

**PENGARUH BUDAYA KERJA
DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU**



TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Manajemen Pendidikan Islam**

**Oleh :
ERI SAMSIDAR
NIM : 2011550007**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FATMAWATI
SUKARNO BENGKULU
2022**

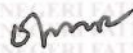
PERSETUJUAN PEMBIMBING
SETELAH UJIAN TESIS

Pembimbing I,



Dr. Samsudin, M.Pd
NIP.196606051997021003

Pembimbing II,



Dr. Syamsul Rizal, M.Pd
NIP. 196901291999031001

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam.



Dr. Mindani, M. Ag
NIP. 196908062007101002

Nama : Eri Samsidar
NIM : 2011550007
Tanggal lahir : 05 Agustus 1970



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA A
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
(UINFAS) BENGKULU
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 53848 Fax. (0736) 53848

PENGESAHAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS

Tesis yang berjudul ;

“Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi terhadap Prestasi Kerja
Dosen Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu”

Penulis

ERI SAMSIDAR

NIM. 2011550007

Dipertahankan didepan Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana (S2) Universitas Islam
Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 22
Agustus 2022

NO	NAMA	TANGGAL	TANDA TANGAN
1	Dr. H. Zulkarnain, S. M.Ag (Ketua)	24-8-2022	1.
2	Dr. Basinun. M.Pd.I (Sekretaris)	24-8-2022	2.
3	Dr. Mindani, M.Ag (Anggota)	24-08-22	3.
4	Dr. Ismail, M.Ag (Anggota)	24-08-22	4.

Mengetahui
Rektor UIN FAS Bengkulu

Prof. Dr. H. Zulkarnain, M.Pd
NIP.196201011994031005

Bengkulu, Agustus 2022
Direktur PPs UIN FAS Bengkulu

Prof. Dr. H. Rohimin, M. Ag
NIP. 196405211991031001

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dr. Imam Mahdi. SH, MH**
NIP : **196503071989031005**
Jabatan : **Ketua Tim Deteksi Plagiasi Karya Ilmiah Tugas Akhir Mahasiswa Pascasarjana UIN FAS Bengkulu**

Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui *Aplikasi Turnitin* Terhadap Tesis Mahasiswa di bawah ini:

Nama : **Eri Samsidar**
NIM : **2011550007**
Program Studi : **MPI**
Judul : **Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu**

Yang bersangkutan dapat diterima dengan indikasi plagiasi sebesar 19 %. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjau ulang kembali.

Mengetahui
Ketua Verifikasi


Dr. Imam Mahdi. SH, MH
NIP. 196503071989031005

Bengkulu, Agustus 2022
Petugas Deteksi Plagiasi


Mardiana, SE

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, alhamdulillahirabbil a'lamin

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah diselesaikannya Tesis ini

Penulis mempersembahkan kepada :

1. Suami dan anak-anakku beserta keluarga besar yang telah senantiasa membantu dan memberikan dukungan penuh kepada penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.
2. Sahabat-sahabat terbaikku yang senantiasa selalu ada baik dalam suka maupun duka, yang tanpa kenal lelah memberi dukungan kepada penulis.
3. Segenap civitas akademika kampus UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
4. Semua teman-teman, sahabat MPI angkatan 2020.

'Semoga Tesis ini menjadi ladang ibadah bagiku dan menjadi kebanggaan bagi orang di sekelilingku'

- Terima Kasih -

MOTTO

يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al Baqarah ayat 286)

Jangan pernah berhenti untuk mencoba karena kesuksesan milik orang yang tak pernah lelah untuk berjuang

(Eri)

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Penulis:

ERI SAMSIDAR

NIM : 2011550007

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu; mengetahui pengaruh pengembangan organisasi terhadap prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu; dan mengetahui pengaruh budaya kerja dan pengembangan organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu. Penelitian ini dilaksanakan di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan 148 dosen sebagai sample yang diambil dengan menggunakan *proportional stratified random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Budaya Kerja (X_1) yang diukur oleh Prestasi Kerja (Y) memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Prestasi kerja. Dengan demikian, tinggi rendahnya Prestasi Kerja dijelaskan oleh besarnya pengaruh Pengembangan Organisasi yang secara langsung berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja sebesar $(0,292)^2 = 0,085 = 8,5 \%$; (2) Pengembangan Organisasi (X_2) yang diukur oleh Prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Prestasi Kerja. Dengan demikian, tinggi rendahnya Prestasi kerja dijelaskan melalui Pengembangan Organisasi. Besarnya pengaruh Pengembangan Organisasi yang secara langsung berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja sebesar $(0,292)^2 = 0,085 = 8,5 \%$; dan Secara simultan Budaya Kerja (X_1) dan Pengembangan Organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif secara simultan terhadap Prestasi kerja (Y) sebesar $0,386 = 38,6\%$. Dan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain sebesar $61,4 \%$ yang merupakan pengaruh yang datang dari faktor lain.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Pengembangan Organisasi, Prestasi Kerja Dosen

ABSTRACT

THE EFFECTS OF WORK CULTURE AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT ON THE LECTURERS' WORK ACHIEVEMENT AT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Researcher:

ERI SAMSIDAR

NIM : 2011550007

This study aims to determine the effect of work culture on the work performance of UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu Lecturer; knowing the effect of organizational development on the work performance of UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu lecturers; and knowing the influence of work culture and organizational development together on the work performance of UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu Lecturers. This research is a cualitatif research with 148 lecturers as samples taken by using proportional stratified random sampling technique. The results of the study indicate that: (1) Work Culture (X1) as measured by Work Achievement (Y) has a positive and significant direct influence on the level of work performance. Thus, the level of work performance is explained by the magnitude of the influence of Organizational Development which directly has a positive effect on Work Performance of $(0.292)^2 = 0.085 = 8.5\%$; (2) Organizational Development (X2) as measured by work performance (Y) has a positive and significant direct effect on the level of work performance. Thus, the high and low work performance is explained through Organizational Development. The magnitude of the influence of Organizational Development which directly has a positive effect on Work Performance is $(0.292)^2 = 0.085 = 8.5\%$; and Simultaneously Work Culture (X1) and Organizational Development (X2) have a simultaneous positive direct effect on work performance (Y) of $0.386 = 38.6\%$. The rest is the influence of other variables of 61.4% which is the influence that comes from other factors.

Key Word : Work Culture, Organizational Development, the Lecturers' Work Achievement.

أثر ثقافة العمل والتطوير التنظيمي على الإنجاز العملي لمحاضري فاطمة وبين سوكارنو

إيري شمس دار

رقم التسجيل : 2011550007

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد: (1) تأثير ثقافة العمل على أداء عمل المحاضرين في فتماواتي سوكارنو بنجكولو الإسلامية الحكومية؛ (2) معرفة تأثير التطوير التنظيمي على جامعة فتماواتي سوكارنو بنجكولو الإسلامية الحكومية (3)

تأثير ثقافة العمل والتطوير التنظيمي معاً على أداء عمل محاضري سوكارنو بنجكولو الإسلامية الحكومية. هذه الدراسة هي دراسة سببية مع 148 كعينات مأخوذة باستخدام طريقة أخذ العينات العشوائية الطبقيّة النسبية. تشير نتائج هذه (1) : (X1) (Y) لها تأثير مباشر إيجابي

وهام على ارتفاع وانخفاض أداء العمل. وبالتالي ، فإن مستوى أداء العمل يفسر بحجم تأثير التطوير التنظيمي الذي له تأثير إيجابي مباشر على أداء العمل البالغ (0.292) $2 = 0.085 = 8.5$ (2) التطوير التنظيمي (X2) مقيساً بإنجاز العمل (Y) له تأثير مباشر إيجابي وهام. وبالتالي ، يتم تفسير أداء العمل المرتفع والمنخفض من

خلال التطوير التنظيمي. حجم تأثير التطوير التنظيمي الذي له تأثير إيجابي مباشر على أداء العمل هو (0.292) $2 = 0.085 = 8.5$ (3) (X1) والتطوير التنظيمي (X2) لهما تأثير مباشر إيجابي متزامن على أداء العمل (Y) $38.6 = 0.386$. والباقي هو تأثير المتغيرات الأخرى بنسبة 61.4 وهو التأثير الذي يأتي من عوامل أخرى .

الرئيسة: العملية ، التطوير التنظيمي ، أداء العمل.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan fisik dan mental serta berkat rahmat, tauhid dan hidayahnyalah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini.

Tesis ini berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu”** ditulis dalam rangka melengkapi tugas dan sebagai syarat yang diperlukan untuk menyelesaikan program Pasca Sarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Selama penulisan tesis ini, berbagai saran, masukan serta bimbingan dan bantuan dari pihak dosen terutama pembimbing. Penulis menyadari tesis ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan pihak lain. Oleh karena itu, ucapan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya Penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zulkarnain, M. Pd, selaku Rektor UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan izin, dorongan kepada Penulis selama mengikuti perkuliahan hingga penulisan tesis ini selesai.
2. Bapak Prof. Dr. H. Rohimin, M.Ag selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan

motivasi, bimbingan dan arahan dengan sabar dalam penyusunan tesis ini hingga selesai.

3. Bapak Dr. Mindani, M.Ag Ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam program Pascasarjana UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
4. Bapak Dr. Samsudin, M.Pd dan Bapak Dr. Syamsul Rizal, M.Pd selaku pembimbing I dan II yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam pembuatan tesis ini.
5. Para Dosen Pascasarjana UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan bagi penulis sebagai bekal pengabdian kepada masyarakat, agama, nusa dan bangsa.
6. Bagian Kepegawaian UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah banyak memberi data, dukungan dan fasilitas dalam penyelesaian tesis ini.
7. Agama dan Almamaterku serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kata pengantar ini.

Harapan dan do'a penulis semoga amal dan jasa baik semua pihak yang telah membantu Penulis diterima Allah SWT dan dicatat sebagai amal baik dan diberikan balasan yang berlipat ganda.

Akhirnya semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun para Pembaca umumnya. Aamiin

Bengkulu, Mei 2022
Penulis,

Eri Samsidar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PENGESAHAN

MOTTO.....	i
PERSEMBAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TAJRID.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian.....	8
G. Sistematika Pembahasan.....	9

BAB II KERANGKA TEORI

A. Deskripsi Konseptual.....	11
1. Prestasi Kerja.....	11
2. Budaya Kerja.....	26
3. Pengembangan Organisasi.....	30
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	42
C. Kerangka Konseptual.....	45

	D. Hipotesis Statistik Penelitian	46
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	47
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	47
	C. Populasi dan Sampel Penelitian	48
	D. Variabel dalam Penelitian	51
	E. Teknik Pengumpulan Data	54
	F. Uji Validitas dan Reliabilitas	58
	G. Teknik Analisa Data	66
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Paparan Data Hasil Penelitian	71
	B. Deskripsi Data Penelitian	71
	C. Uji Prasyarat Penelitian	76
	D. Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	101
	B. Saran.....	102
	C. Rekomendasi Penelitian	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu	48
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu	50
Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian	51
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Prestasi Kerja.....	55
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja.....	56
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Pengembangan Organisasi	57
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Budaya Kerja (x1)	60
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel P. Organisasi (x2)..	62
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Prestasi Kerja (Y) .	64
Tabel 3.10 Hasil Uji Realibilitas	66
Tabel 4.1 Distribusi Data Penelitian.....	72
Tabel 4.2 Distribusi Data Budaya Kerja Dosen	74
Tabel 4.3 Distribusi Data Pengembangan Organisasi	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Berganda.....	80
Tabel 4.7 Hasil Uji F	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	84
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Determinasi X1 terhadap Y	86
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi X2 terhadap Y	87
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi	87
Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Uji Parsial dan Hasil Uji F	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 2 Diagram Prestasi Kerja.....	73
Gambar 3 Diagram Budaya Kerja.....	74
Gambar 4 Diagram Pengembangan Organisasi	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan salah satu usaha manusia dengan penuh tanggung jawab membimbing anak didik menuju kearah kedewasaan. Keberhasilan pendidikan bisa membantu kelancaran pencapaian tujuan pembangunan nasional. Pendidikan juga merupakan masalah yang kompleks dan perlu ditingkatkan kualitasnya supaya bisa menghasilkan manusia yang mampu menguasai ilmu dan teknologi. Sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui usaha meningkatkan hasil belajar terutama dibidang pendidikan formal yaitu sekolah¹

Perguruan tinggi Islam salah satu lembaga pendidikan yang memegang peranan penting dalam menyiapkan generasi penerus. Proses pendidikan di perguruan tinggi dilaksanakan dalam bentuk belajar mengajar. Dosen memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilaksanakan. Oleh karena itu, dosen harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi mahasiswa dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Hal ini menuntut perubahan-perubahan dalam pengorganisasian kelas, penggunaan metode belajar, strategi belajar mengajar, maupun sikap dan karakteristik dosen dalam mengelola proses belajar mengajar.

¹ Umar Tirtarahardja dan La Sula, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta), 2000.h.71

Dosen merupakan salah satu komponen yang esensial di Perguruan Tinggi, keberadaan Dosen menjadi sangat penting terkait dengan Peran, Tugas, Tanggungjawab untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional. Untuk menuju tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan Dosen yang Profesional. Sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.² Sehingga dibutuhkan evaluasi terhadap dosen agar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sejalan dengan apa yang diisyaratkan dalam undang-undang tersebut di atas, dengan demikian diharapkan kualitas dosen akan terus meningkat agar mutu mahasiswa juga meningkat maka dengan demikian mutu perguruan tinggi juga akan meningkat.

Dosen bertanggung jawab sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak sebagai fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif sehingga memungkinkan proses belajar mengajar dapat mengembangkan bahan perkuliahan yang baik, dan meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk menyimak perkuliahan dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang harus mereka capai³.

Profesi Dosen erat kaitannya dengan jabatan atau pekerjaan tertentu yang dengan sendirinya menuntut keahlian, pengetahuan, dan keterampilan

² Departemen Agama RI, *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta: 2007), h. 81.

³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*.(Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 2001). h.34

tertentu. Pengertian profesi telah ada dan menjadi suatu keharusan kompetensi, agar profesi itu berfungsi dengan sebaik-baiknya. Untuk hal ini pekerjaan dosen berbeda dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya, oleh sebab itu mempunyai fungsi sosial yaitu pengabdian kepada masyarakat. Kompetensi sangat diperlukan untuk melaksanakan fungsi profesi. ditengah masyarakat yang kompleks seperti masyarakat modern dewasa ini, profesi menuntut kemampuan-kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan kemampuan membuat kebijaksanaan yang tepat. Untuk itu banyak diperlukan keterangan yang lengkap agar jangan menimbulkan kesalahan yang akan menimbulkan kerugian, baik diri sendiri maupun masyarakat. Oleh sebab itu kebijaksanaan pembuatan keputusan, perencanaan dan penanganan harus ditangani oleh para ahlinya yang memiliki kompetensi profesional dalam bidangnya.

