawan Unitomo.

c. Rekreasi.

Unitomo mengadakan kegiatan wisata untuk karyawan dan keluarganya yang dilakukan setahun sekali.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah lingkungan tempat karyawan bekerja yang dikelola dengan sengaja oleh pimpinan Unitomo, agar para karyawan merasakan kenyamanan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Adapun sesuatu yang telah dikelola oleh pimpinan adalah :

- a. Ruang kerja yang ber AC, bersih dan nyaman, penerangan yang baik, kapasitas ruangan yang memadai.
- b. Jaringan Lan Internet dan Hot Spot Wifi Area.
- c. Ruang meeting.
- d. Koperasi Karyawan
- e. Tempat Parkir kendaraan
- f. Fasilitas olah raga
- g. Bank.
- h. ATM
- i. Masjid Babush Sholihin
- j. Kantin
- k. Auditorium
- l. Perpustakaan
- m. Poliklinik
- n. Beberapa Laboratorium (Bahasa Inggris, Bahasa Jepang, Jaringan Komputer, Pemrograman, Elektronika, Robotika, Teknologi Hasil Pertanian, Breeding dan Reproduksi, Multi Media/ Audio Visual, Fotografi, Radio, TV, Hidrologi, Fisika, Kimia dan (Mikro) Biologi, Perpajakan, Administrasi Perkantoran, Teknologi Beton, Ukur Tanah, Peradilan Semu, Micro Teaching).
- o. Hubungan kerja yang baik dan saling percaya.

5.1.3. Pegawai/Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Klasifikasi Pegawai / Karyawan Unitomo Surabaya, sebagai berikut :

1. Jumlah Karyawan

Jumlah Dosen dan Karyawan Unitomo 424 orang yang terdiri dari : 264 laki – laki dan 160 perempuan, sebagai berikut :

- a. Dosen 248 orang.
- b. Tenaga Administrasi 124 orang.
- c. Tenaga Kebersihan 27 orang.
- d. Tenaga Security/Keamanan 17 orang.
- e. Tenaga Parkir 8 orang.

2. Pendidikan.

Adapun tingkat pendidikan dari para Dosen dan Pegawai/Karyawan tersebut adalah :

- a. Profesor/Guru Besar sebanyak 4 orang
- b. S – 3 sebanyak 46 orang
- c. S - 2 sebanyak 196 orang
- d. S - 1 sebanyak 69 orang
- e. D - 3 sebanyak 9 orang
- f. SMA/STM sebanyak 51 orang
- g. SMP sebanyak 20 orang
- h. SD sebanyak 29 orang

3. Jam Kerja

Jam kerja untuk Tenaga administrasi dan tenaga struktural Unitomo

Adalah :

- a. Senin sampai Kamis jam 07.30 – 15.30.
- b. Jumat jam 07.30 – 16.00
- c. Istirahat jam 11.30 -12.30.

5.2. Deskripsi Hasil Penelitian

5.2.1. Karakteristik Responden Karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka di bawah ini akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan usia. Berikut disajikan hasil penelitian dari identifikasi responden.

1. Distribusi Jenis Kelamin Responden Karyawan

Pada halaman berikut adalah distribusi jenis kelamin karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Tabel 4.2
Distribusi Jenis Kelamin Responden Karyawan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Laki-laki	60	60
2	Perempuan	40	40
	Total	100	100

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 4.2. menunjukkan bahwa proporsi jenis kelamin responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 60 pegawai atau sebesar 60% dan sisanya sebanyak 40 pegawai atau sebesar 40% berjenis kelamin perempuan.

2. Distribusi Pendidikan Responden Karyawan

Berikut adalah Distribusi pendidikan karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Tabel 4.3
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
1.	S-2	12	12
2.	S-1	40	40
3.	D-III	2	2
4.	SMA/STM	44	44
5.	SMP	2	2
	Total	100	100

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya menempuh pendidikan terakhir sebagai S-2 dengan persentase 12% atau sebanyak 12 pegawai, kemudian lulusan S-1 memiliki persentase 40% atau 40 pegawai, pegawai dengan lulusan D III mempunyai persentase 2% atau 2 pegawai, pegawai dengan lulusan SMA/STM mempunyai persentase 44% atau 44 pegawai, dan yang terakhir adalah lulusan SMP sebesar 2% atau sebanyak 2 pegawai.

3. Distribusi Masa Kerja Responden Karyawan

Berikut adalah distribusi masa kerja pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Tabel 4.4
Distribusi Lama Kerja Responden Karyawan

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persen (%)
1	Antara 10-20 tahun	74	74
2	Antara 21-32 tahun	26	26
	Total	100	100

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa terdapat responden dengan lama kerja antara 10-20 tahun persentase 74% atau 74 pegawai. Responden dengan lama kerja antara 21-32 tahun memiliki persentase 26% atau 26 pegawai.

5.2.2. Karakteristik Responden Mahasiswa

Berdasarkan hasil tanggapan responden (Mahasiswa), maka dibawah ini akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Berikut disajikan hasil penelitian dari identifikasi responden.

1. Distribusi Jenis Kelamin Responden (Mahasiswa)

Pada Tabel 4.5 adalah distribusi jenis kelamin mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini

Tabel 4.5
Distribusi Jenis Kelamin Responden (Mahasiswa)

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1	Laki-laki	52	52
2	Perempuan	48	48
	Total	100	100

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 4.5. menunjukkan bahwa proporsi jenis kelamin responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 52 mahasiswa atau sebesar 52% dan sisanya sebanyak 48 mahasiswa atau sebesar 48% berjenis kelamin perempuan.

2. Distribusi Angkatan Responden

Berikut adalah Distribusi jumlah mahasiswa per angkatan Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4.6
Distribusi Jumlah Mahasiswa Per-Angkatan

No	Angkatan	Frekuensi	Persen (%)
1	2012	2	2
2	2013	38	38
3	2014	14	14
4	2015	28	28
5	2016	18	18
	Total	100	100

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa jumlah responden (Mahasiswa) per angkatan Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : pada tahun 2012 dengan persentase 2% atau sebanyak 2 mahasiswa, tahun 2013 dengan persentase 38% atau sebanyak 38 mahasiswa, kemudian tahun 2014 memiliki persentase 14% atau 14 responden mahasiswa, jumlah responden/mahasiswa pada angkatan tahun 2015 mempunyai persentase 28% atau 28 responden (Mahasiswa), dan pada tahun 2016 mempunyai persentase 18% atau sebanyak 18 responden/ mahasiswa.

3. Jam Kerja Pelayanan Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Berikut adalah jam kerja karyawan/ pegawai Universitas Dr. Soetomo Surabaya dalam melayani kepentingan mahasiswa.

Tabel 4.7
Jam Kerja Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya

No	Hari	Jam Kerja
1.	Senin sampai Kamis	07.30 – 15.30
2.	Jumat	07.30 – 16.00
-	Istirahat	11.30 -12.30

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa jam kerja karyawan / pegawai mulai dari hari senin sampai kamis adalah 07.30 – 15.30 wib. Jam kerja pada hari jumat adalah 07.30 – 16.00 wib, sedangkan jam istirahat karyawan/ pegawai adalah jam 11.30 – 12.30 wib

4. Distribusi Usia Responden (Mahasiswa)

Berikut adalah distribusi usia responden/mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Distribusi Usia Responden Mahasiswa

No	Usia	Frekuensi	Persen (%)
1	15 – 20	34	34
2	21 – 25	64	64
3	26 – 30	2	2
	Total	100	100

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden / mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang dijadikan objek dalam penelitian ini di kelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu: kelompok usia antara 15 – 30 tahun sebanyak persentase 34% atau 34 responden, antara usia 21 – 25 tahun mempunyai persentase 64% atau 64 responden, dan antara 26 – 30 tahun mempunyai persentase 2% atau 2 respinden. Dengan demikian kelompok responden yang memiliki persentase paling tinggi yaitu usia antara 21 – 25 tahun sebesar 64% atau 64 responden dari jumlah respnden keseluruhan.

5.2.3. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian ini bertujuan untuk menguraikan hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Iklim Organisasi (X), Prestasi Kerja (Z), dan Kepuasan Mahasiswa (Y). Untuk menentukan nilai rerata responden termasuk dalam kategori tertentu berdasarkan metode *Three box method* (Ferdinand, 2006:294) maka berikut adalah aturan kategorisasinya:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, jumlah kelas adalah 5. berdasarkan rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

1,33 merupakan jarak interval kelas pada masing- masing kategori. Sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Kriteria Skor Mean

Skor	Kriteria
1,00 - 2,33	Rendah
2,34 - 3,67	Sedang
3,68 - 5,00	Tinggi

Sumber : Ferdinand (2006:292)

Untuk lebih jelasnya, maka berikut ini merupakan hasil dari tanggapan responden dari masing – masing variabel dalam penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Iklim Organisasi

Tanggapan responden pada variabel Iklim Organisasi (X) di bawah ini merupakan hasil berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Iklim Organisasi (X)

Iklim Organisasi (X)	Mean	Keterangan
Perilaku Pekerja (X1)	3.70	Tinggi
Ketika ada kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, antar karyawan saling membantu (X1.1).	3.65	Sedang
Para Karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya (X1.2).	3.71	Tinggi
Para Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu (X1.3).	3.71	Tinggi
Sangat Jarang terjadi konflik di antara para karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya (X1.4).	3.77	Tinggi
Karyawan tidak mencampuradukkan masalah keluarga dengan masalah pekerjaan di kantor (X1.5).	3.67	Sedang
Gaya Kepemimpinan (X2)	3.68	Tinggi
Pimpinan memberitahukan job discription/pembagian tugas yang jelas pada setiap karyawan (X2.1).	3.84	Tinggi
Pimpinan mendorong/memotivasi karyawan untuk mematuhi standar prosedur yang ada (X2.2).	3.60	Sedang
Pimpinan Selalu memberikan SOP dalam setiap pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan (X2.3).	3.62	Sedang
Pimpinan memotivasi agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal (X2.4).	3.67	Sedang
Pimpinan mempertahankan standar prestasi kerja dengan pasti (X2.5).	3.65	Sedang

Iklm Organisasi (X)	Mean	Keterangan
Teknologi (X3)	3.55	Sedang
Organisasi telah menggunakan teknologi yang memadai dalam menjalankan dan menyelesaikan suatu pekerjaan (X3.1).	3.45	Sedang
Penggunaan teknologi sangat penting dalam rangka peningkatan pelayanan kepada mahasiswa (X3.2).	3.54	Sedang
Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi/unit kerja saat ini mempunyai kemampuan operasional bermuatan teknologi relatif baik (X3.3)	3.56	Sedang
Organisasi selalu mengikuti perkembangan teknologi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi (X3.4).	3.61	Sedang
Organisasi selalu mengadakan pelatihan untuk para karyawan agar dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada (X3.5).	3.60	Sedang
Lingkungan Kerja (X4)	3.63	Sedang
Kebisingan dapat mempengaruhi dalam penyelesaian pekerjaan (X4.1).	3.63	Sedang
Faktor keamanan kerja sangat penting bagi karyawan (X4.2).	3.59	Sedang
Lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu karyawan untuk berprestasi (X4.3)	3.73	Tinggi
Ventilasi dan penerangan ruang kerja saat ini sudah memadai (X4.4).	3.56	Sedang
Ruang kerja karyawan nyaman dan menyenangkan (X4.5).	3.66	Sedang
Mean Iklm Organisasi (X)	3.64	Sedang

Sumber: Lampiran 3 *Output SPSS (2017)*

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 4.10 di atas, variabel Iklm Organisasi (X) pada karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya dalam kategori Sedang (3.64), Indikator iklim organisasi dengan nilai tertinggi adalah “Perilaku Pekerja” dengan nilai rata-rata sebesar 3.70 berada pada kategori tinggi, yang diperkuat dengan pernyataan “Sangat Jarang terjadi konflik di antara para karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya (X1.4)” dengan nilai rata-rata 3.77 yang berarti terletak pada kategori Sedang. Hal ini berarti responden merasa mampu menjaga agar terjadi konflik antar karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Indikator Gaya Kepemimpinan (X2) pada karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya dalam kategori tinggi (3.68), didukung dengan item pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Pimpinan memberitahukan *job discription*/pembagian tugas yang jelas pada setiap karyawan (X2.1)” dengan hasil nilai rata-rata dari indikator ini diperoleh sebesar 3.84 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini berarti responden merasa puas dan semangat kerja dengan pimpinan memberitahukan *job discription*/pembagian tugas yang jelas pada setiap karyawan.

Indikator Teknologi (X3) pada karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya dalam kategori sedang (3.55), didukung dengan item pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Organisasi selalu mengikuti perkembangan teknologi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi (X3.4)” dengan hasil nilai rata-rata dari indikator ini diperoleh sebesar 3.61 dan termasuk kategori sedang. Hal ini berarti responden terus berusaha dan bersemangat kerja untuk mengikuti perkembangan teknologi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Lingkungan Kerja (X4) pada karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya dalam kategori sedang (3.63), didukung dengan item pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “ Lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu karyawan untuk berprestasi (X4.3)” dengan hasil nilai rata-rata dari indikator ini diperoleh sebesar 3.73 dan termasuk kategori tinggi. Hal ini berarti responden terus berusaha dan bersemangat kerja dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif yang sangat membantu karyawan untuk berprestasi dan berkarya.

2. Variabel Prestasi Kerja

Tanggapan responden pada variabel Prestasi Kerja di bawah ini merupakan hasil berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja (Z)

Prestasi Kerja (Z)	Mean	Keterangan
Karyawan selama menjalankan pekerjaannya cermat dan jarang membuat kesalahan (Z1)	3.63	Sedang
Karyawan selama menjalankan pekerjaannya memenuhi standar kerja yang ditentukan (Z2)	3.62	Sedang
Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berusaha serius menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas (Z3)	3.57	Sedang
Karyawan selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya (Z4)	3.59	Sedang
Karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin (Z5).	3.57	Sedang
Karyawan selama menjalankan pekerjaannya memberikan pelayanan lebih daripada sekedar yang di minta mahasiswa (Z6).	3.51	Sedang
Karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau di supervisi atasan (Z7)	3.62	Sedang
Mean Prestasi Kerja (Z)	3.59	Sedang

Sumber: Lampiran 3 *Output SPSS (2017)*

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 4.11 di atas, variabel Prestasi Kerja (Z) pada karyawan pada Universitas Dr. Soetomo dalam kategori sedang (3.59), item pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Karyawan selama menjalankan pekerjaannya cermat dan jarang membuat kesalahan (Z1.1)”. Hasil nilai rata-rata dari indikator ini diperoleh sebesar 3.63 dan termasuk kategori sedang. Hal ini berarti responden merasa konsisten dalam menjalankan pekerjaannya dengan cermat dan jarang membuat kesalahan.

