

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN STKIP MELAWI

Septian Peterianus¹ dan Ason²

^{1,2}Dosen STKIP Melawi

Jl. RSUD Melawi km. 04 Kec. Nanga Pinoh Kab. Melawi Kalimantan Barat
adja_tian@ymail.com, asonstkip@yahoo.com

Abstract: The purpose of this research is to know the influence of organizational culture and leadership styles on performance of High School Professor of pedagogy and educational sciences (STKIP) Melawi. The research sample is the entire faculty at STKIP Melawi totalling 20 people with census techniques. Data collection instruments used are the likert scale using the now compiled and summarized from various theories that make it into the variable's operations, while the testing against the instrument research done through the test validity and reliability. To test the requirements analysis used Test normality, test its homogeneity and linearity. The results showed that (1) organizational culture and leadership style in a partial influence on the performance of a lecturer STKIP Melawi, (2) organizational culture and leadership styles simultaneously (simultaneous) effect on performance STKIP Melawi Lecturer. The results showed that the organizational culture and leadership style and real effect on performance lecturer, this meaning that when there is an increase in the culture of the Organization and the leadership style of then Professor of performance will increase.

Keywords: organizational culture, leadership style and performance lecturer

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Melawi. Sampel penelitian adalah seluruh dosen di STKIP Melawi berjumlah 20 orang dengan teknik sensus. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang menggunakan skala likert yang disusun dan dirangkum dari berbagai teori yang di wujudkan kedalam variable operasional, sedangkan pengujian terhadap instrument penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Untuk uji persyaratan analisis digunakan Uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Dosen STKIP Melawi, (2) Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Dosen STKIP Melawi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh dan nyata terhadap kinerja dosen, hal ini mengandung makna bahwa apabila ada peningkatan dalam budaya organisasi dan gaya kepemimpinan maka kinerja dosen akan meningkat.

Kata Kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja dosen

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal disertai tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkat dan jenis kemampuan yang sangat beragam. STKIP Melawi merupakan salah satu perguruan tinggi yang berdomisili di wilayah pedalaman dan perbatasan memiliki tujuan di antaranya: (1) Terselenggaranya manajemen pengelolaan dan tatakelola kelembagaan menuju perguruan tinggi yang bermutu dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi; (2) Tenciptanya suasana akademik dengan meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; (3) Meningkatnya kualitas layanan pengembangan kemahasiswaan serta capaian prestasi kemahasiswaan tingkat regional dan nasional; (4) Meningkatnya kompetensi akademik dan profesional dosen dan tenaga kependidikan; dan (5) Meningkatnya sarana akademik, layanan administrasi akademik, kemahasiswaan, dan lingkungan kampus berbasis lokal dan berwawasan nasional. Sasaran utama

STKIP Melawi sebagai lembaga pendidikan tinggi adalah terus menerus meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mengupayakan semuanya itu, tidak terlepas dari peranan pemimpin di dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif terhadap kinerja para dosen, yang pada akhirnya berdampak pula kepada kualitas mahasiswa.

Di tengah kehidupan yang semakin kompleks dan kompetitif membuat kinerja dosen akan semakin optimal dengan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan seorang ketua yang kondusif. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang kondusif dapat membuat dosen lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Kinerja dosen merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok dosen dalam sebuah organisasi (perguruan tinggi) sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Memang harus diakui bahwa kinerja seorang dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor internal, misalnya motivasi, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan sebagainya. Namun keberadaan faktor internal tersebut tidak memiliki efek yang besar

apabila kondisi eksternal dosen dalam arti kondisi kelembagaan kurang baik dan tidak kondusif. Dengan demikian budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang merupakan gambaran persepsi dari perilaku organisasi sangat menentukan bagaimana dosen memaksimalkan kinerjanya.

Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja bawahan saling berhubungan erat satu dengan lainnya. Kepemimpinan diharapkan dapat memberikan visi yang memberi inspirasi untuk meningkatkan komitmen SDM sehingga bermuara pada peningkatan kualitas dan produktivitas yang pada akhirnya pada tingkat keuntungan dan daya saing. Di sisi lain, kepemimpinan juga diharapkan dapat memberikan latihan dan bimbingan kepada SDM untuk meningkatkan keterampilan SDM atau kompetensi sehingga kualitas dan produktivitas meningkat. Pemimpin dalam hal ini adalah seseorang yang melangkah ke depan memberi petunjuk dan jalan, mempengaruhi, selalu mencari, mendengarkan, dan mengharapkan serta bertindak untuk kondisi masa depan yang lebih baik.

Di sisi lain, pemimpin adalah seseorang yang fokus pada tujuan

organisasi dan bagaimana mencapai tujuan tersebut, dan fokus pada hubungan atasan dan bawahan dalam jangka panjang untuk menjaga keefektifan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan visi dan misi, mengembangkan pengaruh melalui budaya, menerapkan perubahan, melakukan inovasi dan pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dari uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Ketua Terhadap Kinerja Dosen STKIP Melawi.

