

## **Peranan Budaya Organisasi, Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Dosen dan pengaruhnya terhadap Peningkatan Kesejahteraan Dosen**

---

**Agus Susanto**

Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan Bandung  
E-mail : agussusanto@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to obtain empirical evidence and to determine the open-phenomena and conclusions regarding the effect of the role of organizational culture, intellectual ability, work environment, the performance STIE faculty performance, and its implications for improving the welfare of teachers.*

*The method of research used descriptive and verification methods. The independent variable of the study are: the influence of the role of organizational culture (X1), intellectual ability (X2), and the work environment (X3), faculty performance (Y) as the intermediate variables and the dependent variable is the performance STIE (Z1) and welfare lecturer (Z2).*

*The results of this study show that: (1) The Role of Organizational Culture, Intellectual Ability and Environment has a significant effect on performance of STIE Lecturer in North Sumatra, (2) Lecturers Performance have a significant influence on the performance of STIE, (3) The Performance of STIE have an influence significantly to improving the welfare of teachers.*

*Keywords: organizational culture, intellectual ability, work environment, employee performance, organizational performance, employee welfare.*

### **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris dan untuk mengetahui fenomena terbuka serta kesimpulan mengenai pengaruh peranan budaya organisasi, kemampuan intelektual, lingkungan kerja, kinerja dosen terhadap kinerja STIE, dan implikasinya terhadap peningkatan kesejahteraan dosen.*

*Metode penelitian yang digunakan deskriptif dan metode verifikasi. Variabel bebas dari penelitian ini adalah: pengaruh peranan budaya organisasi (X1), kemampuan intelektual (X2), dan lingkungan kerja (X3), kinerja dosen (Y) sebagai variabel perantara, dan variabel dependen ialah kinerja STIE (Z1) dan peningkatan kesejahteraan dosen (Z2).*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Peranan Budaya Organisasi, Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen STIE di Sumatera Utara; (2) Kinerja Dosen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja STIE; (3) Kinerja STIE mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan dosen.*

*Kata kunci: budaya organisasi, kemampuan intelektual, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kinerja organisasi, kesejahteraan karyawan.*

## PENDAHULUAN

Pemulihan ekonomi Indonesia pasca krisis multi dimensi dan krisis global belum mampu memberikan harapan terhadap percepatan pembangunan bidang kesehatan, bidang pendidikan dan bidang ekonomi, sehingga pembangunan kita akan kembali sejajar dengan negara - negara berkembang lainnya. Bersamaan dengan kondisi krisis ini, perekonomian Indonesia dan indeks pembangunan manusia akan sangat bergantung dengan perkembangan perekonomian dunia, yang ditandai dengan adanya fenomena globalisasi ekonomi serta liberalisasi perdagangan. Perekonomian dunia saat ini telah mengarah pada tatanan hubungan ekonomi secara global, di mana sistem perekonomian dunia akan bercirikan ekonomi tanpa batas teritorial negara diikuti dengan makin terkikisnya berbagai bentuk hambatan ekonomi (Ruky dalam Andrianto Widjaja, 2010:1).

Kondisi ekonomi Indonesia, rendahnya indeks pembangunan manusia, dan terjadinya tekanan globalisasi serta persaingan yang sangat ketat di antara negara, mengakibatkan menurunnya daya saing bangsa dan daya saing investasi, terutama investasi di sektor pendidikan.

Menurut catatan *International Moneter Development (IMD)*, rendahnya kondisi daya saing Indonesia, disebabkan oleh buruknya kinerja perekonomian nasional dalam 4 (empat) hal pokok, yaitu: (a) buruknya kinerja perekonomian nasional yang tercermin dalam kinerjanya di perdagangan internasional, investasi, ketenagakerjaan, dan stabilitas harga, (b) buruknya efisiensi kelembagaan pemerintahan dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan keuangan negara dan kebijakan fiskal, pengembangan berbagai peraturan dan perundangan untuk iklim usaha kondusif, lemahnya koordinasi akibat kerangka institusi publik yang masih banyak tumpang tindih, dan kompleksitas struktur sosialnya, (c) lemahnya efisiensi usaha dalam mendorong peningkatan produksi dan inovasi secara bertanggung jawab yang tercermin dari tingkat produktivitasnya yang rendah, pasar tenaga kerja yang belum optimal, akses ke sumber daya keuangan yang masih

