



Volume X, Nomor 2, Mei 2016

ISSN 1978-1474

ANALISIS EKONOMI UTAMA

UTAMA

JURNAL EKONOMI KEUANGAN DAN MANAJEMEN

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA
DOSEN UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA**

M.Asbullah

**PENERAPAN ETIKA BISNIS TERHADAP KELAYAKAN DAN KEAMANAN
AIR MINUM ISI ULANG DI KABUPATEN BOGOR**

Imelda Barus

**PERAN PENTING ETIKA BISNIS BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN
INDONESIA DALAM BERSAING DI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN**

Jeffry H. Sinaulan

**PERAN AUDIT INTERNAL DALAM PENUNJANG EFEKTIVITAS FUNGSI
KEPEGAWAIAN PADA DINAS SOSIAL KOTA BEKASI**

Hj. Misrofingah

KOMPUTER DALAM LOGIKA MANUAL Mencari Hari

Mustaqim

**EFEKTIFITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOGRAVURE**

Sentosa Bangun

PENGLOLAHAN MODAL KERJA DALAM KEGIATAN BISNIS

Sri Sugiarti

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENDIDIKAN KOMPUTER
AKUNTANSI FIRAGO COLLEGE CENTRE DI JAKARTA**

Yoga Fortuna

**STRATEGI PEMASARAN UNTUK MENINGKATKAN JUMLAH KUNJUNGAN
WISATA DKI JAKARTA**

Nurlela Ginting

ALAMAT REDAKSI:

LPPM Universitas Tama Jagakarsa
Jl. Letjen T.B. Simatupang No. 152, Tanjung Barat, Jakarta Selatan 12530
Telp.(021) 7890965-66
Fx.(021) 7890966, Email : info@jagakarsa.ac.id
lppm_utama@yahoo.com
Website : <http://www.jagakarsa.ac.id>

Volume X, Nomor 2, Mei 2016

ISSN 1978-1474

ANALISIS EKONOMI UTAMA

Pelindung:

Rektor

Universitas Tama Jagakarsa (UTAMA)

Penanggung jawab:

Dekan Fakultas Ekonomi

DEWAN REDAKSI

Ketua Dewan Redaksi:

Ketua LPPM UTAMA

Wakil Ketua Dewan Redaksi:

Wakil Ketua LPPM UTAMA

Anggota Dewan Redaksi:

Dr. H.M. Noor Sembiring, S.E., M.M

Dr. H. Rahmat Sembiring, S.E, M.M

Dr. H. M. R. Ulung Sembiring S.E., M.M.

Budi Akhmad Tarigan, S.E., M.M (UTAMA)

Dr. F.X.Soewarto ,S.E, M.S (Univ. Atmajaya Yogyakarta)

Dr. Wilson Bangun, M.M (Univ. Maranatha Bandung)

Dr. Agus Zainul Arifin, M.Sc (UNTAR)

Prof. Dr. J.H. Sinaulan, S.E, S.H (UTAMA)

Prof. Drs. NFH Ginting, S.H, M.M

Dr. Firmanta Sebayang, S.E, M.M

Redaksi Pelaksana:

H. Hamidullah Mahmud, Lc, MA

Wati Rosmawati, S.E., M.M.

Budi Akhmad Tarigan, S.E., M.M

Yoga Fortuna, S.E, M.M

Swasta Bangun, S.E., M.M.

Penerbit:

Universitas Tama Jagakarsa (UTAMA)

Alamat Redaksi:

