

# DIMENSI NILAI BUDAYA TERHADAP KUALITAS KINERJA DOSEN

**Shella Budiawan**

Universitas Ichsan Gorontalo, Jl. Drs. Achmad Nadjamuddin, Biyawao, Kota Selatan, Dulalowo Tim., Kota Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo 96138

---

## ARTICLE INFO



**Author Email :**

shellsaktx2018@gmail.com

**Keywords:**

Nilai Budaya, Kualitas Kinerja, Kinerja Dosen

**DOI:**

<https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.406>

---

## ABSTRACT

The qualified lecturers have good abilities in accordance with their respective fields (competent), motivation, innovative, high work discipline and support by reliable management, physical environment and good organizational culture. Cultural values of good performance supported the creation of good quality performance. Supported by the achievement of Innovation, Detail, Focus on Results, Focus on Team, Aggressiveness, and Stability that must be possessed by lecturers to create quality performance. This research uses a quantitative design with a causal and interactive suppressor between Cultural Values of Performance (X) and the Quality of Lecturer Performance (Y). The results of this research prove the existence of a causal and interactive relationship between these two variables, which is expressed through the results of data analysis using the SPSS 23 analysis program to determine between the culture value of performance and the quality of lecturer performance.).

---

## ABSTRAK

Dosen yang berkualitas memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing (kompeten), memiliki motivasi, inovatif, disiplin kerja yang tinggi dan di dukung oleh manajemen yang handal, lingkungan fisik serta budaya organisasi yang baik. Nilai budaya kinerja yang baik mendukung terciptanya kualitas kinerja yang baik. Hal ini didukung dengan tercapainya Inovasi, Detail, Fokus Pada Hasil, Fokus Pada Tim, Agresivitas, dan Stabilitas yang harus dimiliki oleh dosen untuk menciptakan kinerja yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan desain penelitian Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausal dan interaktif antara Nilai Budaya Kinerja(X) terhadap Kualitas Kinerja Dosen (Y). Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan kausal dan interaktif antara kedua variabel ini, yang dinyatakan melalui hasil dari olahdata menggunakan program analisis SPSS 23 untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel ini.

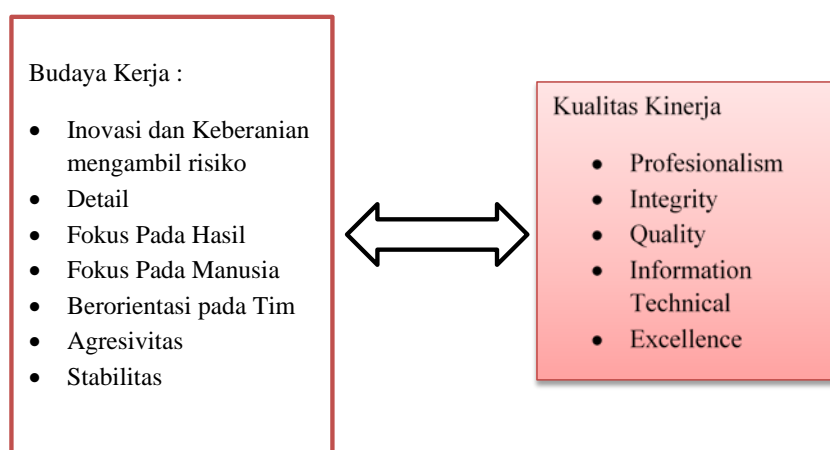
---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia itu sendiri dapat tercipta dengan baik apabila didukung oleh budaya kerja yang baik pula, dimana setiap individu mampu memberikan dampak membangun atau positif pada organisasi dimana ia berada. Dalam konteks reformasi birokrasi, tujuan fundamental dari pengembangan budaya kerja berupaya mengubah budaya kerja saat ini menjadi budaya yang mengembangkan sifat dan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil (outcome) dan produktivitas

kerja serta kinerja yang baik. Pada grand design reformasi birokrasi budaya kerja dipahami sebagai culture set, atau sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap “kerja” sehingga pencapaian peningkatan kualitas bersumber dari individu yang terkait dalam organisasi itu sendiri sebagai cerminan dari sikap yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma individu masing-masing(JIPSi,2015).

