

KINERJA DOSEN, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI DI INDONESIA

Cut Mutia
Universitas Darma Agung

Mutia.ctl@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kinerja dosen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi. Kami menggunakan teknik verifikasi inferensial, yaitu strategi yang digunakan oleh peneliti untuk menilai validitas hipotesis yang disajikan dengan mengumpulkan data aktual dari beberapa pengelola universitas. Sebanyak 200 sampel dari pengelola universitas di Indonesia sengaja dipilih sebagai responden. Kami menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM), dibantu oleh software Smart-PLS untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja dosen terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen perguruan tinggi, (4) kinerja dosen memiliki fungsi mediasi dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi. Keterbatasan penelitian ini adalah bahwa survei hanya berfokus pada universitas di Indonesia dan pada manajemen tingkat taktis suatu organisasi. Implikasi Praktis: Menurut hasil penelitian, peningkatan kinerja dosen dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi perguruan tinggi di Indonesia. Variabel kinerja dosen terbukti menjadi variabel mediasi atau intervening budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja organisasi perguruan tinggi di Indonesia. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta arus globalisasi, keberadaan perguruan tinggi dipandang sebagai salah satu faktor penentu kemajuan bangsa Indonesia. Dalam memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan tinggi harus menjadi faktor pembaharu dalam pembangunan nasional, mampu mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah yang berkembang di masyarakat.

Kata kunci: kinerja dosen, budaya organisasi, kinerja organisasi, perguruan tinggi.

1. Perkenalan

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta arus globalisasi, keberadaan pendidikan tinggi dipandang sebagai salah satu faktor penentu kemajuan suatu bangsa. Dalam memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan tinggi harus menjadi faktor pembaharu dalam pembangunan nasional, mampu mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah yang berkembang di masyarakat. Perguruan tinggi juga diharapkan dapat berkontribusi membangun civitas akademika di setiap kabupaten atau kota untuk memperluas akses pendidikan tinggi bagi masyarakat. Pertimbangan lain dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi adalah agar masyarakat dapat mengakses pendidikan tinggi yang berkualitas. Pendidikan memiliki peran penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang handal. Penyelenggara jasa pendidikan memiliki

kewajiban untuk menciptakan manusia yang berkualitas melalui proses pendidikan yang efektif. Secara umum penyelenggara layanan pendidikan di Indonesia terdiri dari dua jenis layanan, yaitu pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat.

Peran pendidikan dalam kehidupan sangatlah penting, imana menurut UU no. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan akhlak mulia. keterampilan yang mereka butuhkan. , bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Begitu pentingnya peran pendidikan, UUD 1945 mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan, pengajaran dan pemerintah berupaya menyelenggarakan sistem pendidikan nasional yang penyelenggaraannya diatur dengan undang-undang. Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, perguruan tinggi merupakan bagian penting dari sistem pendidikan nasional yang memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perguruan Tinggi diselenggarakan oleh satuan pendidikan tinggi yang mendidik lulusan pendidikan sekolah menengah atas dan sekolah menengah kejuruan.

Kebutuhan akan layanan pendidikan tinggi yang semakin meningkat dari tahun ke tahun menyebabkan daya tampung layanan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah tidak lagi mampu menampung seluruh calon mahasiswa. Hal ini mendapat respon dari kelompok masyarakat lain dengan menawarkan layanan pendidikan dengan berbagai atribut dan minat. Ketentuan mengenai pendirian perguruan tinggi ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 1998 Pengganti Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1990. Perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis global juga memicu meningkatnya intensitas persaingan antar penyelenggara jasa pendidikan tinggi, sehingga setiap penyelenggara jasa pendidikan tinggi akan berusaha menawarkan jasa pendidikan tinggi yang berkinerja tinggi. Menurut (Kotler, 2003), jasa adalah berbagai tindakan atau kinerja yang dapat ditawarkan oleh seseorang atau organisasi kepada pihak lain dan tidak berwujud serta tidak mengakibatkan kepemilikan sesuatu. Jumlah perguruan tinggi di Indonesia mencapai lebih dari 4.500 kampus. Merujuk pada Statistik Dikti 2020 yang diterbitkan Kementerian Pendidikan dan Teknologi, jumlahnya mencapai 4.593 perguruan tinggi (detik.com, Juli 2022)

Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai bahan referensi memiliki hasil penelitian yang dapat mendukung hasil penelitian ini diantaranya (Agustiar , 2014), (Nuswandari , 2009), (Jurnal , 2015), (Hasibuan , 2007), (Pattiasina , 2012) , (Mayangsari , 2015), (Karim, 2010), (Nugroho , 2015), (Munisi , 2013), (Jarboui , 2015), (Irsutami , 2011), (Triyani , 2016), (Muktiyanto , 2016), (Christianingsih , 2011). Menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi perusahaan. Dan secara logika teori dan logika berpikir dengan benar bahwa jika budaya organisasi baik maka kinerja pegawai secara otomatis akan meningkat, dan seiring dengan itu kinerja organisasi perusahaan juga akan meningkat. Namun ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa hal tersebut bertentangan, yang belum tentu good governance atau budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai atau kinerja organisasi (Trisnaningsih , 2007), (Astrina , 2016).

Era globalisasi yang disertai dengan perkembangan teknologi yang pesat berdampak pada persaingan bisnis yang sangat cepat (Burova et al., 2021). Ada tiga tantangan yang dihadapi di era globalisasi, yaitu; dunia bisnis yang berubah dengan cepat, serta ketidakpastian dan persaingan yang

ketat (Grishunin et al., 2020). Termasuk persaingan dalam dunia pendidikan dimana permasalahan terkait kinerja perguruan tinggi di Indonesia menjadi semakin kompleks karena setiap universitas memiliki sejarah dan kondisi sosial, ekonomi, budaya, lingkungan dan lingkungan yang berbeda, termasuk tata kelola universitas, budaya organisasi, kinerja dosen dan kinerja organisasi. Keragaman ini dapat menjadi sumber kesenjangan kinerja.

2. Pengembangan Hipotesis

2.1. Kinerja dosen dan kinerja organisasi universitas

Kinerja individu merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor seperti faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi (Daswati , 2022). Burns (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah tindakan yang menunjukkan bahwa ia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja mengacu pada tindakan atau perilaku seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi. Faktor pengetahuan termasuk teknis, administrasi, proses kemanusiaan dan masalah sistem. Sumber daya non-manusia meliputi peralatan pabrik, lingkungan kerja, teknologi, modal dan dana yang dapat digunakan. Posisi strategis mencakup masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia, dan perubahan lingkungan. Proses manusia terdiri dari nilai, sikap, norma dan interaksi. Sedangkan struktur meliputi masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi dan fleksibilitas. Hersey, Blanchard dan Johnson (2013) kinerja organisasi diperoleh dari integrasi faktor pengetahuan, sumber daya manusia, posisi strategis, proses dan struktur sumber daya manusia. Kinerja dipandang sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif mereka yang mempertimbangkannya (Wibowo , 2015).

H1 : Ada pengaruh positif kinerja dosen terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi

2.2. Budaya organisasi dan kinerja organisasi perguruan tinggi

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu cukup banyak para ahli yang memperhatikan hal ini, termasuk Ndraha yang menyatakan bahwa Budaya Perusahaan, Budaya Perusahaan adalah penerapan Budaya Organisasi pada badan usaha (Ndraha , 2005). Lebih khusus lagi, jika budaya organisasi diterapkan pada lingkungan manajemen organisasi, maka lahirlah konsep budaya manajemen. Setiap perkiraan kinerja kelompok harus dimulai dengan mengakui bahwa kelompok kerja adalah bagian dari organisasi yang lebih besar dan bahwa faktor-faktor seperti strategi organisasi, struktur organisasi, struktur otoritas, prosedur seleksi, dan sistem penghargaan dapat memberikan iklim yang menguntungkan. atau tidak menguntungkan bagi kelompok yang beroperasi di dalamnya (Robbins, 2001). Sedangkan definisi kinerja adalah ukuran hubungan antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan tertentu. Kinerja merupakan target khusus yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh karyawan atau organisasi (Thompson, 2003). Berdasarkan temuan beberapa penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (Asri Dwija Putri , 2012), (Ira Amelia Desmiyawati Nur Azlina , 2012), (Ahmad Dirwan , 2014). Dengan demikian, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja organisasi.