Sistem Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Tujuan Budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku dosen yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain,

meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan kepada beberapa orang dosen di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu⁴ bahwa budaya kerja dosen sangat mempengaruhi prestasi kerja dosen berupa disiplin, kesadaran, kemauan, kreatifitas, kejujuran dan interaksi dengan lingkungan akademik. Sedangkan pengembangan organisasi yang diberikan oleh Lembaga kepada dosen masih sangat kurang. Misalnya pelatihan-pelatihan tidak diberikan kepada seluruh dosen hanya Sebagian kecil saja yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan, workshop atau *shortcourses* sebagai upaya untuk mengembangkan prestasi kerja dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dalam meningkatkan prestasi kerja Dosen.

Penelitian ini mengenai Dosen dan Pengembangan organisasinya juga merupakan proses pembelajaran yang terencana untuk mengembangkan kemampuan program studi dalam kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berubah, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal yang dilaksanakan oleh civitas akademika.

Pengembangan Organisasi perguruan tinggi menyangkut perubahan sikap, persepsi, perilaku dan harapan semua anggota perguruan tinggi. Pengembangan organisasi di definisikan sebagai upaya pimpinan yang

⁴ Wawancara dengan dosen UIN Fatmawati Bengkulu, tanggal 7 Januari 2022

terencana dalam meningkatkan efektivitas perguruan tinggi, dengan menggunakan cara intervensi (oleh pihak ketiga) yang didasarkan pada pendekatan perilaku manusia. Dengan kata lain penerapan pengembangan organisasi dalam perguruan tinggi dilakukan dengan bantuan konsultan ahli, sistematis, dan harus didukung oleh pimpinan.

Didalam perguruan tinggi, penilaian prestasi kerja dosen merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerja dosen dan memotivasi kinerja dosen dalam waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas dosen. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada dosen tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sistem Budaya kerja dan system pengembangan organisasi dosen juga diharapkan akan memacu dosen untuk meningkatkan prestasinya dalam melaksanakan amanat tridharma perguruan tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Jika dosen memiliki hal di atas, diharapkan akan dapat berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja dosen di perguruan tinggi, termasuk layanan pendidikan kepada para mahasiswa. Melalui penelitian ini diharapkan akan dapat diketahui pengaruh budaya kerja, pengembangan organisasi, terhadap prestasi kerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan

Organisasi terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepuasan Mahasiswa terhadap kinerja Dosen di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
2. Bagaimana cara yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja dosen di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu..
3. Bagaimana Budaya Kerja mempengaruhi kinerja Dosen di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
4. Bagaimana kualitas kerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
5. Bagaimana Kepuasan kerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
6. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mewujudkan prestasi kerja Dosen Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada tahun 2022.
7. Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu tahun 2022.
8. Bagaimana Prestasi Kerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu pada tahun 2022.

9. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan prestasi kerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu tahun 2022.
10. Bagaimana pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu tahun 2022.
11. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu tahun 2022.
12. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu tahun 2022.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya masalah yang berkaitan dengan Prestasi kerja Dosen yang dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini difokuskan dengan menentukan beberapa variabel saja yaitu Budaya kerja dan Pengembangan Organisasi, maka dikaji adalah variabel-variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian, maka dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu?

2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan organisasi terhadap prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu?
3. Apakah budaya kerja dan pengembangan organisasi secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu?
2. Mengetahui pengaruh pengembangan organisasi terhadap prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu?
3. Mengetahui Pengaruh budaya kerja dan pengembangan organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu?

F. Kegunaan Penelitian

Dari hasil kajian tesis ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat, khususnya para pendidik/dosen di perguruan tinggi dan para pengelola perguruan tinggi sebagai bahan pertimbangan bagi pengembangan dosen agar dapat memiliki prestasi kerja. Secara khusus kegunaan penelitian adalah:

1. Kegunaan teoritis
 - a. Untuk Pengembangan keilmuan di bidang manajemen strategik.
 - b. Untuk pedoman melakukan penelitian lanjutan.
 - c. Untuk bahan kajian perkuliahan Manajemen Pendidikan Islam.

2. Kegunaan Praktis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perguruan tinggi khususnya Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu untuk bahan pertimbangan dalam menetapkan langkah-langkah tindakan strategik guna pencapaian visi misi Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- b. Untuk *stakeholders*, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam pemberian masukan dan gagasan dalam peningkatan prestasi kerja dosen.

G. Sistematika Pembahasan

BAB I. PENDAHULUAN, dalam BAB ini berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika Pembahasan.

BAB II. KERANGKA TEORI. Memuat uraian tentang deskripsi konseptual, landasan teori, penelitian yang relevan, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

BAB III.METODE PENELITIAN. Memuat secara rinci tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, Teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas juga Teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN Berisi: (1) Hasil Penelitian, Deskripsi Data Penelitian, Uji Persyarat Penelitian,

klasifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian dan rumusan masalah dan hipotesis penelitian. (2) Pembahasan, berisi tentang analisis hasil penelitian dengan menggunakan teori yang sudah dituangkan pada bab sebelumnya.

BAB V. PENUTUP. bab ini terdiri dari tiga bagian yaitu kesimpulan yang berisi uraian tentang jawaban permasalahan yang diteliti; implikasi serta saran berisi hal-hal apa saja yang perlu ditindaklanjuti pihak-pihak tertentu, dan rekomendasi berisi *outcome* dari hasil penelitian yang telah dilakukan baik secara keilmuan maupun secara praktis, Keterbatasan Penelitian yang berisi tentang penjelasan penelitian yang dilakukan hanya dua variabel saja dari banyaknya variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

KERANGKA TEORI

1. Deskripsi Konseptual

1. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya sesuai dengan amanah yang diberikan kepadanya.”⁵

Selanjutnya, Mangkunegara menyatakan yang perlu diperhatikan oleh manajer, sumber daya manusia, dalam prestasi kerja pegawai, yang dijadikan peneliti sebagai indikator antara lain meliputi :

- a. Mutu kerja (*Quality*), memperlihatkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
- b. Kuantitas kerja (*Quantity*), memperlihatkan hasil kerja yang dicapai dari segi hasil melakukan tugas-tugas rutinitas dan kecepatan juga ketepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- c. Kerja sama (*Cooperation*), kemampuan karyawan dalam rangka ikut berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam melaksanakan tugas.
- d. Kewajiban atau Tanggung Jawab, jumlah karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002,) h.67.

- e. Gagasan atau Inisiatif, merupakan semangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.⁶

Mutu kerja atau Prestasi kerja adalah “*Performance* (kinerja) merupakan pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.⁷

Selanjutnya mutu kerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan”.⁸

Sesuai dengan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan.

a. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Hesti Suprihastiningrum dalam jurnalnya adalah factor-faktor dorongan atau motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.⁹ Sedangkan menurut Handoko factor-faktor yang

⁶ Ibid, h.67.

⁷ Suyadi Prawiro Sentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Jogjakarta: BPFE, 1999),h.2.

⁸ Moenir H.A.S., *Manajemen Pelayanan Umum* (Jakarta: Bumi Aksara,2005), h.48.

⁹ Hesti Suprihastiningrum, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja* (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah), *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 2012

mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.¹⁰

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan.

Factor psikologis, kemampuan (*ability*) seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, seseorang yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Dorongan atau Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Perilaku mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seseorang untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya,

¹⁰ Handoko, *Manajemen Personalia*. (BPFE Yogyakarta, 2014), h.193.

seseorang dituntut siap mental, siap secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan lingkungan kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja, yaitu:

- a. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
- b. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).
- c. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- d. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama¹¹

b. Standar Penilaian Prestasi Kerja

Yang menjadi Penilaian prestasi kerja seseorang, menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, dan kondisi kepegawaian lainnya. Dasar Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana.

¹¹Ibid, h.9.

Ada beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.¹²

c. Metode Penilaian Prestasi

Ada beberapa metode penilaian prestasi kerja. Dalam menilai prestasi kerja, suatu perusahaan dapat menggunakan beberapa metode, tergantung pada keadaan perusahaan tersebut.

Metode penilaian prestasi kerja terbagi dalam 2 metode yaitu:

1. Metode-metode penilaian berorientasi pada masa lalu.

Metode-metode penilaian berorientasi pada masa lalu terdiri dari:

- a. Skala Rata-Rata (*Rating scale*)

Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

- b. Checklist

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h.69.

Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik pegawai.

c. Metode Peristiwa Kritis

Metode ini didasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya dalam pelaksanaan tugasnya.

d. Metode Peninjauan Lapangan

Metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam menilai karyawannya.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja biasa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Agar berguna harus reliabel dan valid.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Penilaian metode ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan untuk menaikkan gaji/upah, promosi jabatan dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking pegawai dari yang terbaik dan yang terburuk.¹³

¹³ Handoko T *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .edisi II (Jogjakarta:BPFE ,2000) h.5.

2. Metode-metode yang berorientasi pada masa depan

Cara atau metode-metode yang berorientasi pada masa depan terdiri dari: (a) Penilaian Diri (*Self Appraisal*), teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah tujuan untuk melanjutkan pengembangan diri. (b) Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*), penilaian ini biasanya dilakukan oleh para psikolog, terutama untuk menilai potensi pegawai di waktu yang akan datang. (c) Pendekatan *Management By Objectives* (MBO), pada pendekatan ini setiap pegawai dan penilai secara bersama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

d. Tugas dan Tanggung Jawab Dosen

Tugas dan tanggung jawab Dosen terdapat pada Undang-undang Guru dan Dosen No.4 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam Pasal 3, ayat 1 dikemukakan mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Lebih jauh dikemukakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Tanggung jawab utama dosen sebagai pendidik. Jadi sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan bertanggung jawab untuk mendidik mahasiswa menjadi individu yang memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, melalui

kemampuannya mengajar berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan, di samping tanggung jawab dalam bentuk sikap dan perilaku yang benar dan tidak benar dalam bertindak melalui sifat ketauladannya sebagai manusia yang bermoral.

Tanggung jawab dosen tidak hanya sebagai pendidik dan peneliti tetapi juga berperan sebagai penyebar informasi dan agen pembaharuan, yang mana sejalan dengan fungsi perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan. Tugas dan tanggung jawab dosen yang diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi), seperti berikut ini:

1. Pendidikan dan pengajaran

Pendidikan dan pengajaran meliputi:

- a. Melakukan program kerja sesuai rencana
- b. Menyiapkan bahan-bahan perkuliahan
- c. Memberi pengajaran, tugas, ujian, evaluasi, penilaian dan juga respon
- d. Sebagai pembimbing, sponsor dalam penyusunan skripsi, tesis dan disertasi
- e. Sebagai penguji dalam sidang
- f. Memberi bimbingan dan membantu pelaksanaan kerja praktikum
- g. Menyusun laporan kegiatan
- h. Menyampaikan orasi ilmiah

2. Penelitian dan penulisan karya ilmiah

- a. Melaksanakan penelitian ilmiah
- b. Melakukan penelitian dan karya ilmiah
- c. menulis buku bahan ajar
- d. menjadi pembimbing penelitian, persiapan penulisan skripsi, tesis dan disertasi
- e. Ikut serta/berpartisipasi aktif dalam seminar, pertemuan ilmiah
- f. Menjadi pembimbing penelitian untuk menjurus ke spesialisasi dan membimbing pembuatan laporan ilmiah
- g. Menjadi Asisten penelitian dalam persiapan skripsi

3. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat

- a. Melakukan Pembinaan institusional dan kader ilmiah
- b. Membuat rancangan kebijaksanaan dan keseluruhan rencana induk akademis
- c. Membuat rancangan kebijaksanaan dalam keseluruhan rencana induk (akademik dan fisik)
- d. Menjadi Pemegang otoritas dalam bidang spesialisasinya
- e. Membuat rancangan dan melaksanakan program pembinaan kader
- f. Membimbing dan membantu masyarakat dengan memberikan penyuluhan dan pelaksanaan hasil penelitian.

e. **Kemampuan yang perlu dimiliki Dosen**

Kemampuan pegawai secara psikologis ada dua faktor, yaitu pengetahuan dan keahlian. Tingkat kecerdasan yang baik dan terampil yang

harus dimiliki seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dengan tingkat kecerdasan yang tinggilah yang akan mampu menghasilkan kinerja pegawai yang diharapkan. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui latar belakang yang dimiliki, diklat-diklat yang diikuti, bidang minat yang dikaji serta pengembangan kerja.

Untuk faktor keahlian seseorang bisa diperoleh melalui keterampilan– keterampilan kerja yang dimiliki serta kepribadian atau sikap mental yang baik. Kemampuan yang perlu dimiliki seorang pegawai ditentukan oleh tugas dan tanggung jawab yang dihadapi oleh pegawai tersebut. Begitu pula halnya dengan kemampuan yang perlu dimiliki dosen ditentukan dengan tugas yang diemban, yang meliputi tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Sesuai dengan kemampuan yang perlu dimiliki dosen Achmad Sanusi dan Rochman Natawidjaja (1991:38) menyatakan secara konseptual kemampuan yang perlu dimiliki dosen, antara lain:

1. Kemampuan profesional Dosen meliputi penguasaan materi bahan ajar, konsep-konsep keilmuan bahan ajar tersebut, landasan kependidikan, proses-proses pendidikan dan pembelajaran peserta didik.
2. Kemampuan social Dosen meliputi kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tujuan kerja dan lingkungan sekitar sewaktu menjalankan tugas sebagai pengajar.
3. Kemampuan personal Dosen meliputi penampilan sikap positif atas situasi kerja sebagai pengajar dan situasi pendidikan, pemahaman atas

nilai-nilai yang seharusnya dianut oleh seorang pengajar dan penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan anak didiknya.

Dalam UU No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada pasal 10 ayat (1) menyebutkan “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.¹⁴

Dosen yang professional adalah dosen yang memiliki empat kompetensi yang terdiri dari kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial. Sebagai berikut:

A. Kompetensi kepribadian

Kompetensi Kepribadian merupakan, kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi :

1. Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
2. Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.

¹⁴ UU No 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen pada pasal 10

3. Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemamfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4. Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
5. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.¹⁵

B. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang dosen dalam memahami peserta didiknya, merancang dan melaksanakan perkuliahan, evaluasi, dan pengembangan peserta didik agar dapat mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada. Adapun Sub kompetensinya adalah :

1. **Memahami** peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
2. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan

¹⁵ <https://galerikurikulum2013.blogspot.com/2016/02/empat-kompetensi-guru.html>

pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

3. Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (*setting*) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery level*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
5. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

C. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam tentang penguasaan materi kurikulum dan materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Sub kompetensi dalam kompetensi Profesional adalah :

1. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi yang meliputi memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Menguasai struktur dan metode keilmuan yang meliputi menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan materi bidang studi.

D. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar

Untuk merealisasikan hal-hal di atas, maka tindakan-tindakan yang harus diambil oleh para dosen adalah:

1. Memberikan stimuli atau dorongan-dorongan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau pancingan-pancingan selama perkuliahan berlangsung. Dari pancingan tersebut tampak secara jelas bahwa para mahasiswa aktif berfikir, bertanya dan bekerja. Hampir tidak ada mahasiswa yang pasif.
2. Para dosen berusaha mengenal nama-nama mahasiswa. Malah sudah seharusnya dosen mengabsen mahasiswa pada setiap pertemuan perkuliahan sambil mengingat nama mereka.

3. Menilai kadar partisipasi setiap mahasiswa yang ikut diperhitungkan dalam penentuan skor akhir. Dengan kata lain, partisipasi para mahasiswa merupakan salah satu aspek yang ikut dinilai sebagai unsur dari nilai keseluruhan hasil belajar. Bila perlu skor ini diberi bobot tertentu sebelum nilai akhir ditentukan.
4. Memberikan variasi media, metode, dan kegiatan belajar untuk menarik perhatian para mahasiswa¹⁶.

Dewasa ini jabatan dosen telah diakui sebagai suatu profesi, hal ini sebagaimana ditetapkan Dalam UU Guru dan Dosen. Sebagai suatu profesi, tuntutan kompetensi yang harus dimiliki dosen, tidak jauh berbeda dengan kompetensi guru, seperti dijelaskan dalam pasal 10, bahwa Kompetensi guru sebagaimana dimaksud; meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;

¹⁶ Pidarta Made, Cara belajar mengajar di Universitas Negara Maju, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 1990), hlm.9.

4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

2. Budaya Kerja

Kata budaya (*culture*) sebagai atau konsep berakar dari kajian disiplin ilmu antropologi yang diartikan sebagai; “*the shared philosophies, ideologies, alues, assumptions, beliefs, expectations, attitudes and norms that knit a community togetre*”¹⁷

Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang ¹⁸. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, budaya (*cultural*) diartikan sebagai: pikiran; adat istiadat; sesuatu yang sudah berkembang; sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi (*tradition*). Dalam hal ini,

¹⁷ Killman, R.H., Saxton, M.J. & Serpa, R. Issues in Understanding and Changing Culture (California Managemen Review. Col. XXVIII, No 2: 1986) p. 87-94

¹⁸ Soerjanto Poespowardojo, *Pembangunan Nasional dalam Perspektif Budaya sebuah pendekatan filsafat* (Jakarta: Grasindo, 1993) h.21.

tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tersebut.

Menurut *The American Herritage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirkirkan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.¹⁹

Budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan miliki diri manusia dengan cara belajar.²⁰

Bagi seorang muslim, bekerja merupakan suatu kewajiban. Dalam hal ini sangat diperlukan usaha yang serius dan bersungguh-sungguh dengan mengerahkan segala cara dan upaya dan doa sebagai seorang hamba Allah. Artinya, sebagai seorang hamba Allah menjadi kewajiban bagi seseorang untuk memakmurkan bumi dalam bentuk bekerja yang sungguh-sungguh. Dalam firman Allah:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”²¹

Manusia selalu berusaha agar dapat bekerja semaksimal mungkin.

Dalam ajaran Islam seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh akan

¹⁹ The American Herritage Dictionary of the English (America: Boston Publisher houghton Miflin, 1969)

²⁰ Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi I*, (Jakarta: Rineka Cipta: 1996) 85-95

²¹ Al Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama QS. Al Mulk 15

memperoleh hasil yang baik. Sabda Rasulullah: “Tidaklah seseorang memakan suatu makanan yang lebih baik dari makanan yang ia makan dari hasil kerja keras tangannya sendiri. Karena Nabi Daud 'alaihissalam dahulu juga makan dari hasil kerja keras tangannya.”²²

Islam sangat menganjurkan agar manusia bekerja dengan etos kerja yang tinggi melalui ikhtiar, doa dan usaha. Sesuai dengan firman Allah:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.²³

Malaikat selalu mengikuti manusia secara bergiliran, di muka dan di belakang atas perintah dari Allah SWT. Allah tidak akan mengubah suatu kaum, kecuali mereka yang merubah sendiri. Dengan demikian, begitu penting seseorang berusaha untuk membuat dirinya menjadi lebih baik.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi

²² HR. Bukhari, no. 2072, dari Al-Miqdad dalam [Budaya Akademik dan Budaya Kerja \(Etos\) dalam Islam - 1. Sebagai manusia yang akan selalu berusaha - StuDocu](#)

²³ Al Qur-an dan Terjemahannya, Departemen Agama. Surat Ar-Ra'd ayat 11

perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.²⁴

*“A corporation’s culture is the collection of beliefs, expectation and values shared by the corporation’s members and transmitted from one generation of employees to another.”*²⁵.Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik : (a) meningkatkan jiwa gotong royong. (b) meningkatkan kebersamaan. (c) saling terbuka satu sama lain. (d) meningkatkan jiwa kekeluargaan. (e) meningkatkan rasa kekeluargaan. (f) membangun komunikasi yang lebih baik. (g) meningkatkan produktivitas kerja. (h) tanggap dengan perkembangan dunia luar.

*“Corporate culture is the shared experiences stories, beliefs, and norms that characterize an organization.”*²⁶

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa budaya kerja adalah suatu gagasan dan tindakan sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan yang tercermin melalui perilaku kerja.

²⁴ Gering Supriyadi,MM dan Drs. Tri Guno, LLM Supriyadi Diakses pada tanggal 1 September 2015 pukul 13.20 wib. http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja, 2007

²⁵ Wheelen, T.L. &Hunger, J.D. , Strategic Management and Business Policy, 2^d ed. (Reading, MA: Adison-Wesley, 1986)

²⁶ Griffin,RE & Elbert, R.J. Business (Englewood Cliffs,N.J: Prentice Hall: 1989)

3. Pengembangan Organisasi

a. Pengertian Pengembangan Organisasi

Pengembangan Organisasi merupakan program yang berusaha meningkatkan efektivitas keorganisasian dengan mengintegrasikan keinginan individu akan pertumbuhan dan perkembangan dengan tujuan keorganisasian. *“Organization Development is an effort planned, organization-wide, and managed from the top, to increase organization effectiveness and health through planned interventions in the organization's 'processes,' using behavioral-science knowledge.”*

27

*“Organization Development is the attempt to influence the members of an organization to expand their candidness with each other about their views of the organization and their experience in it, and to take greater responsibility for their own actions as organization members. The assumption behind OD is that when people pursue both of these objectives simultaneously, they are likely to discover new ways of working together that they experience as more effective for achieving their own and their shared (organizational) goals. And that when this does not happen, such activity helps them to understand why and to make meaningful choices about what to do in light of this understanding.”*²⁸

²⁷ Beckhard, “Organization development: Strategies and Models”, Reading, MA: Addison-Wesley, 1969, p. 9.

²⁸ Neilsen, “Becoming an OD Practitioner”, Englewood Cliffs, CA: Prentice-Hall, 1984, pp. 2-3

Perkembangan adalah perihal berkembang, Selanjutnya, kata berkembang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ini berarti mekar terbuka atau membentang; menjadi besar, luas, dan banyak, serta menjadi bertambah sempurna dalam hal kepribadian, pikiran, pengetahuan, dan sebagainya. Dengan demikian, kata "berkembang" tidak saja meliputi aspek yang berarti abstrak seperti pikiran dan pengetahuan, tetapi juga meliputi aspek yang bersifat konkret. Secara singkat, perkembangan adalah proses atau tahapan pertumbuhan ke arah yang lebih maju.

Ada beberapa pengertian mengenai pengembangan organisasi, yaitu:

1. Pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian perencanaan perubahan yang sistematis yang dilakukan secara terus-menerus oleh suatu organisasi.
2. Pengembangan organisasi merupakan suatu pendekatan situasional atau kontingensi untuk meningkatkan efektifitas organisasi.
3. Pengembangan organisasi lebih menekankan pada system sebagai sasaran perubahan.
4. Pengembangan organisasi meliputi perubahan yang sengaja direncanakan.²⁹

²⁹ Gering Supriyadi,MM dan Drs. Tri Guno, LLM Supriyadi Diakses pada tanggal 1 September 2015 pukul 13.20 wib. [http://id.wikimedia.org/wiki/budaya kerja](http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja), 2007.

*"Organization development is a system-wide application of behavioral science knowledge to the planned development and reinforcement of organizational strategies, structures, and processes for improving an organization's effectiveness."*³⁰

Pengembangan organisasi mengukur prestasi suatu organisasi dari segi efisiensi, efektifitas dan kesehatan: Efisien dapat diukur dengan perbandingan antara masukan dan keluaran, yang mengacu pada konsep Minimaks (Masukan minimum dan keluaran maksimum).

1. Efektifitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya artinya kesejahteraan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.
2. Kesehatan organisasi adalah suatu fungsi dari sifat dan mutu hubungan antara para individu dan organisasi yaitu hubungan yang dinamis dan adaptabilitas.

b. Tujuan pengembangan organisasi

1. Menciptakan keharmonisan hubungan kerja antara pimpinan dengan staf anggota organisasi.
2. Menciptakan kemampuan memecahkan persoalan organisasi secara lebih terbuka.
3. Menciptakan keterbukaan dalam berkomunikasi.

³⁰ Cummings and Worley, "Organization Development and Change", Sixth Edition, South-Western Publishing, 1997, p.2.

4. Merupakan semangat kerja para anggota organisasi dan kemampuan mengendalikan diri.

c. Sifat-sifat dasar Pengembangan Organisasi

1. Pengembangan Organisasi merupakan suatu strategi terencana dalam mewujudkan perubahan organisasional, perubahan yang dimaksud harus mempunyai sasaran yang jelas dan didasarkan pada suatu diagnosis yang tepat mengenai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.
2. Pengembangan Organisasi harus berupa kolaborasi antara berbagai pihak yang akan mengalami dampak perubahan yang akan terjadi, keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi harus mendapat perhatian.
3. Program Pengembangan Organisasi menekankan cara-cara baru yang diperlukan guna meningkatkan kinerja seluruh anggota organisasi.
4. Pengembangan Organisasi mengandung nilai-nilai humanistic dalam arti bahwa dalam meningkatkan efektifitas organisasi, potensi manusia harus menjadi bagian yang penting.
5. Pengembangan Organisasi menggunakan pendekatan kesisteman yang berarti selalu memperhitungkan pentingnya inter relasi, interaksi dan inter dependensi.
6. Pengembangan Organisasi menggunakan pendekatan ilmiah untuk mencapai efektivitas organisasi.

Artinya, dalam OD (*Organization Development*), praktisi mungkin bekerja dengan cara yang mirip dengan "dokter organisasi" berniat untuk meningkatkan efektivitas orang dan organisasi dengan :

6. Membangun hubungan dengan personil kunci dalam organisasi (sering disebut "masuk" dan "kontak" dengan organisasi)
7. Meneliti dan mengevaluasi sistem dalam organisasi untuk memahami disfungsi dan / atau tujuan dari sistem dalam organisasi ("mendiagnosis" sistem dalam organisasi)
8. Mengidentifikasi pendekatan (atau "intervensi") untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan orang-orangnya
9. Menerapkan pendekatan untuk meningkatkan efektivitas (metode " perubahan terencana " dalam organisasi)
10. Mengevaluasi efektivitas berkelanjutan pendekatan dan hasil mereka

d. Faktor – Faktor Penyebab Perubahan dan Perkembangan Organisasi

Faktor – faktor penyebab perubahan organisasi terdiri dari dua faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

1. Intern adalah segala keseluruhan faktor yang ada di dalam organisasi dimana faktor tersebut dapat mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi. Faktor Intern terdiri dari :
 - a. Perubahan kebijakan lingkungan.
 - b. Perubahan struktur organisasi.
 - c. Volume kegiatan bertambah banyak.
 - d. Sikap dan perilaku para anggota organisasi.

2. Faktor Ekstern adalah segala keseluruhan faktor yang ada di luar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi. Faktor ekstern diantaranya terdiri dari:
 - a. Politik dan hukum, Terdapatnya kestabilan politik dan kebijakan pemerintah yang sesuai dapat menciptakan suasana kondusif untuk mengembangkan aktivitas organisasi bisnis di berbagai bidang. Pertimbangan hukum juga perlu diperhatikan perusahaan, antara lain adanya peraturan pemerintah mengenai pembentukan dan pengawasan organisasi yang membatasi kebijakan manajerial, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia.
 - b. Kebudayaan, Para manajer perlu memperhatikan adanya perubahan sosial budaya masyarakat khususnya pola dan tren pasar yang dituju. Manajer perlu menyesuaikan strategi bisnis terutama pemasarannya dengan kondisi nilai-nilai sosial, kebiasaan, dan selera konsumen. Sebagai contoh saat ini tren nilai dan selera masyarakat perkotaan adalah kembali ke alam sehingga perusahaan perlu menyesuaikan strategi pemasarannya, misal dengan membuat produk yang alami tanpa bahan pengawet.
 - c. Teknologi, Teknologi merupakan salah satu faktor lingkungan umum yang paling dramatis atau paling cepat mengalami perubahan. Teknologi pun menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan manajer terutama dalam hal pengembangan produk. Sebagai contoh, saat ini dinamika industry

ponsel sedang berkembang pesat, kita selalu mendapat informasi adanya tawaran produk ponsel dengan berbagai fitur dan manfaat baru dalam waktu yang sangat cepat. Hal ini karena terkait dengan perkembangan teknologi yang terjadi. Dahulu kita hanya mengenal ponsel digunakan untuk menelepon saja, namun dalam waktu beberapa tahun belakangan ini dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat, kita sudah dapat menemukan ponsel dengan tambahan fitur kamera, video kamera atau bahkan komputer.

- d. Sumber daya alam,
- e. Kompetisi yang semakin tajam antar organisasi
- f. Perubahan lingkungan baik lingkungan fisik maupun sosial, berhubungan dengan kondisi demografi mencakup kebiasaan yang berlaku dalam karakteristik fisik dari populasi, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lokasi geografis, pendapatan, konsumsi keluarga. Perubahan pada karakteristik- karakteristik ini dapat berpengaruh pada kebijakan manajemen perusahaan dalam merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengontrol organisasi bisnisnya.

