

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA (UNIKOM)

Tatik Fidowaty, Poni Sukaesih Kurniati

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Komputer Indonesia, Jalan Dipati Ukur 112-116 Bandung 40132. Indonesia

E-mail : novi_mell@yahoo.co.id, poni_sk@yahoo.com

Abstract

Good organizational culture can become the main instrument of competitive advantage if the organizational culture is able to support the organization's strategy and able to answer or address the environmental challenges quickly and accurately. Organizational culture can serve as a reference adhesive system and behavior to achieve organizational goals. Conversely poor organizational culture will hinder the running of the organization. In practice there are lecturers who use conventional learning patterns, provide training without any learning process, not optimal in guiding thesis, teaching is not in accordance with the syllabus. In addition there are lecturers who teach not in accordance with their competence, only some professors who do research, for lecturers active and productive then in one year can do some research but for those who are not active, in one year does not conduct research at all. Likewise also the community service. Implementation of community service is still around overseen UN, overseen SNMPTN, and the like. The method used in this research is explanatory research with a quantitative approach. Sampling technique using simple random sampling. Data was collected by questionnaires, non-participant observation, literature study, interviews and documentation. The questionnaire distributed to 62 lecturers WELCOME. Data analysis methods used by researchers is the quantitative data analysis with Likert scale. To determine the level of the relationship using the Pearson product moment to determine the influence while using the coefficient of determination. Based on the results of research and discussion above, the researchers concluded that organizational culture has a significant influence on the performance of lecturers in the amount of 62.25% and the rest influenced by other factors outside the organization's culture.

Keywords : Organizational Culture, Performance Lecturer, Unikom

Abstrak

Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. Dalam pelaksanaannya masih ada dosen yang menggunakan pola-pola pembelajaran konvensional, memberikan latihan tanpa ada proses belajar mengajar, belum optimal dalam membimbing skripsi, mengajar tidak sesuai dengan silabus. Selain itu masih ada dosen yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, hanya sebagian dosen yang melakukan penelitian, bagi dosen yang aktif dan produktif maka dalam satu tahun bisa melakukan beberapa penelitian tapi bagi yang tidak aktif, dalam satu tahun tidak melakukan penelitian sama sekali. Begitupun juga dengan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan pengabdian masyarakat masih berkisar mengawas UN, mengawas SNMPTN, dan sejenisnya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, observasi non partisipan, studi pustaka, wawancara dan dokumentasi. Kuesioner disebarkan kepada 62 orang dosen Unikom. Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah analisa data kuantitatif dengan skala likert. Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan menggunakan pearson produk moment sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh menggunakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 62,25 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar budaya organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Dosen, Unikom

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dosen menjadi ujung tombak dalam perguruan tinggi yang berperan sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni demi kemajuan bangsa. Akan tetapi, sebelum menghasilkan generasi muda yang berkualitas maka dosen dituntut untuk berkualitas terlebih dahulu. Dosen yang berkualitas memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing (kompeten), memiliki motivasi, inovatif, disiplin kerja yang tinggi dan di dukung oleh manajemen yang handal, lingkungan fisik serta budaya organisasi yang baik.

Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. Budaya Unikom yang berupaya di tanamkan adalah budaya PIQIE yaitu *professionalism, integrity, quality, information technology* dan *excellence*. Seluruh dosen di arahkan pada budaya tersebut walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kekurangan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya masih terdapat perbedaan visi dalam mengembangkan organisasi, masih ada dosen yang menggunakan pola-pola pembelajaran konvensional dan belum memanfaatkan media pembelajaran secara optimal, serta belum menerapkan model-model pembelajaran yang dapat mengaktifkan mahasiswa sehingga penilaian tidak jelas, memberikan latihan tanpa ada proses belajar mengajar, dosen belum optimal dalam mengajar dan membimbing skripsi, mengajar tidak sesuai dengan jumlah SKS bahkan mengajar tidak sesuai dengan silabus.

