

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN STIMI BANJARMASIN MELALUI ANALISIS SEM-PLS WARP PLS 3.0

Mahfuzil Anwar
manwar_stimi@yahoo.co.id

STIMI BANJARMASIN

Abstract,

Organizational culture is usually always applied by an institution is a matter that continues to be done in a sustainable both in terms of departmentalization and division of labor. In carrying out its activities STIMI adheres to an organization, which means it is a functional institution or group. For every organization the process of organizing is an effort to determine the work to be done to achieve organizational goals, the proper division of labor, and the establishment of mechanisms to coordinate activities and skills in the functions within the organization. From the organizing function appears an organizational structure that shows the flow of interaction within the organization.

Based on the description of the background of the problem, then the formulation of the proposed problem is: Is there any influence of Organizational Culture on Lecturer Performance at STIMI Banjarmasin. Research purposes to know the influence of Organizational Culture to Lecturer Performance at STIMI Banjarmasin. Research Benefits: a) Research is expected to contribute thoughts or inputs STIMI Banjarmasin to taking a policy to improve Lecturer's performance. b) See how the theory of the research findings are expected to guide and serve the repertoire of literature in improving the performance of lecturers based on their organizational culture.

Keywords: Culture Organization and Job Performance

Abstrak,

Budaya organisasi yang biasanya selalu diterapkan oleh sebuah lembaga merupakan suatu hal yang terus dilakukan secara berkelanjutan baik dari segi departementalisasi maupun pembagian kerja. STIMI Banjarmasin merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang masih eksis hingga sekarang yang berkiprah didunia pendidikan dan telah berhasil menghasilkan banyak sarjana untuk jurusan Manajemen. Dalam melaksanakan aktivitasnya STIMI berpegang pada suatu organisasi, yang berarti merupakan suatu lembaga atau kelompok fungsional. Bagi setiap organisasi proses pengorganisasian merupakan upaya menentukan pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, pembagian kerja secara tepat, dan penetapan mekanisme untuk mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas dan kemahiran dalam fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang dikemukakan adalah: Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin. Manfaat Penelitian: a) Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran atau masukan bagi STIMI Banjarmasin dalam mengambil suatu kebijakan guna meningkatkan kinerja Dosen. b) Secara teori dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai pedoman dan dijadikan khasanah kepustakaan dalam meningkatkan kinerja Dosen berdasarkan adanya Budaya Organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja

STIMI Banjarmasin merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang masih eksis hingga sekarang yang berkiprah didunia pendidikan dan telah berhasil menghasilkan banyak sarjana untuk jurusan Manajemen. Keberadaan STIMI sendiri selain didukung oleh prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan, terlebih lagi adalah dosen pengajar, baik itu dosen PNS Dpk maupun Dosen Tetap Yayasan yang diangkat oleh Yayasan Pendidikan Korpri Propinsi Kalimantan Selatan dimana STIMI merupakan salah satu Unit Pelaksana Kegiatan dari Yayasan.

Pelaksanaan aktivitasnya STIMI berpegang pada suatu organisasi, yang berarti merupakan suatu lembaga atau kelompok fungsional. Bagi setiap organisasi proses

pengorganisasian merupakan upaya menentukan pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, pembagian kerja secara tepat, dan penetapan mekanisme untuk mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas dan kemahiran dalam fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut. Dari fungsi pengorganisasian munculah suatu struktur organisasi yang memperlihatkan arus interaksi dalam organisasi.

Dua aspek utama di dalam penyusunan struktur organisasi adalah departementalisasi dan pembagian kerja. Departementalisasi adalah merupakan pengelompokkan kegiatan-kegiatan kerja suatu organisasi agar kegiatan yang sejenis dan saling berhubungan dapat dikerjakan bersama.

Pembagian kerja adalah adalah memerincikan tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Budaya organisasi yang biasanya selalu diterapkan oleh sebuah lembaga merupakan suatu hal yang terus dilakukan secara berkelanjutan baik dari segi departementalisasi maupun pembagian kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang dikemukakan adalah: Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dosen pada STIMI Banjarmasin. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terjadi dalam kurun waktu yang cukup lama dari suatu lembaga yang dilaksanakan oleh seluruh anggota yang ada dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Organisasi sendiri mempunyai arti sebagai suatu

lembaga atau kelompok fungsional, serta proses pengorganisasian, suatu cara bagaimana kegiatan organisasi dialokasikan dan ditugaskan diantara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien Handoko (2004; 167).

Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang disampaikan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hariandja (2002; 195). Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Rivai dan Basri (2005; 16).