3. Variabel Kepuasan Mahasiswa

Tanggapan responden pada variabel Kepuasan Mahasiswa di bawah ini merupakan hasil berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Mahasiswa (Y)

Kepuasan Mahasiswa (Y)	Mean	Keterangan
Karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki penampilan yang rapi dan profesional (Y1).	3.65	Sedang
Karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki sifat yang santun dan ramah terutama pelayanan terhadap mahasiswa (Y2).	3.41	Sedang
Karyawan memberikan layanan sesuai dengan janji (Tepat Waktu) (Y3).	3.22	Sedang
Karyawan punya keinginan dan siap membantu segala permasalahan yang terkait dengan bidangnya (Y4).	3.32	Sedang
Karyawan selalu mengusahakan agar mahasiswa tetap terinformasi, misalnya kapan layanan itu akan dilakukan (Y5).	3.43	Sedang
Karyawan selalu siap menanggapi dengan baik setiap persoalan atau permasalahan mahasiswa (Y6)	3.34	Sedang
Karyawan memiliki kemampuan pengetahuan dalam menjawab pertanyaan Mahasiswa sesuai dengan bidangnya (Y7)	3.45	Sedang
Mean Kepuasan Mahasiswa (Y)	3.40	Sedang

Sumber: Lampiran 3 *Output SPSS (2017)*

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 4.12 di atas, variabel Kepuasan Mahasiswa (Y) pada karyawan pada Universitas Dr. Soetomo dalam kategori sedang (3.40), item pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki penampilan yang rapi dan profesional (Y1)”. Hasil nilai rata-rata dari indikator ini diperoleh sebesar 3.65 dan termasuk kategori sedang. Hal ini berarti responden merasa puas dengan Karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki penampilan yang rapi dan profesional (Y1).

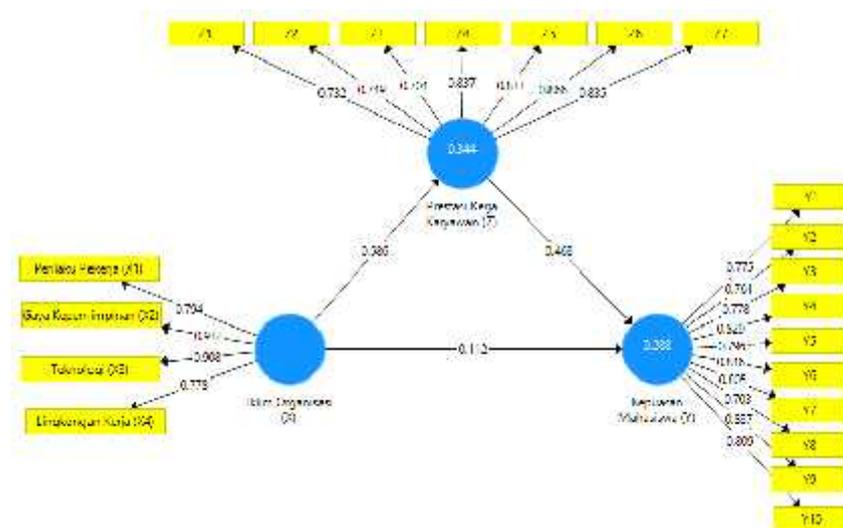
5.3. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) dan dengan bantuan program aplikasi SmartPLS 3.2.6 karena penelitian ini menggunakan variabel mediasi. Adapun tahapan dari analisis SEM, adalah *Outer Model* dan *Inner Model*, sebagai berikut:

5.3.1. Evaluasi *Outer Model*

1. *Convergent Validity*

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi score item dengan *score* variabelnya. Indikator dinyatakan valid apabila nilai korelasi (*loading factor*) pada *convergent validity* di atas 0,5 (Ghozali, 2011:29). Berikut adalah gambar *measurement model*:



Gambar 4.1 Measurement Outer Model

Sumber : Lampiran 4 Output SmartPLS, data diolah (2017)

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, maka nilai *loading factor* dari masing-masing indikator variabel laten Iklim Organisasi (X), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Prestasi Kerja Karyawan (Z), dan Kepuasan Mahasiswa (Y) tela memenuhi persyaratan, atau dapat dikatakan indikatornya mewakili atau membentuk variabel laten tersebut, karena *convergent validity* (*loading factor*) diatas 0,5. Dan berdasarkan Gambar 4.2 di atas, maka nilai *loading factor* dari masing-masing item dapat dilihat pada Tabel 4.13 *Outer Loadings*, berikut:

Tabel 4.13
Outer Loadings

	Iklm Organisasi (X)	Prestasi Kerja Karyawan (Z)	Kepuasan Mahasiswa (Y)
Perilaku Pekerja (X1)	0.794		
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.932		
Teknologi (X3)	0.908		
Lingkungan Kerja (X4)	0.778		
Z1		0.732	
Z2		0.749	
Z3		0.704	
Z4		0.837	
Z5		0.833	
Z6		0.866	
Z7		0.835	
Y1			0.775
Y2			0.761
Y3			0.778
Y4			0.829
Y5			0.796
Y6			0.846
Y7			0.775
Y8			0.775
Y9			0.775
Y10			0.775

Sumber : Lampiran 4 *Output SmartPLS*, data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *outer loadings* dari 4 dimensi (Perilaku Pekerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Teknologi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4)) pembentuk variabel Iklim Organisasi (X) lebih besar dari 0.50, berarti indikator-indikator dari variabel Iklim Organisasi (X) mempunyai *convergent validity* yang baik.

Prestasi Kerja Karyawan (Z) dibentuk dari 7 indikator (Karyawan selama menjalankan pekerjaannya cermat dan jarang membuat kesalahan (Z1), Karyawan selama menjalankan pekerjaannya memenuhi standar kerja yang ditentukan (Z2), Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berusaha serius menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas (Z3), Karyawan selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya (Z4), Karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin (Z5), Karyawan selama menjalankan pekerjaannya memberikan pelayanan lebih daripada sekedar yang di minta mahasiswa (Z6), dan Karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau di supervisi atasan (Z7)) yang masing-masing memiliki nilai *outer loadings* lebih besar dari 0.50, berarti indikator-indikator dari variabel Prestasi Kerja Karyawan (Z) mempunyai *convergent validity* yang baik.

Kepuasan Mahasiswa (Y) dibentuk dari 10 indikator (Karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki penampilan yang rapi dan profesional (Y1), Karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki sifat yang santun dan ramah terutama pelayanan terhadap mahasiswa (Y2), Karyawan memberikan layanan sesuai dengan janji (Tepat Waktu) (Y3), Karyawan punya keinginan dan siap membantu segala permasalahan yang terkait dengan bidangnya (Y4), Karyawan selalu mengusahakan agar mahasiswa tetap terinformasi, misalnya kapan layanan itu akan dilakukan (Y5), Karyawan selalu siap menanggapi dengan baik setiap persoalan atau permasalahan mahasiswa (Y6), Karyawan memiliki kemampuan pengetahuan dalam menjawab pertanyaan Mahasiswa sesuai dengan bidangnya (Y7), Karyawan yang membangkitkan kepercayaan kepada Mahasiswa (Y8), Karyawan sangat memperhatikan kepentingan mahasiswa (Y9), dan Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ada (Y10)) yang masing-masing memiliki nilai *outer loadings* lebih besar dari 0.50, berarti indikator-indikator dari variabel Kepuasan Mahasiswa (Y) mempunyai *convergent validity* yang baik.

2. *Discriminant Validity*

Suatu variabel dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila memiliki nilai $AVE > 0,50$. Berikut hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE):

Tabel 4.14
Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	AVE
Iklm Organisasi (X)	0.732
Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.634
Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.632

Sumber : Lampiran 4 *Output SmartPLS*, data diolah (2017)

Pada Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,50. Sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

3. *Composite Reliability*

Composite reliability menguji nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Berikut adalah hasil *output composite reliability* dari PLS :

Tabel 4.15
Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Iklm Organisasi (X)	0.916
Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.923
Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.945

Sumber : Lampiran 4 *Output SmartPLS*, data diolah (2017)

Pada Tabel 4.15 Variabel dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0,70. Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability*.

5.3.2. Evaluasi *Inner Model*

Model struktural (*inner model*) dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk konstruk dependen dan nilai *Path Coefficients* atau *t-value* (*t-statistic*) untuk uji signifikansi antar konstruk. Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik prediksi dari model yang diajukan. Ghazali (2011:68) menjelaskan skor *Path Coefficients* atau *inner model* yang ditunjukkan nilai *t-statistic* harus di atas 1,96 untuk pengujian hipotesis pada *alpha* (tingkat kesalahan penelitian) sebesar 5%.

1. Analisis *R-square*

Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Iklm Organisasi (X)	-
Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.288
Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.344

Sumber : Lampiran 4 *Output SmartPLS*, data diolah (2017)

Pada Tabel 4.16 di atas, model pengaruh Iklm Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Z) memberikan nilai *R-Square* sebesar 0.288 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Prestasi Kerja Karyawan (Z) yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Iklm Organisasi sebesar 28.8%. Sedangkan 71.2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model tersebut.

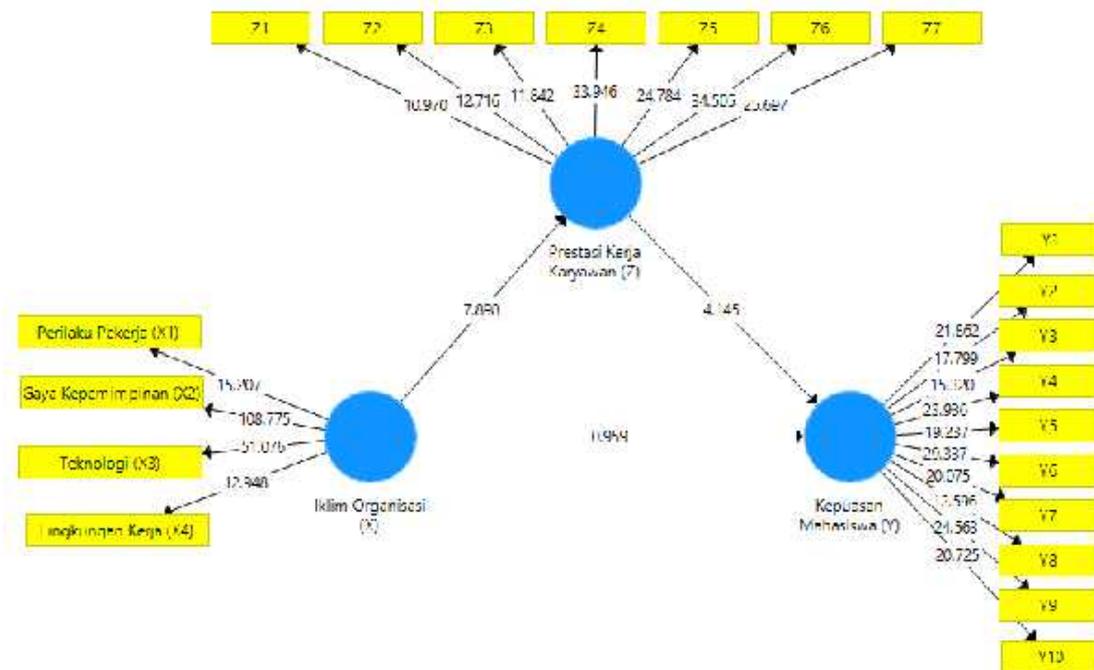
Selanjutnya model pengaruh Iklm Organisasi dan Prestasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Mahasiswa memberikan nilai *R-Square* sebesar 0.344 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Iklm Organisasi dan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 34.4% sedangkan 65.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model tersebut.

2. Uji Relevansi Prediksi

Selain melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square Predictive Relevance* untuk model konstruk. Kesesuaian model struktural dapat dilihat dari Q^2 , sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1^2) * (1 - R_2^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.288) * (1 - 0.344)] \\
 &= 1 - [(0.712) * (0.656)] \\
 &= 1 - [(0.467)] \\
 &= 0.533
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0.533, dimana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang dapat menjelaskan model sebesar 53.3%.



Gambar 4.2 Measurement Bootstrapping (Inner Model)

Sumber : Lampiran 4 Output SmartPLS, data diolah (2017)

3. Uji Hipotesis

Inner model dapat melihat hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi pada tabel *Path Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Path Coefficients

Direct Effect	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	P Values	Keterangan
Iklm Organisasi (X) -> Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.586	7.898	0.000	Signifikan
Prestasi Kerja Karyawan (Z) -> Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.463	4.145	0.000	Signifikan
Indirect Effect				
Iklm Organisasi (X) -> Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.272	4.198	0.000	Signifikan

Sumber : Lampiran 4 *Output SmartPLS*, data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.586 dengan nilai T statistik sebesar 7.898 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai $p < 0.05$. Jadi hipotesis pertama yang berbunyi : "Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya" adalah terbukti.
2. Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.463 dengan nilai T statistik sebesar 4.145 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai $p < 0.05$. Jadi hipotesis kedua yang berbunyi : "Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya" adalah terbukti.
3. Iklim Organisasi berpengaruh tak langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.272 dengan nilai T statistik sebesar 4.198 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai $p < 0.05$. Jadi hipotesis ketiga yang berbunyi : "Iklim Organisasi tak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya" adalah terbukti.

5.4. Pembahasan

Berikut akan dibahas temuan penelitian atas analisis data empiris sehubungan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : dampak iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kepuasan mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo surabaya, sebagai berikut :

5.4.1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka diketahui bahwa Iklim Organisasi memberikan dampak positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* sebesar 7.898 lebih besar dari 1,96 dengan nilai $p < 0.05$. Terdapatnya pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya ditunjukkan pada nilai koefisien parameter yang menunjukkan arah positif sebesar 0.586 yang berarti semakin tinggi kondusif Iklim Organisasi karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan iklim organisasi yang dibentuk oleh perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan yang paling dominan membentuk iklim organisasi, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan memiliki peranan yang dominan dalam iklim organisasi dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Susetyowati, dkk (2016) mengenai “Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya”, yang menunjukkan bahwa Atmosfir kerja/suasana kerja pada setiap unit kerja dikategorikan cukup kondusif bahkan ada beberapa unit kerja yang atmosfir kerjanya begitu harmonis.

5.4.2. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka diketahui bahwa Prestasi Kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap Kepuasan Mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* sebesar 4.145 lebih besar dari 1,96 dengan nilai $p < 0.05$. Terdapatnya pengaruh positif prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya ditunjukkan pada nilai koefisien parameter yang menunjukkan arah positif sebesar 0.463 yang berarti semakin tinggi kondusif prestasi kerja karyawan, maka semakin tinggi kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perguruan tinggi yang memiliki standar mutu yang tinggi yang dibentuk melalui prestasi kerja karyawan akan dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan mahasiswa. Hal tersebut sesuai dengan hasil studi yang dilakukan

oleh Susetyowati, dkk (2016) mengenai “Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya”, yang menunjukkan bahwa Secara umum karyawan administrasi mempunyai kebanggaan dan kepercayaan diri yang tinggi atas kepercayaan masyarakat luas yang memilih Universitas DR. Soetomo sebagai kampus pilihan untuk studi lanjut.

5.4.3. Iklim Organisasi Berpengaruh Tak Langsung Terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka diketahui bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh positif signifikan secara tak langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* sebesar 4.145 lebih besar dari 1,96 dengan nilai $p < 0.05$. Terdapatnya pengaruh tak langsung Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya ditunjukkan pada nilai koefisien parameter yang menunjukkan arah positif 0.272 yang berarti semakin tingkat tingkat Iklim Organisasi, maka secara tidak langsung akan meningkatkan Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi belum mampu berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan mahasiswa. Dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa terdapat variabel yang memediasi antara iklim organisasi dengan kepuasan mahasiswa. Variabel tersebut adalah prestasi kerja karyawan. Perguruan tinggi yang memiliki standar mutu yang tinggi akan dapat mempengaruhi para calon mahasiswa yang betul-betul ingin menuntut ilmu untuk masuk keperguruan tinggi tersebut. Hal ini juga akan mempengaruhi tingkat prestasi dan kepuasan mahasiswa baik secara langsung maupun tidak langsung melalui iklim organisasi yang kondusif dan pelayanan karyawan yang kesemuanya itu termasuk dalam mutu internal perguruan tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi belum mampu berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan mahasiswa. Dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa terdapat variabel yang memediasi antara iklim organisasi dengan kepuasan mahasiswa. Variabel tersebut adalah prestasi kerja karyawan. Perguruan tinggi yang memiliki standar mutu yang tinggi akan dapat mempengaruhi para calon mahasiswa yang betul-betul ingin menuntut ilmu untuk masuk keperguruan tinggi tersebut. Hal ini juga akan mempengaruhi tingkat prestasi dan kepuasan mahasiswa baik secara langsung maupun tidak langsung melalui iklim organisasi yang kondusif dan pelayanan karyawan yang kesemuanya itu termasuk dalam mutu internal perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang

dilakukan oleh Susetyowati, dkk (2016) mengenai “Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya”, yang menunjukkan bahwa Secara umum karyawan administrasi mempunyai kebanggaan dan kepercayaan diri yang tinggi atas kepercayaan masyarakat luas yang memilih Universitas DR. Soetomo sebagai kampus pilihan untuk studi lanjut.