rendah, serta praktik dan nilai manajerial yang relatif belum profesional, dan (d) keterbatasan di dalam infrastruktur, baik infrastruktur fisik, teknologi, dan infrastruktur dasar yang berkaitan dengan kebutuhan masyarakat akan pendidikan dan kesehatan.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, telah menegaskan bahwa pelaksanaan pembangunan bidang pendidikan merupakan suatu keutamaan dalam pembangunan nasional, sehingga alokasi anggaran bidang pendidikan harus ditetapkan minimum 20 persen dari APBN. Dengan demikian diharapkan sarana dan prasarana pendidikan cukup memadai dan kualitas serta kesejahteraan guru dan dosen meningkat, sehingga diharapkan terdapat peningkatan kualitas lulusan dari peserta didik. Namun demikian mengapa dunia pendidikan saat sekarang ini, tidak mampu menghasilkan dan mengembangkan keilmuan dan mencetak sarjana kreatif yang dapat mengatasi masalah yang dihadapi bangsa Indonesia, sehingga Indonesia harus tertinggal dengan negara lain yang potensi alamnya jauh lebih terbatas dari kita.

Kemampuan kreativitas dan inovasi termasuk salah satu karakter penting yang harus dimiliki oleh lulusan Perguruan Tinggi. Agbor (2008:39) menemukan bahwa kreativitas dan inovasi adalah apa yang mengarahkan keberhasilan organisasi di berbagai sektor. Gill (2008:1) juga menyebutkan bahwa kreativitas dan inovasi telah menjadi sebuah keunggulan kompetitif yang baru.

Metode pendidikan dan pengajaran saat ini masih belum memberikan kebebasan sepenuhnya untuk berpikir dan mengaplikasikan pengetahuan siswa / mahasiswa dalam berbagai konteks, sehingga siswa / mahasiswa menjadi tidak kreatif.

Beberapa pendapat bahwa kreativitas dan inovatif adalah talenta alamiah, sehingga tidak dapat dipelajari dan diasah. Tetapi, Franken

dalam Shi (2008:5) berargumen bahwa kreativitas didefinisikan sebagai kecenderungan untuk menghasilkan ide-ide atau mengenali, alternatif, atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan menghibur diri kita sendiri dan orang lain.

Pengetahuan, kemampuan intelektual, gaya berpikir, motivasi, kepribadian, dan lingkungan merupakan determinan kreativitas, dengan demikian, pekerjaan rumah bagi pendidik dan institusi pendidikan adalah mengeksplorasi keenam determinan tersebut di atas, sehingga pola pikir kreatif dosen / mahasiswa / siswa dapat distimulasi dan dibentuk.

Budaya organisasi, kemampuan intelektual, dan lingkungan kerja merupakan determinan kreativitas dan inovatif yang dapat dieksploitasi oleh dosen di Perguruan Tinggi. Dosen sebagai staf pengajar wajib mentransfer pengetahuan kepada mahasiswa. Proses transfer pengetahuan dapat dieksploitasi dengan metode mengajar yang memungkinkan mahasiswa berpikir kreatif. Budaya organisasi menurut Schein (2010:18) didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok saat memecahkan masalah nya dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dianggap valid, dan karena itu harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir dan merasa berkaitan dengan permasalahan tersebut. Dosen sekaligus merupakan pendidik, wajib mendidik mahasiswa dengan memotivasi mereka agar menjadi lebih baik. Temuan Schein dalam Alihfiulahtin (2007:44) bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi pengaturan personel dan tujuan profesional dan bentuk-bentuk tugas dan sumber daya guna mencapai tujuan organisasi, sehingga budaya organisasi akan menentukan jalan bagi pemimpin dan anggota organisasi secara keseluruhan dalam setiap proses pembuatan keputusan. Mayer dan Allen (dalam Sharma dan Bajpai, 2010) menyebutkan keterkaitan antara kepercayaan, gaya kepemimpinan, dan manajemen sumber daya manusia dengan komitmen pada organisasi. Beach dalam Roos (2005:18-19) menyebutkan

bahwa motivasi intrinsik terkait dengan isi pekerjaan, dan sebagai apa yang terjadi ketika orang melakukan kegiatan di mana mereka memperoleh kepuasan dari sekedar melakukan kegiatan itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik terkait dengan lingkungan kerja, yang memberikan seseorang insentif dan penghargaan yang diterima setelah melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti menetapkan peranan budaya organisasi, kemampuan intelektual, dan lingkungan kerja sebagai variabel penentu kinerja dosen sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bersifat nyata yang berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja (Peter dan Olso dalam Sumarwan, 2003:271). Kinerja dosen / prestasi kerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi (Colquitt, 2008:37).

