

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember

Nurul Qomariah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

qomariahn66@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta yang ada di Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari tenaga pengajar/dosen pada PTS di Kabupaten Jember. Metode pengambilan sampelnya adalah purposive random sampling dengan kriteria dosen yang telah mengajar minimal 2 tahun dengan jumlah sampel sebanyak 110 dosen. Metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terikat yang terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu memberikan sumbangan sebesar 75% terhadap kinerja dosen. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen, sedangkan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia. Pendidikan merupakan faktor yang terkait langsung dengan kemampuan dan kemajuan masyarakat. Hal ini disebabkan karena pendidikan mampu membentuk pola berfikir masyarakat kearah yang lebih baik. Makin tinggi tingkat pendidikan suatu masyarakat maka secara tidak langsung akan mendorong tingkat pembangunan nasional makin cepat dan terarah menuju perkembangan yang dicita-citakan. Pendidikan disadari menjadi salah satu faktor penting bagi bangsa Indonesia untuk bisa bersaing di era global. Peran lembaga pendidikan sebagai tempat penempatan

belajar masyarakat untuk menyerap segala ilmu secara mendalam menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pembangunan di masa mendatang (Mundarti,2007)

Peningkatan kualitas pendidikan menjadi fondasi yang kuat dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Tantangan paling berat tentunya pada Lembaga Pendidikan Tinggi yang dipercaya sebagai lembaga yang berkompeten mempersiapkan sumberdaya manusia yang unggul. Melalui lembaga pendidikan tinggi diharapkan ada serapan ilmu (*transfer of science*), serapan pengetahuan (*transfer of knowledge*), serapan informasi (*transfer of information*) dan serapan teknologi (*transfer of technology*)(Wantara,2008)

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa masyarakat menjadi mitra pemerintah dalam penyelenggaraan usaha pendidikan. Pernyataan dari undang-undang pendidikan tersebut membuka peluang untuk mendirikan perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi swasta. Hal ini dikarenakan keberadaan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang ada sekarang ini tidak mampu menyerap seluruh lulusan SMU/SMK yang telah lulus untuk melanjutkan kuliah. Tumbuh suburnya lembaga pendidikan tinggi berupa Perguruan Tinggi Swasta (PTS) merupakan sebuah upaya pemerintah mengatasi permasalahan ini. (Sembiring, 2008)

Tumbuh suburnya perguruan tinggi swasta saat ini membuat tingkat persaingan di industri pendidikan semakin meningkat. Oleh karena itu pihak lembaga pendidikan swasta ini dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan kepada para pengguna jasa pendidikan yang ada. Kualitas lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama metransformasikan, mengembangkan

dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. (Mundiarti, 2007)

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensional pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS). (Dikti, 2010)

Peningkatan kinerja dosen perlu dilakukan oleh lembaga pendidikan swasta dalam upaya peningkatan pelayanan kepada pengguna jasa pendidikan mengingat semakin meningkatnya persaingan di industri jasa pendidikan. Peningkatan kinerja dosen harus dilakukan perguruan tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualitas lulusan perguruan tinggi juga ditentukan oleh kompetensi dosen dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdiannya kepada masyarakat. Oleh karena itu pihak pimpinan perguruan tinggi swasta yang ada di Kabupaten Jember dituntut untuk melakukan peningkatan kinerja

dosen dalam upaya pelayanan pendidikan kepada para pengguna jasa perguruan tinggi swasta yang ada. Dari uraian di atas maka ada beberapa permasalahan penelitian yang dapat dirumuskan yaitu : Bagaimana lembaga perguruan tinggi swasta yang ada di Kabupaten Jember melakukan peningkatan kinerja dosen jika dikaitkan dengan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sehingga dapat memberikan layanan pendidikan yang prima kepada para pengguna jasa pendidikan yang ada. Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah (1) untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember, (2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember, (3) untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar dalam organisasi yang diyakini kebenarannya oleh seluruh anggota organisasi dalam hubungannya dengan penyelesaian masalah internal dan eksternal organisasi. Dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta melakukan integrasi internal, budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi terutama saat organisasi mengalami goncangan (*organization blunder*).

Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat dan karakter serta bakat dan kemampuan yang beragam yang ada dalam organisasi (integrator), merupakan salah satu dari identitas organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi.

Budaya yang kuat akan menjadi motivator yang kuat bagi para anggota organisasi. Budaya organisasi yang telah mengakar kuat dapat menjadi pedoman gaya kepemimpinan yang sesuai untuk kondisi organisasi yang bersangkutan, salah satu fungsi organisasi adalah meningkatkan nilai dari para stakeholdernya, budaya organisasi yang kuat dan meresap kuat dalam setiap benak anggota organisasi akan menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan nilai bagi para anggota pelanggan, pemasok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi tersebut (Susanto, 2008).

Kajian budaya organisasi menurut Schein (1991:93) yaitu budaya organisasi mengacu kesistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu terhadap organisasi yang lain. Dari sumber yang sama Robbins (2003) memaknai budaya organisasi sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan pegawai dan nasabah.

Budaya organisasi adalah masalah yang sangat penting, oleh karena itu pada buku lain dijelaskan, menurut Schein (1991:63), mendefinisikan budaya organisasi sebagai

pola asumsi-asumsi yang mendasar dimana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan *adaptasi eksternal* dan *integrasi internal*.

Pentingnya budaya juga diungkapkan oleh Robins(2003:247) bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. (Northouse, 2003). Sedangkan menurut Wursanto (2003) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang atau individu (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku orang lain (bawahan, pengikut) sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang menjadi kehendaknya. Selanjutnya Durbin (2001) mendefinisikan kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seni untuk memampukan (Covey, 2006).

Hersey dan Blanchard (1992) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Bertolak dari pemikiran tersebut. Menurut Hersey dan Blanchard (1992), pimpinan (p) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok

untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin.

Gaya yang diperlukan untuk menggerakkan suatu grup melalui tahapan-tahapan yang berhubungan dengan alur dari empat gaya kepemimpinan situasional, yaitu:

1. Mengarahkan (*Directing*)
Mengarahkan (*directing*) adalah perilaku yang sesuai untuk tahapan orientasi di mana sasaran-sasaran akhir dan peranan-peranan harus secara jelas didefinisikan. orientasi tugas tinggi hubungan rendah, Pemimpin mendefinisikan peran dan memerintahkan kepada orang-orangnya apa, bagaimana, kapan, dan dimana melakukan berbagai tugas, Perilaku ini menekankan pada perilaku pengarah (direktif).
2. Memberi dukungan (*Supporting*)
Memberi dukungan (*supporting*), di mana bawahan menentukan arahnya sendiri untuk bagi tingkat kematangan dari sedang ke tinggi. Orientasi tugas

tinggi, hubungan tinggi pemimpin memberikan baik perilaku maupun perilaku pendukung.

3. Pendelegasian (*Delegating*)

Pendelegasian (*delegating*), adalah bagi tingkat kematangan yang tinggi. Orang-orang dengan tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau, atau mempunyai keyakinan untuk memikul tanggung jawab. orientasi tugas rendah, hubungan rendah.

4. Membimbing (*Coaching*)

Membimbing (*coaching*), adalah esensial untuk menggerakkan suatu grup melalui tahapan ketidakpuasan di mana grup memerlukan pengarahan, dukungan, dorongan semangat, serta ingin didengar opininya. Orientasi tugas rendah hubungan tinggi, pemimpin dan pengikut bersama-sama mengambil keputusan.

Komitmen Organisasi

Menurut Stevens *et al.* (dalam Djati, 2008), konsep komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu pendekatan pertukaran dan pendekatan psikologi. Pendekatan pertukaran berpendapat bahwa komitmen adalah hasil dari transaksi antara organisasi dengan anggotanya atau dalam hal ini karyawannya. Penekanan utama pendekatan pertukaran ini adalah keunggulan dan kelemahan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari transaksi tersebut.

