

A.2-PENGARUH-SIMILARITY.pdf

1
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA DOSEN
PERGURUAN TINGGI SWASTA**

A. Dirwan

Universitas Suryadarma Jakarta, JL. Dirgantara Halim Perdanakusuma Jakarta
e-mail: achmaddirwan@yahoo.co.id

Abstract: The Effect of Organizational Behavior and Commitment on Lecturers' Performance.

The purpose of this survey study was to investigate the effect of organizational behavior and commitment on lecturers' performance. Ninety lecturers were selected randomly from private universities around the capital city. The results of path analysis with SPSS reveal that: (1) organizational behavior effects lecturers' performance, (2) commitment effects lecturers' performance, (3) organizational behavior and commitment simultaneously effects lecturers' performance.

Keywords: organizational behavior, commitment, lecturers' performance

Abstra: Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Penelitian menggunakan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 90 orang dosen PTS Jakarta, diambil dengan teknik random. Analisis data menggunakan teknik analisis jalur, dengan bantuan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen, (2) terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja dosen, (3) terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen PTS Jakarta.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen dosen, kinerja dosen.

Menyikapi pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (2015), perguruan tinggi Indonesia harus dapat bersaing dengan perguruan tinggi negara-negara anggota ASEAN melalui peningkatan kualitas. Salah satu syarat Perguruan Tinggi (PT) berkualitas, apabila mencapai predikat *World Class University* (WCU), antara lain persyaratannya 40 persen dosen haruslah bergelar doktor, dan publikasi internasional sebanyak dua paper untuk setiap dosen dalam satu tahun (Susilo, 2011). Indonesia masih sulit mencapai hal tersebut mengingat terbatasnya kemampuan PT terutama Perguruan Tinggi Swasta (PTS) untuk meningkatkan kualitas dosen dan kurangnya dukungan untuk penelitian. Hal ini diperparah dengan rendahnya kesadaran dosen untuk melakukan riset, yang menyebabkan belum terangkatnya peringkat perguruan tinggi di Indonesia, serta belum diperoleh hasil riset yang dapat dikembangkan dan berdaya guna bagi masyarakat Indonesia (Susilo, 2011).

Di samping itu, Indonesia masuk kelompok tujuh kekuatan ekonomi dunia pada 2030, ditargetkan untuk mencetak 113 juta tenaga terdidik, yang saat ini baru sekitar 55 juta orang (Santosa, 2014:6). Hal ini juga sejalan dengan platform Joko Widodo, yang menegaskan tentang prioritas utama pendidikan antara lain, meningkatkan kualitas guru dan dosen melalui *recruitment* yang terencana, dan memprioritaskan dana untuk penelitian unggulan yang terintegrasi dengan pendidikan tinggi. Untuk itu diperlukan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang selalu meningkatkan kualitasnya. PTS dilihat dari kemampuannya memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat pada umumnya masih terbatas. Kondisi ini berdasarkan kenyataan sebagian besar Prodi PTS belum terakreditasi (BAN PT, 2013). Untuk itu penekanan pada peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan perlu diprioritaskan, agar pendidikan tetap serasi dan selaras dengan kebutuhan pembangunan, khususnya untuk era

industrialisasi masyarakat Indonesia. Penekanan ini merupakan salah satu tema pembangunan pendidikan, yang diartikan dengan kesesuaian antara pendidikan dengan kebutuhan pembangunan.

Menghadapi tantangan tersebut, dalam persaingan antar bangsa yang semakin ketat serta kemampuan untuk dapat melaksanakan agenda pembangunan bangsa, dituntut tersedianya pendidikan tinggi yang mempunyai sumber daya dosen berkualitas dengan prestasi tinggi, didukung oleh komitmen yang kuat dan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya. Sementara itu penilaian kinerja adalah suatu diskripsi sistematis yang berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan individu atau kelompok terhadap suatu pekerjaan. Menurut Casio (1987:59) dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, penilaian kinerja secara formal mempunyai tujuan sebagai berikut: (1) penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, (2) hasil penilaian dapat digunakan sebagai kriteria/standar dalam penelitian sumber daya manusia, (3) hasil penilaian dapat digunakan sebagai prediktor, (4) hasil penilaian dapat digunakan untuk menyusun program-program pelatihan, (5) hasil penilaian dapat memberikan umpan balik bagi yang dinilai, (6) hasil penilaian dapat digunakan untuk memperkirakan kondisi organisasi dan kemungkinan pengembangannya.