Saat ini, aspek komitmen pada organisasi lebih penting karena dianggap sebagai kekuatan pendorong di belakang kinerja organisasi (Kamarul dan Raida dalam Rose et.al., 2009:57). Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai (Mutiara Pangabean, 2004:96), yang mampu dijadikan faktor pendukung dalam membentuk kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Perguruan Tinggi sebagai institusi pendidikan akan sangat bergantung kepada kemampuan intelektual dosen, dan perilaku inovatif serta memiliki *goal commitment* tinggi. Untuk mencari upaya pemecahan masalah (*problem solving*), individu/dosen

seringkali merubah sudut pandang dirinya terhadap lingkungan di sekitarnya, sehingga kemampuan intelektual dosen merupakan suatu tuntutan yang mutlak ada pada dirinya. Seperti yang dinyatakan oleh Franken dalam Shi (2008:5) bahwa kreativitas didefinisikan sebagai kecenderungan untuk menghasilkan ide-ide atau mengenali, alternatif, atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan menghibur diri kita sendiri dan orang lain.

Dengan memperhatikan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, serta kenyataan yang terjadi di dunia pendidikan, khususnya di perguruan tinggi, maka peranan dosen sangat strategis dan vital, oleh karena itu bagaimana kinerja dosen dalam pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi perlu mendapatkan perhatian utama. Pada kenyataan di lapangan, tugas dosen baru melaksanakan tridharma kesatu, yaitu melaksanakan bidang pendidikan dan pengajaran, sedangkan bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat masih sangat terbatas. Keterbatasan pelaksanaan bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat, di satu aspek dikarenakan oleh kualitas, keterbatasan, dan kemauan dosen itu sendiri, namun di lain aspek dikarenakan keterbatasan pendanaan, keterbatasan aksesibilitas, dan kurangnya dukungan dari institusi itu sendiri. Oleh karena itu untuk peningkatan kinerja dosen dalam bidang Tridharma Perguruan Tinggi tersebut, pentingnya peranan pemerintah dan institusi pendidikan untuk lebih memperhatikan dan memberikan dukungan secara optimal guna lebih mampu meningkatkan peran dan fungsi dosen, peningkatan kualitas dosen, dan kesejahteraan dosen tersebut.

Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa provinsi Sumatera Utara merupakan provinsi yang perkembangan pembangunan daerahnya dan jumlah penduduknya, serta perguruan tingginya terbanyak di antara provinsi-provinsi yang ada di Pulau Sumatera. Untuk lebih jelasnya rincian jumlah perguruan tinggi di Sumatera Utara adalah sebagai berikut : Jumlah PTS = 234, Jumlah PTN = 8, dengan jumlah mahasiswa dari PTS = 108,377, USU = 25,000 mahasiswa, IAIN = 5,000

mahasiswa, UNIMED = 7,000 mahasiswa, Akademi-Akademi Negeri = 5,000 mahasiswa. Jumlah mahasiswa PTN = 42,000 mahasiswa, sehingga total Jumlah mahasiswa PTN dan PTS = 150,377 orang. Dari seluruh PTN dan PTS yang ada di Provinsi Sumatera Utara tersebut, ternyata STIE merupakan perguruan tinggi terbanyak, yaitu sebanyak 30 STIE.

- 1) Bagaimana kondisi dan pelaksanaan dari peranan budaya organisasi, kemampuan intelektual, dan lingkungan kerja STIE di Sumatera Utara.
- 2) Bagaimana kondisi dan pelaksanaan dari kinerja dosen STIE dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi di Sumatera Utara.
- 3) Bagaimana kondisi dan pelaksanaan dari kinerja organisasi STIE di Sumatera Utara.
- 4) Bagaimana perkembangan kesejahteraan dosen STIE di Sumatera Utara.
- 5) Seberapa besar pengaruh parsial dari peranan budaya organisasi, kemampuan intelektual, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi di Sumatera Utara.
- 6) Seberapa besar pengaruh simultan dari peranan budaya organisasi, kemampuan intelektual, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen STIE dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi di Sumatera Utara.
- 7) Seberapa besar pengaruh kinerja dosen STIE dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi terhadap kinerja organisasi STIE di Sumatera Utara.
- 8) Seberapa besar pengaruh kemampuan kinerja organisasi STIE terhadap kesejahteraan dosen STIE di Sumatera Utara.

## METODE

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat, maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini

menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Metode ini digunakan untuk memudahkan penghitungan pengaruh (kausal) variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan tanpa ada sesuatu perlakuan (*treatment*) dari peneliti. Pendekatan analisis jalur memerlukan persyaratan adanya hubungan regresional linier yang signifikan antara setiap dua variabel. Sedangkan untuk menghitung koefisien tiap jalur diperlukan koefisien korelasi setiap dua variabel. Untuk menyelesaikan perhitungan koefisien jalur, terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel (Harun Al rasyid , 1993:15).