Dari faktor-faktor diatas sangatlah besar kemungkinan suatu organisasi dapat berubah, entah kearah yang lebih positif maupun sebaliknya.

e. **Proses Perubahan dan Perkembangan Organisasi**

Yang dimaksud dengan perkembangan organisasi (*Organization Development/OD*) adalah usaha jangka panjang dalam meningkatkan proses pembaharuan dan pemecahan masalah organisasi yang mendapat dukungan penuh dari manajemen.

Pada dasarnya perkembangan organisasi merupakan suatu proses sistematis dan terencana dengan menggunakan praksis maupun prinsip-prinsip ilmu perilaku (psikologi) terapan dalam membawa organisasi menuju peningkatan efektivitas dan kompetensi organisasi. Biasanya perkembangan organisasi diselenggarakan melalui diagnosis dan manajemen kultur organisasi, dengan penekanan pada tim kerja formal, tim temporer, dan kultur antar kelompok. Dalam pelaksanaannya secara aktual, perkembangan organisasi seringkali memanfaatkan jasa konsultan-fasilitator.

Tiga penyebab utama yang mengakibatkan organisasi memerlukan perkembangan, yaitu:

1. Tingkat kompetisi yang makin tinggi di era globalisasi.
2. Kebutuhan akan peningkatan daya tahan organisasi.
3. Kebutuhan akan peningkatan kinerja organisasi.

Ketiga penyebab utama tersebut menuntut organisasi untuk berubah/berkembang hingga memiliki lima ciri organisasi unggul abad-21, yakni, Lebih cepat, sadar kualitas, keterlibatan karyawan tinggi berorientasikan pelanggan, lebih ramping.

Perkembangan organisasi sering kali diikuti oleh perubahan organisasi. Dan perubahan organisasi menimbulkan perilaku organisasi baik itu terhadap tujuan-tujuan individu (*individual purposes*) maupun terhadap hubungan kelompok dalam organisasi (*group cohesion*). Perkembangan organisasi karena adanya kompetisi pasar (*level of market competition*), *product innovation* dan *technology*. Sebagai akibat dari adanya kompetisi, temuan-temuan produksi baru dan pemanfaatan teknologi menuntut sumber daya manusia yang bermutu. Sebagai implikasinya akan mempengaruhi perubahan organisasi, struktur organisasi serta perilaku organisasi.

Meskipun banyak sekali konsep-konsep mengenai pengembangan organisasi sekarang ini, yang mungkin akan saling tumpang tindih, barangkali definisi yang dikemukakan oleh Cummings (1996)³¹ akan membantu kita untuk dapat lebih memahami konsep pengembangan organisasi. Menurut Cummings (1989)³², pengembangan organisasi adalah suatu aplikasi konsep atau teori dengan menggunakan suatu sistem di mana konsep-konsep ilmu pengetahuan digunakan untuk mengembangkan organisasi secara terencana dan dengan menggunakan semua strategi yang dimiliki organisasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Selanjutnya, Cummings (1989) juga menyatakan bahwa konsep (ilmu pengetahuan) di dalam pengembangan organisasi itu pada dasarnya merupakan faktor-faktor yang membedakan pengembangan organisasi

³¹ http://yupur66.blogspot.com/2013/03/pengembangan-organisasi_8688.html

³² Cummings G.T. dan Huse E.F, *Organization Development and Change West Publishing, USA 4 th edition*

dengan pendekatan lain dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi.³³

Sementara itu, pengembangan organisasi sebagai suatu usaha yang terencana, sistematis, terorganisasikan, dan lebih bersifat kolaboratif antara prinsip pengetahuan tentang perilaku dan teori organisasi dipadukan dan diaplikasikan (*integrated and aplicated*) guna meningkatkan kualitas kehidupan organisasi yang tercermin pada peningkatan kesehatan dan vitalitas organisasi.³⁴ Pendapat ini hampir sama dengan pendapat pakar organisasi yang lebih dulu disebutkan, hanya lebih memfokuskan pada hasil (*outcome*) dari OD, yaitu intensitas komunikasi internal organisasi yang meningkat, kompetensi dan harga diri anggota kelompok yang semakin baik, dan adanya pengakuan dari masyarakat bahwa organisasi tersebut telah semakin baik dalam kinerjanya.

Yang dimaksud dengan proses perubahan suatu organisasi adalah tata cara untuk mencapai perubahan organisasi yang lebih baik dan lebih berkembang. Langkah tersebut terdiri dari:

1. Mengadakan Pengkajian: Dengan kita mengkaji ulang suatu sistem, kita dapat mengetahui apakah suatu organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik atau tidak dengan memakai sistem yang lama. Jika tidak ada perubahan dalam organisasi tersebut kita dapat membuat suatu sistem yang lebih baik lagi. Perubahan yang terjadi di luar organisasi itu mencakup berbagai bidang, antara lain politik, ekonomi, teknologi,

³³ Ibid.

³⁴ kahfiehudson.wordpress.com/2011/12/18/pengembangan-organisasi/

hukum, sosial budaya dan sebagainya. Perubahan tersebut mempunyai dampak terhadap organisasi, baik dampak yang bersifat negatif maupun positif. Dampak bersifat negatif apabila perubahan itu menjadi hambatan bagi kelancaran, perkembangan dan kemajuan organisasi. Dampak bersifat positif apabila perubahan itu dapat memperlancar kegiatan, perkembangan dan kemajuan organisasi atau dalam bentuk kesempatan-kesempatan baru yang tidak tersedia sebelumnya.

2. Mengadakan Identifikasi: Yang perlu diidentifikasi adalah dampak perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi. Setiap faktor yang menyebabkan terjadinya perubahan organisasi harus diteliti secara cermat sehingga jelas permasalahannya dan dapat dipecahkan dengan tepat.
3. Menetapkan Perubahan : Sebelum langkah-langkah perubahan diambil, pimpinan organisasi harus yakin terlebih dahulu bahwa perubahan memang harus dilakukan, baik dalam rangka meningkatkan kemampuan organisasi maupun dalam rangka mempertahankan eksistensi serta pengembangan dan pertumbuhan organisasi selanjutnya.
4. Menentukan Strategi: Apabila pimpinan organisasi yakin bahwa perubahan benar-benar harus dilakukan maka pemimpin organisasi harus segera menyusun strategi untuk mewujudkannya.
5. Melakukan Evaluasi: Untuk mengetahui apakah hasil dari perubahan itu bersifat positif atau negatif, perlu dilakukan penilaian. Apabila hasil

perubahan sesuai dengan harapan berarti berpengaruh positif terhadap organisasi, dan apabila sebaliknya berarti negatif.

f. Tujuan Perubahan dan Perkembangan Organisasi

Tujuan dari perubahan dan pengembangan organisasi ini adalah untuk meningkatkan suatu kehendak yang kita inginkan untuk mencapai sebuah tujuan yang jelas.

Macam-macam tujuan perubahan dan perkembangan organisasi, yaitu:

1. Untuk mempererat organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.
2. Untuk meningkatkan mutu dari organisasi tersebut/organisasi yang telah dibuat.
3. Untuk meningkatkan peranan organisasi dimasyarakat luas.
4. Untuk memberikan dampak positif kepada masyarakat.
5. Untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan organisasi yang telah dibuat.

g. Dampak Perubahan dan Perkembangan Organisasi

Dampak perubahan dan pengembangan dalam organisasi dapat menjadi dampak yang positif jika tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai.

Dampak terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Dampak Positif

Dampak yang memberi rasa nyaman kepada masyarakat karena telah mempercayai organisasi yang telah diikuti.

2. Dampak Negatif

Dampak negatif dari organisasi adalah dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, dan berakibat keruntuhan dari organisasi tersebut yang pada akhirnya proses perkembangan organisasi tersebut menjadi gagal total.

h. Alasan akan pentingnya pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi sangat penting artinya bagi sebuah organisasi karena dapat membawa perubahan bagi sebuah organisasi diantaranya (1) perubahan adalah pertanda kehidupan. (2) Perubahan memberikan harapan. (3) Pengembangan merupakan tanggapan atas perubahan. (4) Pengembangan merupakan usaha untuk menyesuaikan dengan hal baru (perubahan).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan organisasi merupakan suatu proses sistematis yang terencana dengan menggunakan prinsip-prinsip tertentu yang bertujuan untuk membawa suatu organisasi menuju peningkatan efektifitas dan kompetensi organisasi yang diselenggarakan melalui diagnosis dan kultur organisasi dan adanya pengakuan dari masyarakat bahwa organisasi tersebut telah semakin baik dalam kinerjanya.

4. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

. Penelitian yang dilakukan oleh Mambang 2015³⁵ yaitu Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

³⁵ M.Mambang dan Harmaini, 2015, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah*. journal.umpalangkaraya.ac.id

semakin tinggi budaya kerja maka kinerja pegawai semakin tinggi demikian pula sebaliknya semakin rendah budaya kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

Penelitian asyori³⁶ membuktikan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai, namun belum berjalan dengan maksimal, karena masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan maksimal.

Hasil Penelitian I Gusti Gede Gjestawana³⁷ menunjukkan bahwa berdasarkan model persamaan 1 terbukti bahwa hipotesis yang menyatakan pengembangan organisasi, kepemimpinan serta pengembangan karir secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai P 0,05)..

Penelitian diatas memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu, budaya kerja dan pengembangan organisasi di teliti dengan variabel lain yang berpengaruh dengan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berpengaruh pada Prestasi Kerja.

Penelitian Ferlan Agustinus Poluakan³⁸ Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian regresi berganda terhadap Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado, diperoleh: 1) nilai koefisien regresi

³⁶ Asyori, 2014, *Hubungan bUdaya kerja dengan Kinrja di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*, eJournal Administrasi Negara, 2014, 5 (3) : 1720 -1733 ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.org

³⁷ I Gusti Gede Gjestawana, *Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional, e-ISSN: **2460-0601**

³⁸ Ferlan Agustinus Poluakan, "Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado" *Jurnal EMBA* Vol.4 No.3 (September 2016), h. 1057 - 1067

Pengembangan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, 2) apabila Pengembangan Organisasi meningkat, maka Kinerja Karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima Manado akan meningkat. Atau pada kategori setuju tentang Kemampuan atas pengendalian, Dukungan, Kesukaan, Manfaat, Mendorong semangat, Ide baru dan Membantu berprestasi. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Djestawana³⁹ tentang Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas, yang menyatakan Pengembangan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis hubungan antara kinerja pegawai dan Pengembangan organisasi; kinerja pegawai dan kepemimpinan; kinerja pegawai dan pengembangan karir secara sendiri dan bersamaan memengaruhi kinerja pegawai serta terbukti signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan didukung oleh fakta empiris berdasarkan hasil pengamatan dalam penelitian ini. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima. Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. ini menandakan bahwa Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang positif dengan

³⁹ Djestawana, “ Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Kesmas, STIKES Bina Usaha Bali”, *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 6, No. 6, (Juni 2012)

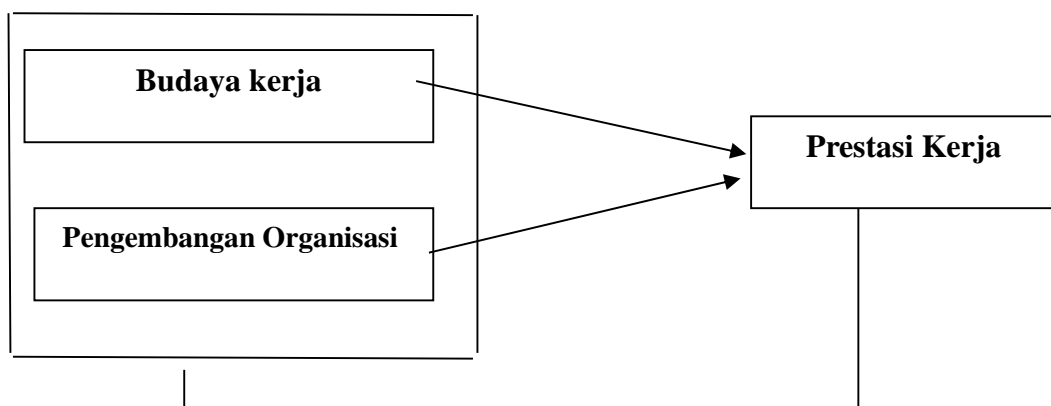
kinerja, artinya pada saat adanya perubahan dan Pengembangan organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai dituntut untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi. Perkembangan dan Perubahan Organisasi merupakan suatu proses membesar atau meluasnya sebuah organisasi ke arah yang positif, setiap organisasi termasuk PT. Sinar Galesong Primaingin berubah dan berkembang menjadi lebih besar dan lebih baik lagi.

5. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pada penelitian ini yaitu melihat adanya pengaruh budaya kerja dan pengembangan organisasi terhadap prestasi kerja dosen. Dalam penelitian ini akan dipaparkan tentang bagaimana keterkaitan antara budaya kerja dengan prestasi kerja dosen dan pengaruh pengembangan organisasi terhadap prestasi kerja dosen. Berdasarkan analisis data, maka kerangka konsep penelitian ini ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar. 1

Kerangka Konseptual



D. Hipotesis Statistik Penelitian

Hipotesis statistik penelitian terdiri dari 3 (tiga) hipotesis, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen
2. Terdapat Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Dosen
3. Terdapat Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Dosen.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah dan tujuan yang ditetapkan, maka jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Dengan demikian data yang dikumpulkan dalam penelitian berupa fakta-fakta dan gejala-gejala tiga variabel yang ada tanpa melakukan perlakuan khusus terhadap variabel-variabel tersebut. Karena itu metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik pemberian instrumen pernyataan pada seluruh responden yang dilibatkan. Mencermati masalah yang akan diteliti, penelitian survei ini termasuk kategori penelitian konfirmatori. Singarimbun menyebutkan bahwa konfirmatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis.⁴⁰

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2022.

⁴⁰ Masri Singarimbun, "*Metode dan proses Penelitian*". Dalam Masri Singarimbun dan Sofian Efendi (eds). *Metode Penelitian Survei*(Jakarta:LP3ES, 1989), h.4

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian adalah 236 (Dua Ratus Tiga puluh Enam) orang dosen tetap di Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu yang tersebar dalam 4 (empat) Fakultas.