PTS sebagai pelaksana penelitian komitmen berprestasi dianggap sebagai ciri yang berfungsi pendorong terjadinya proses aktualisasi bakat. Karena ada komitmen terhadap tugas maka siswa mau belajar lebih tekun dan berdisiplin untuk meraih hasil belajar yang bermutu. Perbedaan antara siswa yang sukses dengan yang tidak sukses bukanlah pada dimensi intelektual saja, tetapi termasuk juga komitmen memecahkan masalah. Hal ini ditekankan oleh Treffinger tentang keunikan kriteria bakat yang meliputi: *“curiosity, imagination, productivity, independence in thought and judgment, extensive fund of information and ideas, persistence, commitment to solving problems, concern with the future and the unknown, not merely with the past, the present, or the known”*. Komitmen ditinjau sebagai suatu yang menggerakkan (mengaktifkan) potensi yang ada pada diri siswa sebagai suatu p³ syarat yang harus dipenuhi untuk dapat digolongkan sebagai siswa unggul. Menurut Feldman “komitmen adalah kecenderungan melibatkan diri kedalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti”. Komitmen siswa terhadap tugas terjadi bila terdapat keyakinan yang kuat untuk menyelesaikan tugas tersebut dan tugas tersebut dianggap penting untuk mendapatkan prestasi. Disamping itu komitmen dapat dianggap sebagai penyusunan energi khusus yang terpusat pada usaha belajar dan menyelesaikan tugas dengan baik serta dorongan untuk berprestasi. Dengan demikian maka semua perilaku, termotivasi untuk mereduksi rangsangan yang menimbulkan eksitasi (excitation) pada sistem. Eksitasi pada sis¹³ syaraf dapat menimbulkan ketidakseimbangan (inbalance). Ketidakseimbangan sistem syaraf dapat terjadi karena sebab yang berasal dari dalam individu, maupun sebab yang berasal dari luar. Penyebab dari dalam dikaitkan dengan kebutuhan-kebutuhan internal yang tidak terpenuhi, penyebab dari luar adalah stimulus eksternal yang menghalangi pemuasan kebutuhan biologis dan menganggap bahwa kebutuhan adalah suatu tenaga penggerak (energizer). Ujud kebutuhan disepakati oleh aliran psikoanalisis sebagai penyelesaian masalah.

Secara sederhana kecenderungan melibatkan diri sebagai rangsangan apabila ditinjau dari asal atau sumber untuk bertindak, bisa datang dari dalam diri seseorang berupa, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, cita-cita yang ingin diraih. Rangsangan juga bisa berasal dari faktor luar diri seseorang, misalnya karena pengaruh pimpinan, teman dan faktor lainnya. Karena salah satu sumber komitmen berguna dalam pekerjaan organisasi.

Selanjutnya komitmen tidak akan terlepas dari kebutuhan dasar manusia, karena komitmen adalah “membuat keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, keputusan idiologi dan memantapkan strategi tujuan untuk merealisasikan keputusan”. Keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan harus diiringi oleh perasaan mampu dan keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya. Perasaan mampu ini merupakan salah satu tingkat kebutuhan manusia yang oleh Maslow disebut sebagai “need hierarchy” atau “the basic needs”. Secara lengkap menurut pandangan Maslow manusia memiliki 5 tingk⁷ kebutuhan dengan urutan sebagai berikut: 1) kebutuhan fisiologis untuk dapat bertahan hidup, 2) kebutuhan akan rasa aman dan terlindung, 3) kebutuhan untuk cinta dan kasih sayang serta perasaan dimiliki, 4) kebutuhan untuk memperoleh harga diri (self esteem) dan perasaan mampu (competence), serta 5) kebutuhan yang dihayati manusia sehubungan dengan kodratnya yang selalu ingin dapat mewujudkan diri, mengaktualisasikan potensi-potensi yang ada, mengekspresikan pandangan dan

perasaan, menikmati cita rasa estetis, yang keseluruhannya oleh Maslow disebut sebagai kebutuhan untuk aktualisasi diri terbatas.

Pengertian teori kebutuhan banyak mendapat sambutan karena dalam pendekatannya, model ini mampu menunjukkan bahwa kebutuhan dalam diri manusia selalu berkembang, berubah dengan dinamis sesuai dengan tuntutan dari dalam maupun luar individu bersangkutan. Kuat lemahnya komitmen juga ditentukan oleh kemungkinan pencapaian tujuan. "Tujuan-tujuan yang sulit akan menjurus pada kinerja yang lebih tinggi, hanya apabila tujuan-tujuan itu dicapai". Dengan demikian semakin tinggi kemungkinan pencapaian semakin yakin akan kemampuan untuk berhasil dalam suatu tugas. Berdasarkan beberapa hasil penelitian dapat dibuat beberapa ramalan tentang hubungan antara kebutuhan akan prestasi dan kinerja. Meskipun dilakukan dengan penelitian yang sederhana terhadap kebutuhan, ternyata terdapat temuan-temuan yang konsisten. *Pertama*, individu-individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi lebih menyukai situasi kerja dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan tingkat resiko yang sedang. Apabila ciri-ciri ini menonjol, orang-orang yang tinggi kebutuhan prestasinya akan mempunyai komitmen yang kuat. *Kedua*, orang-orang yang berprestasi tinggi, sukses dalam kegiatan-kegiatan usaha dan pendidikan. *Ketiga*, suatu kebutuhan yang tinggi untuk berprestasi tidaklah menuntun sendiri kearah menjadi mempunyai prestasi yang tinggi. Banyak pendapat bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit, bila dicapai menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan-tujuan yang sederhana di tempat bekerja.