BAB 6

KESIMPULAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dicapai, maka dapat ditarik simpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Ada dampak yang signifikan iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, dan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 28.8%.
2. Ada dampak yang signifikan prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, dan besarnya pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 34.4%.
3. Iklim organisasi berpengaruh tak langsung terhadap kepuasan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.272 dengan nilai T statistik sebesar 4.198 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai $p < 0.05$.
4. Atmosfir kerja/suasana kerja pada setiap unit kerja dikategorikan cukup kondusif bahkan ada beberapa unit kerja yang atmosfir kerjanya begitu harmonis.
5. Rata-rata prestasi kerja individu maupun kelompok (Tim work) pada setiap unit kerja masih dikategorikan relatif tinggi. Hal tersebut bisa dilihat dari indikasi bahwa pemahaman dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta uraian tugas dilaksanakan dengan tuntas. Jika ada individu-individu yang belum melaksanakan dengan benar itu semata-mata karena faktor perilakunya yang sulit disadarkan.
6. Rata-rata mahasiswa dapat memahami persoalan pelayanan akademik yang sering muncul dan merasa cukup puas karena aspek pelayanan selalu dapat tertangani dengan baik melalui *tim work* yang dipimpin oleh Kepala Tata Usaha di tiap Unit kerja.

6.2.Saran

Adapun saran dalam penelitian yang dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan ada peningkatan mutu pelayanan di 8 Fakultas yang ada di Universitas Dr. Soetomo Surabaya secara berkala harus terus ditingkatkan, dikarenakan hasil penelitian menunjukkan kurang dari 50.0% pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, maupun pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan mahasiswa.

2. Pimpinan unit kerja hendaknya terus meningkatkan sosialisasi melalui pendekatan obyektif tentang *job discription* dan memotivasi karyawannya agar lebih giat bekerja.
3. Agar pelayanan akademik dan umum bagi mahasiswa kelas sore di unit kerja fakultas terpenuhi secara optimal maka disarankan kepada pihak Universitas Dr. Soetomo untuk menambah jam gilir kerja (shift) menjadi 2 shift. Shift kerja yang diusulkan pada jam 07.30 – 15.30 dan 12.00 – 20.00.
4. Memperhatikan jumlah mahasiswa Universitas Dr. Soetomo yang terus berkembang dan permasalahan karier karyawan dan dosen yang semakin kompleks maka sebaiknya peran Biro AUK harus dipisahkan dengan urusan kepegawaian dan jenjang karier karyawan dengan membentuk Biro Human Resource Department (HRD) agar urusan kepegawaian lebih fokus dan profesional.
5. Agar pelayanan kepada mahasiswa lebih profesional maka perlu pihak Universitas Dr. Soetomo secara berkesinambungan mengadakan pelatihan perkembangan tata kelola administrasi dan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas Sumber daya Karyawan agar selalu merespon adanya perubahan yang selalu dinamis.
6. Memberikan pelayanan total terbaik bagi mahasiswa karena pengalaman ini akan menjadi *feed back* promosi terbaik pula bagi Universitas Dr. Soetomo.
7. Diharapkan peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan hasil penelitian ini terutama untuk memetakan (Mapping) lebih jauh terkait potensi kinerja individu karyawan agar lebih sesuai dengan kebutuhan kompetensi dan potensi karyawan di masing-masing unit kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Dewi R. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kepuasan kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ekonomi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Amstrong, Michael, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia ; Alih Bahasa : Sofyan Ahmad & Haryanto, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan 14. Jakarta. Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto.2013.*Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber daya manusia (Praktik Penelitian*.Cetakan Kedua. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Darmawati R., Hidayati N.L., Herlina D. 2013. *Pengaruh kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia ; Alih Bahasa : Benyamin Molan & Triana Iskandarsyah, Penhalindo, Jakarta.
- Domodar Gujarati, 1999, Ekonometrika Dasar, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Donald R. Cooper dan C.William Emory, 1999, Metode Penelitian Bisnis Jilid 1, Edisi Lima, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Farida N N. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenhsip Behavior Karyawan Pada Pt Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Surabaya*. . Jurnal Ekonomi Universitas Trunojoyo .
- Fremont Kast, 1990. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Dua, Jakarta Bumi Aksara
- Gardon H, 1984, Making Sence of Quality of Work Life Program, Jurnal Bussiness Horizon, Volume I 1 Nomor 3 Edisi January-February 2000.
- Gibson, Ivansevich, Donnely. Perilaku, Organisasi, Struktur, Proses Jilid 1, Bina RupaAksara.
- Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA.The relationship between hospital unit culture andnurses' quality of work life. Journal Of Occupational And Organizational Psychology[J Occup. Organ. Psychol.J. Vol. 67, no. 2, pp. 109-132.1999.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan sumber Daya manusia*. Cetakan Keempat belas. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.

- Hartanti. 2004. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Probolinggo*. Jurnal Ekonomi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Haryono Subiyakto, 2001. *Statistika (Inferen) Untuk Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit: STIE-YKPN.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Iranto, 2000, Analisis Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus PT. Semen Gresik), Jurnal Ekonomi Perusahaan ST EE IBII, ISSN 0854-8153, Volume 5 Nomor 2 Oktober 2000, Jakarta.
- Kotler Phillip, Keller Kevinlane, 2007. *Manajemen Pemasaran* Jilid 1. Indeks.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. PT. REMAJA ROSDAKARYA. Bandung
- Lovelock Christopher H, Wright Laurent K. 2015 *Manajemen Pemasaran Jasa*, Indeks
- Mifta Toha, 2007. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers
- Rahayu W. 2012. *Komitmen Organisasi Pada karyawan Di Miracle Aesthetic Clinic Di Surabaya*. Jurnal Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- Riduwan, Sunarto.2012. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Konomikasi, Ekonomi, Dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontraversi Dan Aplikasi*. Terjemahan. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Rufii. 2011. *Statistika Edisi Pertama*. Surabaya. Adi Buana Surabaya.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran Dan Implikasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sudaryono, Saifullah Asep, Raharja Untung. 2012. *Statistik Deskriptif for IT*, Andi Yogyakarta
- Sugiono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesebelas. Bandung. Alfabeta.
- Thomson James, *Organisasi dalam Praktik*.
- Tjiptono Fandi, 2000. *Manajemen Jasa*, Andi Yogyakarta

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran – 1 (Instrumen Penelitian)

KUESIONER UNTUK RESPONDEN (KARYAWAN)

Kepada

Yth. Saudara/ Saudari Karyawan

Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Di_

Surabaya

Dengan hormat,

Dalam rangka melaksanakan penelitian yang kami lakukan yang berjudul “Dampak Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dan Kepuasan Mahasiswa Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya”, bersama ini kami mohon bantuan kepada Saudara/Saudari Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah berikut ini.

Jawaban yang obyektif akan sangat membantu kami dalam melakukan penelitian ini, serta jawaban Saudara/Saudari mahasiswa akan tetap kami jaga kerahasiaannya.

Atas perhatian serta bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Surabaya, Pebruari 2017

Hormat kami

Tim Peneliti

I. Petunjuk

1. Mohon bantuan Bapak / Ibu / Saudara, untuk mengisi titik-titik dan memberi tanda silang (X) dari beberapa pertanyaan berikut ini yang sesuai dengan kondisi sebenarnya.
2. Kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan Penelitian PRODI (Dosen Program Studi), kerahasiaan jawaban Bapak / Ibu / Saudara, dijamin.

II. Karakteristik Responden.

1. Karyawan administrasi / Keamanan / Kebersihan (**coret yang tidak perlu**)
2. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (**coret yang tidak perlu**)
3. Berapa lama Bapak / Ibu / Saudara bekerja di Universitas Dr. Soetomo ?
4. Pendidikan terakhir :
5. Berikut ini beberapa alternative jawaban yang tersedia :
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS), diberi nilai 1.
 - b. Tidak Setuju (TS), diberi nilai 2.
 - c. Ragu-Ragu (R), diberi nilai 3.
 - d. Setuju (S), diberi nilai 4.
 - e. Sangat Setuju (SS), diberi nilai 5.

----Terima kasih----

DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS DR. SOETOMO SURABAYA

FAKTOR-FAKTOR IKLIM ORGANISASI (X)

PERILAKU PEKERJA (X₁)

No	Perilaku Pekerja	STS	TS	R	S	SS
1.	Ketika Saudara ada kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, antar karyawan saling membantu	1	2	3	4	5
2.	Saudara memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya	1	2	3	4	5
3.	Saudara menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.	1	2	3	4	5
4.	Sangat Jarang terjadi konflik di antara Saudara dengan para karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya	1	2	3	4	5
5.	Saudara tidak mencampuradukkan masalah keluarga dengan masalah pekerjaan di kantor	1	2	3	4	5

GAYA KEPEMIMPINAN (X₂)

No	Gaya Kepemimpinan	STS	TS	R	S	SS
1.	Pimpinan memberitahukan <i>job discription</i> / pembagian tugas yang jelas pada setiap karyawan	1	2	3	4	5
2.	Pimpinan mendorong/ memotivasi karyawan untuk mematuhi standar prosedur yang ada	1	2	3	4	5
3.	Pimpinan Selalu memberikan SOP dalam setiap pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan.	1	2	3	4	5
4.	Pimpinan memotivasi agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal	1	2	3	4	5
5.	Pimpinan mempertahankan standar prestasi kerja dengan pasti	1	2	3	4	5

TEKNOLOGI (X₃)

No	Teknologi	STS	TS	R	S	SS
1.	Organisasi telah menggunakan teknologi yang memadai dalam menjalankan dan menyelesaikan suatu pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Penggunaan teknologi sangat penting dalam rangka peningkatan pelayanan kepada mahasiswa.	1	2	3	4	5
3.	Sumber daya manusia yang dimiliki Organisasi/unit kerja saat ini mempunyai kemampuan operasional bermuatan teknologi relatif baik	1	2	3	4	5
4.	Organisasi selalu mengikuti perkembangan teknologi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.	1	2	3	4	5
5.	Organisasi selalu mengadakan pelatihan untuk para karyawan agar dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada	1	2	3	4	5

LINGKUNGAN KERJA(X₄)

No	Lingkungan Kerja	STS	TS	R	S	SS
1.	Kebisingan dapat mempengaruhi Saudara dalam penyelesaian pekerjaan	1	2	3	4	5
2.	Faktor keamanan kerja sangat penting bagi Saudara	1	2	3	4	5
3.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat membantu Saudara untuk berprestasi	1	2	3	4	5
4.	Ventilasi dan penerangan ruang kerja saat ini sudah memadai	1	2	3	4	5
5.	Ruang kerja Saudara nyaman dan menyenangkan	1	2	3	4	5

PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

No	Prestasi Kerja Karyawan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saudara selama menjalankan pekerjaannya cermat dan jarang membuat kesalahan.	1	2	3	4	5
2.	Saudara selama menjalankan pekerjaannya memenuhi standar kerja yang ditentukan organisasi.	1	2	3	4	5
3.	Saudara dalam menjalankan pekerjaannya berusaha serius menyelesaikan pekerjaannya	1	2	3	4	5
4.	Saudara selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya.	1	2	3	4	5
5.	Saudara selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin.	1	2	3	4	5
6.	Saudara selama menjalankan pekerjaannya memberikan pelayanan lebih daripada sekedar yang di minta mahasiswa.	1	2	3	4	5
7.	Saudara selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau di supervisi atasan.	1	2	3	4	5

Lampiran : 2

DAFTAR KUESIONER (MAHASISWA)

Kami mohon kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari mahasiswa untuk menjadi responden sehubungan dengan penelitian kami. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Oleh karena itu kami menjamin kerahasiaan dan tidak akan mempengaruhi status saudara/saudari sebagai mahasiswa.

Petunjuk umum.

- a. Isilah titik-titik yang tersedia.
- b. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pendapat Saudara dengan cara menyilang (X) pada kolom yang telah tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju

2. Tidak Setuju

3. Ragu-ragu

4. Setuju

5. Sangat Setuju

IDENTITAS RESPONDEN.

- 1) No. Resp. :
- 2) Nama* :
- 3) Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan**
- 4) Umur : Tahun
- 5) Fakultas/Prodi :
- 6) Angkatan Tahun :

**) Demi kerahasiaan Saudara, nama boleh tidak saudara tulis*

****)Coret yang tidak perlu*

No	Pernyataan <i>independent Variable</i> Prestasi Kerja Karyawan (X)	1	2	3	4	5
1	Karyawan Unitomo selama menjalankan pekerjaannya cermat dan jarang membuat kesalahan.					
2	Karyawan Unitomo selama menjalankan pekerjaannya memenuhi standar kerja yang di tentukan.					
3	Karyawan Unitomo dalam menjalankan pekerjaannya berusaha serius menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas					
4	Karyawan Unitomo selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya.					
5	Karyawan Unitomo selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin					
6	Karyawan Unitomo selama menjalankan pekerjaannya memberikan pelayanan lebih daripada sekedar yang di minta mahasiswa.					
7	Karyawan Unitomo selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau di supervisi atasan.					
NO	Pernyataan <i>Dependent Variable</i> Kepuasan Mahasiswa (Y)	1	2	3	4	5
1	Karyawan Unitomo dalam melayani mahasiswa dalam menjalankan tugasnya memiliki penampilan yang rapi dan profesional.					
2	Karyawan Unitomo dalam melayani mahasiswa dalam menjalankan tugasnya memiliki sifat yang santun dan ramah terutama pelayanan terhadap mahasiswa.					
3	Karyawan Unitomo dalam melayani mahasiswa memberikan layanan sesuai dengan janji (Tepat Waktu).					
4	Karyawan Unitomo dalam melayani mahasiswa punya keinginan dan siap membantu segala permasalahan yang terkait dengan bidangnya.					
5	Karyawan Unitomo dalam melayani mahasiswa selalu mengusahakan agar mahasiswa tetap terinformasi, misalnya kapan layanan itu akan dilakukan.					

6	Karyawan Unitomo dalam melayani mahasiswa selalu siap menanggapi dengan baik setiap persoalan atau permasalahan mahasiswa					
7	Karyawan Unitomo dalam melayani mahasiswa memiliki kemampuan pengetahuan dalam menjawab pertanyaan Mahasiswa sesuai dengan bidangnya.					
8	Karyawan Unitomo dalam melayani mahasiswa dapat membangkitkan kepercayaan kepada Mahasiswa					
9	Karyawan Unitomo dalam melayani mahasiswa sangat memperhatikan kepentingan mahasiswa					
10	Karyawan Unitomo dalam melayani mahasiswa bekerja sesuai dengan jam kerja yang ada.					