Tabel 3.1

Populasi Dosen UIN Fatmawati Bengkulu

No	Fakultas	Jumlah Dosen		Total Dosen	Ket
		Strata 2	Strata 3		
1	Tarbiyah Dan Tadris	67	34	101	
2	Ushuludin Adab Dan Dakwah	48	17	65	
3	Syari'ah	23	13	36	
4	Ekonomi Dan Bisnis Islam	28	6	34	
TOTAL		166	70	236	

Sumber : Data dari Kepegawaian

2. Sampel

Mengingat besarnya populasi 236 orang, maka besarnya sampel ditetapkan berdasarkan rumus Slovin⁴¹:

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

d = Batas nyata atau taraf kesalahan

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan taraf kesalahan 5%. Jumlah populasi dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu yang digunakan adalah 236 orang. Maka diperoleh:

$$n = \frac{236}{236(0,0025) + 1}$$

$$n = \frac{236}{1,59}$$

$$n = 148$$

⁴¹ Arikunto Suharsimi (2016) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 9

Jadi berdasarkan anggota populasi diambil sampel sebanyak 148 orang. Pengambilan sampel juga harus dihitung berdasarkan fakultas dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* sebagai berikut:

Tabel 3.2

Populasi dan Sampel Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

No	Fakultas	Populasi	Sampel
1	Tarbiyah Dan Tadris	101	$101/236 \times 148 = 63$
2	Ushuludin Adab Dan Dakwah	65	$65/236 \times 148 = 41$
3	Syari'ah	36	$36/236 \times 148 = 23$
4	Ekonomi Dan Bisnis Islam	34	$34/236 \times 148 = 21$
Total		236	148

Dalam pengambilan sampel ini, peneliti menggunakan teknik stratified/tingkat yang diambil secara proporsional dan acak (cabut undian), nama-nama dari masing-masing fakultas yang menjadi sampel ditulis diatas kertas dan dimasukkan kedalam 4 botol sesuai dengan jumlah dari masing-masing fakultas, kemudian diguncang dan dikeluarkan secara acak yaitu : Fakultas Tarbiyah dan Tadris sebanyak 63 orang, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah sebanyak 41 orang, Fakultas Syari'ah sebanyak 23 orang dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 21 orang. Dari cara tersebut diatas maka didapat hasil seperti pada table dibawah ini.

Tabel 3.3

Jumlah sampel penelitian

No	Fakultas	Jumlah Dosen		Total
		Strata 2	Strata 3	
1	Tarbiyah Dan Tadris	44	19	63
2	Ushuludin Adab Dan Dakwah	30	11	41
3	Syari'ah	16	7	23
4	Ekonomi Dan Bisnis Islam	16	5	21
TOTAL		106	42	148

D. Variabel Dalam Penelitian**1. Prestasi Kerja****a. Definisi Konseptual**

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana. Beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra).

3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.⁴²

b. Definisi Operasional

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diungkap melalui kuesioner dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

2. Budaya Kerja

a. Definisi Konseptual

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.⁴³

b. Definisi Operasional

⁴² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja RosdaKarya,2007), h.69.

⁴³ Gering Supriyadi,MM dan Drs. Tri Guno, LLM Supriyadi Diakses pada tanggal 1 September 2015 pukul 13.20 wib. http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja, 2007.

Budaya kerja adalah suatu gagasan dan tindakan sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan yang tercermin melalui perilaku kerja, dengan indikator nilai-nilai, kepercayaan, aturan-aturan, toleransi dan pola komunikasi.

3. Pengembangan Organisasi

a. Definisi Konseptual

Pengembangan organisasi mengukur prestasi suatu organisasi dari segi efisiensi, efektifitas dan kesehatan :

Efisien dapat diukur dengan perbandingan antara masukan dan keluaran, yang mengacu pada konsep Minimaks (Masukan minimum dan keluaran maksimum).⁴⁴

1. Efektifitas adalah suatu tingkat prestasi organisasi dalam mencapai tujuannya artinya kesejahteraan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai.
2. Kesehatan organisasi adalah suatu fungsi dari sifat dan mutu hubungan antara para individu dan organisasi yaitu hubungan yang dinamis dan adaptabilitas.

b. Definisi Operasional

Pengembangan organisasi merupakan suatu proses sistematis yang terencana dengan menggunakan prinsip-prinsip tertentu yang bertujuan untuk membawa suatu organisasi menuju peningkatan efektifitas dan kompetensi organisasi yang diselenggarakan melalui

⁴⁴ Beckhard, "Organization development: Strategies and Models", Reading, MA: Addison-Wesley, 1969, p. 9.

diagnosis dan kultur organisasi dan adanya pengakuan dari masyarakat bahwa organisasi tersebut telah semakin baik dalam kinerjanya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah survey lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada dosen tetap Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu yang dijadikan sampel penelitian.

Instrumen penelitian ini disebarkan kepada Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Fatmawati Sukarno Bengkulu. Untuk membuat angket tersebut, terlebih dulu dibuat kisi - kisi yang menjadi garis besar pembuatan angket. Kisi-kisi instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur Prestasi Kerja Dosen, Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi.

a. Kisi-kisi instrumen Prestasi Kerja

Pengukuran instrumen prestasi kerja diukur dengan menggunakan skala likert, dengan skala (1-5) pemberian bobot untuk diajukan kepada dosen dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: SS (Sangat sesuai), S (Sesuai), KS (Kurang Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai)

Responden yang menjawab SS untuk pernyataan butir positif diberi skor 5 (lima), S diberi skor 4 (empat), KS diberi skor 3 (tiga), TS diberi skor 2 (dua) dan STS diberi skor 1 (satu). Sebaliknya untuk pernyataan negatif, skor 1 untuk pernyataan SS, skor 2 untuk S, skor 3

untuk pernyataan KS, skor 4 untuk pernyataan TS dan skor 5 untuk pernyataan STS.

Semakin besar skor menunjukkan prestasi kerja yang baik, sebaliknya semakin kecil skor menunjukkan prestasi kerja yang tidak baik.

Tabel 3.4

kisi-kisi instrumen Prestasi Kerja

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Kualitas Kerja	1,6,8,13,15,16,18,28,32	9
2	Kuantitas Kerja	25,35,38	3
3	Keandalan	2,4,7,9,10,11,29,33	8
4	Sikap terhadap perguruan tinggi	19,22	2
5	Sikap terhadap dosen dan staf lain	12,14,34,37,40	5
6	Sikap terhadap Pekerjaan	3,5,17,21,24,26,27,31	8
7	Kerjasama	20,23,30,36,39	5
	Jumlah		40

a. Kisi-Kisi Instrumen Budaya Kerja

Pengukuran instrumen Budaya Kerja diukur dengan menggunakan skala likert, dengan skala (1-5) pemberian bobot untuk diajukan kepada dosen dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)

Responden yang menjawab SS untuk pernyataan butir positif diberi skor 5 (lima), S diberi skor 4 (empat), N diberi skor 3 (tiga), TS diberi skor 2 (dua) dan STS diberi skor 1 (satu). Sebaliknya untuk pernyataan negatif, skor 1 untuk pernyataan SS, skor 2 untuk S, skor 3 untuk pernyataan N, skor 4 untuk pernyataan TS dan skor 5 untuk pernyataan STS.

Semakin besar skor menunjukkan Budaya Kerja yang baik, sebaliknya semakin kecil skor menunjukkan Budaya kerja yang tidak baik.

Tabel 3.5

kisi-kisi instrumen Budaya Kerja

No	Indicator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Nilai-nilai	1,2,4,5,21	5
2	Kepercayaan	6,9,10,15,20,23,25,32	8
3	Aturan-aturan	3,13,16,27,29,31,33	7
4	Toleransi	7,14,26,28,30,34	6
5	Pola Komunikasi	8,11,12,17,18,19,22,24	8
	Jumlah		34

Untuk lebih jelasnya lihat butir-butir soal pada instrumen dilampiran 3

b. Kisi-Kisi Instrumen Pengembangan Organisasi

Pengukuran instrumen Pengembangan Organisasi diukur dengan menggunakan skala likert, dengan skala (1-5) pemberian bobot untuk

diajukan kepada dosen dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: SS (Sangat Sering), S (Sering), CS (Cukup Sering), J (Jarang), TP (Tidak Pernah)

Responden yang menjawab SS untuk pernyataan butir positif diberi skor 5 (lima), S diberi skor 4 (empat), CS diberi skor 3 (tiga), J diberi skor 2 (dua) dan TP diberi skor 1 (satu). Sebaliknya untuk pernyataan negatif, skor 1 (satu) untuk pernyataan SS, skor 2 (dua) untuk S, skor 3 (tiga) untuk pernyataan CS, skor 4 (empat) untuk pernyataan J dan skor 5 (lima) untuk pernyataan TP.

Semakin besar skor menunjukkan Pengembangan Organisasi yang kuat, sebaliknya semakin kecil skor menunjukkan pengembangan organisasi yang lemah.

Tabel 3.6

kisi-kisi instrumen Pengembangan Organisasi

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Peningkatan Efektifitas	1,2,3,5,9,10,19,23,26,27	10
2	Diagnosis	6,7,11,14,15,20,24,28,30,31,34	11
3	Kultur Organisasi	4,8,12,13,21,22,25,29,32,33	10
4	Pengakuan dari masyarakat	16,17,18	3
	Jumlah		34

F. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti mengadakan uji (try out) yang dilakukan terhadap

responden sebanyak 30 orang Dosen dari perguruan tinggi lain yang berada di Bengkulu. Untuk menganalisa tingkat validitas peneliti menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Angka indeks korelasi “r” product moment

N : Jumlah individu dalam sampel

$\sum x$: Jumlah Skor x

$\sum y$: Jumlah Skor y

$\sum x^2$: Jumlah deviasi skor x setelah dikuadratkan

$\sum y^2$: Jumlah deviasi skor y setelah dikuadratkan

$\sum xy$: Product x kali y ⁴⁵

Menurut Ghozali⁴⁶ apabila tampilan korelasi antar masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Sebagai langkah awal dalam pembahasan, dibawah ini akan

⁴⁵ Sugiyono, Statistika untuk Penelitian (Jakarta: Alfabeta, 2009)

⁴⁶ Ghozali, imam, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS* (Semarang: Diponegoro University Press: 2005), h 83)

dipaparkan hasil ujicoba angket yang diolah secara rinci dengan menggunakan SPSS versi 20

Validitas angket penelitian dilaksanakan melalui proses pengukuran yang teliti dan akurat. Hal ini dikarenakan pentingnya validitas tersebut karena keakuratannya. Instrumen penelitian dikatakan apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah angket dikatakan valid dapat dilihat dari nilai keseluruhan dari korelasi item total. Jika item pernyataan memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dapat disimpulkan bahwa item angket tersebut adalah valid. Hasil validitas angket penelitian ini memiliki jumlah sampel (n) = 30 responden dan besarnya df dapat dihitung $30 - 2 = 18$ dengan $df = 18$ dan $\alpha = 0,05$ didapat $r_{tabel} = 0,478$. Jadi Maka, item soal pernyataan angket dikatakan valid bila memiliki r_{hitung} lebih dari 0,478. Hasil uji validitas angket penelitian ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 7
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Budaya Kerja (X₁)

Item-Total Statistics

	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	t _{tabel}	Status
X1.1	.533	.948	0,478	Valid
X1.2	.630	.947	0,478	Valid
X1.3	.671	.947	0,478	Valid
X1.4	.498	.948	0,478	Valid
X1.5	.532	.948	0,478	Valid
X1.6	.594	.947	0,478	Valid
X1.7	.518	.948	0,478	Valid
X1.8	.530	.948	0,478	Valid
X1.9	.396	.949	0,478	Tidak Valid
X1.10	.393	.949	0,478	Tidak Valid
X1.11	.686	.946	0,478	Valid
X1.12	.750	.946	0,478	Valid
X1.13	.480	.949	0,478	Valid
X1.14	.623	.947	0,478	Valid
X1.15	.521	.948	0,478	Valid
X1.16	.547	.948	0,478	Valid
X1.17	.575	.947	0,478	Valid
X1.18	.337	.949	0,478	Tidak Valid
X1.19	.515	.948	0,478	Valid
X1.20	.309	.949	0,478	Tidak Valid
X1.21	.519	.948	0,478	Valid
X1.22	.634	.947	0,478	Valid

	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r_{tabel}	Status
X1.23	.657	.947	0,478	Valid
X1.24	.678	.947	0,478	Valid
X1.25	.655	.947	0,478	Valid
X1.26	.675	.947	0,478	Valid
X1.27	.567	.948	0,478	Valid
X1.28	.773	.946	0,478	Valid
X1.29	.683	.947	0,478	Valid
X1.30	.658	.947	0,478	Valid
Total	.696	.946	0,478	Valid
X132	.700	.946	0,478	Valid
X1.33	.716	.946	0,478	Valid
X1.34	.778	.946	0,478	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Budaya Kerja (X_1) dapat diketahui bahwa terdapat 4 item pernyataan yang tidak valid dan 30 item yang valid.

Setelah diperoleh data dari responden, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa butir-butir yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel bebas dan terikat. Butir yang tidak valid dan tidak reliabel tidak diikutsertakan dalam proses lebih lanjut. maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Pengembangan Organisasi (X₂)

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r_{tabel}	Status
X2.1	.384	.984	0,478	Tidak Valid
X2.2	.945	.982	0,478	Valid
X2.3	.945	.982	0,478	Valid
X2.4	.945	.982	0,478	Valid
X2.5	.632	.983	0,478	Valid
X2.6	.391	.984	0,478	Tidak Valid
X2.7	.613	.983	0,478	Valid
X2.8	.385	.984	0,478	Tidak Valid
X2.9	.771	.983	0,478	Valid
X2.10	.930	.982	0,478	Valid
X2.11	.965	.982	0,478	Valid
X2.12	.966	.982	0,478	Valid
X2.13	.521	.983	0,478	Valid
X2.14	.962	.982	0,478	Valid
X2.15	.966	.982	0,478	Valid
X2.16	.952	.982	0,478	Valid
X2.17	.902	.982	0,478	Valid
X2.18	.499	.983	0,478	Valid
X2.19	.944	.982	0,478	Valid
X2.20	.944	.982	0,478	Valid
X2.21	.499	.983	0,478	Valid

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r_{tabel}	Status
X2.22	.948	.982	0,478	Valid
X2.23	.902	.982	0,478	Valid
X2.24	.948	.982	0,478	Valid
X2.25	.952	.982	0,478	Valid
X2.26	.966	.982	0,478	Valid
X2.27	.539	.984	0,478	Valid
X2.28	.651	.983	0,478	Valid
X2.29	.476	.984	0,478	Tidak Valid
X2.30	.945	.982	0,478	Valid
X2.31	.962	.982	0,478	Valid
X2.32	.766	.983	0,478	Valid
X2.33	.766	.983	0,478	Valid
X2.34	.962	.982	0,478	Valid
X2.35	.300	.983	0,478	Tidak Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada variabel pengembangan organisasi memiliki 30 Item valid. karena nilai Corrected Item-Total Correlation > dari r_{tabel} pada signifikansi 0,05 (5%) dan 5 item yang tidak valid.