Komitmen yang kuat untuk terpusat kepada tugas-tugas yang dihadapi, merupakan ciri individu dengan kinerja yang baik. Salah satu ciri tersebut adalah "*a high level of task commitment or motivation to achieve in certain areas*" (Woolfolk, 1995: 123). Komitmen individu terhadap tugas berdasarkan konsep di atas adalah suatu dorongan khusus untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini menandakan bahwa keberhasilan kerja tidak hanya tergantung untuk faktor intelektual saja, tetapi juga keinginan (komitmen) untuk menyelesaikan tugas secara teratur dan berdisiplin. Dengan demikian faktor ini berhubungan dengan tanggung jawab dan disiplin pribadi untuk mengerjakan sesuatu yang telah menjadi targetnya. Karena adanya komitmen terhadap tugas, maka dosen mau bekerja lebih keras dan berdisiplin untuk meraih tujuan. Perbedaan antara orang yang sukses dengan orang yang gagal ditentukan oleh komitmen dalam memecahkan masalah.

Dari berbagai uraian di atas yang berhubungan dengan budaya organisasi, komitmen, dan kinerja dosen, perlu dianalisis bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi. Budaya kerja yang dimiliki sesuai dengan yang diharapkan, akan memberikan kepuasan hasil kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan tentu akan menimbulkan semangat untuk berbuat yang lebih baik. Sikap dan komitmen terhadap pekerjaan merupakan tendensi yang tetap tentang perasaan dan perilaku terhadap suatu objek atau pekerjaan tersebut (Spector, 2006). Hal ini dapat dianggap bahwa para dosen yang menunjukkan sikap positif kepada tugasnya akan melaksanakan pekerjaan jauh lebih baik. McClelland (1987) berpendapat ada hubungan yang positif antara komitmen berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja. Sementara itu menurut Long (2000), komitmen merupakan ikrar atau ikatan terhadap sesuatu tindakan. Dengan kata lain komitmen sebagai dorongan internal akan mengarahkan suatu kemampuan untuk keberhasilan dalam meningkatkan kinerja.

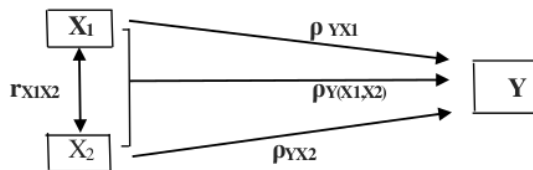
Untuk pembuktian secara empiris fenomena di atas, perlu diadakan penelitian sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja dosen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Variabel penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel penyebab (*eksogen*), dan variabel akibat (*endogen*). Variabel-variabel tersebut adalah faktor budaya organisasi dan komitmen sebagai variabel penyebab, serta kinerja sebagai variabel akibat.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dan bentuk penelitian adalah *Path Analysis*. Penelitian dilakukan melalui survei, untuk mengungkap keadaan nyata tentang hal-hal yang dialami sampel penelitian, dalam menguji tentang berapa kuat pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja. Bentuk penelitian analisis jalur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi-variasi satu faktor

berhubungan dengan variasi pada satu atau lebih faktor lain, serta pengaruh langsung antar variabel berdasarkan koefisien jalur.

Untuk menghitung pengaruh antar variabel, variabel budaya organisasi disimbolkan dengan X_1 , komitmen dengan X_2 dan kinerja dengan Y . Model konstelasi antar variabel penelitian seperti gambar 1.



