

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Prodi Kewirausahaan Universitas Negeri Makassar

Andi Muh Fara Kessi^{1✉}, Yassir²

Program Studi Manajemen, Universitas Wira Bhakti Makassar

Abstrak

Tujuan temuan ini ialah mengetahui bagaimana budaya organisasi mempengaruhi produktivitas dosen Universitas Negeri Makassar Program Studi Kewirausahaan FEB. Sampel sebanyak dua puluh sampel dihasilkan melalui penggunaan metode sampel jenuh atau sensus. Data primer, atau informasi yang diperoleh dari responden melalui survei, dan data sekunder ialah 2 jenis data yang dikumpulkan. Kuesioner digunakan dalam proses pengumpulan data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam analisis data dengan SPSS. Temuan ini menggambarkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung, baik, dan besar terhadap produktivitas dosen Universitas Negeri Makassar Program Studi Kewirausahaan FEB.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja dosen.

Abstract

The purpose of this study is to ascertain how organizational culture affects the productivity of Makassar State University lecturers in the FEB Entrepreneurship Study Program. A sample of twenty samples was produced through the use of a saturated sample method or census. Primary data, or information obtained directly from respondents via surveys, and secondary data are the two types of data collected. A questionnaire is used in the data gathering process. Simple regression analysis is used in data analysis with SPSS. The study's findings indicate that organizational culture had a direct, favorable, and considerable impact on the productivity of Makassar State University's lecturers in the FEB Entrepreneurship Study Program.

Keywords: organizational culture, lecturer performance.

Copyright (c) 2024 Andi Muh Fara Kessi

✉ Corresponding author :

Email Address : Farakessi@Wirabhaktimakassar.ac.id

PENDAHULUAN

Peran dosen dalam mendidik mahasiswanya sangat penting bagi kemajuan pendidikan. Melalui kinerjanya di pendidikan pasca sekolah menengah, dosen menjadi salah satu faktor penentu prestasi pendidikan di Indonesia.

Hasil kinerja profesor dipengaruhi oleh ketegangan peraturan saat ini dalam dua cara: secara langsung dan tidak langsung. Oleh karena itu, seseorang dapat mengukur kinerja seorang dosen dengan melihat hasil pekerjaan, tugas, atau kegiatannya pada

¹ Program Studi Manajemen Universitas Wira Bhakti Makassar

² Program Studi Manajemen Universitas Wira Bhakti Makassar

saat tertentu. Sesuai kenyataan di lapangan, kinerja dosen belum mencapai tujuan yang ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab utamanya.

Berdasarkan hasil pra survei, banyak dosen yang mengaku tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan kegiatan Tri Darma, termasuk penelitian, karena harus memprioritaskan tugas-tugas seperti menyusun RPP, melakukan penilaian, dan memberikan nasihat kepada mahasiswa. Selain itu, sejumlah perguruan tinggi tidak cukup mendanai proyek pengabdian masyarakat profesornya, dan fasilitas penelitian di bawah standar.

Seorang instruktur yang kompeten tentu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang menginspirasi untuk melampaui orang-orang di sekitarnya. Guna mewujudkan apa yang telah diputuskan dan disepakati, dosen merupakan aset berharga dalam bidang pendidikan. Seorang dosen harus mampu memenuhi tiga dharma perguruan tinggi: pelatihan, pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat.

Kinerja merupakan tugas terakhir yang diberikan kepada seseorang dengan tanggung jawab penuh yang dilakukan dosen atau perguruan tinggi dalam bidang pendidikan. Kinerja dapat dipandang sebagai komponen dari prosedur atau hasil yang dilakukan. Hasil dari usaha seorang dosen adalah kinerjanya.

Kinerja merupakan siklus penetapan tujuan, pembinaan dan umpan balik, insentif, dan penguatan positif yang tidak pernah berakhir (Wibowo, 2016). Indikator kinerja menurut Donni (2017) antara lain: kuantitas kerja, kualitas kerja, kemandirian, inisiatif, kemampuan beradaptasi, dan kerjasama.