Selain itu juga masih terdapat kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan dosen, dalam mengerjakan tugas dosen masih menunggu perintah daripada berinisiatif dan dosen kurang mencurahkan perhatian pada profesinya. Hal ini disebabkan dosen mengajar di tempat lain, atau melakukan pekerjaan lain untuk memperoleh penghasilan tambahan dan prestise, masih ada dosen yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, hanya sebagian dosen yang melakukan penelitian, bagi dosen yang aktif dan produktif maka dalam satu tahun bisa melakukan beberapa penelitian tapi bagi yang tidak aktif, dalam satu tahun tidak melakukan penelitian sama sekali. Begitupun juga dengan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan pengabdian masyarakat masih berkisar mengawas UN, mengawas SNMPTN, dan sejenisnya.

Dosen Unikom mempunyai kewajiban berada di kantor dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 13.30, dari hari senin sampai dengan hari jumat, sedangkan hari sabtu dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 12.00 wib. Dalam pelaksanaannya masih ada dosen yang datang tidak tepat waktu, tidak masuk kerja maupun pulang sebelum waktunya. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel rata-rata persentase ketidakhadiran dosen pada tahun 2013 di bawah ini:

Tabel 1.1 Rata-Rata Persentase Ketidakhadiran Dosen Tahun 2013

No	Fakultas	Alpa (%)	Telat (%)	Psw (%)	Izin (%)	Sakit (%)
1	Sastra	0,18	2,55	2,14	0,81	4,70
2	Desain	2,09	15,33	5,43	1,85	0,36
3	Hukum	2,15	14,79	10,55	6,80	0,69
4	Ekonomi	0,03	3,43	2,65	0,77	0,69
5	ISIP	0,07	3,10	1,46	1,88	1,25
6	TIK	1,33	7,96	4,44	1,37	0,87
7	Pasca Sarjana	0,26	0,26	3,99	0,73	1,73

Sumber: Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Unikom tahun 2013

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa fakultas yang paling tinggi persentase alpanya adalah fakultas hukum, persentase telat adalah fakultas desain, pulang sebelum waktunya (psw) adalah fakultas hukum begitupun juga dengan presentase izin, sedangkan persentase sakit adalah fakultas sastra.

Kinerja dosen secara langsung dipengaruhi oleh motivasi, kualitas kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok ini dipengaruhi oleh budaya organisasi sedangkan budaya organisasi itu sendiri dipengaruhi oleh lingkungan sosial, organisasi formal dan organisasi informal. Semua hal itu membentuk sebuah system yang saling berkaitan satu sama lainnya.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Fenomena penerapan budaya organisasi di UNIKOM dirumuskan dalam pernyataan penelitian (*problem statement*), yaitu budaya organisasi yang kurang baik (buruk), akan berpengaruh terhadap kinerja dosen". Pernyataan penelitian tersebut kemudian ditetapkan dalam bentuk pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut: seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Unikom?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Unikom.

2. Kajian Pustaka

2.1 Budaya Organisasi

Aturan, nilai, norma, kebiasaan yang ada di lingkungan tempat kerja akan membentuk sebuah sistem nilai dan lama kelamaan akan membentuk suatu budaya. Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda-beda dan budaya organisasi tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi menurut Robbins (2003: 305) adalah "merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berkaitan

dengan bagaimana karyawan (dalam hal ini adalah dosen unikom) mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan apakah para dosen menyukai budaya atau tidak. Budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan oleh dosen dan cara persepsi itu akan menimbulkan suatu pola nilai, keyakinan dan pandangan tertentu.

Penjelasan tentang budaya organisasi dari beberapa ahli di atas menyadarkan kita akan pentingnya budaya organisasi bagi sebuah organisasi sehingga mendorong para pemimpin dalam sebuah organisasi untuk menciptakan budaya yang baik guna meningkatkan kinerja anggota organisasi. Robbins memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yaitu sejauhmana organisasi mendorong para pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko serta bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu sejauhmana organisasi mengharapakan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.
3. Berorientasi pada hasil, yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian terhadap tehnik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi pada manusia, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim, yaitu sejauhmana penekanan diberikan pada kerja tim dibandingkan dengan kerja individual.
6. Agresivitas, yaitu sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.
(Robbins, 2003:289)

Setiap karakteristik di atas merupakan suatu kesatuan dari tahap yang terendah sampai ke tahap yang tinggi. Maka dengan menilai organisasi berdasarkan tujuh karakteristik di atas, akan diperoleh gambaran keseluruhan dari budaya organisasi. Gambaran ini menjadi dasar bagi anggota organisasi untuk memahami organisasi yang dinaunginya, bagaimana penyelesaian permasalahan di dalamnya, dan cara para anggota organisasi berperilaku sesuai dengan harapan organisasinya.