Pendekatan psikologi dikonsepsikan pertama kali oleh Smith (1993). Menurut Smith (1993), komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Berdasarkan pendapat ini komitmen meliputi 3 komponen orientasi yaitu

identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi. Meyer and Allen (1997) membagi komitmen menjadi tiga kelompok yaitu :

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka.

2. Komitmen normatif

Komitmen normatif mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang.

3. Komitmen berkelanjutan

Komitmen yang berkelanjutan mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

Konsep Kinerja Karyawan

Hasibuan (2000), mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Hal tersebut sesuai dengan konsep kinerja yang terbagi dalam 3 (tiga) bagian yakni: kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Pengukuran kinerja

dalam penelitian ini adalah pengukuran kinerja individual dengan penilaian diri sendiri (*self appraisal*).

Menurut Dikti (2010) pengukuran kinerja dosen dapat dievaluasi melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang dilaksanakan baik pada bidang sebagai berikut :

(1) Pendidikan dan pengajaran

Tugas melakukan pendidikan merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa melaksanakan perkuliahan/tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/taknologi pengajaran; membimbing seminar mahasiswa, membimbing kuliah kerja nyata (KKN), Praktek Kerja Lapangan (PKL), Praktek Kerja Nyata (PKN), membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir, pengujian pada ujian akhir, membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan, mengembangkan program perkuliahan, mengembangkan bahan pengajaran, menyampaikan orasi ilmiah, membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya, melaksanakan kegiatan deta sering dan pencakokan dosen.

(2) Penelitian dan pengembangan karya ilmiah

Kegiatan dosen yang menghasilkan karya penelitian seperti menerjemahkan/menyadur buku ilmiah: mengedit/menyunting, membuat rancangan dan karya teknologi, membuat rancangan karya seni.

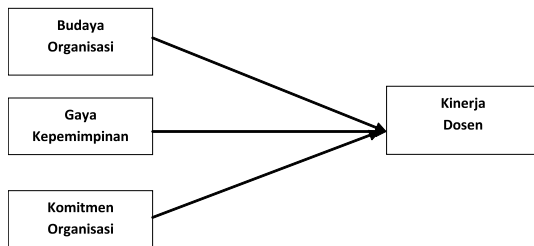
(3) Pengabdian Kepada Masyarakat

Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/pejabat Negara sehingga harus dibedakan dari jabatan organiknya; melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat; memberi latihan/penyuluhan/penataan pada masyarakat; memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan; membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

(4) Kegiatan Penunjang Lainnya

Tugas penunjang Tridharma Perguruan Tinggi dapat berupa: menjadi anggota dalam suatu panitia/badan perguruan tinggi; menjadi anggota organisasi profesi; mewakili perguruan tinggi/ lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga, anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional; berperan aktif dalam pertemuan ilmiah; mendapat tanda jasa/penghargaan; menulis buku pelajaran SLTA ke bawah; mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/social.

Berdasarkan teori-teori, studi empiris dan fenomena di PTS yang ada di kabupaten Jember, maka variabel-variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja dosen. Berdasarkan uraian hubungan antara variabel tersebut diatas, maka dalam penelitian ini kerangka konseptual yang dibangun untuk menguji hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen.



Gambar 1 Kerangka Konseptual
Model konsep variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Hipotesis Penelitian

Bertitik tolak dari permasalahan yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen.
2. Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen.
3. Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel. Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis, menguji dan mengkonfirmasi pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen.

Penelitian untuk mengumpulkan data yang diperlukan, baik data primer maupun data sekunder dilaksanakan di Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember. Obyek penelitian adalah dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember.