Penelitian ini mengkaji variabel bebas, variabel antara, dan variabel terikat dengan menggunakan analisis jalur. Adapun pemilihan metode tersebut dilakukan dengan pertimbangan, bahwa metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran pengaruh antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengupas secara lebih dalam berbagai variabel yang diteliti.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Analisis Jalur, Teoritik dan Fenomenal

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis induktif dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen dan implikasinya pada kinerja organisasi STIE di Sumatera Utara serta kesejahteraan dosen STIE di provinsi Sumatera Utara, untuk selanjutnya peneliti perlu membahas lebih jauh tentang kondisi tentang fenomena yang berkaitan dengan pengelolaan, pengembangan, dan berbagai permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan STIE di Sumatera Utara termasuk di dalamnya tentang tingkat persaingan di antara lembaga tersebut, serta untuk mengetahui hubungan di antara variabel bebas dan besaran koefisien jalur dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta besaran pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari masing variabel tersebut. Untuk selengkapnya dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut :

### Pembahasan Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, wawancara dengan berbagai pihak yang terkait, dan penganalisaan deskriptif jawaban dari responden, serta keterkaitannya dengan teori-teori yang berlaku dan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, maka perlu adanya pembahasan analisis deskriptif sebagai berikut :

- 1) Jumlah Perguruan Tinggi Negeri yang ada di Sumatera utara, jumlahnya jauh lebih sedikit bila dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Swasta. Dari jumlah Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Sumatera Utara ternyata jumlah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) memiliki jumlah terbanyak, begitu juga jumlah mahasiswa STIE ternyata memiliki jumlah mahasiswa terbanyak pula. Adapun sebagian besar domilisi STIE sebagian besar berada di kota-kota besar, terutama beroperasi di Kota Medan dan sekitarnya.
- 2) Adapun jumlah dosen yang bekerja di STIE jumlahnya terbanyak bila di bandingkan dengan dosen yang bekerja di Sekolah Tinggi lainnya. Adapun status kepegawaian dari dosen tersebut, sebagian besar merupakan dosen yayasan. sebagian besar tingkat pendidikannya baru setingkat strata satu (Sarjana). Namun demikian pada dua tahun terakhir, dosen tersebut sedang meningkatkan pendidikan pada strata dua (Magister), dan malahan sedang melanjutkan pada strata tiga (Doktor), kondisi tersebut di atas memperlihatkan bahwa yayasan pengelola STIE telah mempunyai kemampuan untuk mengembangkan sekolahnya, dan mengembangkan SDM-nya.
- 3) Disamping sebagai dosen, sebagian besar dosen STIE tersebut merangkap jabatan struktural, baik di tingkat yayasan, maupun di institusi STIE itu sendiri, bahkan ada juga yang merangkap sebagai pimpinan/direktur di beberapa perusahaan dan instansi lainnya. Hal ini menandakan bahwa beban pekerja dosen tersebut

- begitu banyak dan tidak fokus pada tugas pokoknya yaitu pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- 4) Rata-rata masa Kerja sebagai dosen tetap STIE di Sumatera Utara telah bekerja selama 10 tahun, dalam pelaksanaan tugasnya setiap senior dosen dibantu oleh asisten/staf/pegawai. Hal ini menandakan bahwa dengan terdapat staf yang membantu keseharian tugas dosen tersebut dapat memperlancar tugas dan penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
  - 5) Pada dasarnya jawaban responden terhadap seluruh item pertanyaan dalam kuesioner, sebagian besar menjawab dengan skor diantara 3 sampai dengan 4. Hal ini menandakan bahwa responden menjawab dengan kriteria sedang/biasa sampai dengan kriteria baik/setuju/ signifikansi. Dengan demikian respon dari responden cukup positif atau responsif terhadap jawaban/pengisian kuesioner yang di bagikan. Dengan demikian bahwa rata-rata penilaian dari seluruh responden terhadap seluruh item pertanyaan memberikan penilaian kategori cukup baik dan kategori baik.
  - 6) Semenjak pemerintah pusat meningkatkan peningkatan alokasi anggaran pendidikan pada APBN, maka di Pemerintahan Daerah Provinsi, Pemda Kota, dan Pemda Kabupaten di Sumatera Utara berupaya meningkatkan alokasi anggaran pendidikannya pada masing-masing APBD nya, hal ini memberikan dampak yang cukup signifikan bagi pengembangan dunia pendidikan di Sumatera Utara, secara keseluruhan termasuk di dalamnya memberikan prospek bagi pengembangan STIE ke depan.