2.2. Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Prawirosentono (2008:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sesuai dengan pendapat di atas suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi harus dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi dan berdasarkan pada norma-norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Menurut Suyadi (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan
3. Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk suatu ide yang

berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berbeda-beda sehingga membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda dalam pencapaian hasilnya. Karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi, supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan hasil yang diharapkan, maka karyawan membutuhkan motivasi bekerja yang tinggi untuk meraih tujuan organisasi. Karena semakin tinggi motivasi kerja maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2.3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Dosen

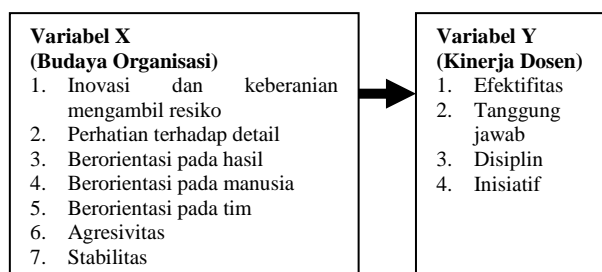
Hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi maka akan baik kinerja organisasi tersebut (Djokosantoso,2003:42).

Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai dalam organisasi tersebut akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut kemudian diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual dan pada akhirnya akan menimbulkan kinerja organisasi.

Robbins mengatakan yang di kutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja yaitu: "Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya organisasi yang

kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan”. (dalam Mangkunegara, 2007:28)

Berdasarkan hal tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja dosen sangat dipengaruhi oleh nilai dan keyakanan karyawan yang membentuk internalisasi budaya organisasi sehingga model kerangka pemikiran hubungan antara budaya organisasi dan kinerja dosen dapat digambarkan sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen.

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Peneliti menggunakan *explanatory research*, karena penelitian ini mempunyai tujuan menguji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen yaitu budaya organisasi, dengan variabel dependen yaitu kinerja dosen.

Berdasarkan metode tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji suatu konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, untuk menunjukkan hubungan di antara dua variabel.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel bebas (*independent*) budaya organisasi dan variabel terikat (*dependent*) kinerja dosen. Untuk lebih jelasnya variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator
<i>Independent:</i> Budaya Organisasi (Variabel X)	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko	a. Identitas organisasi b. Kemampuan mengembangkan ide baru c. Keberanian mengambil resiko
	2. Perhatian terhadap detail	a. Ketelitian dalam pekerjaan b. Tanggung jawab dalam pekerjaan
	3. Berorientasi pada hasil	a. Memantau pekerjaan dosen b. Fokus pada tujuan
	4. Berorientasi pada manusia	a. Hubungan yang baik antara pimpinan dengan dosen b. Penghargaan berbasis kinerja
	5. Berorientasi pada tim	a. Keterkaitan Antara suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya b. Kebersamaan
	6. Agresivitas	a. Memahami kebutuhan mahasiswa b. Orientasi kebutuhan mahasiswa c. Meningkatkan kualitas diri
	7. Stabilitas	a. Kestabilan organisasi b. Dapat diprediksi
<i>Dependent:</i> Kinerja Dosen (Variabel Y)	1. Efektifitas	a. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan b. Biaya yang dikeluarkan c. Hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan
	2. Tanggung jawab	a. Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur b. Kemampuan mengelola waktu c. Kesiapan menyelesaikan tugas d. Kemampuan menanggung resiko
	3. Disiplin	a. Tingkat kehadiran dalam bekerja b. Ketepatan waktu datang dan pulang dalam bekerja c. Jumlah pelanggaran disiplin.
	4. Inisiatif	a. Pemberian ide atau gagasan b. Kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi

3.3. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Dosen UNIKOM. Berdasarkan hasil pendataan diketahui bahwa jumlah dosen tetap UNIKOM pada tahun 2014 tercatat sebanyak 164 orang dosen. Sehingga populasi dalam penelitian ini sebesar 164 orang. Setelah mendapatkan populasi maka kita akan menentukan jumlah sampel yang akan di teliti.