2
Gambar 1 : Hubungan antar variabel.

Penelitian ini dilakukan di PTS Jakarta dengan sasaran penelitian adalah dosen sebagai populasi. Karena jumlah dosen cukup besar dan kurangnya dukungan dana yang tersedia, penelitian hanya dilakukan untuk 90 orang. Dipilih sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*) dari beberapa PTS, sehingga diperoleh 20 orang untuk uji coba angket penelitian dan 70 orang sebagai sampel penelitian.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan pada situasi real yang dilihat menurut penilaian responden tentang apa yang dialami, bukan apa yang diinginkan. Instrumen untuk mendapatkan data menggunakan angket yang disusun dalam bentuk skala sikap metode *likert*. Skala sikap metode *likert* terdiri dari pernyataan-pernyataan (*statements*) yang dibuat menyerupai tes objektif pilihan ganda. Jawaban yang dipilih diharapkan dapat memperlihatkan seberapa besar perasaan (*affect*) dan penilaian dari responden terhadap pernyataan yang dinyatakan dalam skala. Karena penilaian seseorang bisa *favorable* atau *unfavorable* terhadap sesuatu, maka pernyataan yang terdapat dalam skala disusun untuk memenuhi kedua sikap tersebut, sehingga pernyataan positif dan negatif tersedia dalam jumlah yang seimbang. Angket terdiri atas 3 bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Tiap-tiap variabel terdiri atas beberapa dimensi dan indikator, sebagai acuan dalam mengembangkan instrumen. Uji coba angket sebagai uji empiris dilakukan terhadap 20 orang responden dosen PTS Jakarta. Maksud uji coba angket adalah untuk menguji kehandalan (*validitas*) dan kesahihan (*reliabilitas*) butir-butir yang akan digunakan dalam penelitian. Prosedur analisis tersebut sekaligus memberikan gambaran tentang *internal consistency* yang didasarkan pada homogenitas butir, serta mempunyai relevansi dengan *content validity* instrumen. Dari hasil pengujian kehandalan dan kesahihan butir-butir instrumen, di peroleh beberapa butir yang koefisien validitasnya signifikan ($\alpha = 0,05, t > 0,444$) dan cukup reliabel. Untuk variabel kinerja diperoleh 30 butir, dengan reliabilitas sebesar 0,844, variabel budaya organisasi diperoleh 30 butir dengan reliabilitas sebesar 0,901, variabel komitmen diperoleh 27 butir dengan reliabilitas sebesar 0,784.

Dalam penelitian kuantitatif ini, teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau hipotesis adalah analisis jalur. Analisis jalur untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antar variabel X_1 , X_2 dan variabel Y , melalui perhitungan koefisien jalur. Analisis jalur digunakan juga untuk menganalisis pola pengaruh beberapa variabel penyebab terhadap variabel akibat. Sebelum diadakan analisis terhadap data yang diperoleh, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan homogenitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil **2**

Untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel akan digunakan analisis jalur. Pengaruh variabel penyebab (eksogen X_1 dan X_2) terhadap variabel akibat (endogen Y), dihitung dengan *path coefficient*, yang disimbolkan dengan ρ_{YX1} , ρ_{YX2} , dan $\rho_{Y(X1,X2)}$. Hubungan X_1 dan X_2 merupakan hubungan korelasional, dengan koefisien korelasi r_{X1X2} . Sedangkan koefisien jalur ($\rho_{Y\epsilon}$) menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel residu (*implicit exogenous variable*) terhadap Y . Persamaan struktur analisis jalur disimbolkan dengan : $Y = \rho_{YX1} X_1 + \rho_{YX2} X_2 + \rho_{Y\epsilon}$.

1 Untuk menghitung koefisien jalur terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel seperti tabel 1.

Tabel 1 : Matrik Koefisien Korelasi antar Variabel

Parameter	X ₁ dengan Y dengan X ₂	X ₂ dengan Y	X ₁
N	70	70	70
R	0,535	0,757	0,10
r ²	0,286	0,573	0,01

Dengan bantuan SPSS, diperoleh hasil perhitungan koefisien jalur seperti tabel 2.

Tabel 2 : Perhitungan Koefisien Jalur

Model	Koefisien	Beta	Sig
Konstanta	2,099		
Budaya	.224	.373	.003
Komitmen	.573	.663	.000

Tabel 3 : Perhitungan Pengaruh X1 dan X2 secara Simultan terhadap Y (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.692 ^a	.479	.509	4.946	.479	19.476	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

1 Dari tabel 2 diperoleh $\rho_{YX_1} = 0,373$, $\rho_{YX_2} = 0,663$, serta $\rho_{Y(X_1X_2)} = 0,479$ (R², Tabel 3). Sedangkan hasil perhitungan diperoleh $\rho_{YE} = 0,721$ dan $r_{X_1X_2} = 0,10$. Hasil analisis membuktikan semua koefisien jalur signifikan (probabilitas $\leq 0,05$). Dengan hasil tersebut diperoleh persamaan struktur analisis jalur : $Y = 0,373 X_1 + 0,663 X_2 + 0,721$.

2 Pengaruh total budaya organisasi terhadap kinerja dihitung dengan rumus: $(\rho_{YX_1})^2 + (\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2}) \times 100 \%$, diperoleh hasil sebesar 16,38 %. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dirumuskan terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja dapat diterima. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di lingkungan PTS Jakarta yang cukup signifikan. Sedangkan pengaruh total komitmen terhadap kinerja dihitung dengan rumus: $(\rho_{YX_2})^2 + (\rho_{YX_1} \times r_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2}) \times 100 \%$, diperoleh hasil 46,43 %. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan terdapat pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja dapat

diterima. Dengan pengujian ini menyatakan bahwa pengaruh komitmen dosen terhadap kinerja dosen di lingkungan PTS Jakarta yang cukup signifikan.

Selanjutnya pengaruh budaya organisasi dan komitmen secara simultan terhadap kinerja dosen adalah 47,9 % ($r_{Y(X_1X_2)} \times 100$ %). Hasil ini menyatakan ada pengaruh positif budaya organisasi dan komitmen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja dosen PTS Jakarta. Secara keseluruhan dapat disimpulkan semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi komitmen dosen akan meningkatkan kinerja dosen dalam menuju target PTS yang berkualitas.