Tentunya kondisi ini merupakan momentum yang sangat menguntungkan bagi pengelolaan dan pengembangan STIE, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja dosen, kinerja lembaga, dan kesejahteraan para dosen STIE itu sendiri.

#### **Pengaruh Parsial Peranan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen**

Hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh langsung, tidak

langsung, dan pengaruh total variabel Peranan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Dosen dalam bidang Tridharma Perguruan Tinggi (Y) pada STIE di Provinsi Sumatera Utara dapat dinyatakan dengan persamaan jalur :  $Y = 0,205 X_1 + \epsilon_{1.1}$

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan semakin baik Peranan Budaya Organisasi yang dikembangkan, maka kemampuan Kinerja Dosen STIE di Sumatera Utara semakin meningkat.

Peranan Budaya Organisasi yang berkembang di STIE, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen dengan besaran pengaruh sebesar 13 persen. Namun demikian dari besaran pengaruh tersebut, menandakan bahwa Peranan Budaya Organisasi yang dikembangkan selama ini belum optimal, dalam artian masih perlu ditingkatkan lagi, sehingga budaya organisasi lebih kondusif untuk peningkatan kinerja dosen tersebut. Oleh karena itu seluruh komponen yang ada, baik di tingkat yayasan maupun di tingkat sekolah tinggi harus mencoba mengembangkan lagi budaya yang lebih memicu peningkatan etos kerja dari dosen tersebut.

#### **Pengaruh Parsial Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Dosen**

Hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total variabel Kemampuan Intelektual ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Dosen dalam bidang Tridharma Perguruan Tinggi (Y) pada STIE di Provinsi Sumatera Utara dapat dinyatakan dengan persamaan jalur :  $Y = 0,457 X_2 + \epsilon_{1.2}$

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan semakin baik nya Kemampuan Intelektual yang dimiliki dosen, maka kemampuan Kinerja Dosen STIE di Sumatera Utara semakin meningkat.

Kemampuan intelektual dari dosen yang ada di STIE, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen dengan besaran pengaruh sebesar 36,20 persen.

Kemampuan intelektual dari dosen yang ada di STIE, memberikan pengaruh terbesar terhadap peningkatan kinerja dosen, namun demikian dari besaran pengaruh tersebut, menandakan bahwa Kemampuan Intelektual dari dosen tersebut selama ini belum optimal.

Sebagai mana kita ketahui bahwa kualitas sumber daya manusia pada era globalisasi, era teknologi dan informasi pada saat sekarang ini merupakan faktor utama yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan suatu aktivitas organisasi, terlebih-lebih pada Perguruan Tinggi, bahwa Kualitas SDM merupakan suatu keharusan atau sesuatu yang mutlak, dimana kualitas SDM tersebut harus terrepresentasikan pada kemampuan intelektual dari dosen itu sendiri. Keberadaan kualitas intelektual dari dosen selama ini perlu ditingkatkan lebih lanjut, dengan cara meningkatkan kemampuan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi lagi, dan meningkatkan tingkat keahliannya sehingga mempunyai keahlian yang menunjang proses pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

### **Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen**

Hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja dosen dalam bidang Tridharma Perguruan Tinggi (Y) pada STIE di Provinsi Sumatera Utara dapat dinyatakan dengan persamaan jalur :  $Y = 0,298 X_3 + \epsilon_{1.3}$

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan semakin baik nya lingkungan kerja yang ada di STIE , maka kemampuan Kinerja Dosen STIE di Sumatera Utara semakin meningkat.

Lingkungan Kerja dari dosen yang ada di STIE, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Dosen dengan besaran pengaruh sebesar 22,70 persen. Lingkungan Kerja yang ada di STIE, memberikan pengaruh terbesar kedua terhadap peningkatan kinerja dosen, namun demikian dari besaran pengaruh tersebut, menandakan bahwa lingkungan kerja dari dosen tersebut selama ini belum optimal.

Sebagai mana kita ketahui bahwa keberadaan dari Lingkungan Kerja yang tersedia di STIE dapat memberikan dorongan dan semangat untuk melaksanakan tugas dengan aman, nyaman, dan memberikan kemudahan dalam pelaksanaan tugas itu sendiri. Terlebih-lebih pada Perguruan Tinggi, dimana ketenangan dan kenyamanan merupakan prasyarat bagi sivitas akademika untuk melaksanakan pengajaran dan belajar. Keberadaan Lingkungan Kerja di STIE selama ini perlu ditingkatkan lebih lanjut, dengan cara meningkatkan dan mengoptimalkan berbagai potensi yang ada, maupun menyediakan dan membangun sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung lainnya, guna meningkatkan lingkungan kerja tersebut.