Budaya organisasi berkembang sebagai akibat dari peristiwa yang sering terjadi di tempat kerja. Karena dipengaruhi oleh dosen lain, budaya kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Terdapat evolusi dan perubahan budaya dalam bidang pendidikan yang relevan di setiap budaya perusahaan. Operasi dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kemajuan dan modifikasi yang dilakukan pada budayanya. Sebagai gambaran, budaya perusahaan antara lain berfungsi sebagai alat komunikasi, pemecahan masalah, dan mempererat hubungan dosen satu sama lain. Akibatnya akan terjadi perubahan fungsi-fungsi yang terhubung jika budaya sektor pendidikan berkembang.

Menurut Prayogi dkk. (2019), budaya organisasi ialah seperangkat nilai dan keyakinan bersama yang berinteraksi dengan personel suatu perusahaan, struktur sistem pendidikan, dan sistem pengawasan untuk menciptakan standar perilaku. Ciri-ciri yang menunjukkan budaya suatu organisasi antara lain adalah ketekunan, keikhlasan, kesabaran, dan kewirausahaan (Busro, 2018)

Tinjauan Pustaka

1. Budaya Organisasi

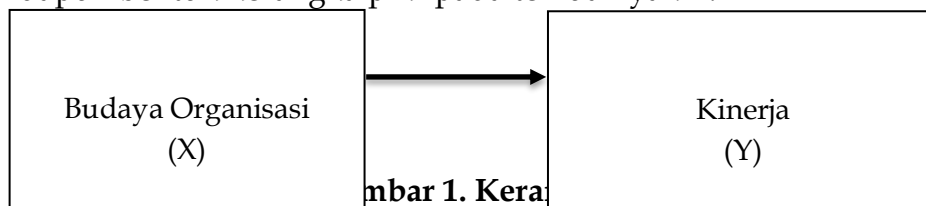
Budaya Organisasi Budaya organisasi digambarkan sebagai kerangka kognitif yang terdiri dari harapan, norma, sikap, dan nilai-nilai umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi oleh Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2010). Definisi alternatif budaya organisasi, yang ditawarkan oleh Furnham dan Gunter dalam Sunarto (2005), adalah seperangkat nilai, sikap, dan keyakinan yang diterima yang muncul dalam suatu organisasi. Budaya organisasi sudah ada sejak tahun 2000an. Istilah yang dibahas dalam kaitannya dengan teori organisasi, terpisah dari struktur fisik, teknologi, dan struktur sosial, adalah budaya. Identitas atau karakter utama organisasi yang terpelihara sepanjang masa adalah budaya organisasinya. Semakin sedikit kebutuhan akan kebijakan, bagan organisasi, peraturan, dan proses yang

rumit, semakin baik budaya organisasi dan semakin fokus pemasarannya. Dalam sebuah organisasi, ungkapan "visi bersama" sangat penting karena memotivasi orang untuk menyerahkan sesuatu demi mencapai tujuan bersama. Langkah pertama untuk memungkinkan anggota organisasi berkolaborasi yang sebelumnya kurang percaya satu sama lain adalah dengan memiliki visi bersama.

2. Kinerja

Teori Kinerja Perkembangan kinerja individu pegawai dijelaskan oleh beberapa gagasan, antara lain: 1. Teori Perkembangan dan Kinerja (*A Theory of Development and Performance*). Teori ini dikembangkan oleh Atkinson dan Winston (1974, dalam Corno et al., 2002). Prestasi kumulatif masa depan seorang individu ditentukan oleh faktor-faktor berikut: (1) efisiensi yang dihasilkan dari sifat tugas saat ini serta beberapa kemampuan pribadi mempengaruhi kinerja individu secara keseluruhan dalam pekerjaan; (2) banyaknya waktu yang dihabiskan seseorang di sana dipengaruhi oleh tingkat motivasinya terhadap tugas dan kegiatan yang dilakukan; dan (3) interaksi antara kinerja individu secara keseluruhan di tempat kerja dan jumlah waktu yang mereka habiskan di sana menentukan pencapaian kumulatif individu tersebut di masa depan. Lingkungan formatif (pertumbuhan dan perkembangan) di masa lalu, serta faktor keturunan, berdampak pada kemampuan, motif, pengetahuan, keyakinan, dan konsepsi pribadi individu; (4) orang lain (kekuatan motivasi terhadap tugas dan kegiatan lain) yang bersumber dari pengetahuan, keyakinan, gagasan dan prasangka, di samping peluang dan imbalan melalui mediasi lingkungan yang memotivasi perilaku.