**Lampiran : 3 Deskriptif Variabel Penelitian Iklim Organisasi (X)
Descriptives**

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	1	5	3.65	1.029
X1.2	100	2	5	3.71	1.066
X1.3	100	1	5	3.71	1.113
X1.4	100	1	5	3.77	1.033
X1.5	100	1	5	3.67	1.064
X2.1	100	1	5	3.84	1.070
X2.2	100	1	5	3.60	1.110
X2.3	100	1	5	3.62	1.052
X2.4	100	1	5	3.67	1.035
X2.5	100	1	5	3.65	1.019
X3.1	100	1	5	3.45	1.149
X3.2	100	1	5	3.54	.989
X3.3	100	1	5	3.56	1.104
X3.4	100	1	5	3.61	1.109
X3.5	100	1	5	3.60	1.054
X4.1	100	2	5	3.63	.939
X4.2	100	1	5	3.59	1.093
X4.3	100	2	5	3.73	.952
X4.4	100	1	5	3.56	1.067
X4.5	100	2	5	3.66	1.017
Valid N (listwise)	100				

**Frequencies
Frequency Table**

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	14	14.0	14.0	16.0
Netral	22	22.0	22.0	38.0
Setuju	41	41.0	41.0	79.0
Sangat Setuju	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	17.0	17.0	17.0
	Netral	24	24.0	24.0	41.0
	Setuju	30	30.0	30.0	71.0
	Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	15	15.0	15.0	16.0
	Netral	29	29.0	29.0	45.0
	Setuju	22	22.0	22.0	67.0
	Sangat Setuju	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	14	14.0	14.0	15.0
	Netral	19	19.0	19.0	34.0
	Setuju	39	39.0	39.0	73.0
	Sangat Setuju	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	16	16.0	16.0	17.0
	Netral	24	24.0	24.0	41.0
	Setuju	33	33.0	33.0	74.0
	Sangat Setuju	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	12	12.0	12.0	13.0
	Netral	24	24.0	24.0	37.0
	Setuju	28	28.0	28.0	65.0
	Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	18	18.0	18.0	20.0
	Netral	23	23.0	23.0	43.0
	Setuju	32	32.0	32.0	75.0
	Sangat Setuju	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	15	15.0	15.0	16.0
	Netral	30	30.0	30.0	46.0
	Setuju	29	29.0	29.0	75.0
	Sangat Setuju	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	16	16.0	16.0	17.0
	Netral	21	21.0	21.0	38.0
	Setuju	39	39.0	39.0	77.0
	Sangat Setuju	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	15	15.0	15.0	16.0
	Netral	24	24.0	24.0	40.0
	Setuju	38	38.0	38.0	78.0
	Sangat Setuju	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	20	20.0	20.0	23.0
	Netral	30	30.0	30.0	53.0
	Setuju	23	23.0	23.0	76.0
	Sangat Setuju	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	16	16.0	16.0	17.0
	Netral	28	28.0	28.0	45.0
	Setuju	38	38.0	38.0	83.0
	Sangat Setuju	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	12	12.0	12.0	15.0
	Netral	38	38.0	38.0	53.0
	Setuju	20	20.0	20.0	73.0
	Sangat Setuju	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	18	18.0	18.0	19.0
	Netral	28	28.0	28.0	47.0
	Setuju	25	25.0	25.0	72.0
	Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	17	17.0	17.0	19.0
	Netral	20	20.0	20.0	39.0
	Setuju	41	41.0	41.0	80.0
	Sangat Setuju	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	12.0	12.0	12.0
	Netral	33	33.0	33.0	45.0
	Setuju	35	35.0	35.0	80.0
	Sangat Setuju	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	20	20.0	20.0	21.0
	Netral	22	22.0	22.0	43.0
	Setuju	33	33.0	33.0	76.0
	Sangat Setuju	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	14.0	14.0	14.0
	Netral	20	20.0	20.0	34.0
	Setuju	45	45.0	45.0	79.0
	Sangat Setuju	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	15	15.0	15.0	16.0
	Netral	37	37.0	37.0	53.0
	Setuju	21	21.0	21.0	74.0
	Sangat Setuju	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	17.0	17.0	17.0
	Netral	23	23.0	23.0	40.0
	Setuju	37	37.0	37.0	77.0
	Sangat Setuju	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Prestasi Kerja Karyawan (Z)
Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1	100	1	5	3.63	1.098
Z2	100	2	5	3.62	1.071
Z3	100	2	5	3.57	1.008
Z4	100	2	5	3.59	.922
Z5	100	1	5	3.57	1.037
Z6	100	1	5	3.51	1.068
Z7	100	1	5	3.62	1.062
Valid N (listwise)	100				

Frequencies
Frequency Table

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	13	13.0	13.0	16.0
	Netral	28	28.0	28.0	44.0
	Setuju	30	30.0	30.0	74.0
	Sangat Setuju	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	18.0	18.0	18.0
	Netral	29	29.0	29.0	47.0
	Setuju	26	26.0	26.0	73.0
	Sangat Setuju	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	17	17.0	17.0	17.0
	Netral	30	30.0	30.0	47.0
	Setuju	32	32.0	32.0	79.0
	Sangat Setuju	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	12.0	12.0	12.0
	Netral	35	35.0	35.0	47.0
	Setuju	35	35.0	35.0	82.0
	Sangat Setuju	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Tidak Setuju	16	16.0	16.0	17.0
Netral	30	30.0	30.0	47.0
Setuju	31	31.0	31.0	78.0
Sangat Setuju	22	22.0	22.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Z6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	19	19.0	19.0	21.0
Netral	24	24.0	24.0	45.0
Setuju	36	36.0	36.0	81.0
Sangat Setuju	19	19.0	19.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Z7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Tidak Setuju	10	10.0	10.0	13.0
Netral	34	34.0	34.0	47.0
Setuju	28	28.0	28.0	75.0
Sangat Setuju	25	25.0	25.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kepuasan Mahasiswa (Y)
Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	100	1	5	3.65	1.038
Y1.2	100	1	5	3.41	1.120
Y1.3	100	1	5	3.22	1.021
Y1.4	100	1	5	3.32	1.034
Y1.5	100	1	5	3.43	1.008
Y1.6	100	1	5	3.34	1.066
Y1.7	100	1	5	3.45	1.067
Y1.8	100	1	5	3.38	1.013
Y1.9	100	1	5	3.32	1.053
Y1.10	100	1	5	3.47	1.087
Valid N (listwise)	100				

Frequencies
Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	10	10.0	10.0	14.0
	Netral	23	23.0	23.0	37.0
	Setuju	43	43.0	43.0	80.0
	Sangat Setuju	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	17	17.0	17.0	22.0
	Netral	28	28.0	28.0	50.0
	Setuju	32	32.0	32.0	82.0
	Sangat Setuju	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	19	19.0	19.0	24.0
	Netral	34	34.0	34.0	58.0
	Setuju	33	33.0	33.0	91.0
	Sangat Setuju	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	16	16.0	16.0	20.0
	Netral	38	38.0	38.0	58.0
	Setuju	28	28.0	28.0	86.0
	Sangat Setuju	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	17	17.0	17.0	19.0
	Netral	32	32.0	32.0	51.0
	Setuju	34	34.0	34.0	85.0
	Sangat Setuju	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	16	16.0	16.0	20.0
	Netral	39	39.0	39.0	59.0
	Setuju	24	24.0	24.0	83.0
	Sangat Setuju	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	15	15.0	15.0	19.0
	Netral	30	30.0	30.0	49.0
	Setuju	34	34.0	34.0	83.0
	Sangat Setuju	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.0	3.0	3.0
	Tidak Setuju	15	15.0	15.0	18.0
	Netral	38	38.0	38.0	56.0
	Setuju	29	29.0	29.0	85.0
	Sangat Setuju	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.9

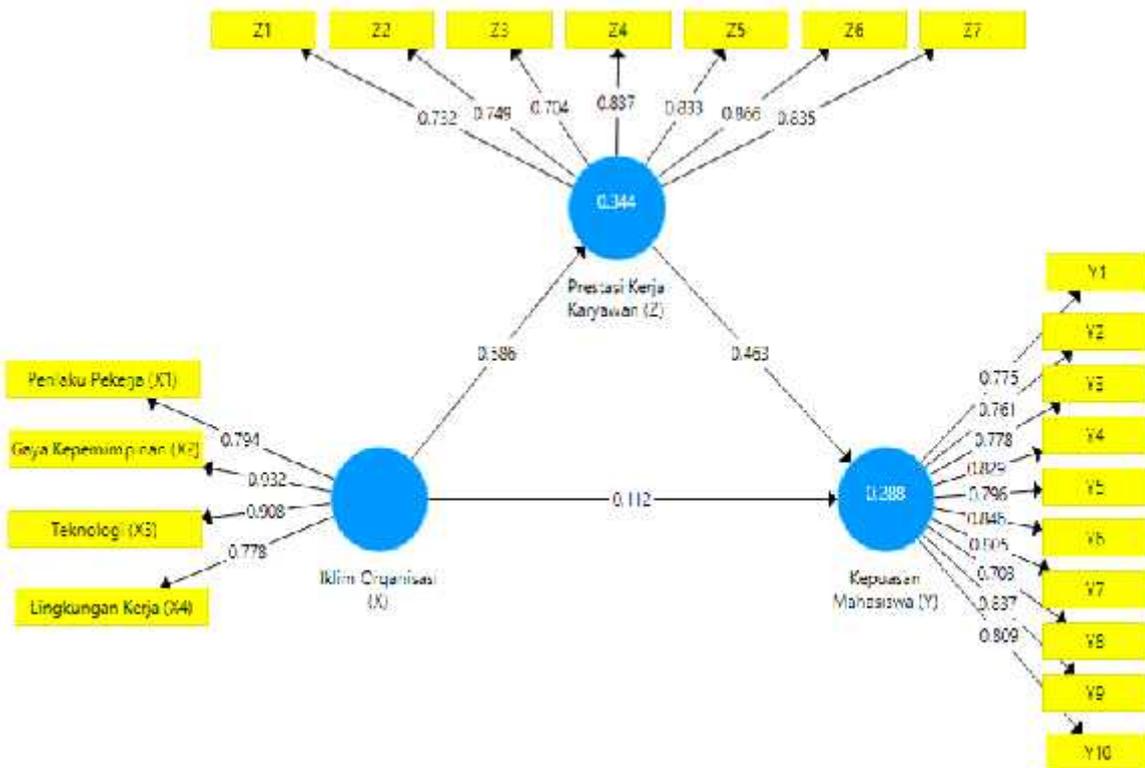
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	17	17.0	17.0	21.0
Netral	37	37.0	37.0	58.0
Setuju	27	27.0	27.0	85.0
Sangat Setuju	15	15.0	15.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	14	14.0	14.0	18.0
Netral	33	33.0	33.0	51.0
Setuju	29	29.0	29.0	80.0
Sangat Setuju	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lampiran : 4 - SMART PLS Output PLS

Uji Outer Model



Outer Loadings			
	Iklim Organisasi (X)	Kepuasan Mahasiswa (Y)	Prestasi Kerja Karyawan (Z)
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.932		
Lingkungan Kerja (X4)	0.778		
Penilaku Pekerja (X1)	0.794		
Teknologi (X3)	0.908		
Y1		0.775	
Y10		0.809	
Y2		0.761	
Y3		0.778	
Y4		0.829	
Y5		0.796	
Y6		0.846	
Y7		0.805	
Y8		0.703	
Y9		0.837	
Z1			0.732
Z2			0.749
Z3			0.704
Z4			0.837
Z5			0.833
Z6			0.866
Z7			0.835

Construct Reliability and Validity

Matrix
 Cronbach's Alpha
 rho_A
 Composite Reliability
 Average Variance Extracted (AVE)
 Copy to Clipboard

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Iklim Organisasi (X)	0.875	0.884	0.918	0.757
Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.933	0.942	0.945	0.837
Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.901	0.911	0.921	0.811

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion
 Cross Loadings
 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
 Copy to Clipboard

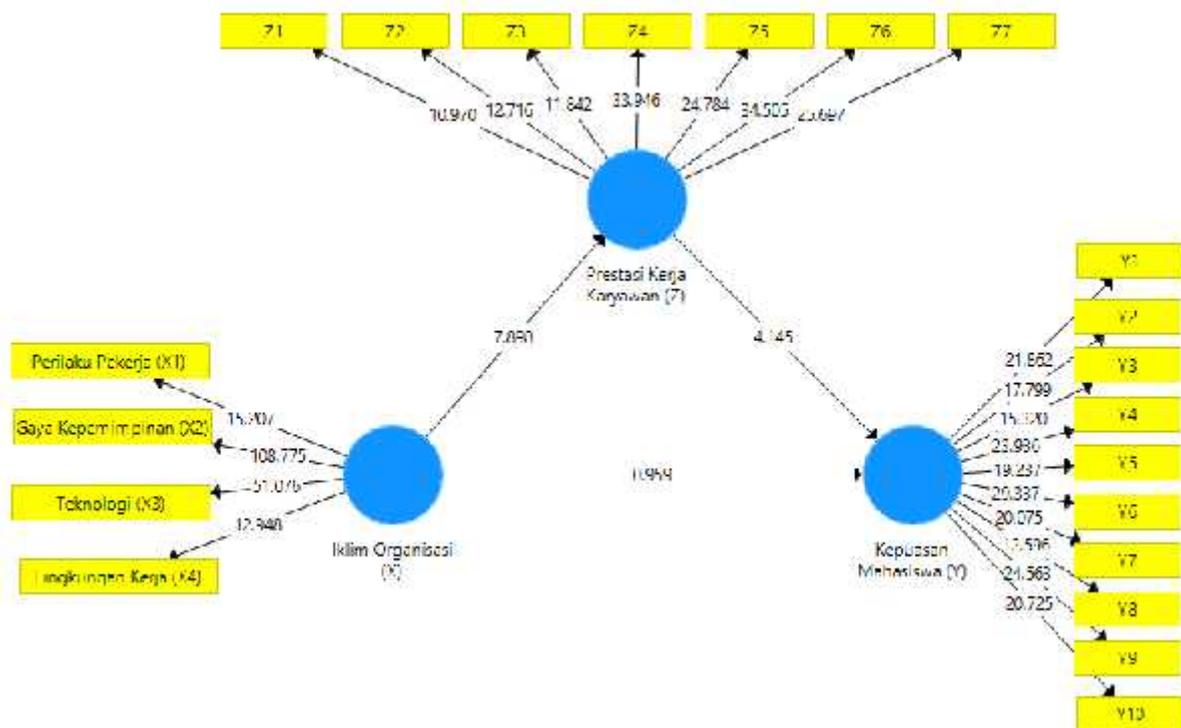
	Iklim Organisasi (X)	Kepuasan Mahasiswa (Y)	Prestasi Kerja Karyawan (Z)
Iklim Organisasi (X)	0.856		
Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.383	0.755	
Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.356	0.529	0.796

Collinearity Statistics (VIF)

Inner VIF Values
 Outer VIF Values

	VIF
Gaya Kepemimpinan (X2)	9.191
Lingkungan Kerja (X4)	2.131
Perilaku Pekerja (X1)	2.136
Teknologi (X3)	8.449
Y1	2.302
Y10	2.839
Y2	2.276
Y3	2.373
Y4	2.781
Y5	2.999
Y6	2.948
Y7	3.059
Y8	1.956
Y9	3.330
Z1	1.891
Z2	1.915
Z3	1.842
Z4	2.755
Z5	2.564
Z6	2.912
Z7	2.761

Uji Inner Model dan Uji Hipotesis Model bootstrapping



Path Coefficients

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Iklim Organisasi (X) -> Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.192	0.113	0.116	0.959	0.338
Iklim Organisasi (X) -> Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.588	0.594	0.074	7.898	0.000
Prestasi Kerja Karyawan (Z) -> Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.463	0.469	0.112	4.145	0.000