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen yang berfungsi sebagai tenaga pengajar pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember, dengan masa kerja sebagai dosen lebih dari 2 (dua) tahun. Penelitian ini menggunakan sampel minimal 5 kali indikator yang ada yaitu 17. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Dengan kriteria dosen yang telah mengajar minimal 2 tahun. Setiap perguruan tinggi dipilih 10 dosen untuk mengisi daftar pertanyaan, sehingga jumlah seluruh kuisisioner yang dikirim adalah sebanyak $10 \times 11 = 110$ kuisisioner.

Definisi operasional daripada variabel bebasnya adalah (1) budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar dimana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan *adaptasi eksternal* dan *integrasi internal*. Dengan indikatornya adalah (Robbins, 2003): (inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi pada orang, agresivitas, stabilitas). (2) kepemimpinan merupakan suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Indikatornya adalah (Bass, 1985) yaitu : gaya mengarahkan, gaya membimbing, gaya mendukung, dan gaya pendelegasian). (3) konsep komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu pendekatan pertukaran dan pendekatan psikologi.

Dengan indikatornya adalah (Ellen dan Meyer, 1997) yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan). Sedangkan definisi

operasional variabel untuk variabel terikat yaitu kinerja dosen merupakan hasil dari perilaku/kerja dosen yang memberikan kontribusi terhadap pegawai secara pribadi dan organisasi mencakup kuantitas kerja pegawai, kualitas kerja pegawai, efisiensi pegawai, standar kualitas, pegawai berusaha dengan giat, pegawai memegang standar profesional yang tinggi, kemampuan mengerjakan tugas pokok, menggunakan akal sehat dalam bekerja, ketepatan dalam melaksanakan tugas, memiliki pengetahuan, kreativitas dalam bekerja. Indikatornya adalah (Dikti, 2010) yaitu : pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian kepada masyarakat, dan kegiatan penunjang.

Sebelum data diolah maka daftar kuisisioner yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur (kuesioner) dapat mengukur informasi yang diperlukan. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Untuk menghitung korelasi digunakan rumus korelasi Pearson. Adapun kriteria batas minimum untuk dianggap memenuhi syarat, yaitu $r = 0,3$; artinya, jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau sebuah instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,3 atau $r \geq 0,3$ (Solimun, 2002). Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (kuesioner) dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang

berlainan. Pengukuran dilakukan dengan cara mengukur korelasi antar hasil jawaban pertanyaan yaitu memakai fasilitas ukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2002)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Supranto (1993) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika dikaitkan dengan penelitian ini maka variabel bebasnya adalah variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi sedangkan variabel bebasnya adalah variabel kinerja dosen. Metode analisis yang kedua adalah dengan menggunakan koefisien determinasi berganda, dimana metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi atau sumbangan variabel-variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Metode analisis berikutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dan Uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (y) secara simultan (Supranto, 1993). Sedangkan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada Tabel 1 dipaparkan hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	38.3727	34.713	.872	.807
X2	46.5909	61.749	.820	.786
X3	51.5636	77.496	.562	.882
Y	52.6909	59.867	.820	.780

semua variabel menunjukkan nilai alpha cronbach diatas 0,6 yang berarti semua variabel reliabel. Dengan demikian intrumen keempat variabel X1, X2, X3, dan Y1 adalah valid dan reliabel.

Hasil Analisis Statistik Diskriptif

Pada Tabel 2 berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan dari

Tabel 2

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Budaya Organisasi

Indikator Variabel Budaya Organisasi	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Inovasi	30	20	48	12	0	110
	27%	18%	44%	11%	0%	100%
2. Perhatian rinci	13	36	52	9	0	110
	12%	33%	47%	8%	0%	100%
3. Orientasi Hasil	21	30	55	4	0	110
	19%	27%	50%	4%	0%	100%
4. Orientasi orang	27	24	56	3	0	110
	25%	22%	51%	3%	0%	100%
5. Orientasi tim	23	19	43	23	2	110
	21%	17%	39%	21%	2%	100%
6. Agretivitas	16	22	59	13	0	110
	15%	20%	54%	12%	0%	100%
7. Stabilitas	29	28	53	0	0	110
	26%	25%	48%	0%	0%	100%