Selanjutnya dilakukan uji validitas item variabel Prestasi Kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Prestasi kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	rtabel	Status
Y.1	.779	.988	0,478	Valid
Y.2	.313	.988	0,478	Tidak Valid
Y.3	.838	.988	0,478	Valid
Y.4	.826	.988	0,478	Valid
Y.5	.342	.988	0,478	Tidak Valid
Y.6	0,333	.988	0,478	Tidak Valid
Y.7	.916	.988	0,478	Valid
Y.8	.885	.988	0,478	Valid
Y.9	.915	.988	0,478	Valid
Y.10	.874	.988	0,478	Valid
Y.11	.342	.988	0,478	Tidak Valid
Y.12	.726	.988	0,478	Valid
Y.13	.312	.988	0,478	Tidak Valid
Y.14	.787	.988	0,478	Valid
Y.15	.789	.988	0,478	Valid
Y.16	.860	.988	0,478	Valid
Y.17	.836	.988	0,478	Valid
Y.18	.854	.988	0,478	Valid
Y.19	.735	.988	0,478	Valid
Y.20	.695	.988	0,478	Valid
Y.21	.723	.988	0,478	Valid
Y.22	.872	.988	0,478	Valid
Y.23	.775	.988	0,478	Valid
Y.24	.745	.988	0,478	Valid
Y.25	.773	.988	0,478	Valid
Y.26	.713	.988	0,478	Valid
Y.27	.916	.988	0,478	Valid
Y.28	.885	.988	0,478	Valid
Y.29	.315	.988	0,478	Tidak Valid
Y.30	.874	.988	0,478	Valid
Y.31	.271	.988	0,478	Tidak Valid
Y.32	.839	.988	0,478	Valid
Y.33	.341	.988	0,478	Tidak Valid

Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	rtabel	Status
Y.34	.805	.988	0,478	Valid
Y.35	.773	.988	0,478	Valid
Y.36	.713	.988	0,478	Valid
Y.37	.316	.988	0,478	Tidak Valid
Y.38	.885	.988	0,478	Valid
Y.39	.315	.988	0,478	Tidak Valid
Y.40	.874	.988	0,478	Valid

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliable bila nilai hitung lebih besar dari alpha 0,6. Pendapat Ghozali⁴⁷ yang menyatakan suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach >0,6. Untuk mencari reliabilitas angket secara keseluruhan peneliti menggunakan rumus alpha.

Adapun hasil Uji Reliabilitas ketiga variabel diperoleh sebagai berikut:

⁴⁷ Gozali, imam, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS* (Semarang: Diponegoro University Press: 2005), h 83)

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Titik kritis	Status
Budaya Kerja (X1)	.949	0,60	Reliabel
Pengembangan Organisasi (X2)	.983	0,60	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	.988	0,60	Reliabel

G. Teknik Analisa Data

Tahapan teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel frekuensi. Pengolahan distribusi frekuensi tersebut dilakukan dengan membuat kelompok dengan nilai skor total dari jawaban responden. Nilai atau skor untuk perolehan setiap variabel dideskripsikan dalam tabel distribusi frekuensi.

Sebelum tabel dibuat ditentukan terlebih dahulu banyak kelas interval, panjang kelas interval dan ujung kelas pertama. Rentang ditentukan dari nilai tertinggi dikurangi nilai terendah. Sedangkan banyaknya kelas digunakan rumus $1 + 3,3 (\log n)$, dan panjang kelas interval diperoleh dengan membagi rentang dengan banyak kelas. Acuan

untuk menentukan kelas interval adalah pada kurva normal dan mengikuti aturan sturges⁴⁸

2. Uji Persyaratan

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas data masing-masing variabel. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Rumus Kolmogorov- Smirnov dan melihat normal *probability plot* melalui tampilan output SPSS 11. Uji Kolmogorov-Smirnov memusatkan perhatian pada penyimpangan atau deviasi maksimum, yaitu $D = \max F_o (X) - S_N (X)$, dengan distribusi sampling D di H_o diketahui normal. Keputusan uji, jika p sama atau kurang dari α , H_o ditolak, jika p lebih dari α , diterima H_o .

Adapun metode *normal probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah *regresi linier* yang dipilih sesuai dengan data atau tidak. Perhitungan uji

⁴⁸ Sudjana.. *Tehnik Analisa Regresi dan Korelasi*. (Bandung: Torsito. 1996) hlm. 26.

linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji *Linieritas Multiplier* dengan X^2 hitung atau $(n \times R^2) > \chi^2$ tabel, maka data yang diperoleh linier. Berdasarkan perhitungan menggunakan bantuan program aplikasi komputer aplikasi statistik SPSS for Window 10.0

c. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Ganda

Model empirik yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan analisis regresi ganda. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk menguji kebermaknaan pengaruh antara variabel X (Independen) dan variabel Y (dependen). Model pengaruh antara variabel X dan Y dalam penelitian ini didefinisikan dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

B₀ = Bilangan konstanta

X₁ = Budaya Kerja Dosen

X₂ = Pengembangan Organisasi Dosen

e = Error (kesalahan penaksiran)

B₁B₂ B₃B₄ = Koefisien regresi masing-masing variabel

Secara teknis, untuk mempermudah dan mengurangi human error dalam perhitungan statistik digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 10.0.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Perhitungan uji ini dengan menggunakan bantuan program aplikasi statistik SPSS for Windows versi 10.0 dengan kriteria jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yang berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, yakni dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Uji signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, dengan ketentuan Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_o diterima H_a ditolak.

4. Kontribusi (Koefisien Determinan/ R^2)

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kekuatan variabel independen terhadap variabel devenden dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(Y - \hat{Y})^2}{(Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = \hat{Y} estimasi

\bar{Y} = \bar{Y} rata-rata

Nilai R^2 berkisar 0 sampai 1, jika nilai koefisien R^2 hitung semakin mendekati angka 1 maka variabel independennya semakin kuat kontribusinya terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Paparan Data Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang laporan penelitian dan pembahasannya. Di sini akan di gambarkan karakteristik sebaran distribusi data dari masing-masing variabel penelitian yang Berjudul Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Dalam Bab ini juga disajikan hasil perhitungan uji prasyarat penelitian yaitu analisis uji Prasyarat penelitian berupa uji normalitas dan uji Linieritas data penelitian. Setelah itu dilakukan uji hiopotesis penelitian yang dilanjutkan dengan pembahasan hasil penelitian. Pengolahan data hasil penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20.0

B. Deskripsi Data Penelitian

Sebagai gambaran umum tentang sebaran data, data yang diperoleh dari angket yang disebar dan diolah dengan menggunakan statistic deskriptif untuk memperoleh data mean, median dan modus.

Data yang diperoleh tersebut, dideskripsikan setiap variabel satu persatu. Karena variabel penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu variabel Budaya Kerja (X_1), Pengembangan Organisasi (X_2) dan Prestasi Kerja Dosen (Y)

a. Prestasi Kerja Dosen (Variabel Y)

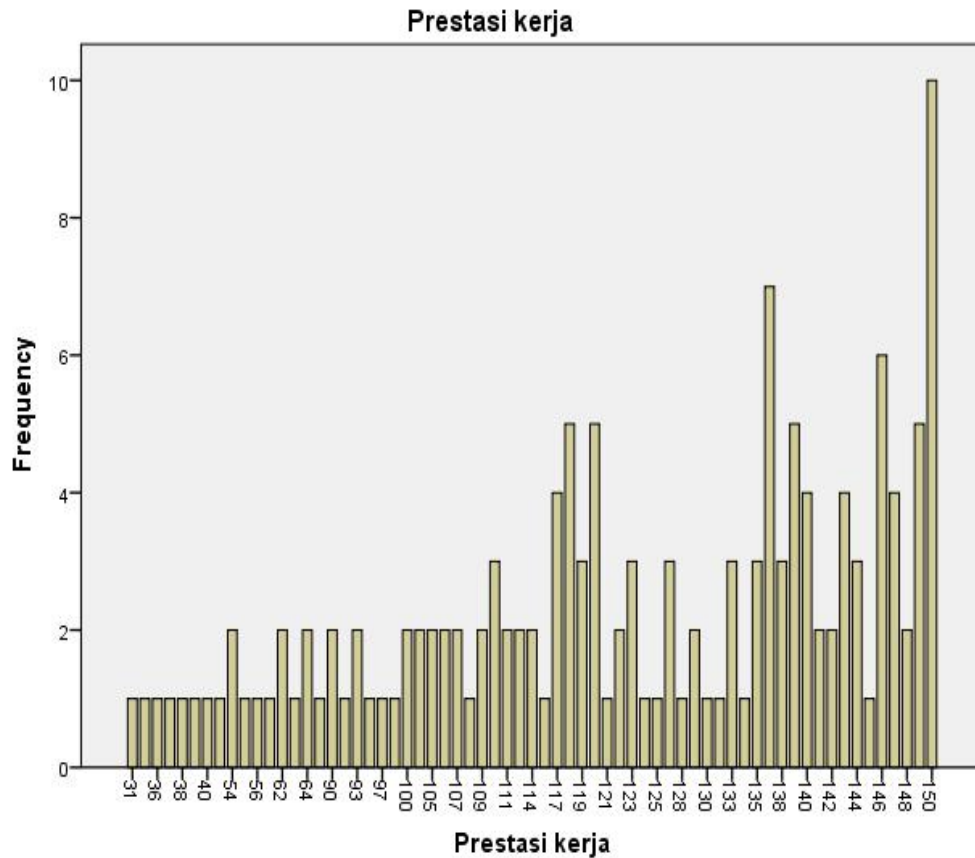
Hasil distribusi frekuensi yang dilakukan melalui program SPSS versi 20.0 diketahui dengan $n = 148$, rentang skor variabel berada diantara 31 sampai dengan 150. Skor mean sebesar 118,25, skor median sebesar 124,50, modus sebesar 150. Gambaran data Prestasi Kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Data Penelitian
Statistics

Prestasi kerja

Valid	148
Missing	0
Mean	118.25
Median	124.50
Mode	150
Std. Deviation	30.834
Variance	950.706
Minimum	31
Maximum	150

Selanjutnya tergambar dalam diagram berikut:



Dari diagram di atas tergambar bahwa batas-batas kelas interval variabel Prestasi kerja Dosen dimulai dari angka 30,5 sampai dengan 150,5.

b. Budaya Kerja (Variabel X1)

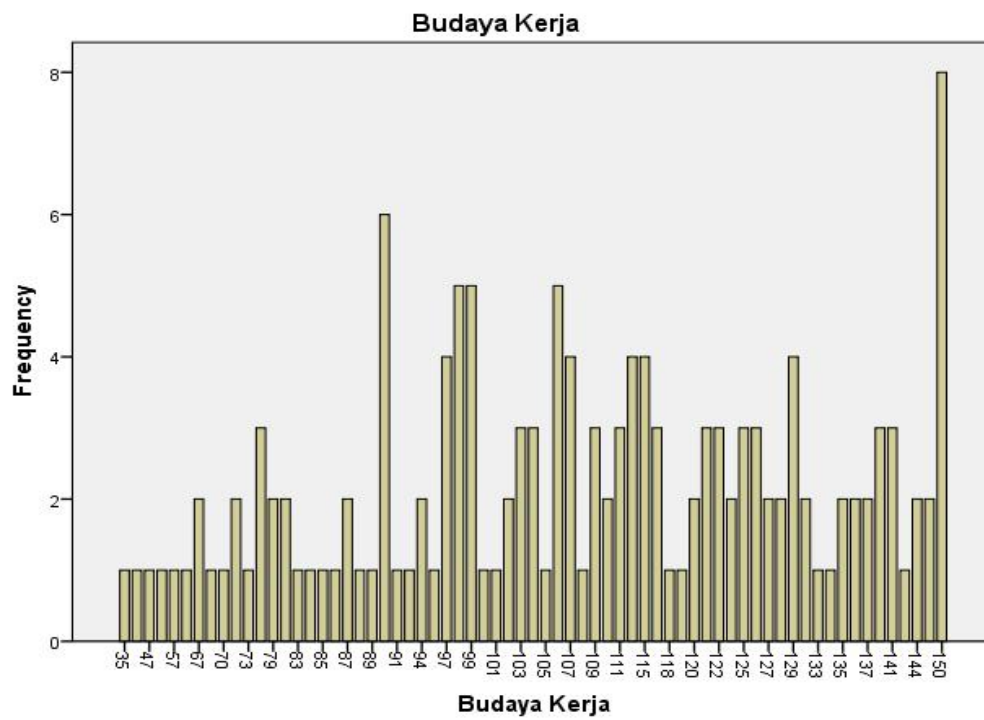
Hasil distribusi frekuensi yang dilakukan melalui program SPSS versi 20.0 diketahui dengan $n = 148$, rentang skor variabel berada diantara 35 sampai dengan 150. Skor mean sebesar 108,70, skor median sebesar 108,50, modus sebesar 150. Gambaran data Budaya Kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Data Budaya Kerja Dosen

Statistics

Budaya Kerja

N	Valid	148
	Missing	0
Mean		108.70
Median		108.50
Mode		150
Std. Deviation		24.445
Variance		597.560
Minimum		35
Maximum		150



Dari diagram di atas tergambar bahwa batas-batas kelas interval variabel Budaya Kerja Dosen dimulai dari angka 34,5 sampai dengan 150,5.

c. Pengembangan organisasi (Variabel X2)

Hasil distribusi frekuensi yang dilakukan melalui program SPSS versi 20.0 diketahui dengan $n = 148$, rentang skor variabel berada diantara 32 sampai dengan 150. Skor mean sebesar 117,04, skor median sebesar 122,00, modus sebesar 150. Gambaran data Pengembangan Organisasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3

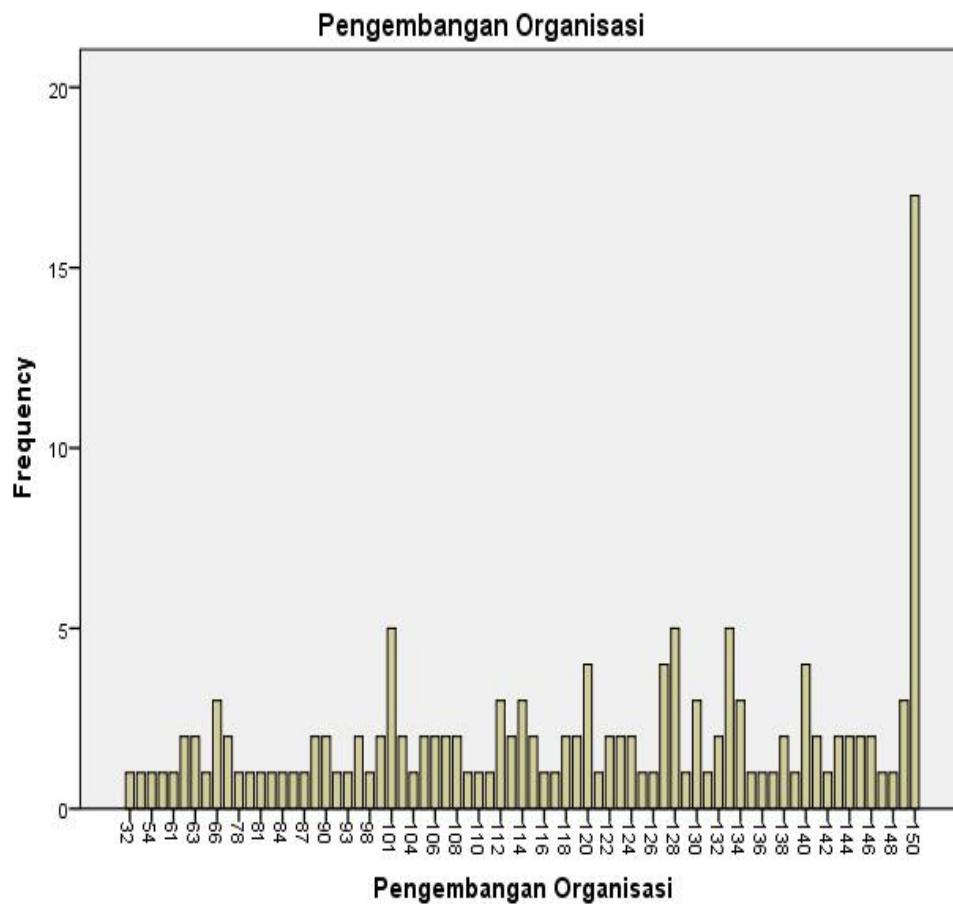
Distribusi Data Pengembangan Organisasi

Statistics

Pengembangan Organisasi

Valid	148
Missing	0
Mean	117.04
Median	122.00
Mode	150
Std. Deviation	27.150
Variance	737.128
Minimum	32
Maximum	150

Diagram batang dibawah ini menggambarkan batas bawah diagram tergambar bahwa batas-batas kelas interval variabel Pengembangan Organisasi Dosen dimulai dari angka 31,5 sampai dengan 150,5.