H2: Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi

2.3. Budaya organisasi dan kinerja dosen

Kinerja perusahaan selalu berkaitan dengan produktivitas. Suatu organisasi dikatakan produktif jika dapat mencapai tujuannya, dengan mentransfer input menjadi output dengan biaya yang paling rendah. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan aspek efektivitas dan efisiensi (Robbins, 2006). Suatu organisasi melakukan efektivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kekuatan penggerak organisasi adalah sekelompok orang yang berperan aktif dalam upaya mencapai tujuan. Jika kinerja individu baik, diharapkan kinerja organisasi juga baik. Performance adalah tindakan yang menunjukkan bahwa ia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja mengacu pada tindakan atau perilaku seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi (Hoy dan Miskel, 2001). Sedangkan budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan organisasi yang dikembangkan sejak lama oleh para pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan sikap organisasi serta perilaku organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2012). Menurut penelitian (Ahmad Dirwan, 2014), (Tatik Fidowaty, Poni Sukaesih Kurniati, 2015), (Ira Amelia, 2012) menemukan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

H3 : Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja dosen

2.4. Kinerja dosen, budaya organisasi dan kinerja organisasi universitas

Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan organisasi yang dikembangkan sejak lama oleh para pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2012). Kepribadian dan karakter organisasi merupakan manifestasi dan setiap bagian dari budaya di mana eksekutif dan manajer dilahirkan dalam lingkup tanggung jawab mereka sendiri (Rivai, 2010). Pengertian organisasi adalah suatu proses kerjasama dari sejumlah orang (dua orang atau lebih) untuk mencapai suatu tujuan bersama. (Nawawi, 2008). Pengertian kinerja sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang meliputi unsur kehandalan, inisiatif, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerjasama, kerapian, kualitas kerja dan lain-lain. Kinerja (performance) mengacu pada pencapaian karyawan terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang diembannya (Siagian, 2011). Faktor kinerja individu adalah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal dan faktor lingkungan eksternal. Faktor internal individu, yaitu faktor dari dalam diri individu yang merupakan faktor bawaan sejak lahir (misalnya: bakat, sifat pribadi, kondisi fisik dan psikis) dan faktor yang diperoleh pada saat berkembang (misalnya: pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja). Semakin tinggi faktor internal maka semakin tinggi kinerja individu tersebut. Faktor lingkungan internal organisasi, merupakan faktor dari dalam organisasi, seperti strategi organisasi, sumber daya pendukung yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, peristiwa atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja

pegawai. Dalam mengukur kinerja individu ada tiga hal, antara lain: hasil kerja, perilaku kerja, dan karakteristik pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan (Wirawan , 2015). Akibatnya, dapat diasumsikan bahwa kinerja dosen berperan dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi.

H4: Terdapat peran mediasi kinerja dosen dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi

3. Metode

3.1. Desain penelitian dan analisis unit

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menetapkan instrumen penelitian yang reliabel dan valid untuk mengetahui pengaruh kinerja dosen dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi di Indonesia. Faktor-faktor dalam penelitian ini dinilai menggunakan alat menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Skala penilaian berkisar dari 'sangat tidak setuju' hingga 'sangat setuju'. Sebanyak 200 sampel dari pengelola universitas di Indonesia sengaja dipilih sebagai responden. Peneliti memperoleh data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan tidak langsung (melalui media sosial). Kuesioner penelitian yang diadopsi dari penelitian sebelumnya meliputi Budaya Organisasi (Sangadji , dkk, 2013; Ka maruddin Nada, 2015), Kinerja Dosen (Cahyani ., 2009 & Saiful Amri , Andi Tri Haryono , M Mukery Warso , 2016) dan Kinerja Organisasi (Trond Randoy , 2003), (Henard , dkk, 2013), (Gorondutse , Hilman , 2014). Kinerja dosen diukur dengan dua belas item dan budaya organisasi diukur dengan sembilan item sedangkan kinerja organisasi di Indonesia diukur dengan dua belas item.