Kinerja adalah catatan tertentu tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Benardin dan Russel dalam Ruky (2002; 98) Dari beberapa pendapat diatas, dapat

disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau apa yang dikeluarkan dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

kinerja dosen

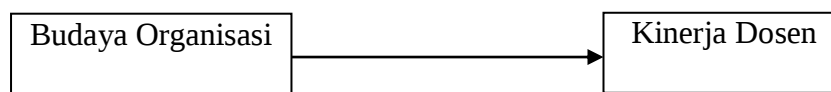
Terdapat 3 (tiga) hal kinerja dosen yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi yang terdiri: a) Pendidikan, b) Penelitian dan c) Pengabdian pada Masyarakat. (Riduan, 2005; 177).

Berdasarkan rumusan masalah, dan landasan teori yang dikemukakan maka hipotesa yang diajukan adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin.

Berdasarkan hipotesa yang dikemukakan maka model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Rancangan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian Inpresial yaitu penelitian dilakukan dengan menguji antara variabel Independent (variabel bebas) dengan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (variabel terikat). Dalam hal ini variabel Independen (variabel bebas) disebut variabel X yaitu Budaya

Organisasi dan variabel dependent (variabel terikat) yaitu Kinerja Dosen (Y).

Definisi Operasional Penelitian ini, faktor-faktor yang dianalisa di definisikan sebagai berikut:

Kinerja Dosen adalah merupakan hasil kerja atau sikap mental yang tercermin atau dihasilkan oleh seorang dosen yang nyata yang disampaikan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja dosen dapat juga diartikan sebagai catatan tertentu tentang hasil-hasil yang diperoleh dosen dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terjadi dalam kurun waktu yang cukup lama, dari suatu lembaga yang dilaksanakan oleh seluruh anggota yang ada dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai. Organisasi sendiri mempunyai arti sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, serta proses pengorganisasian suatu cara bagaimana kegiatan organisasi dialokasikan dan ditugaskan diantara anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyampaikan kuesioner kepada para dosen. Data sekunder diperoleh dari dokumen yang ada pada STIMI Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 15 orang

dosen (PNS Dpk + Yayasan) yang semuanya dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tehnik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis SEM-PLS WarpPLS 3.0 untuk membuktikan Hipotesa yang diajukan adalah Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin. Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

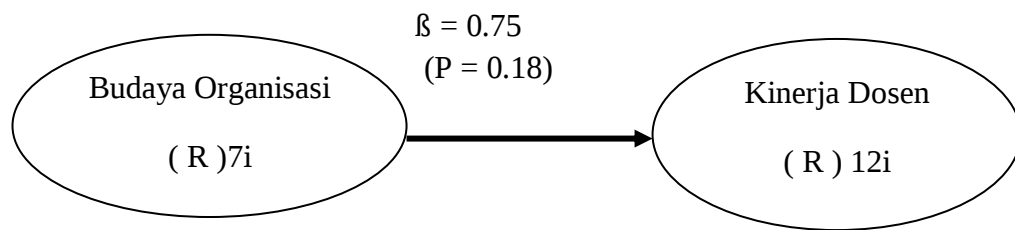
Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup karakteristik responden yang terdiri atas, Umur, jenis kelamin dan pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (orang)	Prosentase
<u>Umur:</u>		
26 – 30 tahun	1	6,67
31 - 35 tahun	2	13,33
36 – 40 tahun	2	3,33
41 – 45 tahun	0	0
46 – 50 tahun	1	6,67
➤ 51 tahun	9	60,00
Jumlah	15	100,00
<u>Jenis Kelamin:</u>		
Laki-laki	10	66,67
Perempuan	5	33,33
Jumlah	15	100,00
<u>Status Dosen:</u>		
PNS Dpk	5	33,33
Tetap Yayasan	10	66,67
Jumlah	15	100,00
<u>Masa Kerja:</u>		
1 - 5 tahun	3	20,00
6 – 10 tahun	1	6,67
11 – 15 tahun	2	13,33
16 – 20 tahun	2	13,33
21 – 25 tahun	3	20,00
➤ 25 tahun	4	26,67
Jumlah	15	100,00
Karakteristik	Frekuensi (orang)	Prosentase
<u>Jabatan Fungsional:</u>		
Tenaga Pengajar	1	6,67
Asisten Ahli	4	26,67
Lektor (300)	2	13,33
Lektor Kepala (400)	7	46,67
Lektor Kepala (550)	1	6,67
Lektor Kepala (700)	0	0
Guru Besar	0	0
Jumlah	15	100,00
<u>Tingkat Pendidikan:</u>		
S3	2	13,33
S2	12	80,00
S1	1	6,67
Jumlah	15	100,00