METODE PENELITIAN

Secara keseluruhan kegiatan penelitian ini dilaksanakan dalam enam tahap, yaitu: (1) tahap eksplorasi dan analisis terkait dengan permasalahan yang ada pada STKIP Melawi yang diperlukan dalam penyusunan proposal penelitian; (2) tahap penyusunan perencanaan penelitian (penyusunan proposal penelitian); (3) tahap penyusunan instrumen penelitian, dan uji coba instrumen; (4) tahap pelaksanaan penelitian dan analisis serta pengolahan data hasil penelitian ; (5) tahap penyusunan laporan hasil

penelitian; (6) Desiminasi hasil penelitian dan publikasi ilmiah. Keenam tahapan ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu siklus tahapan penelitian.

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan asosiatif korelasional dengan metode survey. Teknik korelasi digunakan untuk mengukur kadar pengaruh antara budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan ketua (X2) terhadap kinerja dosen (Y) baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budaya organisasi yang dikembangkan oleh Edgar H. Scien 2005h.77), yaitu adaptasi eksternal (*external adaptation*) meliputi visi, dan misi tujuan organisasi, alat pencapaian tujuan organisasi, standar organisasi, perbaikan organisasi dan integrasi internal (*internal integration*) lambing-lambang bersama, hubungan batas-batas kelompok, distribusi kekuasaan dan kedudukan, norma-norma kelompok, pujian dan hukum, saling pengertian.

Gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan dari Ohio State University Leadership Theory dan Managerial Grid (Blacke dan Moulton) terdiri dari orientasi kepada pekerjaan (*task oriented*) dan moral (dosen), orientasi terhadap hubungan antar manusia serta perilaku dari pemimpin itu sendiri, juga tergantung pada situasi dimana budaya organisasi memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai. Pada saat tertentu, pemimpin harus bergaya demokratis, namun sebaliknya kadang-kadang diperlukan gaya kepemimpinan otoriter, dan pada saat tertentu juga diperlukan gaya kepemimpinan bersama (*team*) atau bahkan memberikan kebebasan kepada dosen (*high moral oriented*).

Kinerja dosen yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi beberapa aspek, di antaranya tugas mengajar, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan partisipasi dalam tugas-tugas lainnya.

Teknik Analisis Data yang digunakan: (1) Model Regresi Sederhana, yaitu untuk mengukur variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja dosen (Y) dan variabel kepemimpinan ketua (X2) terhadap kinerja dosen (Y). $Y = a + bX$

untuk mengukur pengaruh variable X1 dan variable X2 secara bersama-sama terhadap Y $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum instrumen digunakan, maka terlebih dahulu harus dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas. Dalam uji Validitas instrumen hasil perhitungan melalui program SPSS, diketahui bahwa dari 30 butir pertanyaan untuk kinerja dosen diketahui ada dua butir pernyataan (nomor 1 dan 16) memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, dan untuk variabel budaya organisasi 3 butir pernyataan yang nilai r hitungnya lebih kecil dari r tabel (3,4,27). Sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan semua pertanyaan valid. Sementara dalam uji reliabilitas digunakan metode Split-Half, kemudian dilanjutkan dengan rumus Spearman-Brown.

Hasil perhitungan terhadap hasil uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS dari ketiga variable yaitu kinerja dosen, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan didapatkan nilai korelasi antara skor item ganjil dengan item genap masing-masing 0,972, 0,872 dan 0,952. Korelasi ini memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Dengan demikian,

dapat dikatakan bahwa item-item pada instrumen penelitian yang dihasilkan sangat reliabel sebagaimana ditampilkan pada table 1 berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	r hitung	r table ($\alpha=5\%$)	Kesimpulan
X1	0,872	0,361	Reliabel
X2	0,952	0,361	Reliabel
Y	0,972	0,361	Reliabel

Analisis hasil uji normalitas instrumen, hasil perhitungan diperoleh Asymp. Signifikansi untuk ketiga variabel kinerja dosen, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan diperoleh asing-masing sebesar 0,149, 0,953 dan 0,988 lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, artinya hasil pengujian menunjukkan data untuk variabel kinerja dosen, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berdistribusi norma, sebagaimana ditampilkan pada table 1 berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X1	0,953	Normal
X2	0,988	Normal
Y	0,149	Normal

Hasil analisis uji homogenitas terhadap instrumen penelitian dari hasil perhitungan diperoleh Asymp. Signifikansi untuk ketiga variabel kinerja dosen, budaya organisasi dan

gaya kepemimpinan diperoleh asing-masing sebesar 0,999, 1,000 dan 1,000 lebih besar dari 0.05, maka H0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa data populasi memiliki varians homogen, sebagaimana ditampilkan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Uji Homogenitas

Variabel Penelitian	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X1	1,000	Homogen
X2	1,000	Homogen
Y	0,999	Homogen

Hasil perhitungan uji linieritas antara kinerja dosen dengan budaya organisasi dan kinerja dosen dengan gaya kepemimpinan diperoleh nilai masing-masing sebesar 0,109 dan 0,564, nilai yang diperoleh lebih besar dari a sebesar 5%, maka H0 diterima artinya variabel kinerja dosen dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang linier sebagaimana ditampilkan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Analisis Uji Linearitas