### **Pengaruh Bersamaan Variabel Peranan Budaya Organisasi, Kemampuan Intelektual, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen STIE di Sumatera Utara.**

Hasil pengolahan analisis jalur dengan bantuan perhitungan komputer program SPSS versi 17 diperoleh bahwa besaran  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini dapat menyatakan bahwa variabel; Peranan Budaya Organisasi, Kemampuan Intelektual dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen STIE di Sumatera Utara. Adapun Besarnya pengaruh secara bersama-sama dari variabel X terhadap Y sebesar 71,90 % sedangkan sisanya sebesar 28,10 % disebabkan oleh variabel lain di luar model. Adapun variabel luar tersebut di antaranya terdiri dari variabel ; ketersediaan anggaran, variabel kemampuan manajerial dan kemampuan teknikal dari dosen – dosen, kualitas dan latar belakang pendidikan, kerja sama di antara dosen, dan sebagainya.

Berdasarkan perhitungan analisis jalur secara bersamaan menyatakan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Peranan Budaya Organisasi, Kemampuan Intelektual, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen STIE di Sumatera Utara (pengaruhnya melebihi 60 persen). Apabila melihat

persamaan jalur tersebut di atas, maka peningkatan Kinerja Dosen STIE di Sumatera Utara akan meningkat, apabila tiga variabel bebas tersebut secara terus menerus ditingkatkan. Terlebih-lebih pada kondisi saat sekarang ini dimana tuntutan peningkatan pendidikan dan peningkatan keahlian dari berbagai pihak semakin meningkat, serta semakin besarnya alokasi yang disediakan oleh pihak pemerintah dan pihak swasta, termasuk dana yang disediakan oleh badan pengelola/yayasan, maka peluang peningkatan kinerja dosen tersebut semakin besar.

Apabila melihat hasil analisis secara bersamaan yang dimana ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan, hal ini dapat diterima, mengingat hasil tersebut selaras dengan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, dan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

#### **Pengaruh Variabel Kinerja Dosen (Y) terhadap variabel Kinerja STIE di Sumatera Utara (Z<sub>1</sub>)**

Hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh Kinerja Dosen (Y) terhadap variabel Kinerja STIE di Sumatera Utara (Z<sub>1</sub>), dapat dinyatakan dengan persamaan jalur :  $Z_1 = 0,896 Y + \epsilon_2$

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan semakin baik nya Kinerja Dosen di STIE, maka kemampuan kinerja organisasi STIE di Sumatera Utara semakin meningkat.

Pengaruh Kinerja Dosen (Y) terhadap variabel Kinerja Organisasi STIE di Provinsi Sumatera Utara (Z<sub>1</sub>) memberikan pengaruh yang sangat signifikan dengan besaran pengaruhnya sebesar 80,20 persen. Hal ini menandakan bahwa Kinerja Dosen terus berkembang dengan pesatnya dan bahwa kinerja dosen sebagai variabel yang sangat dominan dalam menentukan peningkatan kinerja organisasi STIE di Provinsi Sumatera Utara, hal ini mengakibatkan semakin pentingnya upaya pengembangan kinerja dosen tersebut.

#### **Pengaruh Variabel Kinerja Organisasi (Z<sub>1</sub>) terhadap variabel Kesejahteraan Dosen STIE Sumatera Utara (Z<sub>2</sub>)**

Hasil penghitungan analisis jalur dimana dapat diketahui besaran pengaruh Kinerja Organisasi STIE di Sumatera Utara (Z<sub>1</sub>) terhadap variabel Kesejahteraan Dosen STIE di Sumatera Utara (Z<sub>2</sub>), dapat dinyatakan dengan persamaan jalur :  $Z_2 = 0,941 Z_1 + \epsilon_3$

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan semakin baiknya Kinerja STIE di Sumatera Utara, maka Kesejahteraan Dosen STIE di Sumatera Utara semakin meningkat.

Pengaruh Kinerja STIE di Sumatera Utara (Z<sub>1</sub>) terhadap variabel Kesejahteraan Dosen STIE di Sumatera Utara (Z<sub>2</sub>) memberikan pengaruh yang sangat signifikan dengan besaran pengaruhnya sebesar 88,60 persen. Hal ini menandakan bahwa Kinerja Organisasi STIE semakin berkembang, dengan demikian semakin baik Kinerja Organisasi STIE, maka semakin besarnya peluang peningkatan kesejahteraan dosen tersebut.