LPPM Universitas Tama Jagakarsa

Jl. Letjen T.B. Simatupang No. 152, Tanjung Barat, Jakarta Selatan 12530

Telp.(021) 7890965-66

Fx.(021) 7890966, Email : info@jagakarsa.ac.id

Website : <http://www.jagakarsa.ac.id>



Volume VII, Nomor 2, Mei 2016

ISSN 1978-1474

ANALISIS EKONOMI UTAMA

JURNAL EKONOMI KEUANGAN DAN MANAJEMEN

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA M.Asbullah.....	1 - 8
PENERAPAN ETIKA BISNIS TERHADAP KELAYAKAN DAN KEAMANAN AIR MINUM ISI ULANG DI KABUPATEN BOGOR Imelda Baru	9 - 18
PERAN PENTING ETIKA BISNIS BAGI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN INDONESIA DALAM BERSAING DI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN Jeffry H. Sinaulan.....	19 - 32
PERAN AUDIT INTERNAL DALAM PENUNJANG EFEKTIVITAS FUNGSI KEPEGAWAIAN PADA DINAS SOSIAL KOTA BEKASI Hj. Misrofingah.....	33 - 46
KOMPUTER DALAM LOGIKA MANUAL Mencari Hari Mustaqim.....	47 - 56
EFEKTIFITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. INDOGRAVURE Sentosa Bangun.....	57 - 68
PENGLOLAHAN MODAL KERJA DALAM KEGIATAN BISNIS Sri Sugiarti.....	69 - 80
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENDIDIKAN KOMPUTER AKUNTANSI FIRAGO COLLEGE CENTRE DI JAKARTA Yoga Fortuna.....	81 - 88
STRATEGI PEMASARAN UNTUK MENINGKATKAN JUMLAH KUNJUNGAN WISATA DKI JAKARTA Nurlela Ginting.....	89- 98

ALAMAT REDAKSI:

LPPM Universitas Tama Jagakarsa
Jl. Letjen T.B. Simatupang No. 152, Tanjung Barat, Jakarta Selatan 12530
Telp.(021) 7890965-66
Fx.(021) 7890966, Email : info@jagakarsa.ac.id
Website : <http://www.jagakarsa.ac.id>

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA

Oleh : M.Asbullah

Abstrak

Berdasarkan peneliti terdahulu variabel bebas pengalaman kerja dan Diklat berpengaruh terhadap kinerja dosen untuk beberapa instansi dan perusahaan swasta. Berdasarkan hal tersebut penulis bermaksud untuk meneliti seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan Diklat baik secara terpisah maupun secara bersama-sama terhadap kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa. Untuk keperluan tersebut dibuat kuesioner yang masing-masing terdiri dari 15 pertanyaan untuk setiap variabel penelitian. Setiap pertanyaan mempunyai lima macam jawaban yaitu sangat setuju(5), setuju(4), netral(3), tidak setuju(2) dan sangat tidak setuju(1) mengikuti aturan skala likert. Kuesioner ini disebarkan secara acak kepada 60 responden dari 151 dosen tetap Universitas Tama Jagakarsa. Keseluruhan data memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas, didapatkan bahwa pengalaman kerja dan diklat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan keabsahan 95%. Pengaruh dalam persen adalah 51.6%. Pengalaman kerja dan Diklat secara terpisah berpengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan keabsahan 99%. Pengaruh pengalaman kerja dalam persen adalah 42,5%. Sedangkan pengaruh diklat dalam persen adalah sebesar 43,9%.

I. PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Dosen, Universitas Tama Jagakarsa mencanangkan perbaikan terhadap sistem penempatan dan pengangkatan dalam jabatan agar dosen yang ditempatkan pada jabatan yang benar-benar sesuai dengan pengalaman kerja yang dimilikinya. Pada saat ini masih terdapat kendala dalam penempatan pejabat di lingkungan Universitas Tama Jagakarsa. Disamping itu juga ditentukan berdasarkan pengalaman kerja. Jika hal ini benar-benar dilaksanakan akan menghasilkan kinerja dosen yang baik. Pengalaman kerja dapat memberikan kontribusi terhadap Kinerja Dosen. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah

waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Kinerja Dosen sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada pengalaman kerja yang dimiliki oleh dosen nya. Peneliti pada kesempatan ini memberikan masukan kepada Universitas Tama Jagakarsa berdasarkan pengalaman dan analisis penulis yang tertuang dalam tulisan ini. Secara tidak langsung penulis mendapatkan respon dalam penelitian ini. Tenaga kerja yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu pengalaman kerja sangat penting dalam usaha peningkatan kinerja dosen yaitu dengan bertambahnya pengalaman kerja akan bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seorang dosen dalam melaksanakan tugas kerjanya, dalam hal ini tentunya akan meningkatkan Kinerja Dosen . Menurut Siagian (2001) "Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang

dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya”. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam tujuannya untuk memberikan kepada suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan Kinerja Dosen. Manusia memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, untuk mengantisipasi kesalahan-kesalahan tersebut, Universitas Tama Jagakarsa perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan (Diklat), untuk meningkatkan dosennya. Apabila pelatihan dilaksanakan dengan baik maka kemampuan dosen Universitas Tama Jagakarsa akan meningkat, dengan ditingkatkannya diklat. Kedua variabel bebas inilah yang akan diteliti apakah variabel bebas pengalaman kerja dan diklat secara bersama-sama atau terpisah berpengaruh terhadap kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa. Penelitian ini dijadikan makalah yang diberi judul ”Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Diklat Terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di muka, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa adalah pengalaman kerja dan diklat. Walaupun demikian masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen diantaranya adalah,