Sumber : data diolah 2012

Tabel 3

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kepemimpinan

Indikator Variabel Kepemimpinan	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Gaya mengarahkan	60	33	13	4	0	110
	55%	30%	12%	4%	0%	100%
2. Gaya Membimbing	49	30	29	2	0	110
	45%	27%	26%	2%	0%	100%
3. Gaya mendukung	35	37	38	0	0	110
	32%	34%	35%	0%	0%	100%
4. Gaya pendelegasian	36	39	35	0	0	110
	33%	35%	32%	0%	0%	100%

Sumber : Data primer diolah 2012

Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas menunjukkan semua variabel mempunyai nilai koefisien korelasi diatas 0,3 yang berarti intrumen yang digunakan adalah valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas

responden/dosen terhadap variabel budaya organisasi dan indikatornya dalam mempengaruhi kinerja dosen pada PTS di Kabupaten Jember.

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Komitmen Afektif	48	35	27	0	0	110
	44%	32%	25%	0%	0%	100%
2. Komitmen Normatif	23	26	48	13	0	110
	21%	24%	44%	12%	0%	100%
3. Komitmen Berkelanjutan	27	34	47	2	0	110
	25%	31%	43%	2%	0%	100%

Sumber : Data primer diolah 2012

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Dosen

Indikator Variabel Kinerja Dosen	Skor					Total
	5	4	3	2	1	
1. Pendidikan dan pengabdian	23	19	43	23	2	110
	21%	17%	39%	21%	2%	100%
2. Penelitian	16	22	59	13	0	110
	15%	20%	54%	12%	0%	100%
3. Pengabdian Pada Masyarakat	32	21	45	12	0	110
	29%	19%	41%	11%	0%	100%

Sumber : Data primer diolah 2012

Pada Tabel 3 hasil tanggapan yang diungkapkan oleh para dosen terhadap variabel kepemimpinan dan indikatornya dalam mempengaruhi kinerja dosen pada PTS di Kabupaten Jember.

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan oleh dosen terhadap variabel komitmen organisasi dan indikatornya dalam mempengaruhi kinerja dosen pada PTS di Kabupaten Jember.

Berikut ini adalah hasil tanggapan yang diungkapkan dari responden dosen terhadap variabel kinerja dosen dan indikatornya pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui

pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja dosen). Dari data print out yang sudah diolah dengan menggunakan SPSS 15.00 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = - 2,316 + 0,461 X_1 + 0,155 X_2 - 0,109 X_3 + e$$

Nilai *R-Square* dari variabel yang ada dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini :

Tabel 6
Nilai *R-Square*

No.	Variabel Penelitian	Nilai R-Square
1.	Kinerja Dosen (Y)	0,750

Nilai R^2 tersebut menunjukkan informasi yang terkandung dalam data 75,0 %

dapat dijelaskan oleh model. Sebesar 25% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model) dan error. Hasil perhitungan secara statistik untuk pengujian hipotesis penelitian tanpa variabel moderating dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

Hipotesis 2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Nilai Koefisien jalur kepemimpinan terhadap kinerja dosen sebesar 0,155 dengan nilai $P= 0,084$. Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis

Tabel 7
Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hubungan antar Variabel	Koefisien Regresi	P-Value	Keterangan
1.	Budaya Organisasi =>Kinerja Dosen	0,461	0,000	Signifikan
2.	Kepemimpinan=>Kinerja Dosen	0,155	0,084	Tidak Signifikan
3.	Komitmen Organisasi=>Kinerja Dosen	0,109	0,206	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah 2012

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat koefisien jalur pada P-value. Adapun hipotesis penelitian yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Nilai Koefisien jalur budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,461 dengan nilai $P= 0,000$. Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen terbukti. Ini berarti budaya organisasi yang ada di PTS di Kabupaten Jember mampu meningkatkan kinerja dosen.

yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen tidak terbukti. Ini berarti kepemimpinan yang ada pada PTS di Kabupaten Jember belum mampu meningkatkan kinerja dosen.

