

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH SITUBONDO

Indah Respati Kusumasari¹⁾

¹⁾ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture and discipline on the performance of Lecturer Abdurachman Saleh Situbondo University. This research is quantitative research, there are 2 independent variable that is Organization Culture (X1) and Discipline (X2) and dependent variable that is Lecturer Performance (Y). Indicator used Organizational culture variable (X1) that is innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, aggressiveness and stability. Indicators of discipline variables (X2) are attendance, obedience to work regulations, adherence to work standards, high level of vigilance and ethical work. Indicators of employee performance variables are quality, quantity, timeliness, cost effectiveness and personal relationships. The way of data collection is by way of observation, questionnaires and documentation. The data analysis used is multiple linear regression. The result of this research is organizational culture have a significant effect to the performance of lecturer of Abdurachman Saleh Situbondo University. Discipline has a significant effect on the performance of university lecturer Abdurachman Saleh Situbondo. Organizational culture and discipline have a significant effect on the performance of the lecturers of Abdurachman Saleh Situbondo University

Keywords: Organizational Culture, Discipline, Performance, Lecturer

PENDAHULUAN

Bidang sumber daya manusia selalu mendapat perhatian untuk menuju pengurus yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila pengurus penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan professional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kinerja pengurus dapat menjadi kenyataan. Organisasi atau perusahaan yang berkompeten dalam menjalankan kegiatan usahanya, diharapkan

mampu menciptakan pola manajemen sumber daya manusia yang optimal serta dinamis. Sistem manajemen sumber daya manusia tersebut mampu melaksanakan fungsinya secara kontinyu untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan prestasi kerja pegawai pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal.

Budaya organisasi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo pada ulasan ini secara sederhana dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok pegawai yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Budaya organisasi diharapkan bermanfaat bagi pribadi pegawai maupun unit kerjanya, dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, dan dalam kelompok bisa meningkatkan kualitas kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Sasaran yang ingin dicapai dalam penerapan dan pengembangan budaya organisasi adalah bertumbuh kembangnya nilai-nilai moral dan budaya organisasi produktif dosen, meningkatkan persepsi, pola pikir, pola sikap, pola tindak, dan perilaku dosen sehingga meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat dilihat dalam berinovasi dan pengambilan resiko, perhatian yang terperinci, orientasi pada hasil, memperhitungkan efek hasil-hasil pada anggota, berorientasi pada team bukan terhadap individu, keagresifan dan stabilitas yaitu mempertahankan status quo dari pada pertumbuhan. Budaya organisasi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja bagi dosen sehingga pelaksanaan kerja akan baik dan kinerja dosen akan semakin meningkat. Dengan terciptanya sebuah budaya organisasi yang efektif dan efisien dalam Universitas

Abdurachman Saleh Situbondo diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal guna mencapai tujuan agar pegawai memiliki tanggung jawab yang sama untuk mencapai hal tersebut.

Disiplin kerja pada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo hakikatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para dosen untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap dosen harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap dosen yang didukung oleh keahlian, kompensasi atau imbalan yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari Universitas Abdurachman Saleh Situbondo itu sendiri.

Kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya dan hubungan antar perseorangan yang dicapai seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan peningkatan kinerja dosen erat kaitannya dengan permasalahan dengan imbalan jasa yang diberikan organisasi atau perusahaan, motivasi dosen, cara mengembangkan budaya kerja yang efektif lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar dosen dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, diambil rumusan masalah yaitu apakah budaya organisasi dan kedisiplinan

berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, baik parsial maupun simultan?

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja dosen pada Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, baik parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian berdasarkan Webster's New Internasional di dalam buku Moh. Nasir (2009:12) penelitian adalah penyelidikan yang hati-hati dan kritis dalam mencari fakta dan prinsip-prinsip, suatu penyelidikan yang amat cerdas untuk menetapkan sesuatu. Penelitian ini termasuk dalam *explanatory research* karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan karena data dalam penelitian ini dinyatakan dalam angka-angka. Husein Umar (2005:38) berpendapat bahwa Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan subyek penelitian.

Menurut Sugiyono (2007:31) variabel adalah sesuatu yang membentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Sesuai dengan kerangka konseptual, maka variabel-variabel di dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Eksogen atau independen variabel yang terdiri dari : budaya organisasi sebagai variabel eksogen pertama (X1)

dan kedisiplinan sebagai variabel eksogen kedua (X2).

- b. Endogen atau dependen variabel yaitu kinerja dosen (Y).