Untuk di lingkungan institusi pendidikan sendiri, dosen menjadi ujung tombak dalam perguruan tinggi yang berperan sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni demi kemajuan bangsa. Akan tetapi, sebelum menghasilkan generasi muda yang berkualitas maka dosen dituntut untuk berkualitas terlebih dahulu. Pencapaian nilai budaya kerja dikenal dengan istilah PIQIE yaitu Professionalism, Integrity, Quality, Information Technology dan Excellence. Seluruh dosen di arahkan pada budaya tersebut walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kekurangan maka dari itu dengan peningkatan kualitas kinerja yang ditinjau dari budaya kinerja itu penting. Untuk pelaksanaan di lapangan terdapat perbedaan visi dalam mengembakan organisasi, dan dosen yang menggunakan pola-pola pembelajaran konvensional dan belum memanfaatkan media pembelajaran secara optimal, serta belum menerapkan metode mnagajar yang dapat mengaktifkan mahasiswa sehingga penilaian tidak jelas, memberikan latihan tanpa ada proses belajar mengajar, dosen belum dapat optimal dalam mengajar dan membimbing skripsi, mengajar tidak sesuai dengan jumlah SKS bahkan mengajar tidak sesuai dengan silabus. Selain itu juga masih terdapat kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan dosen, dalam mengerjakan tugas dosen masih menunggu perintah daripada melakukan inisiatif dan dosen kurang mencurahkan perhatian pada profesinya. Masalah ini disebabkan karena dosen mengajar di tempat lain, atau melakukan pekerjaan lain untuk memperoleh penghasilan tambahan dan prestise, dan masih ada dosen yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, hanya sebagian dosen yang melakukan penelitian, bagi dosen yang aktif dan produktif maka dalam satu tahun bisa melakukan beberapa penelitian tapi bagi yang tidak aktif, dalam satu tahun tidak melakukan penelitian sama sekali dan hal ini yang perlu menjadi perhatian maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode asosiatif yang mengungkapkan hubungan interaktif (timbang balik) antara Nilai Budaya Kinerja dan Kualitas Kinerja Dosen maka rangkaian kerangka pemikiran dapat dirumuskan hipotesis budaya kinerja(X) dengan sub variabel X1 (Inovasi dan Keberanian mengambil Resiko) , X2 (Detail), X3 (Fokus Pada Hasil), X4 (Fokus Pada Manusia), X5 (Berorientasi Pada Tim), X6 (Agresivitas), X7 (Stabilitas) pada Kualitas Kinerja Dosen (Y) yaitu Profesionalism(Y1), Integrity (Y2), Quality (Y3), Technical Information (Y4), dan Excellence (Y5).

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang telah memiliki nomor induk dosen induk nasional (nidn). Setelah mendapatkan populasi maka kita akan menentukan jumlah sampel yang akan di teliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Simple Random sampling yaitu sampel kelompok acak sederhana dimana dalam pengambilan sampel dari semua anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu, cara demikian dilakukan bila anggota populasi homogen. Penelitian ini menggunakan beberapa tahap metode pengumpulan data dari observasi non partisipan ini melibatkan mahasiswa dari beberapa kampus sebagai partisipan sekaligus sebagai objek dalam kinerja dosen, selain itu peneliti melakukan wawancara, dan membagikan kuesioner. Alat analisis yang digunakan peneliti untuk mengolah data ialah IBM SPSS 23

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan bentuk kausal(sebab akibat) dan hubungan timbal balik (intraktif) maka sesuai hasil olah data dengan menggunakan program IBM SPSS 23 maka hasil uji korelasi interaktif antara variabel X dan Y sebagai berikut Sesuai dengan data tabel diatas dinyatakan bahwa ada hubungan timbal balik antara Nilai Budaya (X) dengan Kualitas Kinerja (Y) yangmana diketahui bahwa nilai koefisien Budaya Kinerja (X) menunjukkan angka  $>0,05$  yang artinya bahwa variabel Nilai Budaya (X) memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Kinerja (Y) begitupun sebaliknya.