Untuk menentukan jumlah sampel minimal yang akan diambil untuk mewakili populasi yang ada, maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana,

n = Sampel

N = Populasi

e = Nilai Kritis

Dengan jumlah populasi sebanyak 164 orang, dengan nilai kritis sebesar 10%, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{164}{1 + 164(10\%)^2}$$

$$n = \frac{164}{1 + 164(0,1)^2}$$

$$n = \frac{164}{2.64}$$

$$n = 62,12$$

$$n = 62$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang akan peneliti ambil adalah sebanyak 62 orang dosen yang akan di berikan angket.

3.4 Teknik Penentuan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random sampling* yaitu sampel kelompok acak sederhana dimana dalam pengambilan sampel dari semua anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu, cara demikian dilakukan bila anggota populasi homogen.

Untuk menentukan jumlah sampel setiap kelompok (fakultas/jurusan) dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

Dimana:

n_i = Jumlah sampel minimal setiap kelompok

N_i = Ukuran populasi setiap kelompok

N = Ukuran populasi secara keseluruhan

Hasil perhitungan jumlah sampel setiap kelompok setelah dilakukan perhitungan dapat dilihat pada kerangka sampling berikut ini:

Tabel 3.2. Kerangka Sampling (Frame Sampling)

No	Jurusan	Sub populasi	Sampel
FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER			
1	Komputerisasi akuntansi	6	2
2	Manajemen informatika	19	7
3	Teknik arsitektur	5	2
4	Teknik elektro	5	2
5	Teknik industry	8	3
6	Teknik informatika	24	9
7	Teknik komputer	16	6
8	Teknik planalogi	4	2
9	Teknik sipil	3	1
Jumlah		90	34
FAKULTAS EKONOMI			
1	Akuntansi	9	3
2	Manajemen	8	3
Jumlah		17	6
FAKULTAS HUKUM			
1	Ilmu hokum	5	2
FAKULTAS SOSIAL POLITIK			
1	Hubungan internasional	4	2
2	Ilmu komunikasi	9	3
3	Ilmu pemerintahan	6	2
Jumlah		19	7
FAKULTAS DESAIN			
1	DKV	12	5
2	Desain interior	5	2
Jumlah		17	7
FAKULTAS SASTRA			
1	Sastra inggris	7	3
3	Sastra jepang	5	2
Jumlah		12	4
PASCA SARJANA		4	2
TOTAL KESELURUHAN		164	62

3.5 Teknik Pengumpulan data

1. Studi Kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data yang berhubungan dengan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

Studi Lapangan yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang diperoleh secara langsung

dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Observasi Non Partisipan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung pada mahasiswa, tetapi tidak terlibat secara langsung dengan proses kerja yang diteliti.
- 2) Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan pihak terkait di lingkungan UNIKOM.
- 3) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden.
- 4) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

3.6 Teknik Analisa Data

Untuk mempermudah penganalisisan data dalam penelitian ini, maka tehnik analisa data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS), karena dengan perhitungan statistik secara manual cukup sulit dilakukan, akan tetapi dibawah ini peneliti menuliskan juga rumus statistik manualnya.

Selanjutnya, untuk menganalisis data di lakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Analisis data kuantitatif menggunakan skala likert untuk mengetahui tanggapan mahasiswa terhadap budaya organisasi dan kinerja dosen yaitu:

Tabel 3.3. Pemberian Nilai Skala Likert

Pertanyaan positif	Skor	Pertanyaan negatif	Skor
1. Sangat setuju	5	1. Sangat setuju	1
2. Setuju	4	2. Setuju	2
3. Netral	3	3. Netral	3
4. Tidak Setuju	2	4. Tidak Setuju	4
5. Sangat Tidak	1	5. Sangat Tidak	5
6. Setuju		Setuju	

2. Kemudian angka-angka yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode statistik deskriptif. Teknik analisis data

dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu sebagai berikut:

- 1) Setelah kuesioner yang dikumpulkan dari responden, kemudian dihitung untuk pengkategorian data digunakan pedoman pentabulasian data.
- 2) Untuk menganalisa data yang berskala ordinal ditingkatkan menjadi skala interval, digunakan metode MSI (*Metode of Successive Interval*). Penarikan skala dari ordinal ke interval ini dilakukan untuk setiap item.
3. Langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis.