Indirect Effects

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Iklim Organisasi (X) -> Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.273	0.276	0.065	4.198	0.000
Iklim Organisasi (X) -> Prestasi Kerja Karyawan (Z)					
Prestasi Kerja Karyawan (Z) -> Kepuasan Mahasiswa (Y)					

Average Variance Extracted (AVE)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Iklim Organisasi (X)	0.732	0.733	0.056	20.408	0.000
Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.632	0.628	0.027	17.107	0.000
Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.634	0.634	0.037	16.999	0.000

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.200	0.273
Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.344	0.337

Lampiran : 5 Data Tabulasi Karyawan

No	Faktor-Faktor (Ilm Organisa) (X)															Sum_X	mean_X							
	Perilaku Pekerja (X1)					Gaya Kepemimpinan (X2)					Teknologi (X3)							Lingkungan Kerja (X4)						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5				
1	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	78	3,90
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	69	3,45
3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	88	4,40
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	85	4,25
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	89	4,45
6	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	80	4,00
7	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	90	4,50
8	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	62	3,10
9	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	87	4,35
10	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	84	4,20
11	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	2	78	3,90
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	72	3,60
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	79	3,95
14	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	83	4,15
15	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	88	4,40
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4,00
17	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	66	3,30	
18	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	90	4,50
19	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	94	4,70
20	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	61	3,05
21	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	45	2,25
22	5	4	4	5	4	5	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	69	3,45
23	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	39	1,95
24	5	5	3	5	3	5	5	2	2	5	3	3	3	5	5	2	2	3	5	5	4	4	79	3,95
25	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	62	3,10

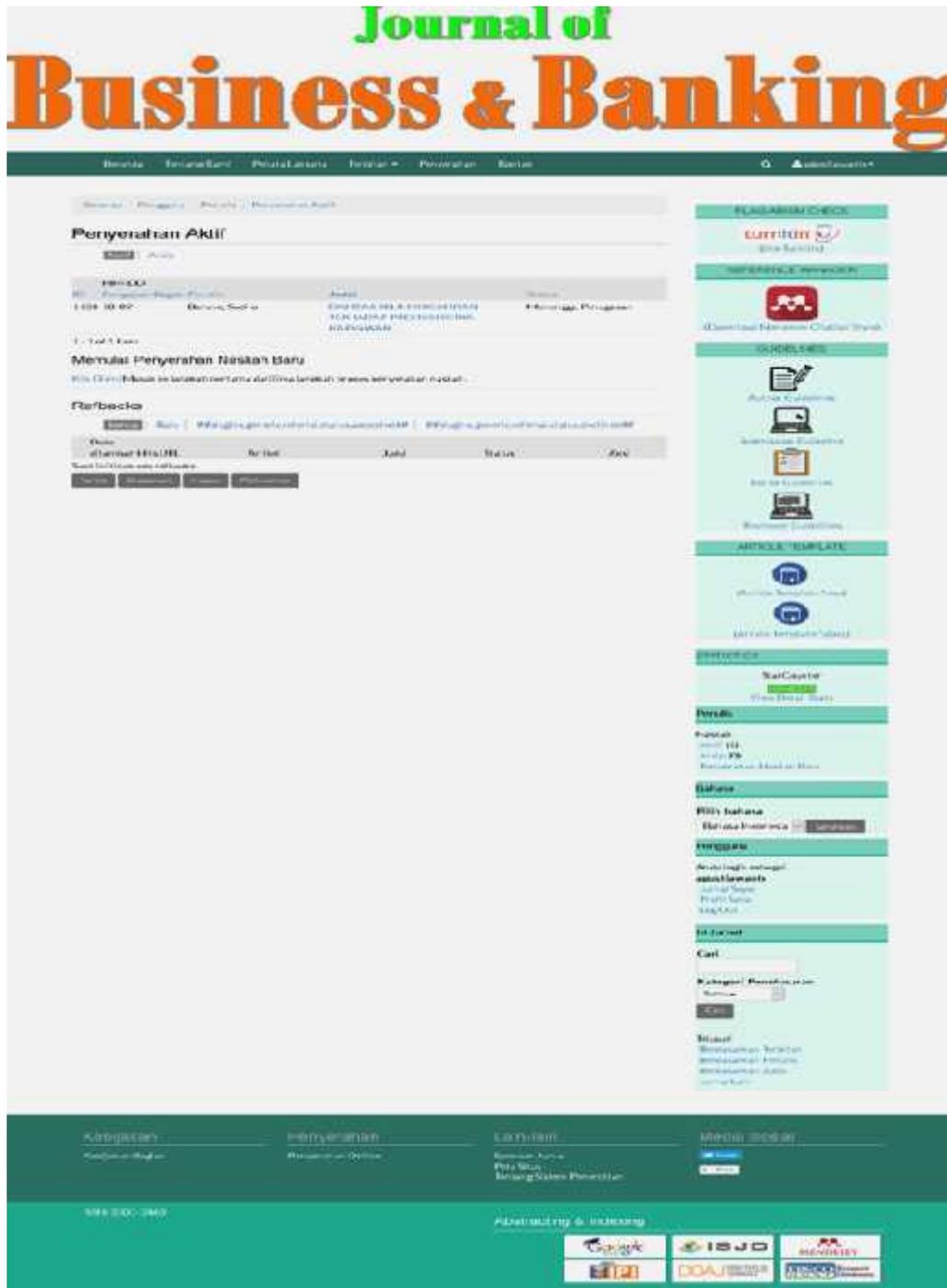
26	4	5	4	3	5	3	4	2	2	4	2	4	5	2	4	5	4	5	67	135
27	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	93	465
28	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	46	230
29	3	4	5	5	3	5	4	3	4	4	2	5	3	3	2	4	3	3	74	370
30	3	4	4	3	3	5	2	2	5	4	2	5	3	2	2	5	4	5	70	350
31	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	63	315
32	5	5	5	4	2	5	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	66	330
33	1	2	2	2	1	2	2	2	2	4	1	2	1	1	2	2	4	2	38	190
34	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	90	450
35	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	2	5	4	5	3	4	3	2	70	350
36	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	64	320
37	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	3	2	3	4	2	5	4	4	74	370
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	88	440
39	3	5	3	5	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	84	420	
40	4	5	5	4	4	2	5	2	2	4	4	3	2	3	4	3	2	5	69	345
41	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	79	395
42	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	78	390
43	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	43	215
44	3	3	3	5	2	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	73	365
45	2	5	2	2	4	4	5	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	64	320
46	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	2	2	2	80	400
47	4	2	3	5	5	3	4	2	3	2	2	4	3	4	3	4	5	5	65	325
48	5	2	3	5	3	3	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	56	280
49	4	4	5	2	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	5	77	385
50	4	4	4	4	4	2	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	57	285

26	4	3	4	1	3	5	3	27	386	2	4	1	3	3	2	4	3	3	28	280
27	4	4	3	4	4	4	4	27	386	5	3	4	3	5	4	3	4	3	38	380
28	2	2	2	2	2	2	3	15	214	4	2	3	4	4	3	3	2	3	32	320
29	3	3	2	2	2	2	1	15	214	4	4	2	1	4	1	3	3	2	29	290
30	2	3	2	3	3	2	2	17	243	3	2	3	3	3	4	4	3	3	31	310
31	3	3	3	3	3	3	3	21	300	4	4	3	3	2	3	3	3	3	30	300
32	5	3	5	3	3	2	3	24	343	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	480
33	1	2	2	2	2	2	1	12	171	1	2	2	2	1	3	3	2	1	19	190
34	4	5	5	4	3	3	3	27	386	5	4	2	5	5	5	5	5	5	44	440
35	5	4	5	3	4	4	3	28	400	5	4	4	3	3	2	4	3	2	33	330
36	3	3	3	4	3	3	3	22	314	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	310
37	3	3	5	3	3	2	3	22	314	3	4	4	3	1	4	1	1	2	26	260
38	3	5	5	5	5	5	5	35	500	3	2	2	1	2	2	1	2	1	17	170
39	3	3	3	3	3	3	3	25	357	2	1	1	2	3	3	3	2	3	23	230
40	3	2	2	4	4	4	4	23	329	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	400
41	3	4	4	4	4	3	3	25	357	3	4	3	3	2	3	1	4	3	29	290
42	5	4	3	3	4	3	4	26	371	3	2	4	3	4	3	3	4	3	32	320
43	2	2	3	2	1	2	1	13	186	3	2	2	3	4	3	2	3	3	27	270
44	3	3	3	4	4	3	4	24	343	2	4	2	2	3	2	3	3	2	29	290
45	2	5	2	3	4	3	3	24	343	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	190
46	3	5	5	4	5	4	3	33	471	3	2	2	3	2	2	3	2	2	33	330
47	4	2	3	2	2	2	2	17	243	2	5	3	2	3	3	3	3	3	29	290
48	5	2	3	2	2	2	2	18	257	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32	320
49	4	4	5	3	5	4	3	28	400	4	4	4	4	2	2	3	3	3	32	320
50	2	2	2	2	2	2	2	16	259	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28	280

Lampiran : 7

Hasil Luaran Jurnal hasil penelitian yang telah dikirim (Submitted) di

Laman Jurnal Perbanas (<https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jbb/author>)



Lampiran : 8-Surat Keterangan (Letter of Acceptance) dari Pengelola Journal of Bussines & Banking STIE Perbanas Surabaya No. 1289/Dn.20300/10/17, tertanggal 27 Oktober 2017



Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
(Center for Research and Community Services)
STIE PERBANAS SURABAYA



SURAT KETERANGAN
No. 1289/Dn.20300/10/17

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Drs. Dyuwari, M.Hum
NIP : 36890077
Jabatan : Kepala Pengelolaan jurnal dan Penerbitan Buku

Dengan ini menerangkan bahwa:

No	Judul Artikel	Nama Penulis
1	Dampak Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Keuasan Mahasiswa pada Universitas Dr Soetomo Surabaya. (2 3)	Agustiawan Djoko Barano Djoko Sadiro Email: agustiawarib@unitomo.ac.id djokoediro@yahoo.com Institusi Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Artikel tersebut sudah diterima sejak pada 09 Oktober 2017 dan sedang diproses sesuai ketentuan yang ada. Untuk selanjutnya, artikel tersebut akan diterbitkan pada **Journal of Business & Banking, Volume 6, No. 2 Periode November 2016 – April 2017.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 27 Oktober 2017
Kepala Pengelola Jurnal

Lutfati Ayu Sekarsari, SE., MM.

6490

Competent Business School
Magister Manajemen (Terakreditasi B)
Sarjana Akuntansi (Terakreditasi A)
Sarjana Manajemen (Terakreditasi A)
Diploma 3 Kejuruan (Terakreditasi A)
Diploma 3 Kejuruan & Perbankan (Terakreditasi A)
Sarjana Ekonomi (S1) - (Terakreditasi)

Jl. Nginden Semolo 34-35 Surabaya 60118, Indonesia
B. Womonejo Utama No. 10 Surabaya, 60196, Indonesia
Telepon +62 31 9417811, 9447157, 9417182 ext. 111 / 9402654
Faksimili : +62 31 9402655
e-mail : info@perbanas.ac.id

**Lampiran : 9-Draft Jurnal Penelitian yang telah di kirim (Submitted) ke Pengelola
Journal of Bussines & Banking STIE Perbanas Surabaya**

DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN MAHASISWA PADA UNIVERSITAS DR. SOETOMO SURABAYA

Agustiawan Djoko Baruno ¹, Djoko Sudiro²

¹*Universitas Dr. Soetomo1, Jl. Semolowaru No.84, Menur Pumpungan, Sukolilo, Kota Surabaya, 60118, Jawa Timur, Indonesia*

²*Universitas Dr. Soetomo2, Jl. Semolowaru No.84, Menur Pumpungan, Sukolilo, Kota Surabaya, 60118, Jawa Timur, Indonesia*

A B S T R A C T

The purpose of this research is (1) To test and analyze the magnitude of organizational climate impact on employee performance in Dr. Soetomo University Surabaya; (2) To test and analyze the magnitude of the impact of employee performance on student satisfaction at Dr. Soetomo University Surabaya; (3) To examine and analyze the indirect effect of organizational climate on student satisfaction at Dr. Soetomo University Surabaya. This type of research uses a quantitative approach. The population in this study is all employees and students of Dr. Soetomo University is still active semester Even Academic Year 2016/2017 from 8 faculties. So the sample taken in the research as many as 100 people from 8 faculty with Proportionate Stratified Random Sampling. The results of this study indicate that (1) Organizational Climate effect on Employee Work Achievement at Dr. University. Soetomo Surabaya, (2) Employee Work Achievement Influence on Student Satisfaction at Dr. Soetomo University Surabaya, (3) Organizational Climate Indirectly Affects Student Satisfaction at Dr. Soetomo University Surabaya. It is expected that the results of the study can provide information and evaluation for the marketing and human resources management department of the Dr. Soetomo university Surabaya.

A B S T R A K

Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk menguji dan menganalisis besarnya dampak iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya; (2) Untuk menguji dan menganalisis besarnya dampak prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya; (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo yang masih aktif semester Genap Tahun Akademik 2016 / 2017 dari 8 fakultas. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 100 orang dari 8 fakultas dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya, (2) Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya, (3) Iklim Organisasi berpengaruh tak langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi dan evaluasi bagi bagian manajemen pemasaran dan sumber daya manusia universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Keywords:

Organizational Climate, Achievement Of Employees, Student Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Universitas Dr. Soetomo Surabaya adalah salah satu perguruan tinggi di Jawa Timur yang bergerak dibidang pendidikan yang mempunyai tugas melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi yang sesuai dengan aturan pemerintah dan tuntutan dari masyarakat. perguruan tinggi tidak hanya sekedar menyediakan jasa pendidikan saja melainkan harus lebih memperhatikan aspek kepuasan bagi para pemakai jasanya, dalam hal ini adalah mahasiswa. Penilaian terhadap kegiatan akademik adalah hal yang sangat diperlukan dan sangat diutamakan. Kegiatan penilaian kinerja organisasi atau instansi seperti perguruan tinggi mempunyai banyak manfaat terutama bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap dunia pendidikan. Bagi pengelola perguruan tinggi, hasil penilaian kegiatan ini dapat memberikan informasi tentang kinerja manajemen atau pengelola yang telah diberikan kepercayaan untuk mengelola sumber dayanya. Bagi masyarakat, semua hasil penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan pertimbangan kepada siapa mereka akan mempercayakan pendidikannya.

Untuk melakukan semua kegiatan operasional perguruan tinggi, maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana cara mengarahkan para pegawainya dengan baik agar dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk dapat mewujudkan tujuan ini maka suatu perguruan tinggi harus mampu menciptakan iklim organisasi dengan baik. Sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan tersebut dapat termotivasi dan mau bekerja keras yang berdampak terhadap prestasi kerjanya meningkat. Selain itu, karyawan yang memiliki prestasi kerja bagus akan berdampak terhadap terciptanya layanan administrasi akademik yang baik terhadap mahasiswa, sehingga kepuasan mahasiswa menjadi meningkat dan tujuan organisasi perguruan tinggi tersebut tercapai.

Oleh karena itu, supaya Universitas Dr. Soetomo Surabaya dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain, maka Universitas Dr. Soetomo harus mampu memberikan kepuasan dalam pelayanan terhadap mahasiswanya dan pihak manajemen sumber daya manusia dari Universitas Dr. Soetomo harus benar-benar mewujudkan iklim organisasi yang baik sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya tercapainya tujuan organisasi.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar dampak iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, dan dampak prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, serta apakah terdapat pengaruh tak langsung iklim organisasi terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya?