Pembahasan

Hasil pengujian beberapa hipotesis ternyata kedua variabel sebab (budaya organisasi dan komitmen dosen) memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel akibat (kinerja). Hasil ini sejalan dengan penelitian relevan yang dilaksanakan oleh Erni M (JDP 2014:153), menunjukkan budaya organisasi telah berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja dengan koefisien jalur 0,293 dan sangat berarti. Penelitian relevan selanjutnya yang dilakukan oleh I Ketut RS (Jurnal Manajemen 13), menyatakan pengaruh positif variabel komitmen terhadap kinerja dosen dengan besar koefisien 0,4260 dan juga sangat berarti.

Hasil pengujian pertama, menyatakan bahwa ada pengaruh langsung yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja. Produktivitas berupa perilaku kerja yang diukur, melalui kerja keras, disiplin, produktif, tanggung jawab, bermotivasi, kreatif, inovatif, responsif dan mandiri, merupakan bentuk budaya kerja. Hal ini berarti budaya kerja merupakan dasar yang akan menghasilkan kualitas dalam kerja. Oleh karena itu apabila dosen ingin menghasilkan kerja berkualitas, harus dengan budaya kerja yang kuat disertai proses kerja yang tepat. Keterikatan anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, serta simbol dan cita-cita sosial yang ingin dicapai, merupakan bentuk budaya kerja. Budaya kerja sebagai sistem nilai, keyakinan dan kebiasaan akan menghasilkan norma. Norma berbentuk kebiasaan kerja berbasis nilai, aturan organisasi termasuk aturan kerja organisasi. Keadaan ini akan membentuk kinerja yang baik sesuai harapan organisasi. Pendapat lain yang mendukung temuan penelitian, yang dinyatakan oleh Robbins (1996), bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen dan memiliki hubungan positif dan kuat dengan kinerja seseorang.

Kualitas dosen yang baik akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efektivitas pekerjaan, serta pada gilirannya mendorong hasil kerja. Kinerja yang buruk disebabkan oleh hubungan yang kurang serasi baik antara dosen ataupun staf dengan mahasiswa, serta standar dan tata kerja yang tidak pas. Kualitas PTS antara lain dilihat dari sejumlah keberhasilan *output*, yang memenuhi standar masyarakat, serta memberikan keyakinan merek dalam penggunaan *output* tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Lovelock (1988 : 229), kualitas adalah "*Quality is degree of excellent intended, and the control of variability in achieving that excellent, in meeting the customer's requirements*". Kualitas adalah tingkat mutu yang diharapkan, serta dapat dikendalikan keragamannya dalam mencapai mutu yang memenuhi kebutuhan pengguna. Untuk dapat memberikan kualitas yang memuaskan, perlu dibina hubungan yang kuat antara pengelola PTS dan dosen. Walaupun makna standar kualitas perguruan tinggi sudah dibicarakan di atas, isu tersebut tetap masih diperdebatkan oleh berbagai kalangan tanpa ada kesimpulan yang tepat. Kesepakatan tentang arti kualitas PTS adalah hasil dari posisi normatif yang dipunyai oleh PTS itu sendiri.

Hasil pengujian kedua menghasilkan ada pengaruh positif antara komitmen dengan kinerja dosen, atau dengan kata lain komitmen memiliki pengaruh terhadap kualitasnya kinerja dosen di PTS Jakarta yang cukup berarti. Hasil penelitian ini mempunyai arti bahwa dosen yang mempunyai komitmen dalam mencapai suatu cita-cita yang telah ditargetkan, mereka mempunyai kekuatan dalam dirinya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Komitmen sebagai bentuk motivasi dari dalam dapat mendorong dosen untuk fokus dan gigih mengerjakan tugasnya, meskipun menghadapi bermacam-macam tantangan dan rintangan. Keadaan ini sesuai dengan pendapat Semiawan (1997), yang mengemukakan bahwa suatu komitmen yang dipunyai seseorang akan mengakibatkan mereka bekerja sungguh-sungguh dan gigih untuk memperoleh hasil yang optimal. Komitmen sebagai persetujuan diri untuk mencapai target, telah menjadi daya pendorong yang timbul dari dalam ataupun dari luar diri seorang dosen. Hal ini diperkuat oleh pendapat Humphrey (2000), bahwa komitmen adalah