Untuk menjawab ada tidaknya pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen Unikom maka dilakukan tahap-tahap sebagai berikut:

Pedoman koefisien korelasi seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3.4. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2004:183)

- 1) Untuk menghitung kualitas dari pelayanan untuk menguji kecocokan, digunakan rumus uji t, yaitu:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

n-2 = Derajat kebebasan

r = Koefisien Korelasi.

- 2) Pengujian hipotesis dengan kriteria:
 $H_0 : \rho \leq 0$: Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen
 $H_1 : \rho > 0$: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen.
- 3) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja dosen, maka digunakan rumus koefisien determinasi. yaitu:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat Koefisien determinasi.

- 4) Pedoman bagi interpretasi koefisien determinasi (tingkat pengaruh) menurut J. Suprpto adalah:

0% - 4% : rendah (lemah sekali)

4% - 16% : rendah tetapi pasti

17% - 48% : Pengaruh cukup kuat

49% - 81% : Pengaruh tinggi

82% -100% : sangat tinggi

masyarakat akan teknologi informasi yang terus berkembang.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif Variabel X

Hasil tanggapan responden sebanyak 62 orang terhadap budaya organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi

Sub Variabel	Indikator	%	% Total	Kriteria
		Skor		
1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko	a. Identitas organisasi	80,6	77,20	Baik
	b. Kemampuan mengembangkan ide baru	80		
	c. Keberanian mengambil resiko	71		
2. Perhatian terhadap detail	a. Ketelitian dalam pekerjaan	76,1	77,9	Baik
	b. Tanggung jawab dalam pekerjaan	79,7		
3. Berorientasi pada hasil	a. Memantau pekerjaan dosen	76,1	76,5	Baik
	b. Fokus pada tujuan	76,8		
4. Berorientasi pada manusia	a. Hubungan yang baik antara pimpinan dengan dosen	74,19	69,68	Baik
	b. Penghargaan berbasis kinerja	65,16		
5. Berorientasi pada tim	a. Keterkaitan Antara suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya	77,7	76,9	Baik
	b. Kebersamaan	76,1		
6. Agresivitas	a. Memahami kebutuhan mahasiswa	72,6	73,1	Baik
	b. Orientasi kebutuhan mahasiswa	72,9		
	c. Meningkatkan kualitas diri	73,9		
7. Stabilitas	a. Kestabilan organisasi	71,6	70,5	Baik
	b. Dapat diprediksi	69,4		

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari ketujuh sub variabel, skor tertinggi terdapat pada sub variabel inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu pada indikator identitas organisasi ini sebesar 80,6%, dimana angka ini menunjukkan bahwa identitas organisasi Unikom sudah sangat kuat. Hal ini terlihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh dosen di Unikom selalu menyesuaikan dengan kemajuan ICT. Aktivitas yang dilakukan dosen Unikom dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat selalu berbasis IT. Hal ini terlihat dari perkuliahan online, dosen online, perwalian online, dan sebagainya. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang dilakukan dosen Unikom pun tidak terlepas dari ICT, hal ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan

Demikian pula dalam kegiatan kompetisi yang diikuti oleh mahasiswa serta dosen di Unikom tidak terlepas dari ICT. Sedangkan yang terendah terdapat pada sub variabel berorientasi pada manusia yaitu pada indikator penghargaan berbasis kinerja sebesar 65,16%. Responden menyatakan bahwa pada umumnya Unikom memberikan penghargaan kepada dosen yang berhasil menghantarkan mahasiswa menjuarai kompetisi sampai ke tingkat internasional, nasional dan regional. Namun, untuk dosen yang berprestasi lainnya kurang mendapatkan penghargaan. Hal ini terlihat dari dosen yang selalu mendapatkan prestasi dalam bidang penelitian tetapi kurang mendapatkan penghargaan.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Y

Hasil tanggapan responden sebanyak 62 orang terhadap kinerja dosen unikom dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Unikom dapat dikatakan sebanding, walaupun sebenarnya masih dapat dioptimalkan dari sisi hasilnya. Biaya yang dikeluarkan oleh Unikom salah satunya adalah biaya untuk pembangunan