Adapun bentuk kerangka pikir pada temuan yakni:



ambar 1. Kera

Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen Prodi Kewirausahaan FEB Universitas Negeri Makassar

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Tujuan metode penelitian kuantitatif ini ialah untuk menguji hipotesis yang diperoleh dari data empiris.

“Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Program Studi Kewirausahaan Universitas Negeri Makassar.”

Populasi temuan ini ialah 20 orang pengajar Program Studi Kewirausahaan FEB UNM yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu pengambilan sampel dari keseluruhan populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan pada temuan ini yakni:

1. Observasi
2. Wawancara

3. Dokumentasi
4. Kuisisioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Menentukan validitas suatu kuesioner merupakan tujuan dari uji validitas. Sebuah kuesioner dianggap sah jika pertanyaannya dapat memberikan informasi tentang pokok permasalahan yang ingin dievaluasi. Jika nilai probabilitasnya $<0,05$ maka temuan uji validitas dianggap sah (Ghozali, 2013). Hasil pengujian dipastikan dengan menghitung uji validitas dan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1	0,668	0,444	Valid
	X2	0,687		
	X3	0,685		
	X4	0,879		
Kinerja	Y1	0,659	0,444	Valid
	Y2	0,833		
	Y3	0,513		
	Y4	0,655		
	Y5	0,819		
	Y6	0,833		

Instrumen uji variabel Budaya Organisasi (x) diketahui valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian validitas instrumen pada tabel diatas. Selanjutnya variabel Kinerja dianggap valid dalam uji validitas karena setiap item pernyataan dianggap sah karena nilai r taksiran setiap item melebihi r tabel yaitu 0,444.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas mengukur seberapa konsisten dan mantap responden menjawab setiap item pernyataan pada kuesioner penelitian, yang menunjukkan seberapa andal atau dapat dipercaya suatu alat ukur. Jika nilai Cronbach's Alpha pernyataan penelitian $>0,07$ maka realibel. Berikut hasil uji realibilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Ket
Budaya Organisasi	0,708	0,7	Reliabel
Kinerja	0,709		

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, setiap item pernyataan dalam penelitian ini dianggap dapat dipercaya atau konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76794969
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.120
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.180
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^d	Sig.	.179
	99% Confidence Interval Lower Bound	.169
	Upper Bound	.189

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Terlihat dari temuan uji Kolmogrov-Smirnov sebelumnya, nilai Asymp, Sig mempunyai nilai $0,180 > 0,05$. Maka, data berdistribusi normal dan model regresi dapat digunakan meramalkan kinerja, variabel terikat, berdasar pada masukan dari variabel bebas, budaya organisasi.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui perlu tidaknya uji multikolinearitas, dapat diketahui nilai toleransi dan variance inflasi faktor (VIF), serta kekuatan korelasi antar variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikonealiritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	1,000	1,000

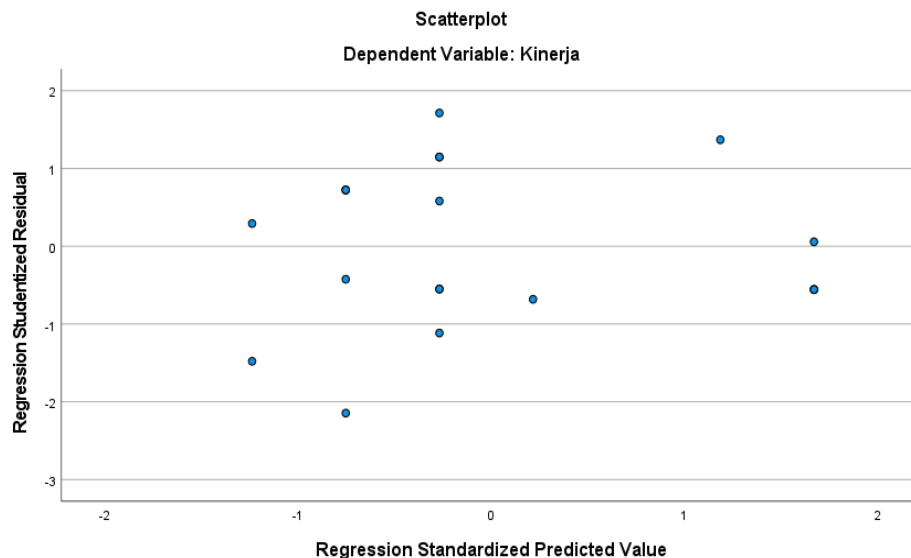
a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai toleransi variabel budaya organisasi sebesar 1,000 menunjukkan bahwa variabel independen tidak mengalami multikolinearitas. Tabel diatas menunjukkan nilai toleransi variabel independen $>0,10$ dan nilai VIF seluruh variabel independen $<10,00$.