persetujuan untuk menuntaskan suatu tugas. Adanya kegiatan atau aktivitas yang jelas pada keinginan pencapaian tujuan yang ditetapkan, akan menjadikan komitmen pada diri dosen. Komitmen telah mengarahkan (mengaktifkan) potensi yang ada pada diri mereka, sebagai suatu kewajiban yang harus dicapai untuk dapat dimasukkan sebagai seseorang yang mempunyai kinerja yang bagus. Komitmen dosen telah dapat mengikat diri mereka kedalam apa yang diupayakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang upaya penting dan signifikan. Komitmen terhadap tugas terjadi karena ada kesungguhan yang kuat dari dosen untuk mengerjakannya dan tugas tersebut dianggap penting untuk memperoleh kinerja yang baik. Di samping itu komitmen telah dianggap sebagai penyusunan energi yang kuat yang terpusat pada usaha kerja dan mengerjakan tugas dengan baik serta dorongan untuk berkualitas. Dengan demikian semua perilaku termotivasi untuk mereduksi rangsangan yang menimbulkan eksitasi (*excitation*) pada sistem pekerjaan. Kecenderungan melibatkan diri sebagai rangsangan apabila ditinjau dari asal atau sumber untuk bertindak, dapat datang dari dalam diri seseorang berupa, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, cita-cita yang ingin diraih. Rangsangan tersebut dapat juga berasal dari faktor luar diri orang lain, misalnya karena pengaruh pimpinan, teman dan faktor lainnya.

Secara umum orang mempunyai tujuan untuk berhasil, selalu mengejar prestasi dan ketuntasan keberhasilan. Mereka mempunyai keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik atau lebih aktif dari apa yang dilakukan dahulunya. Keinginan untuk mendapat hasil yang baik, dibuktikan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi kelebihan diri mereka dengan orang lain, berkat kehendak mereka untuk mengerjakan segala sesuatu dengan cara lebih bagus. Beberapa hal telah ditemukan tentang kebutuhan dosen untuk meningkatkan kinerja. *Pertama*, dosen dengan kebutuhan kinerja yang baik lebih menyukai situasi kerja dengan tanggung jawab pribadi, umpan balik, dan tingkat akibat yang sedang. Apabila ciri-ciri ini menonjol, dosen yang tinggi kebutuhan kinerjanya selalu mempunyai komitmen yang kuat. *Kedua*, suatu kebutuhan yang tinggi untuk bekerja tidaklah dengan sendirinya menuntun ke arah menjadi mempunyai kinerja yang tinggi. Karena untuk mempunyai kinerja yang tinggi memerlukan suatu keinginan diri yang menjadi kekuatan untuk membentuk rangsangan-rangsangan, kemudian baru membentuk suatu reaksi dalam bentuk komitmen untuk berbuat. Komitmen menurut penelitian ini, juga menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas, sesuai dengan pendapat Mondy dan Noe (1993:53) "*commitment is viewed as an attitude of attachment to the organization, which leads to particular job - related behaviors*". Komitmen dilihat sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi, yang berperan penting pada upaya tertentu dan perilaku yang terkait. Sebagai contoh, dosen yang memiliki komitmen tinggi, selalu meningkatkan prestasi, dan lebih kecil keinginan untuk meninggalkan organisasi, dibandingkan dengan dosen yang memiliki komitmen seadanya. Dengan demikian konsep tersebut telah sesuai dengan temuan penelitian bahwa komitmen merupakan keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dan berusaha keras untuk berhasil sesuai kebutuhan organisasi, serta menerima nilai dan tujuan organisasi.

Keyakinan diri dosen merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Ketika seseorang individu berusaha mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan, digambarkan usaha ini sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membawa orang-orang berbuat apa yang mereka tidak inginkan dan apa yang mereka inginkan (Cohen, 1980:245). Para peneliti telah memusatkan pada dua aspek perilaku pemimpin; Fungsi kepemimpinan (*leadership function*) dan gaya kepemimpinan (*leadership style*). Pendekatan perilaku mencoba untuk menentukan apa yang dilakukan oleh para pemimpin efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, bagaimana mereka berkomunikasi dan memotivasi bawahan, bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas dan sebagainya. Pandangan kedua tentang perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan. Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan; gaya dengan orientasi tugas (*task oriented*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*employee oriented*). Pemimpin berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Pemimpin berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk

melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati di antara para anggota itu sendiri.

Pengujian terakhir merupakan norma perilaku yang tercermin dalam kepribadian, digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi, akan menjadi amat penting kedudukannya. Dua kategori gaya yang ekstim yakni, gaya kepemimpinan otokratis dan gaya demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang berdasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis keduanya merupakan gaya kepemimpinan dan dapat didudukkan dalam suatu kontinum dari perilaku atau kepribadian pemimpin yang sangat otokratis pada suatu ujung, sampai kepada perilaku pemimpin yang sangat demokratis pada ujung yang lain (Griffin, 1997:513-514). Hal ini merupakan cara berperilaku/berkepribadian pemimpin dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan. Pengertian tersebut diuraikan kedalam dimensi dan indikator, perilaku seperti mengarahkan, melaksanakan tugas, mengawasi dan pola mempengaruhi seperti peran serta, komunikasi serta memotivasi.