Hipotesis 3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Nilai Koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,109 dengan nilai $P= 0,206$. Dilihat dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen tidak terbukti. Ini berarti komitmen organisasi yang ada pada PTS di Kabupaten Jember belum mampu meningkatkan kinerja dosen.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap *kinerja dosen* menunjukkan pengaruh positif namun dan signifikan. Hal ini berarti cukup bukti untuk menerima hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi, akan menjadikan kinerja dosen semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu menjelaskan variasi perubahan *kinerja dosen*. Artinya, menguatnya budaya organisasi pada perguruan tinggi swasta akan memberikan tambahan meningkatnya kinerja dosen terbukti. Kemungkinan yang dapat menjelaskan mengapa hipotesis tersebut terbukti dan terdukung, adalah bahwa budaya yang ada di perguruan tinggi swasta sudah menguat dan mengakar sehingga mampu meningkatkan kinerja dosen.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang baik akan berdampak pada meningkatnya kinerja dosen, tidak terbukti untuk diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang belum mampu meningkatkan perubahan kinerja dosen yang ada di perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PTS di Kabupaten Jember belum mampu meningkatkan kinerja dosen, hal ini bisa disebabkan

kepemimpinan yang ada di PTS selama ini belum menunjukkan kepemimpinan yang dapat memberikan contoh dan keteladanan kepada para bawahan. Dengan demikian diharapkan kedepan pimpinan yang ada di PTS di Kabupaten Jember harus dapat memberikan suri tauladan yang baik kepada para bawahan sehingga dapat menjadi contoh bagi anak buahnya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti belum cukup bukti untuk menerima hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi, akan meningkatkan kinerja dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan, belum mampu menjelaskan variasi perubahan peningkatan kinerja dosen pada PTS yang ada di Kabupaten Jember.

Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan terhadap pengembangan teori budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi serta kinerja dosen. Hasil penelitian ini dapat melengkapi literatur manajemen sumber daya manusia dan akan menambah pengetahuan baru tentang empat variabel : budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi serta kinerja dosen. Ketika dikombinasikan bersama-sama dapat menyediakan atribut yang kuat, sehingga dapat digunakan dalam mengidentifikasi strategi peningkatan kinerja dosen.

Kontribusi Praktis

Temuan penelitian ini dapat menyediakan bagi para peneliti dan perencana lembaga pendidikan swasta beberapa pengetahuan dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut sehingga dapat memberikan kepuasan kepada para pengguna jasa lembaga pendidikan tersebut.

Variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kabupaten Jember. Hal ini menunjukkan bahwa para pemimpin di lembaga pendidikan swasta harus terus meningkatkan usaha dalam memberikan pengarahan dan keteladanan kepada para bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kesimpulan

1. Budaya organisasi yang ada pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember mampu meningkatkan kinerja dosen. Artinya budaya yang ada di lingkungan perguruan tinggi swasta yang sudah baik ini terus dipertahankan dan jika perlu ditingkatkan agar dapat terus meningkatkan kinerja dosen.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Artinya kepemimpinan yang ada pada perguruan tinggi swasta di Kabupaten Jember belum mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja para dosen. Dengan demikian para pimpinan yang ada di PTS harus terus memberikan suri tauladan yang baik kepada anak buah sehingga mampu

meningkatkan kinerja.

3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Artinya komitmen dari PTS yang ada di Kabupaten Jember belum mampu meningkatkan kinerja para dosennya. Dengan demikian lembaga pendidikan tinggi ini dituntut untuk menjalankan komitmen organisasi yang sudah disepakati dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja para dosennya.