3.2. Penyaringan dan Analisis Data

Kuesioner ini diisi seluruhnya berdasarkan survei yang dilakukan kepada 100 responden. Structural Equation Modelling digunakan dalam desain penelitian (SEM) ini. Program Smart-PLS versi 3.5 yang digunakan untuk menganalisis data dan menjawab hipotesis digunakan sebagai alat statistik. Rumus Sobel Test Calculator digunakan untuk menguji model mediasi.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Model Fit

Konstruksi dan Indikator	Estimasi (λ 0,5)	Hasil
Budaya organisasi:		
OC1	0,89	Sah
OC2	0,89	Sah
OC3	0,88	Sah
OC4	0,90	Sah
OC5	0,89	Sah
OC6	0,88	Sah
OC7	0,90	Sah
OC8	0,87	Sah
OC9	0,85	Sah
Kinerja Dosen:		
LP1	0,82	Sah
LP2	0,82	Sah
LP3	0,83	Sah
LP4	0,75	Sah

LP 5	0,84	Sah
LP6	0,84	Sah
LP7	0,74	Sah
LP8	0.72	Sah
Penampilan organisasi:		
OP1	0,71	Sah
OP2	0,61	Sah
OP3	0.63	Sah
OP4	0,59	Sah
OP5	0.73	Sah
OP6	0,75	Sah
OP7	0.73	Sah
OP8	0,79	Sah
OP9	0,75	Sah
OP10	0,59	Sah
OP11	0,54	Sah
OP12	0,62	Sah

Pendekatan goodness of fit (GOF) digunakan untuk menguji indikator-indikator yang menyusun variabel-variabel tersebut. Model pengukuran menggunakan validitas konvergen untuk menentukan valid atau tidaknya indikator tersebut. Dalam karya ini, pendekatan Maximum Likelihood Estimation (MLE) diterapkan. Confirmatory Factor Analysis (CFA) digunakan untuk menguji hubungan antara konstruk dan indikator berdasarkan teori yang dibuat saat menilai pertanyaan kuesioner. Alpha Cranach juga digunakan untuk menilai ketergantungan konstruksi. Hasil uji CFA pada Tabel 1 menunjukkan bahwa loading factor pada setiap item pertanyaan lebih dari 0,5, yang menyiratkan bahwa semua item pertanyaan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Model Fit

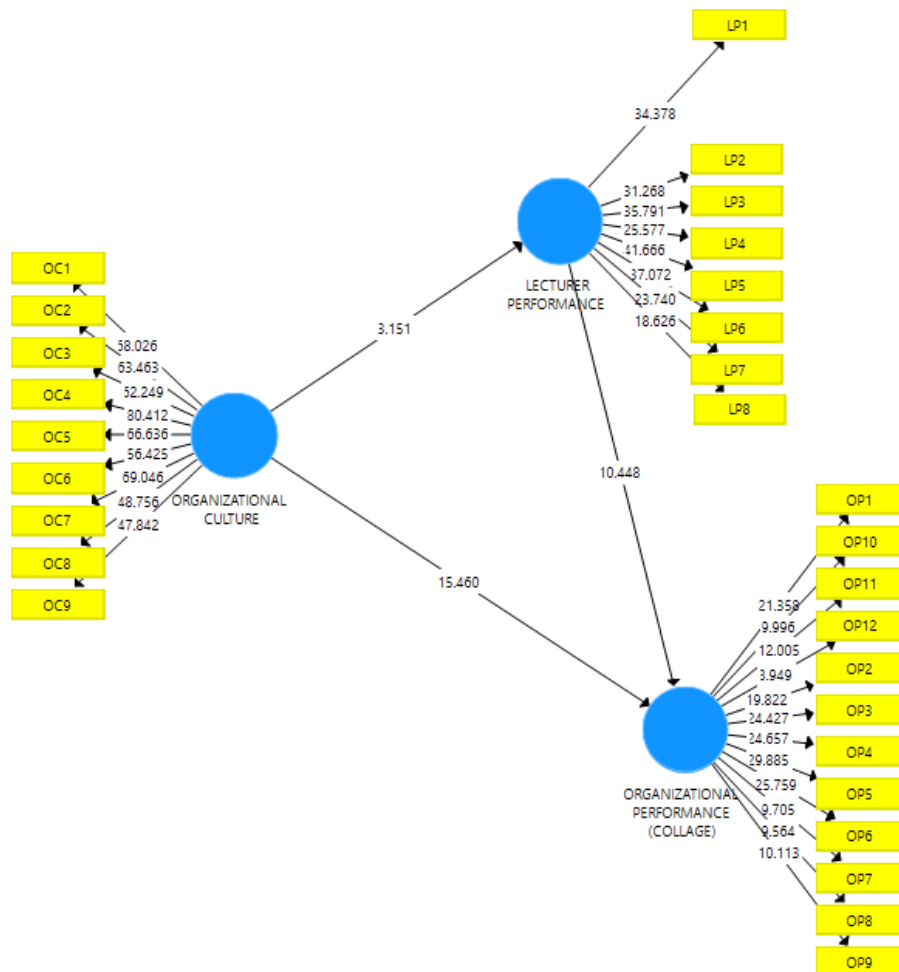
Variabel	Membangun Keandalan 0,7	Varians Diekstraksi 0,5	Hasil
Budaya organisasi	0,971	0,787	Dapat diandalkan
Kinerja Dosen	0,934	0,641	Dapat diandalkan
Penampilan organisasi	0,910	0,500	Dapat diandalkan