Peluang peningkatan kesejahteraan dosen tersebut pada saat sekarang ini semakin besar, seiring dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam memberikan tunjangan sertifikasi dosen dan tunjangan kehormatan bagi guru besar yang diberikan kepada seluruh dosen, baik itu dosen negeri, maupun dosen swasta. Begitu juga dengan bertambahnya ketersediaan dana yang dialokasikan untuk kegiatan-kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi bagi dosen, seperti : dana bantuan untuk studi lanjutan, dana penelitian, dana pengabdian pada masyarakat, dan dana-dana lainnya.

Dengan demikian sumber pendanaan yang dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kesejahteraan bagi dosen bukan hanya bersumberkan dari organisasi STIE saja, tetapi mendapatkan tambahan dana yang bersumberkan dari pihak pemerintah (pemerintah pusat dan daerah), pihak pengusaha, dan pihak-pihak lainnya mempunyai komitmen untuk membantu pengembangan pendidikan.



## KESIMPULAN

- 1) STIE di Sumatera Utara, merupakan sekolah tinggi terbanyak di dibandingkan dengan sekolah tinggi lainnya, Begitu juga jumlah mahasiswanya terbanyak. Adapun pembinaan organisasi atau institusinya di bawah binaan Kopertis Wilayah I Sumut/NAD.
- 2) Domisili operasional dari STIE tersebar di seluruh Kota dan Kabupaten di Sumatera Utara, terutama di kota-kota besar dan kabupaten-kabupaten yang besar. Adapun kota Medan sebagai kota yang paling banyak STIE-nya.
- 3) Pembinaan yang diselenggarakan oleh induk organisasi/yayasan dan Kopertis Wilayah I pada saat sekarang ini belum berjalan secara optimal, hal ini dapat dilihat hanya sebagian kecil saja dari seluruh STIE yang ada dapat berkembang dengan pesat baik dari sisi fasilitas kampusnya, kualitas dosennya, maupun akreditasi program studinya. Sebagian besar akreditasi dari BAN PT masih berakreditasi C, tidak banyak yang terakreditasi B dan A, bahkan masih ada STIE yang belum terakreditasi.
- 4) Dengan bertambahnya STIE dan meningkatnya persaingan di antara perguruan tinggi, mengakibatkan terjadinya praktek-praktek persaingan yang kurang sehat, oleh karena itu pihak Asosiasi Perguruan Tinggi bersama dengan pihak pemerintah (Kopertis Wilayah I dan pemerintah daerah), perlu melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap perguruan tinggi tersebut, sehingga dapat terjadi persaingan yang sehat, jujur dan adil.
- 5) Pada dua tahun terakhir ini, bantuan dan alokasi dana yang tersedia dari pemerintah terhadap perguruan tinggi semakin meningkat, khususnya bantuan terhadap STIE, begitu juga adanya peningkatan pengakuan terhadap STIE, dan sering diikutsertakannya STIE dalam berbagai kegiatan di Pemerintah daerah.
- 6) Adanya berbagai bantuan dan kerja sama dengan berbagai pihak yang terkait, hal ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan organisasi, peningkatan kualitas sumber daya manusia (dosen, mahasiswa dan staf) dan peningkatan jaringan (*Net work*) baik sesama perguruan tinggi maupun dengan pihak "*stake holder*".
- 7) Namun demikian dari peningkatan aktivitas, peningkatan pengakuan dan bantuan dari berbagai pihak tersebut, masih muncul beberapa masalah, baik masalah yang lama maupun yang baru, diantaranya: semakin terjadinya persaingan yang tidak sehat, munculnya perguruan tinggi dari luar yang beroperasi di SUMUT (Kelas-kelas jauh), semakin tingginya biaya operasional dan biaya pendidikan, dan masih rendahnya mutu lulusan dan daya serap lulusan STIE.
- 8) Seiring dengan meningkatnya aktivitas lembaga, meningkatnya bantuan dari pemerintah dan pihak-pihak lainnya, serta peningkatan kemampuan dan kesadaran dari pihak pengelola dan dosen, maka kondisi dan peranan budaya organisasi, kemampuan intelektual dan lingkungan kerja STIE di Sumatera Utara semakin baik. Hal dapat diperlihatkan oleh semakin tingginya tingkat pemahaman terhadap budaya organisasi, semakin tingginya tingkat pendidikan dosen dan semakin kondusifnya lingkungan kerja yang ada di hampir seluruh STIE yang ada.
- 9) Berdasarkan rata-rata jawaban responden dan pernyataan lain dari pihak yang berwenang tentang kinerja dosen, menyatakan bahwa kondisi kinerja dosen STIE di Sumatera Utara terdapat peningkatan yang cukup berarti, hal ini