Secara umum dari uraian di atas dapat dikatakan, kepribadian pemimpin yang dilandasi oleh nilai-nilai Pancasila, adalah sebagai suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisis dalam individu yang menentukan keunikan mengintegrasikan diri terhadap lingkungan. Hal tersebut di uraikan dalam dimensi dan indikator yang meliputi: menerima diri sendiri, seperti, mempunyai perasaan harga diri, percaya pada kemampuan sendiri, dan menerima batas-batas kemampuan; diterima orang lain, seperti, disukai orang lain, dapat bekerja sama, dan sanggup menjadi pemimpin; efisien dalam pekerjaan, seperti, sanggup berkonsentrasi, bekerja sesuai kemampuan dan mempunyai rasa tanggung jawab; bebas dari konflik dalam diri sendiri, seperti, realistis, matang dalam perilaku dan dapat menguasai emosi. Teori kepemimpinan yang terakhir berkembang adalah teori yang mengakui peran dari bawahan, persepsi pemimpin dan bawahan terhadap macam pekerjaan dan sarana, dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan. Dengan perkataan lain terjadinya suatu interaksi, melalui suatu proses saling mempengaruhi dengan menggunakan kepribadian yang dimiliki masing-masing. Pemimpin bukan hanya menyesuaikan diri dengan tuntutan situasi kepemimpinan, tetapi pemimpin lebih bersikap proaktif mengubah situasi kepemimpinan, khususnya mengubah bawahan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Untuk itu sang pemimpin yang berkepribadian integratif, akan menjaga kepercayaan anggota dengan menempatkan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan pribadinya sendiri dalam pelaksanaan tugasnya.

Hasil penelitian, dosen selalu melakukan sesuatu dengan benar, serta menunjukkan standar etik dan moral yang tinggi. Pemimpin memiliki cara untuk memotivasi dan mengilhami orang-orang di sekelilingnya dengan memberikan arti dan tantangan pada kinerja bawahan. Di samping itu, pemimpin menstimulasi upaya bawahan, agar lebih inovatif dan kreatif dengan cara membahas ulang permasalahan dan mengganti situasi lama dengan cara baru. Pertukaran dua arah di dalam komunikasi diaktifkan dalam setiap kesempatan. Interaksi dengan anggota secara pribadi dan tanggap pada setiap individu serta memandang individu sebagai pribadi yang utuh dari pada sebagai staf atau bawahan. Pemimpin yang mempengaruhi dan mengarahkan bawahan melalui pemberian contoh tingkah laku dan cara berinteraksi, akan mempengaruhi pencapaian keberhasilan tugas-tugas negara. Hal ini akan bertumpu kepada kepribadian pemimpin dan akan terlihat, antara lain melalui kerja sama yang baik, kesanggupan menjadi pemimpin dan loyal apabila menjadi bawahan, dapat menerima diri sendiri, diterima orang lain, efisien dalam pekerjaan, dan bebas dari konflik dalam diri sendiri dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian tentang kepribadian pemimpin tersebut, akan tercipta pemerintahan yang bersih dari KKN, efektif dan efisien dalam pekerjaan, tidak melanggar hukum, serta melaksanakan kegiatan dengan transparansi, penuh tanggung jawab, dan saling menghargai, dan akhirnya akan tercipta kewibawaan dan partisipasi masyarakat. Dengan demikian kepribadian pemimpin yang berintegritas akan dapat melandasi pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Kondisi ini akan membentuk kinerja berkualitas sesuai harapan organisasi. Pendapat lain yang mendukung temuan penelitian, yang

dinyatakan oleh Robbins (1996), bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen dan memiliki hubungan positif dengan kinerja seseorang. Kualitas dosen yang baik akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi bekerja dan pada gilirannya mendorong produktivitas kerja. Hubungan yang kurang serasi antara dosen/staf dan mahasiswa, prosedur dan tata kerja yang tidak jelas menyebabkan kinerja yang buruk (Hadiana, 1996:50). Kualitas PTS antara lain dilihat dari sejumlah keistimewaan *output*, yang memenuhi keinginan masyarakat, serta memberikan kepuasan mereka dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan pendapat Wang (2007), bahwa budaya organisasi yang baik dan komitmen anggota organisasi yang kuat, akan meningkatkan loyalitas, selalu berada di organisasi dan ada rasa mempunyai organisasi tersebut. Dosen yang memperlihatkan kemampuan unggul di bidang akademis telah memiliki dorongan tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Di samping kemauan menyatakan sasaran secara logis dan di atas rata-rata, dosen berkualitas telah memperlihatkan kemampuan belajar secara berencana dan berdisiplin serta mempunyai keuletan mengatasi rintangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996:535), bahwa orang-orang yang mempunyai dorongan untuk sukses, mereka mengejar prestasi pribadi, bukan hanya penghargaan-penghargaan dan imbalan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dinamis suatu bangsa yang mempunyai makna ganda, yaitu sumber kekuatan sekaligus juga sumber kerawanan. Sumber daya manusia Indonesia, akan dapat menjadi sumber kemampuan bangsa, apabila kita dapat menyiapkan seawal mungkin sebagai manusia berprestasi. Oleh sebab itu hambatan yang paling mendasar bagi bangsa Indonesia ke depan adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia Indonesia termasuk dosen yang berkualitas, agar mampu menjadi pelaku utama pembangunan bangsa. Sasaran bangsa yang ingin dicapai melalui pembangunan nasional adalah diperolehnya kualitas manusia dan kualitas bangsa Indonesia yang maju mandiri. Dengan kualitas PTS yang tinggi dan komitmen dosen yang baik dalam menuntut ilmu, didukung budaya yang kuat, akan memberi kontribusi dalam membentuk karakter dosen yang berkualitas dan bermutu tinggi. Dengan terbiasa mempelajari ilmu secara bertahap, serta selalu bekerja menurut aturan dan metode, diharapkan dosen akan membiasakan diri untuk bekerja secara sistematis, benar, dan memperkecil spekulasi.