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis besarnya (1). Dampak iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan; (2). Dampak prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa; dan (3). Pengaruh tak langsung iklim organisasi terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

2. RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kajian Penelitian Sebelumnya

Kajian terhadap penelitian sebelumnya yang menjadi dasar penulisan penelitian adalah penelitian yang dilakukan oleh Susetyowati, dkk (2016) mengenai "Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya pada tahun 2016", Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Rata-rata kinerja individu maupun kelompok pada setiap unit kerja masih dikategorikan relatif tinggi. Hal tersebut bisa dilihat dari indikasi bahwa pemahaman dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta uraian tugas dilaksanakan dengan tuntas. Jika ada individu-individu yang belum melaksanakan dengan benar itu semata-mata karena faktor perilakunya yang sulit disadarkan, (2) Atmosfir kerja/suasana kerja pada setiap unit kerja dikategorikan cukup kondusif bahkan ada

beberapa unit kerja yang atmosfer kerjanya begitu harmonis, (3) Jika dilihat dari beban kerja dan frekuensi pekerjaan hampir semua unit kerja cukup berimbang dan ritme kerjanya relatif stabil kecuali fakultas ilmu administrasi (FIA) yang mendesak untuk ditambah 2 (dua) orang staf, fakultas teknik (FT) jabatan Kasubag umum harus diisi dan UPT IT perlu tambahan 1 (satu) orang staf serta fakultas pertanian membutuhkan 1 (satu) orang laboran, (4) Jika dilihat dari tingkat kesejahteraannya, semua karyawan yang ada di semua unit kerja secara serempak berharap adanya kenaikan gaji dan bentuk tunjangan yang lain besarnya bisa dievaluasi, (5) Secara umum karyawan administrasi mempunyai kebanggaan dan kepercayaan diri yang tinggi atas kepercayaan masyarakat luas yang memilih Universitas DR. Soetomo sebagai kampus pilihan untuk studi lanjut.

Kajian Teoritis

Kajian teoritis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : iklim organisasi, prestasi kerja, dan kepuasan mahasiswa.

Iklim Organisasi

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama manusia untuk pencapaian tujuan bersama. Organisasi tidak lebih dari pada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu lingkungan teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang dan jasa yang dapat dipasarkan. Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Bila mana iklim organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka kita dapat mengharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bila mana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang. Dengan kata lain hasil akhir perilaku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan. Tingkat prestasi, kepuasan dan sebagainya yang dihasilkan kemudian mengumpan balik dan memberikan sumbangan bukan saja pada iklim lingkungan kerja yang bersangkutan, tetapi juga pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktik manajemen.

Iklim organisasi dalam penelitian ini diukur dari 4 indikator, yaitu terdiri dari : (1) Perilaku pekerja, (2) Gaya kepemimpinan, (3) Teknologi, dan (4) Lingkungan kerja.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2017:94) menjelaskan definisi prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Sedarmayanti (2017:144) menjelaskan penilaian prestasi kerja menggunakan teknik, sebagai berikut : (1) Rating scale, (2) Checklist, (3) Metode peristiwa kritis, (4) Metode peninjauan lapangan, (5) Tes dan observasi prestasi kerja, (6) Metode evaluasi kelompok.

Kepuasan Mahasiswa

Kata kepuasan atau "satisfaction" berasal dari bahasa latin yang "satis" (artinya cukup baik atau memadai) dan "facio" (melakukan atau membuat). Jadi secara sederhana kepuasan dapat diartikan sebagai "upaya pemenuhan sesuatu" atau "membuat sesuatu

memadai". Kotler (2007:177) mengemukakan kepuasan pelanggan adalah "Tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya".

Tjiptono (2000:161) mengemukakan beberapa strategi untuk meraih dan meningkatkan kepuasan pelanggan, yaitu : (1) *Relationship marketing*, (2) Strategi *superior customer service*, (3) Strategi *unconditional guarantees/extraordinary guarantees*, (4) Strategi penanggulangan keluhan yang efektif, dan (5) Strategi peningkatan kinerja perusahaan.

Hipotesis penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis pertama yang berbunyi : "Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada pimpinan Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Hipotesis kedua yang berbunyi : "Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada pimpinan Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Hipotesis ketiga yang berbunyi : "Iklim Organisasi tak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya"

3. METODE PENELITIAN

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian sebanyak 100 orang karyawan dan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo yang masih aktif semester Genap Tahun Akademik 2016 / 2017 dari 8 fakultas dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Untuk menentukan ukuran sampel penelitian dari populasi tersebut dapat digunakan rumus 15 atau 20 kali variabel bebas (Joseph F. Hair, 1998), jadi akan di dapat hasil sebagai berikut: 20×5 (jumlah variabel) = 100 karyawan. Dengan demikian sampel mahasiswa dari 8 fakultas juga sejumlah 100 mahasiswa.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu objek peneliti dan bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas yakni bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya dampak iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kepuasan mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab pengujian hipotesis menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model* atau SEM) dengan menggunakan paket program Smart PLS 3.2.6.

Structural Equation Model (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2000: 3). PLS merupakan suatu metode yang berbasis regresi. PLS memiliki asumsi data penelitian bebas distribusi (*distribution free*) artinya data penelitian tidak hanya mengacu pada salah satu distribusi saja. PLS merupakan metode alternatif dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah hubungan diantara variabel yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil (30 sampai 100), mengingat SEM memiliki ukuran sampel data minimal 100 (Hair *et.al.*, 2010). Langkah-langkah pembentukan model persamaan struktural (SEM) dengan metode PLS adalah sebagai berikut:

Langkah pertama yaitu melakukan evaluasi kepada *outer model*. Pada evaluasi *outer model* ini akan dilakukan pengujian pada validitas konvergen (*convergen validity*), validitas

diskriminan (*discriminant validity*), serta *composite reliability*.

Langkah kedua yang harus dilakukan, yaitu melakukan evaluasi terhadap *inner model*. Pada evaluasi *inner model* ini akan dijelaskan hasil *R-square* dan uji hipotesis. Menurut Ridwan dan Sunarto (2011: 340) untuk dapat melakukan uji hipotesis, peneliti dapat menggunakan ketentuan angka probabilitas signifikansi, sebagai berikut : (1) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka: H_0 diterima, H_1 ditolak, Hal tersebut berarti tidak signifikan, (2) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka: H_0 ditolak, H_1 diterima, Hal tersebut berarti signifikan.

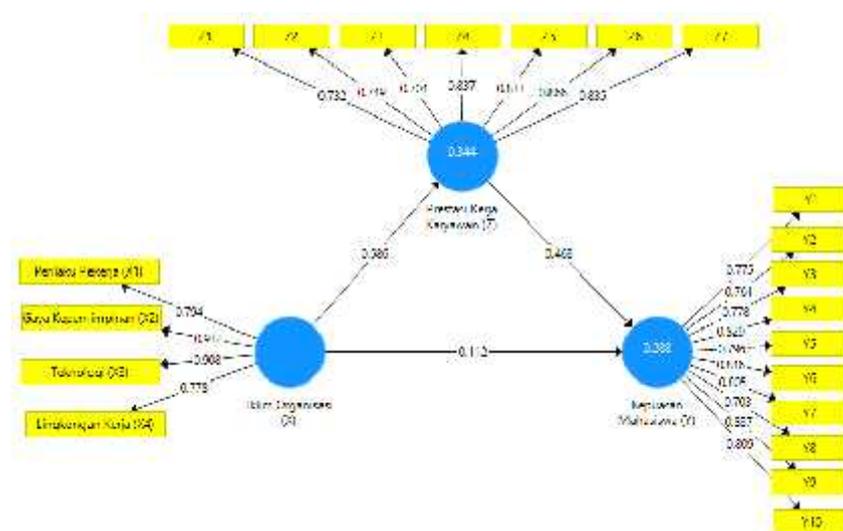
4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN ANALISIS DATA

Analisis data penelitian menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS) dan dengan bantuan program aplikasi SmartPLS 3.2.6 karena penelitian ini menggunakan variabel mediasi. Adapun tahapan dari analisis SEM, adalah Outer Model dan Inner Model, sebagai berikut:

Evaluasi Outer Model

Convergent Validity

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi score item dengan *score* variabelnya. Indikator dinyatakan valid apabila nilai korelasi (*loading factor*) pada *convergent validity* di atas 0,5 (Ghozali, 2011:29). Berikut adalah gambar *measurement model*:



Gambar 1 Measurement Outer Model

Sumber : Lampiran Output SmartPLS, data diolah (2017)

Berdasarkan Gambar 1 di atas, maka nilai *loading factor* dari masing-masing indikator variabel laten Iklim Organisasi (X), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Prestasi Kerja Karyawan (Z), dan Kepuasan Mahasiswa (Y) telah memenuhi persyaratan, atau dapat dikatakan indikatornya mewakili atau membentuk variabel laten tersebut, karena *convergent validity* (*loading factor*) di atas 0,5. Dan berdasarkan Gambar 1. di atas, maka nilai *loading factor* dari masing-masing item dapat dilihat pada Tabel 1 *Outer Loadings* berikut:

Tabel 1 Outer Loadings

	Iklim Organisasi (X)	Prestasi Kerja Karyawan (Z)	Kepuasan Mahasiswa (Y)
Perilaku Pekerja (X1)	0.794		
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.932		
Teknologi (X3)	0.908		
Lingkungan Kerja (X4)	0.778		
Z1		0.732	
Z2		0.749	
Z3		0.704	
Z4		0.837	
Z5		0.833	
Z6		0.866	
Z7		0.835	
Y1			0.775
Y2			0.761
Y3			0.778
Y4			0.829
Y5			0.796
Y6			0.846
Y7			0.775
Y8			0.775
Y9			0.775
Y10			0.775

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *outer loadings* dari 4 dimensi (Perilaku Pekerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Teknologi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4)) pembentuk variabel Iklim Organisasi (X) lebih besar dari 0.50, berarti indikator-indikator dari variabel Iklim Organisasi (X) mempunyai *convergent validity* yang baik.

Prestasi Kerja Karyawan (Z) dibentuk dari 7 indikator (Karyawan selama menjalankan pekerjaannya cermat dan jarang membuat kesalahan (Z1), Karyawan selama menjalankan pekerjaannya memenuhi standar kerja yang ditentukan (Z2), Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berusaha serius menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas (Z3), Karyawan selama menjalankan pekerjaannya tidak kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya (Z4), Karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin (Z5), Karyawan selama menjalankan pekerjaannya memberikan pelayanan lebih daripada sekedar yang di minta mahasiswa (Z6), dan Karyawan selama menjalankan pekerjaannya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau di supervisi atasan (Z7)) yang masing-masing memiliki nilai *outer loadings* lebih besar dari 0.50, berarti indikator-indikator dari variabel Prestasi Kerja Karyawan (Z) mempunyai *convergent validity* yang baik.

Kepuasan Mahasiswa (Y) dibentuk dari 10 indikator (Karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki penampilan yang rapi dan profesional (Y1), Karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki sifat yang santun dan ramah terutama pelayanan terhadap mahasiswa (Y2), Karyawan memberikan layanan sesuai dengan janji (Tepat Waktu) (Y3), Karyawan punya keinginan dan siap membantu segala permasalahan yang terkait dengan bidangnya (Y4), Karyawan selalu mengusahakan agar mahasiswa tetap terinformasi, misalnya kapan layanan itu akan dilakukan (Y5), Karyawan selalu siap menanggapi dengan baik setiap persoalan atau permasalahan mahasiswa (Y6), Karyawan memiliki kemampuan pengetahuan dalam menjawab pertanyaan mahasiswa sesuai dengan bidangnya (Y7), Karyawan yang membangkitkan kepercayaan kepada Mahasiswa (Y8), Karyawan sangat memperhatikan kepentingan mahasiswa (Y9), dan Karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang ada (Y10)) yang masing-masing memiliki nilai *outer loadings* lebih besar dari 0.50, berarti indikator-indikator dari variabel Kepuasan Mahasiswa (Y) mempunyai *convergent validity* yang baik.

Discriminant Validity

Suatu variabel dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila memiliki nilai AVE > 0,50. Berikut hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)*:

Tabel 2 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	AVE
Iklim Organisasi (X)	0.732
Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.634
Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.632

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Pada Tabel 2. di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,50. Sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Composite Reliability

Composite reliability menguji nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Berikut adalah hasil *output composite reliability* dari PLS :

Tabel 3 Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Iklm Organisasi (X)	0.916
Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.923
Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.945

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Variabel dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0,70. Berdasarkan Tabel 3 di atas terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability*.

Evaluasi Inner Model

Model struktural (*inner model*) dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk dependen dan nilai *Path Coefficients* atau *t-value (t-statistic)* untuk uji signifikansi antar konstruk. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik prediksi dari model yang diajukan. Ghazali (2011:68) menjelaskan skor *Path Coefficients* atau *inner model* yang ditunjukkan nilai *t-statistic* harus di atas 1,96 untuk pengujian hipotesis pada *alpha* (tingkat kesalahan penelitian) sebesar 5%.

Analisis R-square

Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil R-Square

Variabel	R-Square
Iklm Organisasi (X)	-
Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.288
Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.344

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Pada Tabel 4. di atas, model pengaruh Iklm Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Z) memberikan nilai *R-Square* sebesar 0.288 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Prestasi Kerja Karyawan (Z) yang dapat dijelaskan oleh variabilitas

konstruk Iklim Organisasi sebesar 28.8%. Sedangkan 71.2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model tersebut.

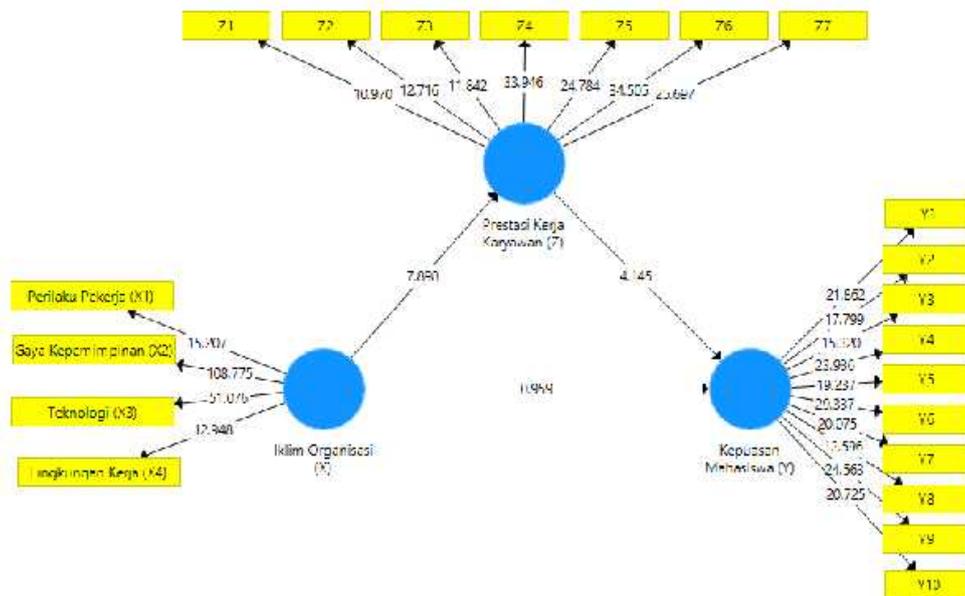
Selanjutnya model pengaruh Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Mahasiswa memberikan nilai *R-Square* sebesar 0.344 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 34.4% sedangkan 65.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model tersebut.