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Construct Reliability adalah 0,7 dan nilai Variance Extracted adalah 0,5 untuk setiap konstruk, menunjukkan bahwa semua konstruk dapat dipercaya. Menurut temuan ujian CFA, semua indikator dapat digunakan untuk menilai variabel dan mengevaluasi data penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini hipotesis diuji menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Smart-PLS versi 3.2. Gambar 1 mengilustrasikan hasil pengujian SEM secara keseluruhan. Sedangkan

Tabel 3 menggambarkan hasil pengujian asumsi yang digunakan dalam pembangunan SEM. Uji konfirmasi model fit pada model, dengan nilai cut-off yang diinginkan telah dipenuhi oleh semua kriteria penelitian. Artinya model penelitian sudah sesuai dan sesuai dengan standar yang biasa digunakan untuk menilai dan menguji hipotesis yang diajukan.



Gambar 1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Dosen terhadap Kinerja Organisasi pada Perguruan Tinggi di Indonesia

4.1. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja organisasi

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Menurut ($t = 15.787 > 1,96$). Temuan ini mirip dengan temuan penelitian (Astrina, 2016), yang menemukan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan tata kelola perusahaan yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut (Kamaruddin Tone et al, 2012), menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi terbukti mampu meningkatkan kinerja dosen. Salah satu fungsi budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Robbins, 2006) meliputi: (1) menetapkan batasan, yaitu menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya; (2) budaya memberikan rasa identitas kepada anggota organisasi; (3) budaya memfasilitasi komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas daripada

kepentingan diri sendiri; (4) meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan; dan (5) mekanisme pembuatan makna dan pengendalian yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

4.2. Dampak kinerja dosen terhadap kinerja organisasi

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa kinerja dosen berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Menurut ($t = 9,882 > 1,96$). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Endah Christianingsih, 2011), yang menunjukkan bahwa kinerja individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas universitas. Sejalan dengan temuan penelitian, dimana kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkat pencapaian yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2006). Studi yang dilakukan antara lain oleh J. (Arikunto, 2010), (Widhi, 2015), menyimpulkan bahwa secara umum kinerja individu sangat mempengaruhi kinerja organisasi, baik perusahaan maupun perguruan tinggi.

4.3. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja dosen

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen kinerja dosen. Menurut ($t = 3,321 > 1,96$). Temuan ini sejalan dengan penelitian (Etta Mamang Sangadji, Sopiah, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Studi (Kamaruddin Tone et al, 2013) memberikan bukti bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen. Dijelaskan bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan organisasi yang dikembangkan sejak lama oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi sehingga mereka mempengaruhi pola pikir, sikap dan sikap organisasi. dan perilaku organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2012).