Tabel 4.2. Hasil Tanggapan Responden terhadap Kinerja Dosen Unikom

Sub Variabel	Indikator	% Skor	% Total Skor	Kriteria
1. Efektifitas	a. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	74,5	70,3	Baik
	b. Biaya yang dikeluarkan	63,6		Baik
	c. Hasil kerja sesuai dengan yang direncanakan	72,9		Baik
2. Tanggung Jawab	a. Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur	78,4	76,9	Baik
	b. Kemampuan mengelola waktu	76,1		Baik
	c. Kesiapan menyelesaikan tugas	78,4		Baik
	d. Kemampuan menanggung resiko	74,8		Baik
3. Disiplin	a. Tingkat kehadiran dalam bekerja	80,3	76,2	Baik
	b. Ketepatan waktu datang dan pulang dalam bekerja	79,7		Baik
	c. Jumlah pelanggaran disiplin.	68,7		Baik
4. Inisiatif	a. Pemberian ide atau gagasan	71,3	72,6	Baik
	b. Kemampuan memanfaatkan sumber daya organisasi	73,9		Baik

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari ketujuh sub variabel, skor tertinggi terdapat pada sub variabel disiplin dengan indikator tingkat kehadiran dalam bekerja sebesar 80,3%. Dosen Unikom sangat memperhatikan tingkat kehadiran dalam bekerja. Sistem pencatatan kehadiran di Unikom yang menggunakan *finger Scanner* menjadikan absensi kehadiran dosen Unikom akurat. Jam kerja dosen Unikom dimulai dari jam 08.00-13.30. Selama jam kerja dosen Unikom tidak diperkenankan melakukan aktivitas diluar kantor tanpa izin tertulis dari pimpinan. Pada saat jam kantor selain mengerjakan aktivitas tridarma perguruan tinggi, dosen Unikom pun mengerjakan aktivitas kantor lainnya. Pada umumnya dosen Unikom menyadari bahwa kehadiran dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting, karena dari tingkat kehadiran ini akan berdampak pada urusan-urusan lainnya. Misalnya saja dasar untuk pengajuan jabatan fungsional akademik pasti akan dilihat dulu tingkat kehadiran dalam bekerjanya, jika tingkat kehadiran dalam bekerja sangat kurang baik maka tidak akan ditindaklanjuti pengajuannya.

Sedangkan yang terendah terdapat pada sub variabel efektifitas yaitu pada indikator biaya yang dikeluarkan sebesar 63,6%. Apabila dilihat dari biaya yang dikeluarkan oleh Unikom baik itu biaya langsung maupun biaya tidak langsung, saat ini hasil yang di dapat

kampus (gedung) baru sebagai konsekuensi dari jumlah mahasiswa yang terus bertambah guna menambah kenyamanan. Di sisi lain biaya yang dikeluarkan Unikom pun tidak sedikit untuk mengikuti berbagai ajang kompetisi bergengsi baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional. Namun untuk kompetisi ini biaya dikeluarkan sudah sebanding dengan hasil yang didapat Unikom yang selalu menjadi juara di dalam berbagai kompetisi mahasiswa maupun dosen

4.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Komputer Indonesia

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel. Variabel independen (X) yaitu budaya organisasi, dependen (Y) yaitu kinerja dosen. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan analisis korelasi *pearson produc moment* yang datanya berdasarkan angket yang disebarakan 62orang responden. Sebelumnya, terlebih dahulu dilakukan statistik uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja dosen Unikom.

Uji linearitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam satu garis lurus. Untuk menguji linearitas digunakan

tabel Anova (*Analisis of Varians*) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau signifikansi > 0.1, maka hubungan data dari kedua variabel yang dipasangkan tidak linier.
2. Jika nilai probabilitas atau signifikansi < 0.1, maka hubungan data dari kedua variabel yang dipasangkan linier

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja dosen Unikom terbukti linier (X mempengaruhi Y), dimana nilai signifikansi dari tabel Anova untuk Budaya organisasi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.1. dan nilai signifikansi dari tabel Anova untuk Kinerja dosen sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.1