C. Uji Persyarat Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas data masing-masing variabel. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Rumus Kolmogorov- Smirnov dan melihat normal *probability plot* melalui tampilan output SPSS versi 20.0 Uji

Kolmogorov- Smirnov memusatkan perhatian pada penyimpangan atau deviasi maksimum, yaitu $D = \max F_o (X) - S_N (X)$, dengan distribusi sampling D di H_o diketahui normal. Keputusan uji, jika p sama atau kurang dari α , H_o ditolak, jika p lebih dari α , diterima H_o .

Adapun metode *normal probability plot* membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Selanjutnya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	28.44260829
	Absolute	.115
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.403
Asymp. Sig. (2-tailed)		.039

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai residual Kolmogorov-Smirnov adalah:

1, 403 (karena $p = 1,403 >$ dari 0,05) . Jadi dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah *regresi linier* yang dipilih sesuai dengan data atau tidak. Perhitungan uji *linieritas* dalam penelitian ini menggunakan uji *Linieritas Multiplier* dengan X^2 hitung atau $(n \times R^2) >$ χ^2 tabel, maka data yang diperoleh linier. Berdasarkan perhitungan menggunakan bantuan program aplikasi komputer aplikasi statistik SPSS for Window 20.0 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandar dized Residual *	(Combined) Between Groups	115914.682	143	810.592	1.079	.550
	Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
	Deviation from Linearity	115914.682	142	816.301	1.086	.546
Predicted Value	Within Groups	3005.667	4	751.417		
	Total	118920.349	147			

Dasar Pengambilan keputusan:

Jika Nilai signifikansi *linierity* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara bvariabel independen dengan dependen dan jika Nilai Sig. *Linierity* lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Independen dengan dependen .

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka diketahui *nilai sig of linierity* sebesar 1,00 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel Independen dengan dependen.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Ganda

Model empirik yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan analisis regresi ganda. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk menguji kebermaknaan pengaruh antara variabel X (Independen) dan variabel Y (dependen). Model pengaruh antara variabel X dan Y dalam penelitian ini didefinisikan dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

B₀ = Bilangan konstanta

X₁ = Budaya Kerja Dosen

X_2 = Pengembangan Organisasi Dosen

e = Error (kesalahan penaksiran)

$B_1 B_2 B_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel

Secara teknis, untuk mempermudah dan mengurangi human error dalam perhitungan statistik digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 20.0.

Tabel 4.6

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	50.723	13.615		3.726
1 Budaya kerja	.307	.098	.243	3.116
Pengembangan Organisasi	.292	.089	.257	3.297

Berdasarkan Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20.0 maka diperoleh hasil persamaan Regresi sebagai berikut:

$$Y = 50,723 + 0,307X_1 + 0,292X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable independen dengan variable dependen secara parsial, dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 50,723, artinya jika tidak terjadi perubahan variable Budaya Kerja (X1) dan Pengembangan Organisasi (X2) (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka ada sebesar 50,723 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) adalah 0,307, artinya jika variable Budaya Kerja (X1) meningkat sebesar 1 persen dengan asumsi variable (X2) dan konstanta (a) adalah 0 maka Prestasi Kerja Dosen meningkat 0,307. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja memberikan kontribusi /pengaruh yang positif bagi Pengembangan Organisasi, sehingga makin besar Budaya Kerja maka makin meningkat pula Pengembangan Organisasi Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
3. Nilai koefisien regresi Pengembangan Organisasi (X2) adalah 0,292 artinya jika variable Pengembangan Organisasi meningkat sebesar 1 % dengan asumsi variable Budaya Kerja (X1) dan konstanta (a) adalah 0, maka Prestasi Kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu meningkat menjadi 0,292. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Organisasi memberikan kontribusi/pengaruh yang positif bagi Prestasi Kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, sehingga semakin baik Pengembangan Organisasi maka makin meningkat pula Prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) adalah uji untuk mengetahui apakah variabel Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi secara serentak berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja. Adapun kriteria pengujiannya yaitu:

H_0 : Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja.

H_a : Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja.

Taraf signifikansi () = 5% (0,05)

Keputusan Uji

a. Jika nilai uji p-value (sig)<0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Jika nilai uji p-value (sig)>0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.7

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20833.401	2	10416.700	12.701	.000 ^b
	Residual	118920.349	145	820.140		
	Total	139753.750	147			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Organisasi, Budaya kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12,701 dengan nilai probabilitas (sig.) = 0,000

$$F_{tabel} = F(k: n-k) = F(3: 145) = 2,67$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 12,701$ dan $F_{tabel} = 2,67$ pada taraf signifikan = 0,05. Karena F_{hitung} dari F_{tabel} maka koefisien regresinya sangat signifikan. Artinya Budaya kerja dan Pengembangan Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja.

c. Uji t

Untuk menguji hipotesis secara parsial, yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Dengan keputusan ditentukan bahwa Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti Hipotesis Alternatif (H_a) diterima dan H_0 ditolak. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima H_a ditolak. Berikut hipotesis penelitiannya:

Hipotesis Nihil (H_0): Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi tidak
berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi
Kerja

Hipotesis Alternatif (H_a): Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi
berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi
Kerja

Taraf signifikan () = 5% (0,05)

Keputusan:

- a. Jika nilai uji p-value (sig.) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika nilai uji p-value (sig.) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil uji hipotesis penelitian ini diperoleh dari hasil SPSS versi 20.0 dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi pada taraf signifikan 0,05. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50.723	13.615		3.726	.000
1 Budaya kerja	.307	.098	.243	3.116	.002
Pengembangan Organisasi	.292	.089	.257	3.297	.001

:

Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji parsial variabel Budaya kerja dan Pengembangan Organisasi bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Variabel Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini terlihat dari signifikan Variabel Budaya Kerja sebesar 3,116 < 0,05.

Dari nilai $t_{tabel} = t (/2 n-k-1) = t (0,05/2 \ 148-2-1 = 0,025, 145$
 $= 1,976$. Dengan demikian, artinya t_{hitung} lebih besar dari t table ($1,976 \ 2,068$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara Parsial diterima.

2. Pengaruh Variabel Pengembangan Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y) UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Variabel Pengembangan Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y). Hal ini terlihat dari signifikan Variabel sebesar $3,297 > 0,05$.

Dari nilai $t_{tabel} = t (/2 n-k-1) = t (0,05/2 \ 148-2-1 = 0,025, 145$
 $= 1,976$, Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t tabel ($3,297 > 1,976$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga Hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Pengembangan Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara Parsial diterima.

- d. Kontribusi (Koefisien Determinan/ R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kekuatan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh dari variabel Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel Prestasi kerja dengan indikasi nilai *adjusted R Square*. sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien determinasi (KD) = 0, berarti tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai koefisien determinasi (KD) =1 berarti variasi (naik turunnya) variabel dependen adalah 100% dipengaruhi oleh variabel independen.
- c. Jika nilai koefisien (KD) = berada diantara 0 dan 1 ($0 < KD < 1$) maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap variasi (naik turunnya) variabel dependen adalah sesuai dengan nilai KD itu sendiri dan selebihnya berasal dari factor-faktor lain.⁴⁹

Tabel 4.9
Hasil Koefisien determinasi X1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292 ^a	.085	.079	29.590

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

⁴⁹ Misbahuddin, Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 49

TABEL 4.10
Hasil Koefisien determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303 ^a	.092	.086	29.480

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Organisasi

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	.149	.137	28.638

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Organisasi, Budaya kerja

Tabel 4.11 di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,137 yang artinya pengaruh variable independent X terhadap variable dependent Y sebesar 13,7 %.

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka yang terkait dengan hasil penelitian ini sebagai berikut::

Ha : Sekurang-kurangnya ada satu $y_{jk} \neq 0$: $k = 1$ dan 2

Ho : $y_{x1} = y_{x2} = 0$

Hipotesis :

Ha :Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

Ho :Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi kerja

Uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai sig. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas Sig lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau ($Sig > 0,05$) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau ($Sig < 0,05$) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya signifikan.

Dari tabel Anova diperoleh bahwa nilai F sebesar 12.701 dengan nilai probabilitas 0,000. Karena nilai $Sig < 0,05$, maka keputusannya Ho ditolak dan oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

1. Pengujian Hipotesis Secara Individual

a. Budaya Kerja (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi kerja Dosen (Y)

Uji secara individual ditunjukkan pada tabel *Coefficient*, hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut:

$$H_a : \beta_{yx1} > 0$$

$$H_o : \beta_{yx1} = 0$$

Hipotesis :

H_a : Budaya Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja.

H_o : Budaya Kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja.

Uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas Sig lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau ($\text{Sig} > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau ($\text{Sig} < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya signifikan

Dari tabel *Coefficient*, nilai koefisien jalur $\beta_{yx1} = 0,307$ dengan $t_{hitung} = 3,116$ dan Sig. 0.005, sedangkan nilai $t_{tabel} =$ pada $= 0,05$. Oleh karena itu $t_{hitung} = 3,116$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,976$

dan $\text{sig.} = 0,02$ lebih kecil dari $= 0,05$ maka koefisien jalur adalah signifikan.

b. Pengembangan Organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y)

Secara individual hasil uji statistik ditunjukkan pada tabel *Coefficient*, hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut:

$$H_a : \beta_{yx_2} > 0$$

$$H_o : \beta_{yx_2} = 0$$

Hipotesis:

H_a : Pengembangan Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi kerja Dosen

H_o : Pengembangan Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Prestasi kerja Dosen

Analisis jalur dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas (*Sig*) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas (*Sig*) lebih besar dari nilai probabilitas 0.05 atau ($\text{Sig} > 0,05$) maka H_o diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas (*Sig*) lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau ($\text{Sig} < 0,05$) maka H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya signifikan

Tabel *Coefficient*, nilai koefisien jalur $y_{x1} = 0,292$ dengan $t_{hitung} = 3,297$ dan Sig. 0.001, sedangkan nilai $t_{tabel} = 2$, pada $\alpha = 0,05$. Sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,976$ pada $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu $t_{hitung} = 3,297$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,976$ dan sig. = 0,01 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka koefisien jalur adalah signifikan.

c. Budaya Kerja (X_1) dan Pengembangan Organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengaruh bersama koefisien Variabel Budaya kerja (X_1) dan Pengembangan Organisasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat dari hasil perhitungan tabel Model Summary diperoleh nilai $F_{hitung} = 12,701$ dan $F_{tabel} = 2,67$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. sehingga terbukti bahwa Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi berpengaruh langsung positif secara simultan sebesar 12,701 terhadap Prestasi kerja.

Kerangka hubungan kausal empiris antara jalur Variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap Prestasi kerja (Y), Pengembangan Organisasi (X_2) terhadap Prestasi kerja (Y) dan Budaya Kerja (X_1), Pengembangan Organisasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat dibuat persamaan structural sebagai berikut:

Koefisien jalur (X_1) terhadap (Y) atau $y_{x1} = 2,43$ dengan $t_{hitung} = 3,116$ dan Sig. 0.003. Koefisien jalur (X_2) terhadap (Y) atau jalur $y_{x2} = 3,297$ dengan $t_{hitung} = 3,297$ dan Sig. 0.001, sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,67$ pada $\alpha = 0,05$. Seluruh koefisien residu () dihitung berdasarkan model output Model Summary, yaitu:

$= 1-r^2 = 1-0,386 = 0,85$. Berdasarkan koefisien jalur tersebut, maka persamaan jalurnya dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = y_{x1} + y_{x2} + 2$$

$$= 2,43X_1 + 3,297 X_2 + 0,85$$

Besarnya pengaruh bersama-sama variabel ($X_1 : X_2$) terhadap variabel Prestasi Akademik (Y) dilihat dari koefisien determinasi $R_{square} = 0,149$ atau 15% dan besarnya pengaruh variabel lain adalah $(1-0,386)^2 = 0,85$ sebesar 85%.