- diperlihatkan dengan makin meningkatnya kualitas dan aktivitas beban kerja dosen, adanya peningkatan mutu lulusan, semakin rendahnya tingkat kemangkiran dan semakin tingginya tingkat disiplin dan loyalitas terhadap organisasi atau lembaga.
- a. Kondisi dan pelaksanaan kinerja organisasi STIE di Sumatera Utara semakin baik, mengingat semakin baiknya peranan budaya organisasi, kemampuan intelektual, lingkungan kerja, dan meningkatnya kinerja dosen. Begitu juga semakin besarnya bantuan dana dari pemerintah dan pihak lainnya terhadap STIE, sehingga pengelola dapat lebih leluasa atau mendapatkan kemudahan dalam pengembangan kinerja organisasi.
- 10) Adanya peningkatan atau perkembangan kesejahteraan dosen di STIE di Sumatera Utara, hal ini diperlihatkan oleh semakin baiknya kinerja organisasi. Terlebih-lebih pada saat sekarang ini semakin bertambahnya sumber-sumber pendanaan yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan bagi dosen. Pendanaan dari pemerintah ada dana sertifikasi dosen dan tunjangan kehormatan bagi guru besar dan pendanaan lain, begitu juga bantuan Pemda dan pihak-pihak lainnya.
- 11) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, baik secara langsung maupun tidak langsung dari masing-masing variabel peranan budaya organisasi, kemampuan intelektual, dan lingkungan kerja STIE di Sumatera Utara terhadap kinerja dosen dalam bidang Tridharma perguruan tinggi. Adapun variabel yang memberikan pengaruh tertinggi adalah variabel kemampuan intelektual dengan besar pengaruhnya 36,20 persen, sedangkan yang memberikan pengaruh terkecil adalah variabel peranan budaya organisasi, dengan besar pengaruhnya 13 persen.
- 12) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel peranan budaya organisasi, kemampuan Intelektual, dan lingkungan kerja STIE di Sumatera Utara terhadap kinerja dosen STIE dalam pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi di Sumatera Utara dengan besar pengaruhnya sebesar 71,90 persen.
- 13) Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kinerja dosen STIE dalam pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi terhadap kinerja organisasi STIE di Sumatera Utara, adapun besar pengaruhnya sebesar 80,20 persen.
- 14) Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kinerja organisasi STIE di Sumatera Utara terhadap kesejahteraan dosen STIE di Sumatera Utara, adapun besar pengaruhnya sebesar 88,60 persen.

## REFRENSI

- Agbor, Emmanuel. 2008. *Journal of Strategic Leadership : Creativity and Innovation*. Volume 1. Issue 1, pp.39-45.
- Alihfiulahtin Utaminingsih. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepercayaan dan Komitmen Pada Organisasi*. *Jurnal Telaah Bisnis*. Volume 8 No.1. pp.43-61.
- Andrianto Widjaja. 2010. *Jurnal Dampak Liberalisasi Perdagangan Terhadap Kinerja Ekonomi Indonesia: Suatu Pendekatan Makro-ekonometrika*. Bogor Agricultural University.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. 2008. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Irwin : McGraw-Hill Education.
- Gill, Roger. 2008. *The Leadership Trust : Sustaining creativity and innovation, the role of leadership*. pp.1-3.
- Harun Al Rasyid. 1993. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung : Pascasarjana Universitas Padjadjaran.

- Mutiara, S.Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Roos, Wanda. 2005. *The Relationship Between Employee Motivation, Job Satisfaction And Corporate Culture*. Pp.1-207.
- Rose, Raduan Che et.al. 2009. *The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance*. *The Journal of Applied Business Research*. Volume 25. No. 6, pp.55-66.
- Schein, E.H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. 4th edition. San Fransisco, CA : Jossey Bass.
- Sharma, Jai Prakash. Bajpai, Naval. 2010. *Organizational Commitment and its Impact on Job Satisfaction of Employees: A Comparative Study in Public and Private Sector in India*. pp.7-19.
- Shi, Samsung Xiaoxiang. 2008. *The Place of Creativity in Copyright Law*. pp.1-32.
- Sumarwan. 2003. *Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran*. Jakarta : Ghalia Indonesia.