Saran

1. Budaya organisasi yang sudah ada terus dipertahankan dan jika bisa harus terus ditingkatkan menjadi lebih baik karena terbukti mampu meningkatkan kinerja para dosen.
2. Para pimpinan harus mampu memberikan contoh dan suri tauladan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja para dosen.
3. Komitmen organisasi harus betul-betul dilaksanakan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja para dosen.

Daftar Pustaka

Alhamda, Syukra dan , Sanusi , Rossi. 2007. *Persepsi Perilaku Kepemimpinan, Perilaku Sebagai Warga Organisasi Dan Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan Padang Sumatera Barat, Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Andira dan Subroto, Budiarto. 2008. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Lini Depan Perusahaan Jasa*.

- Bass, B. M. 1999. *Leadership, Psychology and Organizational Behavior*. New York: Harper Broter.
- Barrick, M.R., and Mount, M.K. 1991. The big five Personality Dimensions and Job Performance: a meta analysis. *Personnel Psychology*, 44.1-26.
- Begum, Noorjanah. 2005, The Relationship Between Social Power and Organizational Citizenship Behavior: The Meditational Role of Procedural Justice, Organizational Commitment, and Job satisfaction in Context of A Private Commercial Bank in Bangladesh Independent University, Bangladesh.
- Carmely and Freund. 2004. *Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Investigation. International Journal of Organization Theory and Behavior*, Vol. 73, P. 289.
- Eflina, Debora Purba dan Seniati, Ali Nina Liche. 2007. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: 105-111.
- Ferdinand, Agustin. 2006. *Struktural Equation Modelling: dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gary, Dessler, 1980, *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*, Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, New York.
- Ghozali, Imam. 2005. *Amos Versi 16.0*. Jakarta: PT Gramedia.
- Kaihatu, Thomas S. dan Rini. 2007, Kepemimpinan Transformational dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru di Kota Surabaya, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Kwantes Catherine T., Karam Charlotte M., Ben C.H. Kuo a. 2008. Culture's influence on the perception of OCB as in-role or extra-role. *International Journal of Intercultural Relations* 32 229-243
- Mangkunegara, Prabu, A.A. 2005, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Moeliono Djokosantoso, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media .
- Nurdian Susilowati. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Dosen, Kualitas Layanan Akademik dan Administrasi Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unnes*. Laporan Penelitian. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Nurmawati, Feri. 2010. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Efeknya pada Kepercayaan Terhadap Pimpinan serta OCB, Studi pada PDAM Karanganyar.
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.

- Organ, D. W. and Bateman, T. S. 1983, Job Satisfaction and and The good Soldier: The relationship Between affect and Employee "Citizenship", *Academy of Management Journal*, Vol. 26, p: 258-595.
- Podsakoff, P. M., dan MacKenzie, S. B. 1997. Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research. *Human Performance*, 10, 133–151.
- Podsakoff, P. M., dan Organ, D. W. 1986. Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, 12, 521–544.
- Sandra, Devi. 2001. Kontribusi Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Carrefour Indonesia. Thesis Universitas Semarang.
- Sanjay K Pandey, at all. 2007. *Public Service Motivation and Interpersonal Citizenship Behavior in Public Organizations: Testing a Preliminary Model*. *Leader Quarterly*, Vol.1 No. 2:107-142.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sambung, Robi. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepribadian dan Profesional Dosen Terhadap OCB serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi, Studi Pada Perguruan Tinggi Negeri di Kalimantan Timur). Universitas Brawijaya, Malang
- Siagian , S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan XII. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sunardi, S. Brahmana dan Herman, Sofyandi. 2007 Transformational Leadership dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Utama. *Working Paper Series* No. 2 Mei.
- Steven, Pool and Brian Pool & Richard E and Sandra J. Deuch A. *Managen Development Modal Measuring Organizational Commitment and Its Impact on Job Satisfaction Among Executives in a Learning Organization*. College of Business and Economic, Ashland University, Ashland Ohid, USA
- Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astjarjo Rini. 2001. Kepemimpinan Transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas Kualitas kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran (Organizational Citizenship Behavior (OCB)): Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Working Paper Series* No.1 Februari.