Variabel Penelitian	Deviation from Linearity	Kesimpulan
Y dengan X1	0,109	Linier
Y dengan X2	0,564	Linier

Hasil Analisis Regresi pengaruh budaya organisasi (X 1) terhadap

kinerja dosen (Y) , Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh persamaan regresi: $\hat{Y} = 9,803 + 0,557 X1 + e$, dimana konstanta sebesar 49,803 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya organisasi maka skor kinerja dosen adalah 49,803. Koefisien egresi X1 sebesar 0,557 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor budaya organisasi akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,557. Nilai koefisien korelasi (R) = 0,451 yang berarti mempunyai hubungan yang lemah dan memiliki arah yang positif antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dengan variabel terikat yaitu kinerja dosen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,203. Hal ini berarti bahwa 20,3% variabel kinerja dosen dipengaruhi atau bisa dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dalam model regresi yang dihasilkan. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabelvariabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau error (e), sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 5. Rekapitulasi Analisis Regresi Variabel (X1) terhadap (Y)

Variabel Penelitian	B	R	R Squar
Nilai Konstanta	49,803	-	-
Budaya Organisasi (X1)	0,557	452	203

Hasil analisis regresi terhadap Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y), berdasarkan hasil *print out* SPSS diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 29,265 + 0,705X_2 + e$, Dimana konstanta sebesar 29,265 menyatakan bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan maka skor kinerja dosen adalah 29,265.

Koefisien regresi X2 sebesar 0,705 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,705. Nilai koefisien korelasi (R) = 0,670 yang berarti mempunyai hubungan yang kuat dan memiliki arah yang positif antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel terikat kinerja dosen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,448.

Hal ini berarti bahwa 44,8% variabel kinerja dosen bisa dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dalam model regresi yang dihasilkan. Sisanya sebesar 55,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau error (e), nampak pada tabel berikut

Tabel 6. Rekapitulasi Analisis Regresi Variabel (X2) terhadap (Y)

Variabel Penelitian	B	R	R Squar
Nilai Konstanta	29,265	-	-
Budaya Organisasi (X1)	705	670	448

Hasil analisis regresi terhadap Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) berdasarkan hasil *print out* SPSS diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 30,627 + 0,038 X_1 + 0,727 X_2 + e$, dimana konstanta sebesar 30,627 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan maka skor kinerja dosen adalah 30,627. Koefisien regresi X1 sebesar 0,038 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor budaya organisasi akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,038. Koefisien regresi X2 sebesar 0,727 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,727. Nilai koefisien korelasi (R) = 0,670 yang berarti mempunyai hubungan yang kuat dan memiliki arah yang positif antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan variabel terikat

yaitu kinerja dosen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,449.

Hal ini berarti bahwa 44,9% variabel kinerja dosen bisa dipengaruhi dan dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam model regresi yang dihasilkan. Sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau error (e), sebagaimana ditampilkan pada tabel 6 berikut

Tabel 7. Rekapitulasi Analisis Regresi Variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Variabel Penelitian	B	R	R Squar
Nilai Konstanta	30,627	-	-
Budaya Organisasi (X1)	038		
Gaya Kepemimpinan (X2)	707	670	449

Hasil uji hipotesis terhadap variabel Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y) dimana Uji statistik yang digunakan untuk pengujian ini adalah uji t. Dari perhitungan diperoleh nilai sig. 0,008 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap

kinerja dosen STKIP Melawi. Artinya hipotesis diterima.

Selanjutnya hasil uji hipotesis terhadap variabel pengaruh gaya kepemimpinan (X 2) terhadap hasil kinerja dosen (Y), dimana uji statistik yang digunakan untuk pengujian ini adalah uji t. Dari perhitungan diperoleh nilai sig. 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dosen pada STKIP Melawi, hipotesis diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi (X 1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y) , dari hasil regresi berganda pada tabel 6 diatas, dengan menggunakan uji-F memberikan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 artinya secara serentak, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat kinerja dosen pada STKIP Melawi, hipotesis diterima.

SIMPULAN

Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja dosen STKIP Melawi. Hal ini

mengandung makna bahwa semakin tinggi skor budaya organisasi yang diperoleh, maka semakin tinggi skor budaya organisasi yang diperoleh, maka semakin tinggi pula kinerja dosen. Artinya apabila ada peningkatan dalam budaya organisasi maka kinerja dosen akan meningkat.

Secara parsial juga terdapat pengaruh yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen. Hal ini mengandung makna bahwa apabila ada peningkatan dalam gaya kepemimpinan maka kinerja dosen akan meningkat.

Secara bersama-sama (simultan) antara variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh dan

nyata terhadap kinerja dosen, hal ini mengandung makna bahwa apabila ada peningkatan dalam budaya organisasi dan gaya kepemimpinan maka kinerja dosen akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, N. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Purwanto, N. P. 1981. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara Sumber-Sumber Benih Kecerdasan.
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Siagian, S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Surakhmad, W. 1989. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Bandung: Alumi.