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Jadi definisi operasional digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel penelitian dapat diukur atau dioperasionalkan. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas/ *independen* (X1)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai beragam nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang suatu kondisi dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Robbins (2015:65) menjelaskan sistem nilai tersebut dibangun 7 karakteristik sebagai sari (*essence*) dari budaya organisasi yaitu :

- *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengembalian resiko) adalah dimana para dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo terdorong untuk berinovasi dan mengambil resiko.
- *Attention to detail* (perhatian terperinci) adalah dimana para dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo diharapkan memperlihatkan kecermatan

(*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.

- *Outcome orientation* (orientasi hasil) adalah manajemen dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- *People orientation* (orientasi pada manusia) adalah keputusan manajemen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo harus memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
- *Team orientation* (orientasi team) adalah suatu tingkatan dimana kegiatan kerja di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo di sekitar tim bukan individu.
- *Aggressiveness* (keagresifan) adalah suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) Universitas Abdurachman Saleh Situbondo itu memiliki sifat agresif, kompetitif dan bukannya santai.
- *Stability* (stabilitas) adalah tingkatan dimana kegiatan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo menekankan di pertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

b. Variabel bebas/ *independen* (X3)
Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo untuk berkomunikasi dengan pengurus agar mereka bersedia

untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan atau norma-norma sosial yang berlaku di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Rivai (2005: 444) dalam menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki komponen seperti :

- Kehadiran adalah pengurus datang ketempat kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Ketaatan pada peraturan kerja adalah pengurus taat pada peraturan kerja, tidak melalaikan prosedur kerja, mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.
- Ketaatan pada standar kerja yaitu pengurus tanggung jawab terhadap tugas dan melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja efisien di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Tingkat kewaspadaan tinggi yaitu pengurus penuh hati-hati dalam bekerja, penuh pertimbangan dalam bekerja, penuh ketelitian dalam bekerja serta menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Bekerja etis adalah dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo tidak melakukan tindakan tidak sopan kepada anggota dan tidak terlibat dalam tindakan yang tidak pantas untuk dilakukan.

c. Variabel Terikat/ *dependen* (Y)
Kinerja Pegawai

Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Mathis and Jackson (2006:378) menjelaskan bahwa Indikator kinerja organisasi dalam penelitian ini adalah

- Kuantitas hasil kerja (*Quantity*) adalah proses yang dilaksanakan dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo mendekati kesempurnaan dan melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan.
- Kualitas hasil kerja (*Quality*) adalah jumlah yang dihasilkan atau ditunjukkan dan siklus kegiatan dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dalam bentuk uang (rupiah) sudah lengkap.
- Ketepatan waktu (*Timeliness*) adalah kesesuaian waktu yang digunakan pengurus dalam menyelesaikan kegiatan atau pekerjaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan yang lain di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Efektivitas biaya (*Cost Efektiviness*) yaitu dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo mampu memaksimalkan sumberdaya manusia, keuangan dan teknologi untuk mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi dan mengurangi kerugian.

- Hubungan antar personal (*Interpesonal Impact*) adalah dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan mampu mengembangkan kerjasama antar pengurus satu dengan yang lainnya.

Penentuan daerah penelitian bermanfaat untuk membatasi daerah dan waktu dari variabel-variabel yang diteliti. Pada penelitian ini dipilih Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Alasan mendasar dari tempat penelitian oleh peneliti karena peneliti ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Menurut Sony Sumarsono (2004:67) Berdasarkan karakteristiknya jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kuantitatif adalah data yang berupa hitungan statistik, yang disebut dengan data angka dalam arti sebenarnya serata nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka.
- b. Data kualitatif adalah data yang tidak berupa hitungan. Secara sederhana dapat disebut dengan data kategorial atau pemberian kode untuk data yang berupa kata-kata serta nilai dari perubahan-perubahan yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka.

Suprianto dan Machfudz (2010:191) data adalah catatan keterangan sesuai bukti kebenaran atau bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Riduwan (2010:106) menambahkan bahwa data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif atau kuantitatif yang menunjukkan keterangan.