Tabel 1. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

Tabel 2. Uji Reabilitas Data Variabel Nilai Budaya Kinerja (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	7

Tabel 3. Uji Reabilitas Variabel Kualitas Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	6

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Kualitas Kinerja (Y) koefisien alphanya sebesar 0,762 dengan demikian semua item pernyataan untuk Variabel (Y) dinyatakan reliabel karena Cronbach's Alpha (0,762) > 0,60.

Berdasarkan hasil olahdata melalui program SPSS 23 maka penelitian ini ditemukan bahwa variabel X (Nilai Budaya Kinerja) terhadap Y (Kualitas Kinerja) memiliki hubungan sebab akibat (kausal) dan hubungan timbal balik (interaktif) yang cukup erat ditandai dengan hasil analisis data korelasi parsial yang mana dimensi dari variabel X yaitu Inovasi,Detail,Fokus Pada Hasil,Fokus Pada Tim,Agresivitas, dan Stabilitas memiliki keterkaitan variabel hubungannya dengan variabel Y yaitu Profesionalism, Integrity, Quality,Information Technical, dan Excellences yang mana dinyatakan nilai korelasi parsialnya >0.05.

Adapun untuk uji reliabel dimasing - masing variabel penelitian ini menyatakan untuk kedua variabel X (Nilai Budaya Kerja) dan Y (Kualitas Kinerja) keduanya dinyatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach Alpha diatas dari 0,60.

### ***Pembahasan***

Selain itu juga, peneliti melakukan pengambilan data melalui responden non partisipan dalam hal ini adalah mahasiswa yang menjadi objek utama para dosen dalam melaksanakan kinerja, dari beberapa mahasiswa yang peneliti wawancarai menyatakan bahwa “ dosen masih kurang memberikan motivasi kepada mahasiswa didalam perkuliahan, metode pengajaran yang kurang bervariasi membuat mahasiswa cepat merasa bosan dalam mengikuti kelas”. Sesuai sub variabel dalam penelitian ini pada nilai budaya kinerja yaitu Inovasi yang dilakukan harusnya berjalan efektif, sesuai analisis data korelasi parsial yang menguji kualitas data maka seharusnya hal ini sudah harus berjalan dan menjadi langkah pembaharuan di dunia pendidikan di Indonesia.

### **SIMPULAN**

Sesuai penelitian yang dilakukan mengenai dimensi Nilai Budaya Kinerja (X) yang meliputi standar pencapain yaitu Inovasi,Detail,Fokus Pada Hasil, Fokus Pada Tim, Agresivitas, dan Stabilitas sudah berjalan dengan baik, dibuktikan dengan tanggapan responden pada masing - masing indikator dalam membuktikan seberapa besar peran Nilai Budaya Kinerja ini dalam mendukung terciptanya kualitas kinerja dosen yang berkompeten. Sesuai penelitian yang dilakukan mengenai pencapaian Kualitas Kinerja Dosen (Y) yang meliputi standar PIQIE (Profesionalism,Integrity,Quality,Information Technical, Excellences) dengan di dukungnya variabel Nilai Budaya Kinerja (X) sudah berjalan dengan baik sesuai hasil tanggapan responden pada masing - masing indikator. Nilai Budaya Kinerja (X) terhadap Kualitas Kinerja Dosen (Y) memiliki hubungan interaktif antara satu sama lainnya, didukung dengan pembahasan yang menyatakan bahwa untuk tercapainya kualitas kinerja yang baik maka perlu adanya dorongan ataupun standar pencapaian kinerja yang baik, dalam hal ini budaya kerja yang bernilai baik harusnya ditanamkan bagi semua tenaga pendidik khususnya dosen agar terciptanya output yang berkualitas.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi.2013.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.PT Rineka Cipta: Jakarta
- Junior Marten.2016.*Inovasi Pelayanan Publik*.Yogyakarta
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*.Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Rumelt,Richard P.2015.*Strategi Baik dan Buruk dalam Bisnis*.Jakarta: PT.Gramedia
- Slamet Sugiri.2009.*Akuntansi Manajemen Suatu Pengantar*.Jogjakarta.UPP STIM YKPN
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*.CV Alfabeta: Bandung
- Tatik, Poni. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen UNIKOM*. JIPSI Vol. 5 No.2