



Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Teknik Universitas xxx

Enjam Hermawan¹

¹Program Studi Teknik Mesin, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Tangerang Selatan, Indonesia

E-mail : Enjamhermawan14@gmail.com

Masuk : 11 Maret 2020 Direvisi : 18 Maret 2020 Disetujui : 22 Maret 2020

Abstract: *This research sought correlation of leadership influence, organizational culture and competence to the performance of university faculty of engineering lecturers xxx. Therefore this hypothesis was made to know that there is a positive and significant influence either partially or simultaneously between independent variables and dependent variables and look for the influence of dominant variables on lecturer performance. The method used in this study is quantitative descriptive analysis, so statistical testing is carried out to measure how much influence between the variables studied and other statistical calculation processes using statistical package for social science (SPSS) program version 22.0 for Windows. While the population in this study is a permanent lecturer of the Faculty of Engineering University which numbered 123 people and used a proportional sampling technique. Data usage using the Likert questionnaire. Data analysis techniques use validity, reliability, normality test, heteroskedasity test, multicholnearity test and multiple linear regression. The results showed that simultaneously the variables of leadership, organizational culture and competence influenced the performance of lecturers of the Faculty of Engineering of the University xxx. Leadership variables are variables that exert a dominant influence on the performance of lecturers on the university's engineering faculty xxx.*

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Lecturer Competency and Lecturer Performance*

Abstrak: *Melalui penelitian ini dicari korelasi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas xxx. Oleh karena itu hipotesis ini dibuat untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial ataupun secara simultan antara variabel-variabel independen dan variabel dependen serta mencari pengaruh variabel yang dominan terhadap kinerja dosen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif analisis, maka dilakukan pengujian statistik untuk mengukur seberapa besar pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti dan proses perhitungan statistik lainnya dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for Windows. Sedangkan populasi dalam penelitian ini ialah dosen tetap Fakultas Teknik Universitas xxx yang berjumlah 123 orang dan menggunakan teknik proporsional sampling. Penggunaan data menggunakan kuisisioner Likert. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedasitas, uji multikolinearitas dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas xxx. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja dosen pada fakultas teknik universitas xxx. Kata kunci: Turbin uap, reliability machine, optimasi*

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi dosen dan Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Kinerja dosen adalah salah satu faktor penentu bagi keberlangsungan suatu perguruan tinggi dalam melaksanakan tujuannya, selain sebagai penggerak bagi keberhasilan tujuan yang akan dicapai oleh lembaga perguruan tinggi. Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen yang menyangkut kegiatan pokok yaitu

merencanakan dan melakukan pembelajaran, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 sks dan sebanyak-banyaknya 16 sks (arwiladayanto, (2012).

Didalam sebuah perguruan tinggi tidak dapat dipungkiri peranan seorang pemimpin karena tanpa seorang pemimpin yang baik bukan tidak mustahil maka akan dijauhi oleh anak buahnya bahkan lingkungan yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang baik sangat diharapkan mampu mengatasi segala bentuk persoalan, memberikan teladan yang baik dan mempunyai inisiatif yang tinggi serta memberikan ide untuk meningkatkan kinerja orang yang dipimpinnya. Dalam manajemen sebuah Lembaga pendidikan, kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting karena didalam kepemimpinan akan terjadi proses yang dilakukan. Dengan berbagai cara agar dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan mengarahkan tingkah laku orang lain, sehingga terjadi sebuah kerjasama untuk dapat mencapai tujuan bersama. Budaya atau kebiasaan suatu 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 tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Aturan, nilai, norma dan adat istiadat yang ada dilingkungan tempat kerja akan membentuk suatu budaya. Setiap organisasi mempunyai macam-macam budaya dan akan berpengaruh terhadap kinerja dari anggotanya. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan melihat sudut pandang atau melihat ciri khas dari suatu budaya organisasi atau sebuah kebiasaan organisasi, bukan apakah menyukai budaya atau tidak.

Untuk mewujudkan cita-cita pendidikan nasional yang baik peran dosen sebagai tenaga pendidik sangatlah penting, karena berhubungan langsung dalam kegiatan pendidikan. Pentingnya seorang dosen dalam proses menciptakan sumber daya yang berkualitas dan bermutu, maka seorang dosen harus memiliki beberapa kriteria dan persyaratan yang telah ditentukan oleh undang-undang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Kompetensi adalah seperangkat kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge) dan kepribadian (attitude) dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut atau karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Di dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 10 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan Undang-Undang No.14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen ada empat kompetensi yang harus dikuasai oleh dosen. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini merupakan salah satu standar keprofesionalan seorang dosen.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Henry Simamora (2004:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang vital bagi perusahaan yang mana ketika sumber daya manusia ini dikelola dengan baik sehingga dapat diberdayakan secara maksimal akan mampu menunjang efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Mangkunegara (2000:2) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu pegawai.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk

menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Budaya Organisasi

Robbins & Coulter (2010: 63) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zamandan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Sementara menurut Mas’ud dalam penelitian oleh Kartiningsih (2007:27). Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2012: 94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2004: 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu

Ima Hariyati (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Status Kesehatan Terhadap Kinerja Dosen Di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Jakarta II. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan status kesehatan terhadap kinerja dosen. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi dan status kesehatan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Abdul Kholik (2016) Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor. Tujuan penelitian ini menganalisa pengaruh kompetensi dosen dan kepuasan kerja dosen terhadap kinerja dosen di Universitas Djuanda Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi dosen dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Untuk mendeskripsikan jawaban responden tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen fakultas teknik universitas xxx.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada fakultas teknik universitas xxx sebanyak 294 orang. Sampel dalam Penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik proportional sampling. Dari populasi terjangkau 294 dosen sebagai kerangka sampling diambil sebanyak 123 dosen dengan teknik acak sederhana.