Tabel 4.12

Rangkuman Hasil Uji Parsial dan Hasil Uji F, Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi

Pengaruh Antar Variabel	Nilai t	Nilai F	Hail Pengujian	Koefisien Determinasi R_{square}	Koefisien Variabel lain
X_1 terhadap Y	3,116	12,701	Ho ditolak	0,149 atau 15%	85%
X_2 terhadap Y	3,297		Ho ditolak		

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi kerja Dosen UIN Fatmaati Sukarno Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara langsung seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.8 tentang *Coefficient*. . Budaya

kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Prestasi Kerja. Nilai koefisien jalur $y_{x1} = 0,307$ dengan $t_{hitung} = 3,116$ dan Sig. 0.005, sedangkan nilai $t_{tabel} =$ pada $= 0,05$. Oleh karena itu $t_{hitung} = 3,116$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,976$ dan sig. = 0,02 lebih kecil dari $= 0,05$ maka koefisien jalur adalah signifikan. Berdasarkan temuan penelitian diatas secara objektif bahwa, Budaya Kerja (X_1) yang diukur oleh Prestasi Kerja (Y) memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Prestasi kerja. Dengan demikian, tinggi rendahnya Prestasi Kerja jelaskan oleh besarnya pengaruh Pengembangan Organisasi yang secara langsung berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja sebesar $(0,292)^2 = 0,085 = 8,5\%$

Hal ini menguatkan dan membuktikan teori Siti Fatimah dan Aldri⁵⁰ Budaya Kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai karena budaya kerja yang baik ditunjang oleh kerjasama yang baik antar pegawai dalam hal ini adalah Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mambang 2015⁵¹ yaitu Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi

⁵⁰ Siti Fatimah Dan Aldri Frinaldi, 2020, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging*, Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP) Vol 2. No.3 ISSN: 2684-818X (online)

⁵¹ M.Mambang dan Harmaini, 2015, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah*. journal.umpalangkaraya.ac.id

Budaya Kerja maka Kinerja Pegawai semakin tinggi demikian pula sebaliknya semakin rendah budaya kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

Dikuatkan oleh penelitian asyori⁵² membuktikan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai, namun belum berjalan dengan maksimal, karena masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan maksimal.

2. Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati sukarno Bengkulu.

Pada tabel *Coefficient*, nilai koefisien jalur $y_{x1} = 0,292$ dengan $t_{hitung} = 3,297$ dan Sig. 0.001, sedangkan nilai $t_{tabel} = 2$, pada $\alpha = 0,05$. sedangkan nilai $t_{tabel} = 1,976$ pada $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu $t_{hitung} = 3,297$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,976$ dan sig. = 0,01 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka koefisien jalur adalah signifikan. Dengan demikian, Pengembangan Organisasi (X_2) yang diukur oleh Prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Prestasi Kerja. Dengan demikian, tinggi rendahnya Prestasi kerja dijelaskan melalui Pengembangan Organisasi. Besarnya pengaruh Pengembangan Organisasi yang secara langsung berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja sebesar $(0,292)^2 = 0,085 = 8,5\%$.

⁵² Asyori, 2014, *Hubungan budaya kerja dengan Kinerja di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*, eJournal Administrasi Negara, 2014, 5 (3) : 1720 -1733 ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.org

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferlan Agustinus Poluakan⁵³ Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian regresi berganda terhadap Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado, diperoleh: 1) nilai koefisien regresi Pengembangan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, 2) apabila Pengembangan Organisasi meningkat, maka Kinerja Karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima Manado akan meningkat. Atau pada kategori setuju tentang Kemampuan atas pengendalian, Dukungan, Kesukaan, Manfaat, Mendorong semangat, Ide baru dan Membantu berprestasi. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Djestawana⁵⁴ tentang Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas, yang menyatakan Pengembangan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis hubungan antara kinerja pegawai dan Pengembangan organisasi; kinerja pegawai dan kepemimpinan; kinerja pegawai dan pengembangan karir secara sendiri dan bersamaan memengaruhi kinerja pegawai serta terbukti signifikan ($t > +2,58$) dan didukung oleh fakta empiris berdasarkan hasil pengamatan dalam penelitian ini. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja

⁵³ Ferlan Agustinus Poluakan, "Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado" *Jurnal EMBA* Vol.4 No.3 (September 2016), h. 1057 - 1067

⁵⁴ Djestawana, " Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Kesmas, STIKES Bina Usaha Bali", *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 6, No. 6, (Juni 2012)

Karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima. Berdasarkan hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. ini menandakan bahwa Perubahan Organisasi dan Pengembangan Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja, artinya pada saat adanya perubahan dan Pengembangan organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai dituntut untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi. Perkembangan dan Perubahan Organisasi merupakan suatu proses membesar atau meluasnya sebuah organisasi ke arah yang positif, setiap organisasi termasuk PT. Sinar Galesong Primaingin berubah dan berkembang menjadi lebih besar dan lebih baik lagi.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

Pengaruh bersama koefisien Variabel Budaya kerja (X_1) dan Pengembangan Organisasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat dari hasil perhitungan tabel Model Sumary diperoleh nilai $F_{hitung} = 12.701$ dan $F_{table} = 2,67$ pada taraf signifikan $= 0,05$. sehingga terbukti bahwa Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi berpengaruh langsung positif secara simultan sebesar 12,701 terhadap Prestasi kerja. Secara simultan Budaya Kerja (X_1) dan Pengembangan Organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif secara simultan terhadap Prestasi kerja (Y)

sebesar $0,386 = 38,6\%$. Dan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain sebesar $61,4\%$ yang merupakan pengaruh yang datang dari faktor lain. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hetty Murdiyani, bahwa bagaimana budaya kerja, kemampuan dan komitmen memengaruhi kualitas kinerja khususnya dosen. Sangadji dan Sopiah membuktikan bahwa budaya memiliki andil dalam peningkatan kepuasan dan kinerja dosen di Jawa Timur. Peterson dan Mets (dalam Hetty Murdiyani)⁵⁵ juga menganggap bahwa komitmen dosen memberikan efek positif terhadap proses belajar mengajar, interaksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan.

Hal ini dapat difahami bahwa factor-factor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut, yaitu Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, seseorang yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*), faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

⁵⁵ Murdiyani, Hetty, *Pengaruh Beban kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap*. (Tesis Pasca Sarjana. Universitas Sebelas Maret Surakarta, (2010) h. 163

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja), Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seseorang untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seseorang harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari dua faktor, yaitu pengetahuan dan keahlian. Dengan kata lain seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan yang baik dan terampil dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dipandang akan mampu menghasilkan kinerja pegawai yang diharapkan. Faktor pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui latar belakang yang dimiliki, diklat-diklat yang diikuti, bidang minat yang dikaji serta pengembangan kerja.

Sementara faktor keahlian seseorang dapat diperoleh melalui keterampilan– keterampilan kerja yang dimiliki serta kepribadian atau sikap mental yang baik. Kemampuan yang perlu dimiliki seorang pegawai ditentukan oleh tugas dan tanggung jawab yang dihadapi oleh pegawai tersebut. Demikian pula halnya dengan kemampuan yang perlu dimiliki dosen ditentukan dengan tugas yang diemban, yang meliputi tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada

masyarakat. Berkenaan dengan kemampuan yang perlu dimiliki dosen Achmad Sanusi dan Rochman Natawidjaja (1991:38) menyatakan secara konseptual kemampuan yang perlu dimiliki dosen, antara lain:

- a. Kemampuan profesional meliputi penguasaan materi bahan ajar, konsep-konsep keilmuan bahan ajar tersebut, landasan kependidikan, proses-proses pendidikan dan pembelajaran peserta didik.
- b. Kemampuan social meliputi kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tujuan kerja dan lingkungan sekitar sewaktu menjalankan tugas sebagai pengajar.
- c. Kemampuan personal meliputi penampilan sikap positif atas situasi kerja sebagai pengajar dan situasi pendidikan, pemahaman atas nilai-nilai yang seharusnya dianut oleh seorang pengajar dan penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan anak didiknya.

Sesuai dengan teori yang menyatakan Pengembangan organisasi sangat penting artinya bagi sebuah organisasi karena dapat membawa perubahan bagi sebuah organisasi diantaranya (1) perubahan adalah pertanda kehidupan. (2) Perubahan memberikan harapan. (3) Pengembangan merupakan tanggapan atas perubahan. (4) Pengembangan merupakan usaha untuk menyesuaikan dengan hal baru (perubahan).

Bahwa pengembangan organisasi merupakan suatu proses sistematis yang terencana dengan menggunakan prinsip-prinsip tertentu yang bertujuan untuk membawa suatu organisasi menuju peningkatan efektifitas dan

kompetensi organisasi yang diselenggarakan melalui diagnosis dan kultur organisasi dan adanya pengakuan dari masyarakat bahwa organisasi tersebut telah semakin baik dalam kinerjanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja (X_1) yang diukur oleh Prestasi Kerja (Y) memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Prestasi kerja. Dengan demikian, tinggi rendahnya Prestasi Kerja dijelaskan oleh besarnya pengaruh Pengembangan Organisasi yang secara langsung berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja sebesar $(0,292)^2 = 0,085 = 8,5 \%$ (bisa dilihat pada tabel 4.9)
2. Pengembangan Organisasi (X_2) yang diukur oleh Prestasi kerja (Y) memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Prestasi Kerja. Dengan demikian, tinggi rendahnya Prestasi kerja dijelaskan melalui Pengembangan Organisasi. Besarnya pengaruh Pengembangan Organisasi yang secara langsung berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja sebesar $(0,292)^2 = 0,085 = 8,5 \%$ (bisa dilihat pada tabel 4.10)
3. Secara simultan Budaya Kerja (X_1) dan Pengembangan Organisasi (X_2) berpengaruh langsung positif secara simultan terhadap Prestasi kerja (Y) sebesar $0,386 = 38,6\%$. (bisa dilihat pada tabel 4.11)

Dan sisanya adalah pengaruh dari variabel lain sebesar 61,4 % yang merupakan pengaruh yang datang dari faktor lain.

B. Saran

Diharapkan hasil penelitian ini:

1. Bagi Universitas, dapat menjadi acuan dalam mengambil kebijakan untuk mengembangkan Prestasi Kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu dalam hubungannya dengan Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi Dosen.
2. Bagi Dosen, dapat menambah wawasan terkait dengan Budaya Kerja dan Pengembangan Organisasi dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja Dosen UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu khususnya dan perguruan tinggi lain pada umumnya.
3. Bagi pembaca, dapat memberikan wawasan pengetahuan tentang budaya kerja dan pengembangan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja dosen. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang prestasi kerja Dosen, maka perlu dimodifikasi dengan variabel-variabel lain.

C. Rekomendasi Penelitian

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini banyak memiliki keterbatasan, karena hanya dua variabel yang dibahas dari banyaknya variabel bebas yang dapat berpengaruh terhadap variabel terikat yang diteliti. Ternyata setelah dikaji secara mendalam tidak hanya dua variabel di

atas yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja, namun banyak variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan tidak menggunakan teknik wawancara kepada pihak yang mendukung temuan penelitian, tetapi hanya mengandalkan angket Yang disebar kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya yang dianalisis dengan teknik statistik.

Rekomendasi dalam penelitian ini untuk memberikan kesempatan kepada peneliti lain yang akan melanjutkan penelitian ini serta mengkaji faktor-faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002,)
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007)
- Asyori, *Hubungan budaya kerja dengan Kinerja di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda*, eJournal Administrasi Negara, 2014, 5 (3) : 1720 -1733 ISSN 0000-0000, ejournal.ip.fisip-unmul.org (2014)
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. (2016)
- Beckhard, "*Organization development: Strategies and Models*", Reading, MA: Addison-Wesley, 1969
- Cummings and Worley, "Organization Development and Change", Sixth Edition, South-Western Publishing, 1997
- Cummings G.T. dan Huse E.F, *Organization Development and Change West Publishing, USA 4 th edition*
- Departemen Agama RI, *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta: 2007)
- Djestawana, " Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Kesmas, STIKES Bina Usaha Bali", *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 6, No. 6, (Juni 2012)
- Ferlan Agustinus Poluakan, "Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado" *Jurnal EMBA* Vol.4 No.3 (September 2016)
- Gering Supriyadi, MM dan Drs. Tri Guno, LLM Supriyadi Diakses pada tanggal 1 September 2015 pukul 13.20 wib. [http://id.wikimedia.org/wiki/budaya kerja](http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja), 2007.
- Gozali, imam, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS* (Semarang: Diponegoro University Press: 2005)
- Griffin, RE & Elbert, R.J. *Business* (Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall: 1989)

HR. Bukhari, no. 2072, dari Al-Miqdad dalam [Budaya Akademik dan Budaya Kerja \(Etos\) dalam Islam - 1. Sebagai manusia yang akan selalu berusaha - StuDocu](#)

http://yupur66.blogspot.com/pengembangan-organisasi_8688.html/03/2013

Handoko, *Manajemen Personalia*. (BPFE Yogyakarta, 2014)

Handoko T *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .edisi II (Jogjakarta:BPFE ,2000)

Hesti Suprihatiningrum, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja* (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah), *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 2012

<https://galerikurikulum2013.blogspot.com/2016/02/empat-kompetensi-guru.html>

http://yupur66.blogspot.com/2013/03/pengembangan-organisasi_8688.html

I Gusti Gede Gjestawana, *Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, e-ISSN: 2460-0601

Kahfiehudson.wordpress.com/pengembangan-organisasi/18/12/2011

Killman, R.H., Saxton, M.J. & Serpa, R. *Issues in Understanding and Changing Culture* (California Managemen Review. Col. XXVIII, No 2: 1986)

Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi I*, (Jakarta: Rineka Cipta: 1996)85-95

Masri Singarimbun, “*Metode dan proses Penelitian*”. Dalam Masri Singarimbun dan Sofian Efendi (eds). *Metode Penelitian Survei*(Jakarta:LP3ES, 1989)

Moenir H.A.S., *Manajemen Pelayanan Umum* (Jakarta: Bumi Aksara,2005)

Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*.(Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 2001)

M. Mambang dan Harmaini, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah*. *journal.umpalangkaraya.ac.id* (2015)

Murdiyani, Hetty, *Pengaruh Beban kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi*

- Terhadap Kinerja Dosen Tetap.* (Tesis Pasca Sarjana. Universitas Sebelas Maret Surakarta, (2010)
- Misbahuddin, Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Neilsen, *Becoming an OD Practitioner*, (Englewood Cliffs, CA: Prentice-Hall, 1984)
- Pidarta Made, *Cara belajar mengajar di Universitas Negara Maju*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 1990)
- Siti Fatimah Dan Aldri Frinaldi, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging*, Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP) Vol 2. No.3 ISSN: 2684-818X (online) (2020)
- Soerjanto Poespowardojo, *Pembangunan Nasional dalam Perspektif Budaya sebuah pendekatan filsafat* (Jakarta: Grasindo, 1993)
- Suyadi Prawiro Sentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Jogjakarta: BPF, 1999)
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Jakarta: Alfabeta, 2009)
- Sudjana.. *Tehnik Analisa Regresi dan Korelasi.* (Bandung: Torsito. 1996)
- The American Herriage Dictionary of the English* (America: Boston Publisher houghton Mifflin, 1969)
- Umar Tirtarahardja dan La Sula, *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta), 2000
- UU No 14 *tentang Guru dan Dosen* pada pasal 10, (2015)
- Wheelen, T.L. &Hunger, J.D. , *Strategic Management and Business Policy*, 2nd ed. (Reading, MA: Adison-Wesley, 1986)
- Wawancara dengan dosen UIN Fatmawati Bengkulu, tanggal 7 Januari 2022