SIMPULAN

Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen yang dimiliki terhadap kinerja dosen. *Ketiga*, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen PTS di Jakarta. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa, kinerja dosen yang tinggi untuk mendapatkan *output* PTS yang berkualitas, dipengaruhi langsung secara positif oleh budaya organisasi yang kuat dan komitmen dosen yang tinggi.

Beberapa implikasi dari hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut: Pertama, dengan peningkatan komitmen akan menimbulkan dorongan seseorang untuk berprestasi secara optimal, sehingga kualitas *output* PTS yang berkualitas dapat dicapai. Kedua, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan, karena dengan rasa tanggung jawab yang tinggi, seseorang akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan, perlu ditanamkan komitmen dan keterikatan terhadap keberhasilan.

DAFTAR RUJUKAN

- Apruebo, A.R. 2005. *Sport Psychology*. Manila: Publishing House.
- Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. 2013. *Akreditasi Prodi di Indonesia*. Jakarta
- Casio, Wayne. 2003. *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New Jersey: McGraw-Hill, Inc.
- Humphrey, S.E. 2007. "Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature". *Journal of Applied Psychology* 92, no. 5, hlm.1332-1356.

- Kotler P. 2000. *Marketing Management; Analysis, Planning, Implementation and Control*. Prentice-Hall. Inc.
- Likert, Rensis. 1967. *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Long, M.L. 2000. Consumption Values and Relationship: Segmenting The Market for Frequency Programs. *Journal of Consumer Marketing*, Vol. 17, (3).
- 14 Longman Dictionary of American English. 1983. New York: Longman Inc.
- 1 Lovelock, C. & Wright Lauren. 1999. *Principles Service Marketing and Management*. New Jersey: Pearson Education.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York: Press Syndicate of the University of Cambridge
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. 1993. *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Mumiati, Emi. 2014. "Pengaruh Penjamin Mutu, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Akademik dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Dosen di Kota Jambi". *Jurnal Dinamika Pendidikan* 7, no. 3, hlm.149-156.
- Robbins, S.P. & Mary Coulter. 1996. *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Santosa, B., Dari "Brain Drain" ke "Brain Gain", *Kompas* 2-5-2014,(6).
- Semiawan, Conny. 1997. *Perspektif Pendidikan Anak Berbakat*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Spector, P.E. 2006. *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley.
- 1 silo, H. 2011. *Siapakah UNS Menuju WCU*. (<http://Motivasikipuns.blogspot.html>), diakses Mei 2014.
- 2 Treffinger D.J. 1980. *Encouraging Creative Learning for the Gifted and Talented*. Ventura California: Ventura County Superintendent of Schools Office.
- Wang, H.K.C. 2007. Study on Organizational Commitment and Attitude toward Organizational Reform Comprehensive High Schools as Example. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 3(2), hlm. 189-198.
- Woolfolk, Anita E. 1995. *Educational Psychology*. Boston: Allyn & Bacon.
- Zamroni. 2003. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.

A.2-PENGARUH-SIMILARITY.pdf

ORIGINALITY REPORT

77%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet	2133 words — 42%
2	studylib.net Internet	980 words — 19%
3	journal.uny.ac.id Internet	298 words — 6%
4	www.universitassuryadarma.ac.id Internet	213 words — 4%
5	docplayer.info Internet	97 words — 2%
6	jdpendidikan.files.wordpress.com Internet	75 words — 1%
7	www.slideshare.net Internet	38 words — 1%
8	www.scribd.com Internet	22 words — < 1%
9	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet	16 words — < 1%
10	idoc.pub Internet	15 words — < 1%
11	adoc.tips Internet	15 words — < 1%

12	es.scribd.com Internet	12 words — < 1%
13	sofyanwsw.wordpress.com Internet	11 words — < 1%
14	doczz.fr Internet	10 words — < 1%
15	123dok.com Internet	10 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY OFF

EXCLUDE MATCHES OFF