4.4. Peran kinerja dosen dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa kinerja dosen merupakan variabel mediasi yang baik bagi variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja organisasi perguruan tinggi. Berdasarkan uji Sobel ($t = 3,135 > 1,96$). Temuan penelitian ini mendukung teori yang diadopsi dari teori model satelit yang dirumuskan oleh Harsey, Blanchard dan Johnson (1996) yang dikutip (Wibowo, 2015) dimana teori tersebut menggambarkan hubungan antara kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk Model Satelit. Menurut model Satelit, kinerja organisasi diperoleh dari integrasi faktor pengetahuan, sumber daya manusia, posisi strategis, proses dan struktur sumber daya manusia. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif mereka yang mempertimbangkannya. Faktor pengetahuan termasuk teknis, administrasi, proses kemanusiaan dan masalah sistem. Sumber daya non-manusia meliputi peralatan pabrik, lingkungan kerja, teknologi, modal dan dana yang dapat digunakan. Posisi strategis mencakup masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia, dan perubahan lingkungan. Proses manusia terdiri dari nilai, sikap, norma dan interaksi. Sedangkan struktur meliputi masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi dan fleksibilitas.

Tabel 3 Estimasi Struktural Pengaruh Variabel Langsung dan Mediasi (N=200)

Hipotesa	Jalur Struktural	Standar Jalur Koefisien	Standar Kesalahan	nilai-t	Hasil
H1	Budaya → Organisasi Kinerja Organisasi	0,695	0,045	15.460	Penting
H2	Kinerja Dosen Kinerja → Organisasi	0,445	0,043	10.448	Penting
H3	Kinerja Kuliah Budaya Organisasi →	0.248	0,079	3.151	Penting
H4	Budaya Organisasi → Kinerja Dosen Kinerja → Organisasi			3.000	Uji Sobel Signifikan

Dalam penelitian ini, kinerja dosen merupakan variabel mediasi yang efektif bagi budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja organisasi perguruan tinggi. Temuan ini berasal dari hasil analisis uji Sobel. Kesimpulan ini didukung oleh teori dan penelitian sebelumnya, termasuk karya (Mahmudi, 2005) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Kinerja organisasi secara substantif merupakan tanggung jawab setiap individu pegawai yang bekerja dalam organisasi, artinya jika setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan berjalan dengan baik. Dosen yang lebih aktif dan berkomitmen pada pendidikan tinggi akan lebih terlibat dan loyal pada perguruan tinggi tempat mereka mengabdikan, sehingga mereka akan menganut dan menerapkan budaya organisasi yang lebih kuat. Jika budaya organisasi di perguruan tinggi dapat diterapkan dan dipatuhi oleh seluruh dosen perguruan tinggi maka akan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.

5. Kesimpulan, Implikasi dan Saran

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, dengan ($t = 15,787 > 1,96$). Sedangkan hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa kinerja dosen berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, dengan ($t = 9,882 > 1,96$). Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen kinerja dosen, dengan ($t = 3,321 > 1,96$). Hasil pengujian hipotesis 4 juga menunjukkan bahwa kinerja dosen merupakan variabel mediasi yang baik bagi variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja organisasi perguruan tinggi, berdasarkan uji Sobel ($t = 3,135 > 1,96$).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Demikian pula budaya organisasi memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi. Variabel kinerja dosen memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi di Indonesia.

Secara teoritis penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan tentang budaya organisasi, kinerja dosen, dan kinerja organisasi perguruan tinggi di Indonesia. Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang kinerja

organisasi dan manajemen sumber daya manusia, dengan menawarkan bahan bacaan dan pengetahuan. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan untuk penelitian selanjutnya tentang bagaimana mempengaruhi berbagai variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini, termasuk perilaku moral, komunikasi internal, modal psikologis, keterlibatan kerja, makna pekerjaan, dan komitmen organisasi. Dengan menggunakan hasil penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah referensi dan informasi bagi praktisi pelaksana di lapangan. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi generasi milenial yang bekerja di sektor industri Indonesia dan dapat menjadi nara sumber.