1. kompetensi
2. Promosi Jabatan
3. Kepemimpinan
4. Balas Jasa/reward yang diterima dosen berupa gaji/upah
5. Job description yang jelas

6. Pembinaan
7. Pengembangan dan
8. Lingkungan kerja dan peralatan kerja

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan uraian sebagaimana dikemukakan sebelumnya pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulisan tesis ini dibatasi hanya pada masalah-masalah aspek Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa sebagai sebuah variabel terikat yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, karena keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki, seperti keterbatasan waktu dan kemampuan, penelitian ini hanya dibatasi mengkaji dua pengaruh yaitu pengalaman kerja dan Diklat terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, yang akan diteliti pada tesis ini, maka perumusan masalah yang akan diteliti di rumuskan sebagai,

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa ?;
2. Apakah Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa ?;
3. Apakah pengalaman kerja dan Diklat secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa ?;

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa;
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Diklat terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa;

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan Diklat secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa;

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Tama Jagakarsa, penulis dan para peneliti/praktisi pada umumnya.

1. Bagi Universitas Tama Jagakarsa penelitian ini memberi informasi mengenai pengaruh pengalaman kerja dan Diklat terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Dengan demikian informasi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Pengelola Universitas Tama Jagakarsa untuk membuat keputusan atau kebijaksanaan yang lebih baik dimasa mendatang.
2. Bagi Penulis, dalam penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, ketajaman berfikir, kritis terhadap permasalahan yang ada dan cara pemecahan suatu masalah.
3. Bagi peneliti/praktisi lain pada umumnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau literatur yang bisa dijadikan bahan perbandingan dalam penelitian lanjutan mengenai judul maupun tema yang sama.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Pengalaman kerja.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga

mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Dian indri purnamasari, (2005) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya;

1. Mendeteksi kesalahan;
2. Memahami kesalahan dan;
3. Mencari penyebab munculnya kesalahan.

Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, lengkap dan *sophisticated* dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman. Abriyani Puspaningsih, (2004). Menjelaskan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Simanjutak, (2005) mengatakan bahwa pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

B. Pelatihan dan Pendidikan (Diklat).

1. Pengertian Diklat.

Dalam buku-buku *textbook* maupun dalam praktek sering dijumpai istilah-istilah yang dipakai untuk membahas masalah pengembangan dosen, dipergunakan istilah “pengembangan” untuk usaha-usaha peningkatan pengetahuan maupun keterampilan dosen/karyawan. Dari gambaran di atas, secara ringkas dapat dikemukakan bahwa dalam pengembangan dosen/karyawan istilah-istilah yang sering dipakai, baik dalam buku maupun praktek, adalah: “pengembangan”, “latihan” dan “pendidikan”. Wursanto (2001:252), Pengembangan dosen/karyawan dapat diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi dosen/karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini, maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi dosen/karyawan. Arti latihan ialah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu dosen/karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ke-terampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Pelatihan (*training*) meliputi aktivitas-aktivitas yang berfungsi meningkatkan unjuk

kerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya ini. Pendidikan (*education*) mencakup kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang dalam arah tertentu dan berada di luar lingkup pekerjaan yang ditanganinya saat ini.

2. Manfaat Diklat.

Wursanto (2001:254), menyatakan bahwa paling sedikit ada sepuluh manfaat pelatihan bagi Instansi yaitu:

- a. Membantu para dosen membuat keputusan dengan lebih baik;
- b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya;
- c. Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor motivational;
- d. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meingkatkan kemampuan kerjanya;
- e. Peningkatan kemampuan dosen untuk mengatasinya stres, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri;
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para dosen dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual;
- g. Meningkatkan kepuasan kerja;
- h. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang;
- i. Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri;
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

3. Kinerja Dosen.

Kinerja dosen dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang pimpinan, dimana pimpinan harus membantu para dosennya agar

berpretasi lebih baik. Salah satu cara yang realistis untuk melakukan hal ini adalah duduk bersama-sama dosen secara berkala untuk mendiskusikan bagaimana prestasinya (Bambang Soepono, 2000:36). Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu dosen apa yang diharapkan pimpinan, guna membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus sesuai pada prestasi dan membuat rencana untuk meningkatkan kinerja dosen. Penilaian harus memungkinkan pekerjaan dosen dapat diorganisasikan dengan baik, dan memberi kepuasan, pencapaian dan pemerayaan jabatan yang lebih besar, penilaian kinerja harus mengkaji kinerja dosen (Dale Yoder, 2001:254).