Uji Relevansi Prediksi

Selain melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square Predictive Relevance* untuk model konstruk. Kesesuaian model struktural dapat dilihat dari Q^2 , sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1^2) * (1 - R_2^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.288) * (1 - 0.344)] \\
 &= 1 - [(0.712) * (0.656)] \\
 &= 1 - [(0.467)] \\
 &= 0.533
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0.533, dimana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang dapat menjelaskan model sebesar 53.3%.



Gambar 2 Measurement Bootstrapping (Inner Model)

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Uji Hipotesis

Inner model dapat melihat hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi pada tabel *Path Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 5. di bawah ini:

Tabel 5. Hasil *Path Coefficients*

Direct Effect	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	P Values	Keterangan
Iklm Organisasi (X) -> Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.586	7.898	0.000	Signifikan
Prestasi Kerja Karyawan (Z) -> Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.463	4.145	0.000	Signifikan
Indirect Effect				
Iklm Organisasi (X) -> Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.272	4.198	0.000	Signifikan

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4 dan 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Iklm Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.586 dengan nilai T statistik sebesar 7.898 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai $p < 0.05$. Jadi hipotesis pertama yang berbunyi : "Iklm Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada pimpinan Universitas Dr. Soetomo Surabaya" adalah terbukti.

Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.463 dengan nilai T statistik sebesar 4.145 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai $p < 0.05$. Jadi hipotesis kedua yang berbunyi : "Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada pimpinan Universitas Dr. Soetomo Surabaya" adalah terbukti.

Iklm Organisasi berpengaruh tak langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.272 dengan nilai T statistik sebesar 4.198 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai $p < 0.05$. Jadi hipotesis ketiga yang berbunyi : "Iklm Organisasi tak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya" adalah terbukti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka diketahui bahwa Iklim Organisasi memberikan dampak positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai T-statistic sebesar 7.898 lebih besar dari 1,96 dengan nilai $p < 0.05$. Terdapatnya pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya ditunjukkan pada nilai koefisien parameter yang menunjukkan arah positif sebesar 0.586 yang berarti semakin tinggi kondusif Iklim Organisasi karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan iklim organisasi yang dibentuk oleh perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan yang paling dominan membentuk iklim organisasi, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan memiliki peranan yang dominan dalam iklim organisasi dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Susetyowati, dkk (2016) mengenai "Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya", yang menunjukkan bahwa Atmosfir kerja/suasana kerja pada setiap unit kerja dikategorikan cukup kondusif bahkan ada beberapa unit kerja yang atmosfir kerjanya begitu harmonis.

Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka diketahui bahwa Prestasi Kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap Kepuasan Mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai T-statistic sebesar 4.145 lebih besar dari 1,96 dengan nilai $p < 0.05$. Terdapatnya pengaruh positif prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya ditunjukkan pada nilai koefisien parameter yang menunjukkan arah positif sebesar 0.463 yang berarti semakin tinggi kondusif prestasi kerja karyawan, maka semakin tinggi kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perguruan tinggi yang memiliki standar mutu yang tinggi yang dibentuk melalui prestasi kerja karyawan akan dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan mahasiswa. Hal tersebut sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Susetyowati, dkk (2016) mengenai "Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya", yang menunjukkan bahwa Secara umum karyawan administrasi mempunyai kebanggaan dan kepercayaan diri yang tinggi atas kepercayaan masyarakat luas yang memilih Universitas DR. Soetomo sebagai kampus pilihan untuk studi lanjut.

Iklim Organisasi Berpengaruh Tak Langsung Terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka diketahui bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh positif signifikan secara tak langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* sebesar 4.145 lebih besar dari 1,96 dengan nilai $p < 0.05$. Terdapatnya pengaruh tak langsung Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ditunjukkan pada nilai koefisien parameter yang menunjukkan arah positif 0.272 yang berarti semakin tinggi tingkat iklim Organisasi, maka secara tidak langsung akan meningkatkan Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi belum mampu berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan mahasiswa. Dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa terdapat variabel yang memediasi antara iklim organisasi dengan kepuasan mahasiswa. Variabel tersebut adalah prestasi kerja karyawan. Perguruan tinggi yang memiliki standar mutu yang tinggi akan dapat mempengaruhi para calon mahasiswa yang betul-betul ingin menuntut ilmu untuk masuk ke perguruan tinggi tersebut. Hal ini juga akan mempengaruhi tingkat prestasi dan kepuasan mahasiswa baik secara langsung maupun tidak langsung melalui iklim organisasi yang kondusif dan pelayanan karyawan yang kesemuanya itu termasuk dalam mutu internal perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Susetyowati, dkk (2016) mengenai "Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya", yang menunjukkan bahwa Secara umum karyawan administrasi mempunyai kebanggaan dan kepercayaan diri yang tinggi atas kepercayaan masyarakat luas yang memilih Universitas DR. Soetomo sebagai kampus pilihan untuk studi lanjut.

5. SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN KETERBATASAN

SIMPULAN

Ada dampak yang signifikan iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, dan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 28.8%.

Ada dampak yang signifikan prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, dan besarnya pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 34.4%.

Iklim organisasi berpengaruh tak langsung terhadap kepuasan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.272 dengan nilai T statistik sebesar 4.198 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai $p < 0.05$.

IMPLIKASI

Prestasi kerja karyawan Unitomo merupakan standar kerja mutu layanan perguruan tinggi yang harus terus ditingkatkan agar mendapatkan kepercayaan masyarakat untuk memilih Unitomo sebagai perguruan tinggi yang mengembangkan talenta putra-putri yang intelektual untuk menghadapi persaingan dunia kerja.

SARAN

Peningkatan mutu pelayanan di 8 Fakultas yang ada di Universitas Dr. Soetomo Surabaya secara berkala harus terus ditingkatkan, dikarena hasil penelitian menunjukkan kurang dari 50.0% pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, maupun pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan mahasiswa.

KETERBATASAN

Keterbatasan dalam penelitian studi yang dilakukan di 8 fakultas yang berada pada Universitas Dr. Soetomo diambil sampel 100 mahasiwa dan karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Ferdinand, Augusty,,2000.Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Badan Penerbit Universitas

- Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam,. 2011.Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2008.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Kotler Phillip, Keller Kevinlane,.2007.Manajemen Pemasaran Jilid 1. Indeks.
- Riduwan, Sunarto,.2012.Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komonikasi, Ekonomi, Dan Bisnis:Bandung Alfabeta.
- Sedarmayanti,.2009.Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.cetakan ke3.Bandung:CV Mandar Maju.
- Susetyowati, dkk. 2016. Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Surabaya : Universitas Dr. Soetomo.
- Tjiptono, Fandi,. 2000.Manajemen Jasa:Andi Yogyakarta.
- Hair, J.F. 1998.Multivariate Data Analysis. Fifth Edition, International Edition. Prentice Hall.
- Hair,J.F., *et.al.*2010.Multivariate Data Analysis 7th edition. New Jersey:Pearson Education Inc.

Koresponden Penulis

Penulis 1dapat dikontak pada e-mail: agustiawanb@unitomo.ac.id.

Penulis 2 dapat dikontak pada e-mail: djokosudiro23@yahoo.com.

Lampiran : 10. Hasil Luaran Poster Hasil Penelitian Hibah Dikti 2017



Mandiri | Modern | Berprestasi

DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN MAHASISWA PADA UNIVERSITAS DR. SOETOMO SURABAYA

Oleh:

Agustliwan Djoko Baruno, SE., MM. (NIDN: 07.07.08.69.01)
Drs. Djoko Sudiro, M.Si. (NIDN: 07.23.07.58.01)



Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk menguji dan menganalisis besarnya dampak iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya; (2) Untuk menguji dan menganalisis besarnya dampak prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya; (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo yang masih aktif semester Genap Tahun Akademik 2016 / 2017 dari 8 fakultas. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 100 orang dari 8 fakultas dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya, (2) Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya, (3) Iklim Organisasi berpengaruh tak langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Ditampilkan hasil penelitian dapat memberikan informasi dan evaluasi bagi bagian manajemen pemasaran dan sumber daya manusia Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Keywords:

Organizational Climate, Achievement Of Employees, Student Satisfaction

Metode Penelitian

Analisis yang digunakan untuk menjawab pengujian hipotesis menggunakan Model Persamaan Struktural (Structural Equation Model atau SEM) dengan menggunakan paket program Smart PLS 3.2.6.

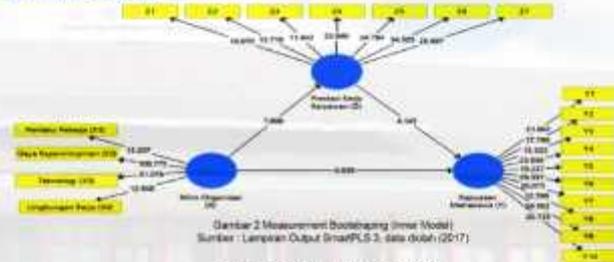
Langkah-langkah pembentukan model persamaan struktural (SEM) dengan metode PLS adalah sebagai berikut:

Langkah (1) melakukan evaluasi kepada outer model. Pada evaluasi outer model ini akan dilakukan pengujian pada validitas konvergen (convergen validity), validitas diskriminan (discriminant validity), serta composite reliability.

Langkah (2) melakukan evaluasi terhadap inner model. Pada evaluasi inner model ini akan dijelaskan hasil R-square dan uji hipotesis.

Menurut Ridwan dan Sunarto (2011: 340) untuk dapat melakukan uji hipotesis, peneliti dapat menggunakan ketentuan angka probabilitas signifikansi, sebagai berikut : (1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka: H0 diterima, H1 ditolak. Hal tersebut berarti tidak signifikan, (2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka: H0 ditolak, H1 diterima. Hal tersebut berarti signifikan.

Hasil Penelitian



Gambar 2 Measurement bootstrapping (inner Model)
Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data tahun (2017)

Tabel 4.5. Hasil Path Coefficients

Direct Effect	Original Sample (O)	T Statistic (O /STERR)	P* Nilai	Keterangan
Iklim Organisasi (X) → Prestasi Kerja Karyawan (Z)	0.586	7.599	0.000	Signifikan
Prestasi Kerja Karyawan (Z) → Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.463	4.145	0.000	Signifikan
Indirect Effect				
Iklim Organisasi (X) → Kepuasan Mahasiswa (Y)	0.272	4.198	0.000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat dijelaskan sebagai berikut. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.586 dengan nilai T statistik sebesar 7.599 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai p < 0.05. Jadi hipotesis pertama yang berbunyi "Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada pimpinan Universitas Dr. Soetomo Surabaya" adalah terbukti.

Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.463 dengan nilai T statistik sebesar 4.145 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai p < 0.05. Jadi hipotesis kedua yang berbunyi "Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Mahasiswa pada pimpinan Universitas Dr. Soetomo Surabaya" adalah terbukti.

Iklim Organisasi berpengaruh tak langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.272 dengan nilai T statistik sebesar 4.198 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai p < 0.05. Jadi hipotesis ketiga yang berbunyi "Iklim Organisasi tak berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya" adalah terbukti.

Kesimpulan

Ada dampak yang signifikan iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, dan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 28.8%.

Ada dampak yang signifikan prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan mahasiswa di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, dan besarnya pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 34.4%.

Iklim organisasi berpengaruh tak langsung terhadap kepuasan mahasiswa Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0.272 dengan nilai T statistik sebesar 4.198 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai p < 0.05.

Waktu Penelitian: Januari - Oktober 2017



Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat
Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

Lampiran : 11. Hasil Luaran Penulisan Artikel Ilmiah Hibah Dikti 2017

ANALISIS DAMPAK ATMOSFIR KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ASPEK KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Agustiawan Djoko Baruno¹, Djoko Sudiro²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo (Agustiawan Djoko Baruno)
email : agustiawanb@unitomo.ac.id.

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo (Djoko Sudiro)
email : djokosudiro23@yahoo.com.

Abstract

The purpose of this research is (1) to find out how the influence of work atmosphere towards employee performance at Dr. Soetomo University Surabaya; and (2). To find out whether employee welfare variable as a mediation variable between the influence of work atmosphere on employee performance at Dr. Soetomo University Surabaya. The design of the study explains the importance of information needed in preparing or solving research problems. The sample in this research is 70 Dr. Soetomo employees who is still active semester Academic Year 2016/2017 from 8 faculty with Proportionate Stratified Random Sampling technique. The results showed (1) there was a significant positive impact of Work Atmosphere on employee performance at Dr. Soetomo University Surabaya and (There is a significant impact of employee welfare variable as a variable mediation between the influence of work atmosphere on employee performance at Dr. Soetomo University Surabaya).

Keywords: *Work Atmosphere, Employee Welfare, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Universitas Dr. Soetomo bertekad turut serta bersama komponen bangsa lain untuk meningkatkan partisipasi membangun komunitas intelektual yang amanah, mampu menguasai, serta terampil memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, guna mendukung terwujudnya kinerja manajemen perguruan tinggi yang optimal.

Untuk melakukan semua kegiatan operasional perguruan tinggi, maka diperlukan keberadaan sumber daya manusia. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana cara mengarahkan para pegawainya dengan baik agar dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk dapat mewujudkan tujuan ini maka suatu perguruan tinggi harus mampu menciptakan atmosfir kerja dengan baik. Sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan tersebut dapat termotivasi dan mau bekerja keras, serta ditunjang dengan ada peningkatan kesejahteraan karyawan. Maka akan tercapainya tujuan organisasi perguruan tinggi tersebut.

Oleh karena itu, agar Universitas Dr. Soetomo Surabaya dapat bersaing dengan

perguruan tinggi lain, maka Universitas Dr. Soetomo harus mampu memberikan atmosfir kerja dan tingkat kesejahteraan yang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya tercapainya tujuan organisasi.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah pengaruh atmosfir kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, (2) Apakah variabel kesejahteraan karyawan sebagai mediasi pengaruh variabel atmosfir kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya?

Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh atmosfir kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya; dan (2). Untuk mengetahui apakah variabel kesejahteraan karyawan sebagai variabel mediasi antara pengaruh atmosfir kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Atmosfir Kerja

Menurut Nitisemito (2000:31) Atmosfir (suasana) kerja adalah kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman, dan aman bagi setiap karyawan yang ada didalamnya. Sehingga dapat dikatakan atmosfir kerja (suasana kerja) merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Atmosfir kerja (suasana kerja) terdiri dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2.2 Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan merupakan penghargaan yang diberikan pada karyawan dapat berupa gaji maupun tunjangan. Saydam (2002) mengemukakan beberapa aspek kesejahteraan karyawan yang terdiri dari gaji, upah, tunjangan, dan insentif atau bonus. Tunjangan ini dapat berupa tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan, dan sebagainya, yang pada intinya menambah penghasilan karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:9) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Rival dan Basri (2005) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengadopsi beberapa teori penilaian kinerja oleh beberapa ahli yaitu Robert L. Mathis (2006), Gary Dessler (2006), Faustino Cardoso

Gomes (2003), Malayu S.P Hasibuan (2008), dan penelitian Suprayitno dan Sukir (2007:28) yang mengadopsi teori penilaian kinerja Miner. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerjasama.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Nogra (2012:71) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data-data yang empiris diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga Atmosfir kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya

H₂ : Diduga Kesejahteraan karyawan sebagai variabel mediasi antara pengaruh variabel Atmosfir kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya

3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu penelitian yang menjelaskan prosedur penting untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menyusun atau memecahkan masalah penelitian (Malhotra, 2004: 88). Metode utama penelitian ini adalah penelitian survei, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Irawan, 2007:101).