Sumber: STIMI Banjarmasin (2017)

Hasil analisa dengan menggunakan program SEM-PLS 3.0 sebagai berikut:



Sumber: Output SEM-PLS 3.0 (2017)

- a. *Output Model fit indices and P values*; $\beta = 0.752$ dan $ARS = 0.566$ maka dikatakan bahwa model menunjukkan kreteria goodness of fit atau model telah terpenuhi dan signifikan.
- APC = 0.752, $p < 0.001$
- ARS = 0.566, $p = 0.014$
- AVIF= 1.000, Good if < 5

Karena nilai p APC dan ARS $< 0,005$

dan AVIF sebesar 1 serta nilai APC

- b. *Output Path Coefficients dan P values*;

<i>Path Coefficiens</i>	Budaya Organisasi	Kinerja Dosen
Budaya Organisasi		
Kinerja Dosen	0,752	
<i>P values</i>	Budaya Organisasi	Kinerja Dosen
Budaya Organisasi		
Kinerja Dosen	0,176	

Sumber: Output SEM-PLS 3.0 (2017)

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 0,752 menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan yang ditunjukkan oleh p values sebesar $0,176 > 0,05$

- c. *Output Laten variable Coefficients*;

<i>Laten variable coefficients</i>	Budaya Organisasi	Kinerja Dosen
<i>R-squared</i>		0.566
<i>Composite reliab</i>	0,716	0.342
<i>Cronbach's alpha</i>	0.576	0.411
<i>Avg. var. extrax</i>	0.308	0.258
<i>Full Collin VIF</i>	1.119	1.119
<i>Q-squared</i>		0.562

Sumber: Output SEM-PLS 3.0 (2017)

R squared sebesar 0,566 menunjukkan bahwa 56,6 % kinerja Dosen dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sisanya 43,4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dua ukuran reliabilitas instrument penelitian yang dihasilkan out put ini yaitu Composite reliable dan cronbach's alpha, instrument dikatakan reliable jika diatas 0,70.

Hasil menunjukkan budaya organisasi 0,716 menandakan bahwa instrument ini *reliable*, sedangkan instrument kinerja 0,342, maka dikatakan tidak *reliable*. Demikian juga dengan *cronbach's alpha*, karena kedua instrumen dibawah 0,70, budaya organisasi 0,576 dan kinerja 0,411 maka kedua instrument ini tidak *reliable*.

Avarage Variance Extracted (AVE) yang digunakan untuk evaluasi validitas instrument dengan kretaria harus diatas 0,50, sehingga karena budaya organisasi (0,308) dan kinerja dosen (0,258) maka kedua instrument ini dikatakan tidak valid. Kelebihan analisis SEM-PLS WarpPLS 3.0 adalah dengan menghasilkan *Full Collinearity VIF*

yang merupakan out put untuk menentukan bahwa full collinearity test nilainya harus rendah dari 3,3, sehingga karena nilai yang dihasilkan kedua instrument bernilai *full collinearity VIF* sebesar 1.119 dikatakan model bebas dari masalah kolinearitas *vertical*, *lateral* dan *comman method bias*.

Q-squared hasilnya harus lebih besar dari 0, dengan hasil *Q-squared* sebesar 0,562 berarti hasil estimasi model menunjukkan validitas prediktif baik. Dari hasil diatas maka menjawab hipotesa Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin dinyatakan diterima, dan Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin dinyatakan ditolak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- Budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja, namun tidak secara signifikan.
- Budaya organisasi menjelaskan sebesar 56,6% terhadap Kinerja

- dosen, sedangkan 43,4% dijelaskan variabel lain.
- c. Kedua instrument baik budaya organisasi maupun kinerja dosen tidak reliabel dan tidak valid.
- d. Menjawab hipotesis yang dikemukakan, $H_0 =$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin. $H_a =$ Terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen pada STIMI Banjarmasin. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Saran

- a. Karena Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen, walaupun berpengaruh secara positif, sehingga aspek yang dari organisasi yaitu pendelegasian dan komunikasi sehingga setiap individu khususnya dosen dapat dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kelembagaan.
- b. Tri Dharma Perguruan Tinggi yang harus diterapkan dan dilaksanakan oleh dosen hendaknya selalu dimonitoring dan dievaluasi hasilnya, sehingga Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut dapat dirasakan manfaatnya baik bagi dosen sendiri maupun bagi lembaga.
- c. Bagi penelitian selanjutnya dapat memasukkan variable lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel pelatihan, motivasi maupun kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko T, Hani, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Riduan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Ruky Achmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Siagian P. Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.