Suatu penilaian kinerja yang mengkaji kepribadian dosen kurang berguna untuk mengkaji produktivitas atau kontribusi yang telah diberikan dosen untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sasaran penilaian kinerja adalah untuk membuat pandangan tentang diri mereka (dosen) sendiri seperti apa adanya. Pentingnya penilaian kinerja dosen paling tidak ada dua kepentingan yaitu kepentingan dosen yang bersangkutan dan untuk kepentingan organisasi. (Simanjuntak Payaman, 2003:24).

Standar kinerja berfungsi sebagai tujuan-tujuan tertentu yang harus dicapai oleh dosen dalam bekerja, dimana standar kinerja tersebut realistis, dapat diukur dan dapat dicapai oleh jabatan pekerjaan pekerjaan dosen tersebut. Standar kinerja dapat dibuat untuk setiap individu dengan berpedoman pada uraian jabatan, dimana setiap dosen mengusulkan sasaran-sasarannya sendiri kepada manajemen secara tertulis bila keduanya menyepakati setiap sasaran, kemudian dapat dibuat pernyataan sasaran secara tertulis. Umumnya setiap jabatan

memiliki 5 sampai 10 uraian tugas yang diungkapkan secara spesifik dan dapat diukur yang terdiri atas pernyataan sasaran bagaimana sasaran tersebut diukur, serta langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikannya. (Ranupandojo Heidjrachman, 2002:378).

Prawirosentono (2002:2) mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah : “*Performance* adalah hasil kerja yang dapat diciptakan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai prioritas utama yaitu tujuan organisasi bersangkutan sesuai yang diharapkan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Dengan demikian dapat ditarik pokok-pokok dalam suatu organisasi pokok pemikiran bahwa kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu, yang didalamnya terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku dosen dalam organisasi atau pola kerja secara keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu. Dari konteks yang sedemikian itu,

III. PEMBAHASAN

A. Regresi Ganda dan Uji Hipotesis.

Untuk mengetahui adanya pengaruh Pengalaman kerja dan Diklat secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa digunakan analisis regresi berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 17.0, dan diperoleh nilai-nilai pada Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Koefisien Regresi Ganda (X_1 , dan X_2 terhadap Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	22.297	4.487		4.969	.000
	skor peng kerja	.315	.093	.391	3.370	.001
	skor diklat	.364	.101	.418	3.599	.001

a. Dependent Variable: skor kinerja peg

Pengaruh Pengalaman kerja dan Diklat secara bersama-sama terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dapat dinyatakan sebagai berikut : $Y = 22,297 + 0,315 X_1 + 0,364X_2$ Untuk membuktikan apakah pengaruh tersebut cukup signifikan atau tidak, dilakukan uji hipotesis (uji signifikansi) melalui uji F pada taraf 5%, dengan ketentuan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db pembilang 2 dan db penyebut 57 adalah 3,159. Besarnya nilai F_{hitung} dapat dilihat tabel Anova di bawah ini :

Tabel 3.2
Tabel Anova Regresi Ganda

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1719.695	2	859.848	32.433	.000 ^a
	Residual	1511.155	57	26.511		
	Total	3230.850	59			

a. Predictors: (Constant), skor_diklat, skor_peng_kerja

b. Dependent Variable: skor_kinerja_peg

Ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($32,433 > 3,159$), artinya **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Dengan demikian variabel Pengalaman kerja dan Diklat secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa, dengan ketelitian 95%. (Hipotesis 3 terbukti). Setelah persamaan regresi ditemukan maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinan untuk regresi ganda R^2 . Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar variabel Pengalaman kerja dan variabel Diklat mampu menjelaskan variabel Kinerja

Dosen Universitas Tama Jagakarsa dalam bentuk persen. Namun untuk regresi ganda sebaiknya menggunakan R^2 yang sudah disesuaikan atau tertulis **Adjusted R Square**, karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan output SPSS besarnya nilai koefisien determinan yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah 0,516, seperti yang terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Adjusted R Square X_1 , dan X_2 , terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.516	5.149

a. Predictors: (Constant), skor_diklat, skor_peng_kerja

Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel Pengalaman kerja dan variabel Diklat secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa sebesar 51,6%. sedangkan sisanya sebesar 48,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