Untuk meningkatkan kinerja dosen dan kinerja organisasi, disarankan agar perguruan tinggi menyelidiki dan menerapkan program berkelanjutan seperti program pengembangan budaya organisasi terkait artefak, keyakinan dan nilai yang dianut serta asumsi yang mendasarinya. Berbicara tentang perguruan tinggi pasti berkaitan dengan fisik bangunan kampus, iklim di dalam kampus, bagaimana proses organisasi dilakukan, filosofi universitas, visi-misi dan tujuan universitas, implementasi strategi, persepsi. universitas, komitmen terhadap universitas dan implementasi atau tindakan. Hal itu harus dilakukan oleh pengelola perguruan tinggi untuk menghadapi masa depan demi kemajuan perguruan tinggi yang dikelolanya.

Referensi

- Agustiar , D., & Widyawati , D. (2014). Pengaruh Indeks Persepsi Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* , 3 (3).
- Ahmad Kamaruddin . (2013). akuntansi Manajemen : Dasar-Dasar Konsep Biaya Dan Pengambil Keputusan . Jakarta: Raja Grafindo Persada .
- Arikunto , S. 2010. Prosedur penelitian suatu Dekat Praktik . Jakarta: Rineka Cipta .
- Astrina , F. (2016). Efek Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* , 7 (1), 61-78.
- Astrina , Fenty . 2016. Pengaruh Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap kinerja Perguruan Tinggi dengan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC). Jil. 7. No. 01. Juli
- Baset , MA, Karim, DN, & Fatema , K. (2019). Pengaruh Mediasi Kode Etik Perusahaan pada Hubungan antara Budaya Organisasi dan Etika Bisnis: Sebuah Studi Empiris pada Industri Telekomunikasi di Bangladesh. *Jurnal Penelitian Manajemen Universitas Jahangirnagar* , 2 (1), 1-19.
- Luka bakar, T., & Carpenter, J. (2008). Kewarganegaraan organisasi dan prestasi siswa. *Jurnal Perspektif Lintas Disiplin Pendidikan* , 1 (1), 51-58.
- Burova , AY (2021, April). Konsep transformasi Fourier diskrit multistap tanpa melakukan perkalian. Dalam *Jurnal Fisika: Seri Konferensi* (Vol. 1889, No. 2, hal. 022003). Penerbitan IOP.
- Cahyani Nuswandari . 2009. Pengungkapan Pelaporan keuangan dalam Perspektif Teori Sinyal . Jurnal . Jil. 1, Tidak.

- Christianingsih , E. (2011). Manajemen bersama Perguruan Tinggi (Studi tentang Kepemimpinan visioner dan Kinerja Dosis terhadap bersama Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung). *Manajerial : Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi* , 10 (1), 31-41.
- Christianingsih , Endah , (2011) Pengaruh kepemimpinan visioner dan Kinerja Dosis terhadap Produktivitas Pendidikan Tinggi. Bandung: Jurnal administrasi Pendidikan .
- Daswati , D., Wirawan , H., Hattab , S., Salam, R., & Iskandar, AS (2022). Pengaruh modal psikologis pada kinerja melalui peran keterlibatan karir: Bukti dari organisasi publik Indonesia. *Ilmu Sosial Cogent* , 8 (1), 2012971.
- Gibson, James, dkk. 2006. Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses). Edisi Keduabelas . McGraw Hill.
- Gorondutse , AH, Hilman , H., & Nasidi , M., 2014, "Hubungan antara Reputasi Perusahaan dan Loyalitas Pelanggan pada Industri Makanan dan Minuman Nigeria: Pendekatan PLS", *Internasional Journal of Management and Business Research*, 125-136.
- Grishunin , S., Suloeva , S., Egorova , A., & Burova , E. (2020). Perbandingan metode empiris untuk reproduksi peringkat kredit perusahaan manufaktur global. *Jurnal Teknologi Internasional* , 11 (6), 1223-1232.
- Haryono , S., & EQ, ZM Garaika Hamzah * Mahasiswa Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Condongcatur , Depok, Sleman , Yogyakarta 55283.
- Hasibuan , SM (2018). Efek Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja melawan Kinerja . *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1 (1), 71-80.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth H. dan Johnson, Dewey E.1996.Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi ke-7.New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, Kepemimpinan Birokrasi , Terjemahaan Harbani Pasolong , (2013), Alfabeta , Bandung.
- Irsutami , I., & Fikri , M. (2016). Motivasi Mahasiswa Fresh Graduate SMA Swasta Batam Dalam Memilih Pendidikan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Terapan dan Perpajakan* , 1 (1), 44-51.
- Jarboui , S., Guetat , H., & Boujelbene , Y. (2015). Evaluasi kinerja hotel dan mekanisme tata kelola perusahaan: Bukti empiris dari konteks Tunisia. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata* , 25 , 30-37.
- Jurnali , T., & Siti-Nabiha , AK (2015). Sistem manajemen kinerja untuk pemerintah daerah: Pengalaman Indonesia. *Tinjauan Bisnis Global* , 16 (3), 351-363.
- Kamaruddin , Nada. (2016). untuk perancangan proses digambarkan menggunakan DFD (. 1. Diperoleh dari [journal.uin-alauddin.ac.id index.php instek article](http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/instek/article)
- Kotler, P. (2003). *Wawasan pemasaran dari A hingga Z: 80 konsep yang perlu diketahui setiap manajer* . John Wiley & Sons.
- Mahmudi , (2005). Manajemen Kinerja Sektor Publik . Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mayangsari , L., & Novani , S. (2015). Analisis co-creation multi-stakeholder dalam manajemen kota pintar: sebuah pengalaman dari Bandung, Indonesia. *Manufaktur Procedia* , 4 , 315-321.