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini untuk menganalisis dampak atmosfir kerja terhadap kinerja karyawan melalui aspek kesejahteraan karyawan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Dr. Soetomo.

3.3 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Jl. Semolowaru No.84, Menur Pumpungan,

Sukolilo, Kota Surabaya, 60118, Jawa Timur, Indonesia. Survey awal dilakukan pada bulan April 2017, sedangkan pengambilan data penelitian dilakukan pada bulan Juli 2017 – Agustus 2017.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan serangkaian pernyataan yang diserahkan langsung kepada responden untuk dijawab. Dalam hal ini penelitian menggunakan jenis pernyataan terstruktur, yaitu pernyataan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberi jawaban. Dalam penelitian ini kuesioner berisikan pertanyaan terstruktur mengenai variabel atmosfir kerja, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian sebanyak 70 orang karyawan Dr. Soetomo yang masih aktif semester Genap Tahun Akademik 2016 / 2017 dari 8 fakultas dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Untuk menentukan ukuran sampel penelitian mengacu pada pedoman pengukuran sampel (Ferdinand 2002:51), yang dapat ditentukan sebagai berikut : (1) Ukuran sampel dapat disekitar 100 – 200 sampel pada penelitian; (2) Tergantung pada jumlah paramete yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi.

Jadi jumlah sampel = 14×5 (jumlah parameter) = 70 karyawan. Dengan demikian sampel mahasiswa dari 8 fakultas juga sejumlah 70 karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk lebih memperjelas makna dari variabel-variabel penelitian yang telah diidentifikasi di atas, maka variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Atmosfir kerja (suasana kerja) merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Indikator atmosfir kerja (suasana kerja) dalam penelitian ini diukur dari dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Kesejahteraan karyawan merupakan penghargaan yang diberikan pada karyawan dapat berupa gaji maupun tunjangan. Kesejahteraan dalam penelitian diukur dari gaji, upah, tunjangan, dan insentif atau bonus.
3. Kinerja Karyawan adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan, 2008). Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengadopsi beberapa teori penilaian kinerja oleh beberapa ahli yaitu Robert L. Mathis (2006), Gary Dessler (2006), Faustino Cardoso Gomes (2003), Malayu S.P Hasibuan (2008), dan penelitian Suprayitno dan Sukir (2007:28) yang mengadopsi teori penilaian kinerja Miner. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kerjasama.

3.6 Teknik Analisis

Teknik Analisis data yang digunakan untuk menjawab pengujian hipotesis menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model* atau SEM) dengan menggunakan paket program Smart PLS 3.2.6.

Structural Equation Model (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2000: 3). PLS merupakan suatu metode yang berbasis regresi. PLS memiliki asumsi data penelitian bebas distribusi (*distribution free*) artinya data penelitian tidak hanya mengacu pada salah satu distribusi saja. PLS merupakan metode alternatif dari *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah hubungan diantara variabel yang kompleks namun ukuran sampel datanya kecil (30 sampai 100), mengingat SEM memiliki ukuran sampel data minimal 100 (Hair *et.al.*, 2010). Langkah-langkah pembentukan model persamaan struktural (SEM) dengan metode PLS adalah sebagai berikut:

Langkah pertama yaitu melakukan evaluasi kepada *outer model*. Pada evaluasi *outer model* ini akan dilakukan pengujian pada

validitas konvergen (*convergen validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), serta *composite reliability*.

Langkah kedua yang harus dilakukan, yaitu melakukan evaluasi terhadap *inner model*. Pada evaluasi *inner model* ini akan dijelaskan hasil *R-square* dan uji hipotesis. Menurut Ridwan dan Sunarto (2011: 340) untuk dapat melakukan uji hipotesis, peneliti dapat menggunakan ketentuan angka probabilitas signifikansi, sebagai berikut : (1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka: H_0 diterima, H_1 ditolak, Hal tersebut berarti tidak signifikan, (2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka: H_0 ditolak, H_1 diterima, Hal tersebut berarti signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

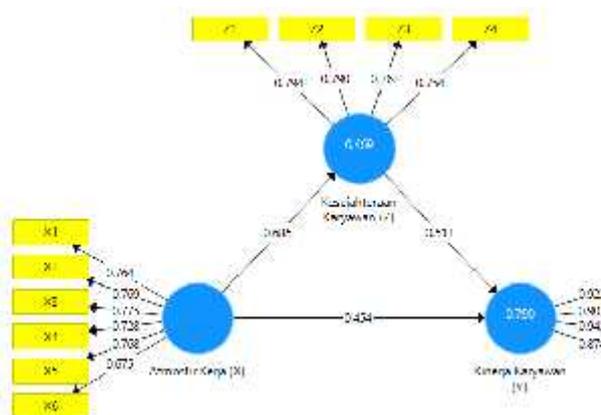
4.1 Hasil Penelitian

Analisis data penelitian Analisis data penelitian menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS) dan dengan bantuan program aplikasi SmartPLS 3.2.6 karena penelitian ini menggunakan variabel mediasi. Adapun tahapan dari analisis SEM, adalah Outer Model dan Inner Model, sebagai berikut:

Evaluasi Outer Model

Convergent Validity

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi score item dengan *score* variabelnya. Indikator dinyatakan valid apabila nilai korelasi (*loading factor*) pada *convergent validity* di atas 0,5 (Ghozali, 2011:29). Berikut adalah gambar *measurement model*:



Gambar 1 Measurement Outer Model

Sumber : Lampiran Output SmartPLS, data diolah (2017)

Berdasarkan Gambar 1 di atas, maka nilai *loading factor* dari masing-masing indikator variabel laten Atmosfir Kerja (X), Kesejahteraan Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) tela memenuhi persyaratan, atau dapat dikatakan indikatornya mewakili atau membentuk variabel laten tersebut, karena *convergent validity (loading factor)* diatas 0,5. Dan berdasarkan Gambar 1. di atas, maka nilai *loading factor* dari masing-masing item dapat dilihat pada Tabel 1 *Outer Loadings* berikut:

Tabel 1 Outer Loadings

	Atmosfir Kerja (X)	Kesejahteraan Karyawan (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1	0.764		
X2	0.769		
X3	0.775		
X4	0.728		
X5	0.768		
X6	0.675		
Z1		0.794	
Z2		0.790	
Z3		0.762	
Z4		0.754	
Y1			0.922
Y2			0.901
Y3			0.942
Y4			0.878

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *outer loadings* dari 6 dimensi (Tempat kerja (X1), Fasilitas dan alat bantu pekerjaan (X2), Kebersihan (X3), Pencahayaan (X4), Ketenangan (X5), dan Hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (X6)) pembentuk variabel Atmosfir Kerja (X) lebih besar dari 0.50, berarti indikator-indikator dari variabel Atmosfir Kerja (X) mempunyai *convergent validity* yang baik.

Kesejahteraan Karyawan (Z) dibentuk dari 4 indikator (Gaji (Z1), Upah (Z2), Tunjangan (Z3), dan Insentif atau bonus (Z4)) yang masing-masing memiliki nilai *outer loadings* lebih besar dari 0.50, berarti indikator-indikator dari variabel Kesejahteraan Karyawan (Z) mempunyai *convergent validity* yang baik.

Kinerja Karyawan (Y) dibentuk dari 4 indikator Kualitas kerja (Y1), Kuantitas kerja (Y2), Ketepatan waktu (Y3) dan Kerjasama

(Y4.) yang masing-masing memiliki nilai *outer loadings* lebih besar dari 0.50, berarti indikator-indikator dari variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai *convergent validity* yang baik.

Discriminant Validity

Suatu variabel dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila memiliki nilai $AVE > 0,50$. Berikut hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE):

Tabel 2 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variable	AVE
Atmosfir Kerja (X)	0.559
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.601
Kinerja Karyawan (Y)	0.830

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Pada Tabel 2. di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,50. Sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Composite Reliability

Composite reliability menguji nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Berikut adalah hasil *output composite reliability* dari PLS :

Tabel 3 Hasil Composite Reliability

Variable	Composite Reliability
Atmosfir Kerja (X)	0.883
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.858
Kinerja Karyawan (Y)	0.951

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Variabel dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0,70. Berdasarkan Tabel 3 di atas terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability*.

Evaluasi Inner Model

Model struktural (*inner model*) dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk konstruk dependen dan nilai *Path Coefficients* atau *t-value* (*t-statistic*) untuk uji signifikansi antar konstruk. Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik prediksi dari model yang diajukan. Ghazali (2011:68) menjelaskan skor *Path Coefficients* atau *inner model* yang ditunjukkan nilai *t-statistic* harus di atas 1,96 untuk pengujian hipotesis pada *alpha* (tingkat kesalahan penelitian) sebesar 5%.

Analisis R-square

Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil R-Square

Variable	R-Square
Atmosfir Kerja (X)	-
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.469
Kinerja Karyawan (Y)	0.790

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Pada Tabel 4. di atas, model pengaruh Atmosfir Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan (Z) memberikan nilai *R-Square* sebesar 0.469 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kesejahteraan Karyawan (Z) yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Atmosfir Kerja sebesar 46.9%. Sedangkan 53.1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model tersebut.

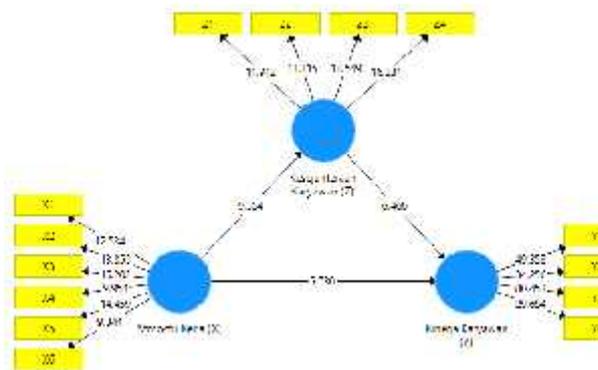
Selanjutnya model pengaruh Atmosfir Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan memberikan nilai *R-Square* sebesar 0.790 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Atmosfir Kerja dan Kesejahteraan Karyawan sebesar 79.0% sedangkan 21.0% dijelaskan oleh variabel lain di luar model tersebut

Uji Relevansi Prediksi

Selain melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square Predictive Relevance* untuk model konstruk. Kesesuaian model struktural dapat dilihat dari Q^2 , sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1^2) * (1 - R_2^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.469) * (1 - 0.790)] \\
 &= 1 - [(0.531) * (0.210)] \\
 &= 1 - [(0.112)] \\
 &= 0.888
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0.888, dimana nilai tersebut lebih besar dari nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang dapat menjelaskan model sebesar 88.8%.



Gambar 2 Measurement Bootstrapping (Inner Model)

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Uji Hipotesis

Inner model dapat melihat hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi pada tabel *Path Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 5. di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Path Coefficients

Direct Effect	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	P Values	Keterangan
Atmosfir Kerja (X) -> Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.685	9.554	0.000	Signifikan
Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.513	6.466	0.000	Signifikan
Atmosfir Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.454	5.730	0.000	Signifikan
Indirect Effect				
Atmosfir Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.352	6.127	0.000	Signifikan

Sumber : Lampiran Output SmartPLS 3, data diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4 dan 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Atmosfir Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.454 dengan nilai T statistik sebesar 5.730 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai $p < 0.05$. Jadi hipotesis pertama yang berbunyi : ” Diduga Atmosfir kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya” adalah terbukti.

Atmosfir Kerja berpengaruh tak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesejahteraan Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0.352 dengan nilai T statistik sebesar 6.127 berarti yang lebih besar 1.96 dengan nilai $p < 0.05$. Jadi hipotesis ketiga yang berbunyi : ” Diduga Kesejahteraan karyawan sebagai variabel mediasi antara pengaruh variabel Atmosfir kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya” adalah terbukti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Atmosfir Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka diketahui bahwa Atmosfir Kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai T-statistic sebesar 5.730 lebih besar dari 1,96 dengan nilai $p < 0.05$. Terdapatnya pengaruh positif Atmosfir Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya ditunjukkan pada nilai koefisien parameter yang menunjukkan arah positif sebesar 0.454 yang berarti semakin tinggi kondusif Atmosfir Kerja karyawan, maka semakin tinggi Kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan Atmosfir Kerja yang dibentuk oleh Tempat kerja (X1), Fasilitas dan alat bantu pekerjaan (X2), Kebersihan (X3), Pencahayaan (X4), Ketenangan (X5), dan Hubungan kerja antara

orang-orang yang ada ditempat tersebut (X6) terhadap Kinerja karyawan, dimana Pencehayaan (X4) yang paling dominan membentuk Atmosfir Kerja, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan memiliki peranan yang dominan dalam Atmosfir Kerja dalam mempengaruhi Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Susetyowati, dkk (2016) mengenai “Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya”, yang menunjukkan bahwa Atmosfir kerja/suasana kerja pada setiap unit kerja dikategorikan cukup kondusif bahkan ada beberapa unit kerja yang atmosfir kerjanya begitu harmonis.

Variabel Kesejahteraan Sebagai Mediasi Pengaruh Antara Atmosfir Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka diketahui bahwa Atmosfir Kerja memberikan pengaruh positif signifikan secara tak langsung terhadap Kinerja Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* sebesar 6.127 lebih besar dari 1,96 dengan nilai $p < 0.05$. Terdapatnya pengaruh tak langsung Atmosfir Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya ditunjukkan pada nilai koefisien parameter yang menunjukkan arah positif 0.352 yang berarti semakin tingkat Atmosfir Kerja, maka secara tidak langsung akan meningkatkan Kinerja Karyawan, disebabkan adanya mediasi dari variabel Kesejahteraan Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Atmosfir Kerja sudah mampu berpengaruh secara langsung maupun tak langsung terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa terdapat variabel yang memediasi antara Atmosfir Kerja dengan Kinerja Karyawan. Variabel tersebut adalah Kesejahteraan karyawan. Perguruan tinggi yang memiliki standar mutu yang tinggi akan dapat mempengaruhi para karyawan untuk membentuk atmosfir kerja yang baik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi kesejahteraan karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh Susetyowati, dkk (2016)

mengenai “Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya”, yang menunjukkan bahwa atmosfir kerja/suasana kerja pada setiap unit kerja dikategorikan cukup kondusif bahkan ada beberapa unit kerja yang atmosfir kerjanya begitu harmonis.

5. KESIMPULAN

Ada dampak positif yang signifikan Atmosfir Kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, dan besarnya pengaruh Atmosfir Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45.4%.

Ada dampak yang signifikan variabel kesejahteraan karyawan sebagai variabel mediasi antara pengaruh atmosfir kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Dr. Soetomo Surabaya, dan besarnya pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap Kesejahteraan karyawan sebesar 35.2%.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Basri, A. F., dan Rivai V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Ferdinand, Augusty,. 2000. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ferdinand, Augusty,. 2002. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi. Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Gomes, F, C, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irawan,. 2007. *Manajemen Pemasaran Modern*. FE UGM : Yogyakarta.

- Maholtra, N. K. 2004. *Marketing Research : An Applied Orientation*. 4th edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Mathis, R., J John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nogra. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara El Tari Kupang Nusa Tenggara Timur*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana. (Skripsi S1 Universitas Mercu Buana).
- Riduwan, Sunarto,. 2007. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komonikasi, Ekonomi, Dan Bisnis*:Bandung Alfabeta.
- Suprayitno, Sukir, 2007. *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal manajemen sumber daya manusia*, Vol. 2, No. 1,pp: 23 – 34, Desember 2007.
- Susetyowati, dkk. 2016. *Evaluasi Kinerja Karyawan Administrasi di Lingkungan Universitas Dr. Soetomo Surabaya*.

Surabaya: Universitas Dr. Soetomo.