B. Regresi Sederhana dan Uji Hipotesis

Untuk mencari apakah masing-masing variabel bebas Pengalaman kerja dan Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dapat dilihat pada Tabel 3.1 terbukti baik Pengalaman kerja dan Diklat masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa karena signifikansi pada Tabel 3.1 adalah $0,001 < 0,05$

C. Pengaruh Variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persen(%)

Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dapat ditentukan dari Koefisien deteminan (R^2) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Pengalaman kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dalam bentuk persen. Berdasarkan output SPSS besarnya koefisien determinan adalah 0,426 seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3.4
Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dalam persen(%)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.416	5.655

a. Predictors: (Constant), skor_peng_kerja

Nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa sebesar 42,6%, sedangkan sisanya sebesar 57,4% ditentukan oleh faktor lain yang belum diketahui/tidak masuk dalam model penelitian.

Sedangkan Pengaruh Diklat kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut

Tabel 3.5
Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dalam persen(%)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.429	5.590

a. Predictors: (Constant), skor diklat

Koefisien deteminan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Diklat terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dalam bentuk prosen. Berdasarkan output SPSS besarnya koefisien determinan seperti yang disajikan pada Tabel 3.5 adalah 0,439. Nilai tersebut membuktikan bahwa Diklat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa sebesar 43,9%, sedangkan sisanya sebesar 56,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Kesimpulan.

Setelah melakukan analisis dan pembahasan sebelumnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain bahwa berdasarkan penelitian regresi sederhana dan regresi ganda dua faktor yang dianggap berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa yaitu Pengalaman Kerja dan diklat. Secara terperinci dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan ketelitian 99%, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,560 > 2,392$). Besar pengaruh dalam persen adalah sebesar 42,6%, sedangkan sisanya sebesar 57,4% ditentukan oleh faktor lain;
2. Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan ketelitian 99%, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,738 > 2,392$). Besar pengaruh dalam persen adalah sebesar 43,9%, sedangkan sisanya sebesar 56,1% ditentukan oleh faktor lain yang belum diketahui;
3. Pengalaman kerja dan diklat secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dengan ketelitian 95%, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,433 > 3,159$). Besar pengaruh dalam persen adalah

sebesar 51,6%. sedangkan sisanya sebesar 48,4 % ditentukan oleh faktor lain.

Saran-saran.

1. Disebabkan karena pengaruh diklat lebih besar dibandingkan dengan pengalaman kerja, hendaknya pihak pengelola Universitas Tama Jagakarsa memberikan perhatian yang lebih besar terhadap variabel diklat;
2. Walaupun pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Tama Jagakarsa dalam persen lebih kecil dari pengaruh diklat namun jika secara bersama-sama didapatkan pengaruh yang lebih besar yaitu sebesar 51,6%. Sedangkan pengaruh dalam persen secara parsial untuk diklat adalah 43,9% dan pengaruh Pengalaman kerja adalah 42,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas saling menunjang, sehingga jika dijalankan secara bersama-sama menghasilkan nilai yang lebih besar jika dibandingkan kalau dilakukan secara terpisah;
3. Berkaitan dengan Masalah Pengalaman kerja dan diklat yang dihadapi oleh pengelola Universitas Tama Jagakarsa yang sampai dengan saat ini masih dalam penyempurnaan oleh karena itu Hendaknya pihak pengelola memperhatikan permasalahan ini agar Pengalaman kerja dan diklat dapat dikelola lebih baik.

Daftar Pustaka

Abriyani, Puspaningsih (2004), Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur, J A A I.

Bambang Soepono, (2000), *Statistik Terapan Dalam Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Pendidikan*, Penerbit PT. Rineka Cipta Edisi I, Jakarta

Dale Yoder, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung, 2001

Dian Indri Purnamasari, (2005), *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Hubungan Partisipasi dengan Efektifitas Sistem Informasi*, Jurnal Riset Akuntansi Keuangan.

Notoatmojo, (2003), *Latihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kelima, Mandar Jaya, Jakarta

Prawirosentono Suryadi (2002). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta : Bumi Aksara.

Ranupandojo, Heidjrachman (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Terbuka Jakarta

Siagian Sondang P., (2001), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta

Simanjuntak, Payaman J. (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta

Simanjuntak Payaman, J. (2003), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Program Pascasarjana, Unkris, Jakarta

Wursanto. (2001), *Etika Komunikasi Kantor*. Edisi ketiga belas, PT. Kanisius Yogyakarta