Berdasarkan sumber perolehan data, maka data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang didapat secara langsung dari sumber informasi yang diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dan hasil observasi terhadap fenomena yang diteliti. Menurut Oei (2010:38) data primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data tersebut berupa data mengenai budaya organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner.
- b. Data sekunder yaitu data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Menurut Oei (2010:33) data sekunder adalah data yang dikumpulkan pihak lain, bukan dari periset sendiri. Data tersebut yaitu semua data yang diperoleh

secara tidak langsung dari obyek yang diteliti, misalnya laporan-laporan, dokumen-dokumen, literatur dan bacaan lain yang berhubungan dengan penelitian ini, berupa struktur organisasi, tugas dan fungsi serta wewenang karyawan yang diperoleh dari kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

- a. Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung (dengan indera mata) tanpa alat standar lain pada obyek dan subyek yang diteliti. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada dosen. Menurut Hadi (2001:198) mendefinisikan kegiatan observasi sebagai pengamatan atau pencatatan dengan sistematis kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena yang diselidiki. Sedangkan menurut Nasir (2009:175) observasi adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standartlain untuk keperluan tersebut.
- b. Kuisisioner yaitu memberikan angket pertanyaan kepada responden. Menurut Burhan Bungin (2006:123) kuisisioner adalah serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden dan

dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti. Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2006:151) kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

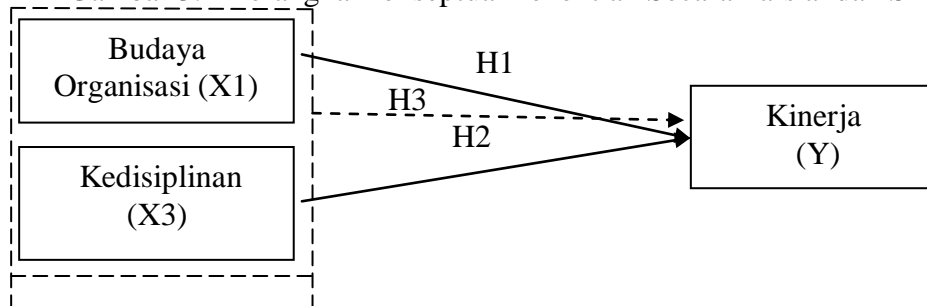
- c. Dokumentasi. Teknik dokumentasi dilakukan dengan mencari data dari dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan untuk mendukung dalam mendeskripsikan informasi yang diperoleh. Arikunto (2006:231) menyatakan bahwa “Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa

catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti notulen, rapat, agenda dan sebagainya”.

Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja dosen (Y). Variabel-variabel tersebut merupakan variabel terukur (*measured variable*), oleh karena itu pengukurannya melalui instrument-instrument penelitian (item-item kuisisioner penelitian).

Berdasarkan uraian tersebut, hubungan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat di gambarkan dalam gambar berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian Secara Parsial dan Simultan



Keterangan :

- a. Variabel independen
 X1 = Budaya organisasi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
 X3 = Kedisiplinan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- b. Variabel dependen
 Y = Kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
 Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
 Ha : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

- b. Ho : Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
 Ha : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- c. Ho : Budaya organisasi dan Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
 Ha : Budaya organisasi dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Menurut Gujarati (dalam Ghazali 2013:95) analisis regresi adalah studi tentang ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas (independen), dimana tujuannya untuk mengestimasi rata-rata variasi terikat berdasarkan nilai variabel bebas serta mengetahui pengaruh antara variabel-variabel penelitian, selanjutnya data yang telah diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi berganda dimana persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \varepsilon$$

(dalam Suliyanto, 2011:54)

Dimana:

- Y = Variabel kinerja dosen
 a = Intercept (Konstanta)
 X₁ = Variabel akuntabilitas
 X₂ = Variabel Transparansi
 B_n = Konstanta
 b₁ = Koefisien regresi untuk variabel akuntabilitas
 b₂ = Koefisien regresi untuk variabel transparansi
 X_n = Variabel bebas ke – n
 ε = Nilai residu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Universitas Abdurachman saleh Situbondo. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja Dosen (Y), Budaya Organisasi (X1) dan Kedisiplinan (X2).

Kinerja (Y)

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 3,74 dan standar deviasi sebesar 0,750. Selanjutnya data kinerja dosen dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan

untuk variabel kinerja sebanyak 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5.

Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Kategorisasi Kinerja Karyawan

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,49$	4	13,33 %
Sedang	$2,99 \leq X < 4,49$	27	76,66 %
Rendah	$X < 2,99$	3	10,01 %
Jumlah		30	100,00 %

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja dalam kategori sedang dengan persentase (76,66 %). Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar (13,33 %) dan kategori rendah sebesar (10,01 %). Artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja dari dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo berada dalam kategori sedang.