Tabel 4.3. ANOVA

Budaya organisasi					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3448.793	20	172.440	6.194	.000
Within Groups	1141.401	41	27.839		
Total	4590.194	61			
Kinerja dosen					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1631.118	25	65.245	5.069	.000
Within Groups	463.350	36	12.871		
Total	2094.468	61			

4.3.1 Analisis Koefisien Kolerasi *Pearson Produc Moment*

Untuk melihat keeratan hubungan antara variabel yang sedang diteliti, yaitu Budaya organisasi dengan Kinerja dosen Unikom di hitung dengan rumus *Pearson Produc moment* yaitu:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Korelasi *Pearson Produc moment* dihitung dengan menggunakan bantuan *software SPSS* untuk mempermudah pekerjaan dan supaya hasilnya lebih akurat karena perhitungan kolerasi *Pearson Produc moment* secara manual cukup rumit dan memungkinkan terjadinya kesalahan dalam perhitungannya. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Correlations

		Budaya organisasi	Kinerja dosen
Budaya organisasi	Pearson Correlation	1	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja dosen	Pearson Correlation	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Menurut hasil perhitungan kolerasi *Pearson Produc Moment* di atas, diperoleh nilai koefisien kolerasi antara variabel Budaya organisasi dengan Kinerja dosen Unikom sebesar 0.789, Berdasarkan kriteria keeratan hubungan, maka hubungan variabel Budaya organisasi dengan Kinerja dosen Unikom termasuk dalam kategori hubungan kuat.

4.3.2 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh antara Budaya organisasi dengan Kinerja dosen Unikom maka, dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H0 : ρ < 0 Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Unikom

H1 : ρ ≥ 0 Ada pengaruh budaya organisasi dengan kinerja dosen Unikom

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji t dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0,789 \sqrt{\frac{62-2}{1-(0,789)^2}}$$

$$t = 0,789 \sqrt{\frac{60}{1-(0,622)^2}}$$

$$t = 0,789 \sqrt{\frac{60}{0,378}}$$

$$t = 0,789 \sqrt{158,73}$$

$$t = 9,940$$

Menurut tabel distribusi t-student untuk tingkat signifikansi 10 % (α = 0.1) dan derajat bebas 60 (n-2) diperoleh nilai $t_{tabel} = 1.671$, berdasarkan kriteria pengujian hipotesis di

atas $t_{hitung} = 9,940 > t_{tabel} = 1.671$. Jadi H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya adalah Ada pengaruh antara Budaya organisasi dengan Kinerja dosen Unikom.

4.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh Budaya organisasi dengan Kinerja dosen Unikom. Koefisien determinasi diperoleh dari nilai kolerasi, yaitu dengan mengkuadratkan koefisien kolerasi (r^2), dari hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,789)^2 \times 100\% \\ &= 0.622 \times 100\% \\ &= 62,25\% \end{aligned}$$

Jadi besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Unikom sebesar 62,25%, sementara sisanya 37,75% dipengaruhi oleh faktor lain di luar budaya organisasi yang tidak diteliti oleh peneliti.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

- Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa variable X yaitu budaya organisasi dapat dikatakan telah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan oleh tanggapan responden terhadap masing-masing indikator setiap sub variable berada pada kategori baik.
- Untuk variable Y yaitu kinerja dosen dapat dikatakan baik hal tersebut terlihat dari % skor jawaban responden yang baik
- Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen yaitu sebesar 62,25 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar budaya organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan:

- Adanya komitmen dari seluruh jajaran di Unikom untuk meningkatkan budaya

organisasi supaya kinerja dosen semakin meningkat

- Meningkatkan kinerja dosen melalui suasana kerja yang kondusif dan harmonis dengan semangat kekeluargaan
- Menciptakan budaya organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang lebih baik supaya prestasi dosen semakin meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2003. *Menejemen Pengajaran*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi*. Salemba Empat, Jakarta, Indonesia.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2009. *Organizational Behavior (Ninth Edition)*. New York: Mcgraw-Hill/Irwin
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Santoso, Gempur. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Schein, E.G. 2009, *The Corporate Culture Survival Guide*, John Wiley & Sons, San Fransisco: CA
- Sobirin, Ahmad. 2005. *Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Strategik*. Edisi Khusus Jurnal Siasat Bisnis On Human Resources.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Undang-undang No 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi

Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 1999
tentang pendidikan tinggi.