



KOLOKSIUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

NAMA	: 1. Amilia Rahestri 2. Iqro Upesa 3. Lutfi Indriyani
NPM	: 1. 1612110517 2. 1512110326 3. 1512110087
KELAS	: P - 1
PROGRAM STUDI	: Manajemen
KONSENTRASI	: Sumber Daya Manusia
JUDUL	: Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Budaya Organisasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Dosen IIB Darmajaya Bandar Lampung
DOSEN PENGAMPU	: Betty Magdalena
HARI/TANGGAL	: Kamis / 16 Januari 2020
WAKTU	:
TEMPAT	:

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah instansi pendidikan, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang terpenting. Suatu instansi pendidikan haruslah didukung oleh Sumber Daya Manusia yaitu orang-orang yang memiliki dedikasi yang tinggi, berjiwa kepemimpinan, kreativitas dan memiliki usaha untuk memajukan instansi pendidikan. Menurut Schuler (1999), sumber daya manusia dianggap memiliki peran besar bagi kesuksesan suatu organisasi, dimana pengelolaan sumber daya manusia bukan lagi suatu pilihan, melainkan keharusan yang harus dilakukan. Semakin baik kinerja individu dalam suatu instansi pendidikan maka akan meningkatkan kinerja instansi pendidikan tersebut,

demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu akan menurunkan kinerja suatu instansi pendidikan.

Keberhasilan suatu institusi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) karyawan serta tenaga pengajar. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2008) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Setiap organisasi ataupun institusi pendidikan akan terus berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia terutama tenaga pengajar untuk mencapai tujuan institusi tersebut. Berbagai cara ditempuh untuk memperbaiki kualitas dan meningkatkan kinerja tenaga pengajar dalam hal ini adalah dosen.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* menurut Alwisol (2004:344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Menurut Bandura (1997), efikasi diri (*self efficacy*) mengacu pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Selain *self efficacy* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja dosen adalah budaya organisasi dan religiusitas. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, dengan pendapat Kotter dan Heskett (Ernawan, 2011:78) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat dapat menciptakan suatu ikatan antara perusahaan dengan pegawainya, dan bisa mendukung peningkatan produktivitas yang berbeda dengan perusahaan lain. Budaya organisasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi perhatian, karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Kehidupan bersosialisasi tidak akan dapat lepas dari sebuah budaya organisasi yang secara tidak langsung mengikat. Budaya kerja organisasi yang baik akan mampu menciptakan kinerja dosen yang juga baik. IIB Darmajaya membutuhkan dosen-dosen yang memiliki Sumber Daya Manusia yang tinggi serta berkualitas untuk mencapai visi dan misi IIB Darmajaya sendiri. Jika IIB

Darmajaya memiliki dosen yang berkualitas, maka akan menghasilkan mahasiswa yang berkualitas.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap IIB Darmajaya Bandar Lampung?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap IIB Darmajaya Bandar Lampung?
3. Apakah Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap IIB Darmajaya Bandar Lampung?
4. Apakah *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja dosen tetap IIB Darmajaya Bandar Lampung

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja dosen tetap di IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja dosen tetap di IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas terhadap kinerja dosen tetap di IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas terhadap kinerja dosen tetap di IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.

Manfaat Penelitian Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis, khususnya dalam hal sumber daya manusia meliputi *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas, serta dapat memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih dari yang di dapat dari perkuliahan.

Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi institusi pendidikan untuk mengetahui arti pentingnya *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas bagi Institusi sehingga dapat mendorong kinerja dosen IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.

LANDASAN TEORI

Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2000) dalam Gunawan dan Susanto (2013) mendefinisikan *self* (Bangun, 2012) *efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi spesifik. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja.

Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997:42-43, dimensi-dimensi *Self Efficacy* yang digunakan sebagai dasar bagi pengukuran terhadap *Self Efficacy* individu adalah :

1. *Magnitude*
2. *Strength*
3. *Generality*

Pengertian Budaya Organisasi

Kehidupan masyarakat tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis, maupun bangsa. Tosi, Rizzo, Carroll menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Robbins menjelaskan, budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam Ardana (2009: 167): (Sagita, Susilo, & Cahyo, 2018)

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

- b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci / detail.
- c. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- d. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- e. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- f. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Pengertian Religiusitas

Menurut Glock dan Stark (1996), Religiusitas adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi yaitu tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen yaitu sesuatu hal yang perlu dipahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religius.