- Muktiyanto , A. (2016). Tata Kelola Universitas yang Baik dan Kinerja Program Studi : Pengaruh penerapan akuntansi manajemen , teknik manajemen , dan pilihan keutamaan strategi sebagai model mediasi fit. *Universitas Indonesia* .
- Munisi , G., & Randøy , T. (2013). Tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan di negara-negara Afrika Sub-Sahara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 70 , 92-110.
- Ndraha Taliziduhu , 2005. Teori Budaya Organisasi , Cetakan Pertama , PT. rineka Cipta , Jakarta.
- Nugroho , MA (2018). Efek budaya kolaboratif dan berbagi pengetahuan pada pembelajaran organisasi. *Jurnal Manajemen Perubahan Organisasi* .
- Nuswandari , C. (2009). Pengaruh indeks persepsi corporate governance terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* , 16 (2).
- Pattiasina , BJ, Jamal, E., & Pattinasarany , AY (2012). Pengaruh pemberian pakan yang berbeda terhadap performa pemijahan kepiting bakau *Scylla serrata* indukan . *Jurnal Akuakultur Indonesia* , 11 (2), 153-161.
- Randoy , Trond & Goel , Sanjay, (2003), "Struktur Kepemilikan, Kepemimpinan Pendiri, Dan Kinerja Dalam UKM Norwegia : Implikasi Untuk Pembiayaan Peluang Wirausaha", *Journal Of Business Venturing* 18 (2003) 619-637.
- Robbins, Stefanus. 2006. *Esensi Perilaku Organisasi* . New Jersey: Prentice-Hall, inc. Yogyakarta.
- Sangadji , Etta Mamang ; sopiah . 2013. *Perilaku Konsumen* . Yogyakarta. Dan saya.
- Trisaningsih , S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Pusat Data dan Bisnis FEB UI. Jakarta* .
- Tryani , T., Gustari , I., & Amri , A. (2021). Budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan: komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Studi Manajemen Sumber Daya Manusia* , 1 (4), 196-212.
- Wibowo , MA, & Sholeh , MN (2015). Analisis pengukuran kinerja rantai pasok pada proyek konstruksi. *Procedia Engineering* , 125 , 25-31.
- Widhi , Saputro Nugroho dan Erma Setyawati . 2015. Pengaruh Independensi , Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada Bpkp perwakilan Jawa Tengah). *Jurnal Manfaat Manajemen Dan Bisnis* . Jil. 19, Nomor 1, hlm 64-79.
- Wirawan , *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat , 2012.