Budaya Organisasi

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar

2,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 3,69 dan standar deviasi sebesar 0,737. Selanjutnya data kinerja dosen dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 14 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja dosen terdapat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Kategorisasi Budaya Organisasi

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,42$	5	16,67 %
Sedang	$2,95 \leq X < 4,42$	23	76,67 %
Rendah	$X < 2,95$	2	6,66 %
Jumlah		30	100,00%

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2017

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam kategori sedang dengan jumlah persentase (76,67%). Sedangkan untuk kategori tinggi sebesar (16,67 %) dan kategori rendah sebesar (6,66 %). Artinya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dari dosen di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dalam kategori sedang.

Kedisiplinan

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,00 dan maksimum sebesar 5,00 dengan mean sebesar 4,23 dan standar deviasi sebesar 0,801. Selanjutnya data kinerja dosen dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 10

pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja

dosen terdapat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Kategorisasi Kedisiplinan

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 5,03$	-	0 %
Sedang	$3,43 \leq X < 5,03$	27	90,00 %
Rendah	$X < 3,43$	3	10,00 %
Jumlah		30	100,00%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan dalam kategori sedang dengan jumlah persentase (90,00 %). Sedangkan kategori rendah sebesar (10,00 %). Artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dari dosen di Universitas abdurachman saleh Situbondo berada dalam kategori sedang.

Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 21.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Dosen	0,224	Normal
Budaya Organisasi	0,141	Normal
Kedisiplinan	0,192	Normal

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada nilai signifikansi alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan

sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil

dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen	0,524	Linier
Kedisiplinan terhadap Kinerja Dosen	0,538	Linier

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kedisiplinan linier terhadap variabel kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Budaya organisasi terhadap kinerja memiliki signifikansi 0,524 dan kedisiplinan terhadap kinerja memiliki nilai signifikansi 0,538.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika

terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 . Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,709	1,410	Tidak terjadi multikolinieritas
Kedisiplinan	0,709	1,410	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel budaya organisasi, kedisiplinan dan

kinerja dosen. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 21.00 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi, Kedisiplinan terhadap Kinerja.

Variabel	Kineja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Budaya Organisasi			0,567***	0,326**
Kedisiplinan			0,575***	0,413***
R2	,053	0,317***	0,372***	0,434***
$\Delta R2$,053	0,265***	0,320***	0,382***

Sumber: Data primer dioalah tahun 2017

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sebesar $\beta = 0,567^{***}$ (** $p < 0,001$; β $p = 0,000$). Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja dosen sebesar $(\Delta R2) 0,265$. Maka hipotesis pertama dapat diterima.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen sebesar $\beta = 0,575^{***}$ (** $p < 0,001$; β $p = 0,000$). Kontribusi kedisiplinan untuk menjelaskan kinerja dosen sebesar ($\Delta R2$) 0,320***. Maka hipotesis kedua dapat diterima.

$\Delta R2$) 0,320***. Maka hipotesis kedua dapat diterima.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kedisiplinan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa budaya organisasi dengan $\beta = 0,326^{**}$ (** $p < 0,01$; $p = 0,004$) berpengaruh positif dan kedisiplinan dengan $\beta = 0,413^{***}$ (** $p < 0,001$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Kontribusi motivasi dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ($\Delta R2$) 0,382***. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.	Terbukti
2	Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.	Terbukti
3	Budaya Organisasi dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.	Terbukti

2. Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, nilai $\beta = 0,567$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,265. Artinya, kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen adalah sebesar 26,5% sehingga penelitian ini telah berhasil menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen namun memiliki kontribusi yang belum bisa dikatakan tinggi karena belum mencapai lebih dari setengah kontribusi. Artinya, masih ada variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, nilai $\beta = 0,575$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,320.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Kontribusi budaya organisasi dan kedisiplinan untuk menjelaskan kinerja dosen sebesar (ΔR^2) 0,382 yang artinya budaya organisasi dan kedisiplinan

kontribusi sebesar 38,2% terhadap kinerja dosen. Hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima secara simultan, dimana budaya organisasi dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Belum maksimalnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa masih banyak variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo selain budaya organisasi dan kedisiplinan. Budaya organisasi dan kedisiplinan dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Dosen yang memiliki budaya organisasi yang tinggi akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal, karena didalam diri mereka ada semangat lebih untuk melakukan sesuatu.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- b. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- c. Budaya organisasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian sejenis diharapkan memasukkan variabel serta literatur lain diluar yang sudah dicantumkan dalam penelitian ini. Hal tersebut agar dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian serta dapat menambah cakrawala berfikir bagi pembaca tentang permasalahan-permasalahan yang terdapat di dalam pengelolaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi. Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis. Semarang; Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta; Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta ; Salemba Empat
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nazir, Mohammad . 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia : Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas,*

Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama

Riva'i, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta; Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*. Jakarta; PT Prehallindo