Indikator Religiusitas

Menurut Glock & Stark (1994) seperti ditulis oleh Ancok (1994) terdapat lima dimensi religiusitas, adalah sebagai berikut:

- a. Dimensi Keyakinan
- b. Dimensi Praktik Agama
- c. Dimensi Pengalaman
- d. Dimensi Pengetahuan Agama

Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Sedangkan menurut Moehariono (2009:61) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Setiawan & Andjarwati, 2017)

Indikator Kinerja Dosen

Menurut Kustono *et al.*, (2010:7), berikut ini adalah beberapa indikator-indikator dari Tri Darma Perguruan Tinggi yang merupakan kinerja dosen, adapun indikator-indikator tersebut antara lain :

- a. Tugas melakukan pendidikan
- b. Tugas melakukan penelitian
- c. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2006,p.11) metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sumber Data

1. Data Primer
Peneliti membagikan daftar pertanyaan kepada dosen tetap Fakultas Ekonomi& Bisnis dan Fakultas Ilmu Komputer IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penelitian sendiri untuk tujuan yang lain artinya data yang diperoleh dari pihak kedua.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti arsip, dokumentasi, literatur, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian tentang kinerja dosen pada IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan penelitian untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

Kuesioner, merupakan data yang diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang ada kaitannya dengan *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas terhadap Kinerja Dosen pada responden yang merupakan dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung, Lampung.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis dan Fakultas Ilmu Komputer IIB Darmajaya.

Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah dosen tetap Fakultas Ekonomi & Bisnis dan Fakultas Ilmu Komputer IIB Darmajaya.

Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan Variabel Terikat adalah Kinerja Dosen (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2013, p.149) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) Validitas instrument merupakan arti seberapa besar ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrument (kuesioner) yang digunakan dalam suatu penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, p.183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur dan memberikan hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alam ukur atau kuisisioner (angket) tersebut.

Uji Persyaratan Analisis Data

Menurut sugiyono (2016) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan responden, tabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing - masing independen terhadap dependen atau pengaruh masing-masing variabelnya.

Rumusan Hipotesis :

1. Pengaruh *Self Efficacy*(X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara *Self Efficacy*(X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara *Self Efficacy* (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Dosen(Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Dosen(Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

3. Pengaruh Religiusitas (X_3) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Religiusitas (X_3) terhadap Kinerja Dosen(Y)

Ha : Terdapat pengaruh antara Religiusitas (X_3) terhadap Kinerja Dosen(Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji Anova, yaitu uji yang digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikat. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh *Self Efficacy* (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Religiusitas (X_3) terhadap Kinerja Dosen(Y)

Ho : *Self Efficacy* (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Religiusitas (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dosen(Y).

Ha : *Self Efficacy* (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Religiusitas (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Dosen(Y).

DAFTAR PUSTAKA

Adabi, Khairul dan Yustari Muchtar, Desi. 2017. "Effect of Self-Efficacy and Organizational Culture on Subjective Career Success in High School Teachers" dalam *TAZKIYA Journal of Psychology Volume 5 No.1*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Athtaariq., Wispandono.,R.M. Mochammad, Wildan.,M.Alkirom. 2014. "Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Trunojoyo Madura" dalam *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis Volume 1(page 13-22)*. Madura: Universitas Trunojoyo

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga Jakarta

Sibuea, Agnesi dan Rustono, Anthon. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten" dalam *e-Proceeding of Management Volume 2, No. 3 (page 2346-2353)*. Bandung: Universitas Telkom.

Marliani, Rosleny. Psikologi Industri. Penerbit Pustaka Setia Bandung.

Sibuea, Agnesi dan Rustono, Anthon. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Distribusi

Jawa Barat dan Banten” dalam e-Proceeding of Management *Volume* 2, No. 3 (page 2346-2353). Bandung: Universitas Telkom.

Suliyanto. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Andi Offset Yogyakarta.

Sunarno. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam As-Syafi’iyah” dalam KESEJAHTERAAN SOSIAL, *Journal of Social Welfare Volume* 6 No. 1 (page 59-71). Universitas Islam As-Syafi’iyah.

Yulan dan Bernarto, Innocentius. 2017. “Pengaruh *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi” dalam *DeReMa Jurnal Manajemen Volume* 12 (page 114-138). Tangerang: Universitas Pelita Harapan.