Sumber Data dan Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada dosen tetap fakultas teknik universitas xxx. Data sekunder yang didapat berupa profil, visi, misi dan tujuan Fakultas Teknik Universitas xxx.

Metode Analisis

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen. Karena ada tiga variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel terikat, maka teknis analisis data yang digunakan adalah Analisis linear berganda. Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = variabel terikat (kinerja dosen)

X₁ = variabel bebas 1 (kepemimpinan)

X₂ = variabel bebas 2 (budaya organisasi)

X₃ = variabel bebas 3 (kompetensi)

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

Selanjutnya untuk melakukan uji signifikansi koefisien korelasi ganda digunakan uji F. Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Rumus uji F :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Sedangkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji t.

Rumus uji T :

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X₁), budaya organisasi (X₂), kompetensi (X₃) sebagai variabel independen (variabel bebas) terhadap kinerja dosen (Y) pada Fakultas Teknik Universitas xxx yang berfungsi sebagai variabel dependen.

Tabel 1. Analisis Regresi linear Berganda

Model	Unstd. Coefficients		Std Coefficients	
	B	Std.Error	Beta	t
(Constant)	7.744	3.274		2.366 020
Kepemimpinan	.547	.158	.332	3.454 001
Budaya Organisasi	.427	.160	.222	2.660 009
Kompetensi	.368	.087	.339	4.209 000

Sumber : data hasil olahan 2018

Hasil pada tabel 1. Dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7.744 + 0.547X_1 + 0.427X_2 + 0.368X_3$$

Nilai konstanta (a) adalah 7.744 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) nilainya sama dengan nol (0) maka kinerja dosen sebesar 7.744 satuan. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,547 artinya apabila kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0.547 satuan. Nilai koefisien regresi Budaya organisasi sebesar 0,427 artinya apabila budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0.427 satuan. Nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,368 artinya apabila kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja dosen akan meningkat sebesar 0.368 satuan.

Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F merupakan uji hipotesis secara bersama-sama untuk menguji hubungan signifikansi Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja dosen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. Anova

ANOVA				
<u>Model</u>	<u>Sum Of Square</u>	<u>Df</u>	<u>Mean Square</u>	<u>F Sig.</u>
Regression	5586,824	3	1862,275	69,706 000
Residual	3179,241	119	26,716	
Total	8766,065	122		

Sumber : data hasil olahan 2018

Hasil pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 69,706 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tabel distribusi adalah sebesar 2,68. Hal ini berarti $F_{hitung} = 69,706 > F_{tabel} = 2,68$ dan signifikansi $< 0,05$.

Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.

Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh secara terpisah masing-masing variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat kinerja dosen (Y).

Kepemimpinan (X_1) Nilai $t_{hitung} = 3.454 > t_{tabel} = 1,657$ dengan signifikansi $0,001 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Budaya Organisasi (X_2) Nilai $t_{hitung} = 2.660 > t_{tabel} = 1,657$ dengan signifikansi $0,009 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Kompetensi (X_3) Nilai $t_{hitung} = 4.209 > t_{tabel} = 1,657$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh adalah secara simultan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas xxx. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas xxx. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja dosen Fakultas Teknik Universitas xxx. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja dosen pada Fakultas Teknik Universitas xxx.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Kholiq, 2016 “ *Pengaruh Kompetensi Dosen dan kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Juanda Bogor Tesis*. Pasca sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- [2] Anoraga, Pandji.2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- [3] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2008, *Manajemen Sumber Daya manusia* Graha Ilmu, Yogyakarta
- [4] Benyamin Molan,2011, *Manajemen Pemasaran*, Edisi kedua belas, Jilid 1,
- [5] Pt Indeks Jakarta
- [6] Bakar, Usman Abu. (2014). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pendidikan Islam*. Surakarta: Fataba Press
- [7] Danim, Sudarwan. 2001. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta:PT Rineka Cipta Utama.
- [8] Dina Nur Hayati, Arya Baskoro (Associate Researcher). 2015. *Peluang, Tantangan, dan Risiko Bagi Indonesia Dengan Adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN*.
- [9] Depdiknas Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Tahun 2006
- [10] Hasibuan,S.P Malayu. 2008.*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta:Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan,S.P Malayu. 2008.*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta:Bumi Aksara.
- [12] Ghozali, Imam,2011, Aplikasi analisis multivariate dengan program spss, Universitas diponegoro, Semarang
- [13] Handoko, Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE UGM.
- [14] Ima Hariyati, 2012 “ *Pengaruh budaya Organisasi dan Status Kesehatan Terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Jakarta II*” Tesis Program Pasca Sarjana Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Jakarta II.
- [15] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [16] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.