3. Uji Heterokedasitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah suatu model regresi mempunyai ketidaksetaraan tambahan. Homoskedastisitas adalah keadaan di mana varians residu konsisten di seluruh observasi.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedasitas



Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar dan tidak ada pola yang jelas berdasarkan gambar di atas. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Tujuan uji statistik t adalah menyatakan kontribusi relatif variabel independen atau penjelas pada penjelasan fluktuasi variabel dependen. Selisih dua nilai mean dan standar error selisih rata-rata 2 sampel dibandingkan untuk melakukan uji t (Ghozali, 2013). Pengambilan keputusan melibatkan perbandingan estimasi t dengan t tabel dan menggunakan nilai probabilitas sebagai dasar kriteria pengambilan keputusan. Hipotesis diterima jika nilai signifikan t kurang dari ambang kesalahan 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,4.236	1,259		3,366	,000
Budaya Organisasi	,1.233	,202	,821	6,110	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t (parsial) antara variabel mentalitas wirausaha dengan motivasi berprestasi berdasarkan tabel di atas mempunyai nilai sig 0,000 yaitu $>0,05$. Nilai thitung sebesar $3,336 > 1,259$ ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kewirausahaan dipengaruhi secara positif oleh komponen motivasi berprestasi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Mencari sejauh mana variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen merupakan tujuan dari koefisien determinasi.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,675	,657	1,816

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Nilai Adjusted R Square seperti terlihat pada tabel terlampir ialah 0,657. Hal ini menggambarkan variabel independen motivasi berprestasi bisa menyumbang 65,7% varian mentalitas kewirausahaan, dan sisanya 34,3% berasal dari sumber eksternal.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Tujuan temuan ini ialah mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efikasi pengajar pada program studi kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNM. Terdapat dua puluh responden yang memberikan data penelitian. Pengujian peralatan menunjukkan bahwa peralatan tersebut cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Semua nilai Korelasi Item-Total item pertanyaan yang disesuaikan memiliki nilai yang lebih tinggi dari ambang batas minimal (0,7), yang menunjukkan bahwa temuan uji validitas dan reliabilitas adalah sah. Hal ini menggambarkan bahwa setiap kuesioner yang digunakan pada temuan bisa dipercaya.

Nilai t hitung sebesar $3,336 > 1,259$ tabel, dan uji t parsial (uji t) antara karakteristik budaya organisasi dengan kinerja menggambarkan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa sikap kewirausahaan dipengaruhi secara positif oleh komponen motivasi berprestasi.

SIMPULAN

Kesimpulan-kesimpulan ini dapat dibuat berdasarkan temuan penyelidikan dan analisis data yang telah dilakukan:

Pada hasil temuan dan perbincangan yang telah dilakukan penjelasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru program studi kewirausahaan FEB Universitas Negeri Makassar. Terbukti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Besar Universitas Negeri Makassar program studi kewirausahaan FEB. Penelitian ini menegaskan anggapan bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja dosen Universitas Negeri Makassar pada program studi kewirausahaan FEB.

Referensi :

- Ari Cahyono. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 1,
- Busro, A. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (P. Group (ed.)). Jakarta.
- Gunawan, B.I. (2017), The Influence of Exotic Service Quality Towards Overall Satisfaction at Hotels in Makassar. New Delhi: Serialjournals.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Herni Yuliani, (2024) Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Universitas di Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 5(1) 2024 : 1259-1268
- Indah Winarni, (2024) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen di STAI Bumi Silampari Kota Lubuklinggau, *JURNAL ECONOMINA* Volume 3, Nomor 4, e-ISSN: 2963-1181
- Nurul Qomariah, (2012), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember,
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Yeti Kule, (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja dosen pada AMIK Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management* Volume 3 No.1 2018