

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA STIE – YPUP MAKASSAR**

**Nurfaedah<sup>1</sup>, Bunyamin<sup>2</sup>, A. Hadidu<sup>3</sup> Hasriani<sup>4</sup>**

**STIE – YPUP MAKASSAR**

Email: Nurfaidahypup67@gmail.com, bunyamin66@gmail.com, andihadidu@gmail.com, hasrianikanda@gmail.com

---

### **ABSTRAK**

---

#### ***Kata kunci:***

Budaya Organisasi,  
Disiplin Kerja, Kinerja  
Dosen

Perguruan Tinggi sebagai suatu lembaga yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar merupakan bagian dari pendidikan. Untuk membantu terselenggaranya suatu Perguruan Tinggi harus didukung oleh Sumber daya manusia yang merupakan sebagai sumber penggerak. Kinerja sebagai suatu kemampuan yang harus diprioritaskan di dalam lembaga menjadi hal yang sangat penting. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan maka kinerja Dosen menjadi salah satu kunci utama untuk menjawab permasalahan tersebut. Selain itu budaya organisasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari kinerja dosen pada STIE – YPUP Makassar Target khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah publikasi ilmiah pada jurnal Nasional ber ISSN. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 197 orang dan yang dijadikan Sampel sebanyak 30 orang, data diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen dan secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

---

### **ABSTRACT**

---

#### ***Keywords:***

*Organizational Culture,  
Work Discipline,  
Lecturer Performance*

*Higher Education as an institution that organizes teaching and learning activities is part of education. To assist in the implementation of a higher education institution, it must be supported by human resources as the driving force. Performance as an ability that must be prioritized within the institution is very important. In improving the quality of education services, the performance of lecturers is one of the main keys to answer these problems. In addition, organizational culture and work discipline are very influential in assessing lecturer performance. This study aims to determine the influence and significance of the performance of lecturers at STIE – YPUP Makassar. The specific target to be achieved in this research is scientific publications in national journals with ISSN. The population in this study was 197 people and the sample was 30 people, the data was processed using the SPSS version 25 program. The results showed that organizational culture and work discipline simultaneously affected lecturer performance and partially organizational culture and work discipline had a positive and positive effect. significant to the performance of lecturers*

---

## **PENDAHULUAN**

Institusi Perguruan Tinggi dosen menjadi ujung tombak dalam perguruan tinggi yang berperan sebagai sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan

ilmu pengetahuan, teknologi dan seni demi kemajuan bangsa. Akan tetapi, sebelum menghasilkan generasi muda yang berkualitas maka dosen dituntut untuk berkualitas terlebih dahulu. Institusi Perguruan Tinggi sebagai suatu lembaga yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang merupakan bagian dari pendidikan. Untuk membantu terselenggaranya suatu Perguruan Tinggi harus didukung oleh Sumber daya manusia yang merupakan sebagai sumber penggerak. Sutrisno, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam hal ini Sumber daya manusia sebagai kunci sukses suatu perubahan karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pembentuk proses serta budaya secara bersamaan akan meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. STIE – YPUP Makassar pada mulanya berawal dari sebuah Perguruan Tinggi swasta yang berdiri mulai tahun 29 Agustus 1974 dengan nomor SK PT 251 dan Tanggal SK PT 13 Maret 1997 Sekolah Tinggi ini beralamat di Jalan Andi Tonro No.17 Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Indonesia lembaga diharapkan mampu memberikan pelayanan yang terbaik. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan maka kinerja Dosen menjadi salah satu kunci utama untuk menjawab permasalahan tersebut. Sama halnya dengan organisasi manapun, terutama yang paling mempengaruhi adalah faktor internal diantaranya dihubungkan dengan sifat Dosen itu sendiri. Kinerja Dosen yang baik dapat dilihat dari kemampuan Dosen tersebut dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan pada Perguruan Tinggi. Dalam meningkatkan kinerja Dosen perlu adanya budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2018:189). Penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi Dosen yang datang terlambat saat bekerja, dan lain sebagainya. Budaya organisasi merupakan pemegang peranan penting dalam pencapaian target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahannya, bawahan dengan atasannya dan hubungan dengan rekan sejawat. Budaya organisasi dan disiplin kerja di sebuah lembaga ataupun perusahaan merupakan faktor penting seperti upaya Pimpinan menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja Dosen. Tujuan penelitian ini, diantaranya: a. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari

budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Dosen pada STIE – YPUP Makassar b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Dosen pada STIE – YPUP Makassar c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Dosen pada STIE – YPUP Makassar d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Dosen pada STIE – YPUP Makassar. Widodo Eko Suparno. 2019. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.

## **METODE**

### Populasi dan Sampel

Metode penelitian ini adalah metode kombinasi model dengan desain sequential explanatory (urutan pembuktian), dengan melibatkan dua variabel dependen dan independen. Populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen pada STIE – YPUP Makassar yang berjumlah 197 orang. Dalam Penelitian ini sampel yang digunakan adalah Cluster Sampling yaitu sebanyak 30 orang. Riduwan, Adun, Enas. 2018. Cara Mudah Belajar SPSS dan Aplikasi Statistik Data yang diperoleh dari responden kemudian diolah terlebih dahulu, kemudian diuji dengan menggunakan IBM SPSS 25 for windows, dengan menggunakan uji asumsi klasik dan dapat di Formulasikan :Menurut Sugiono 2019

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Dosen

a = Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

x<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

x<sub>2</sub> = Disiplin Kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

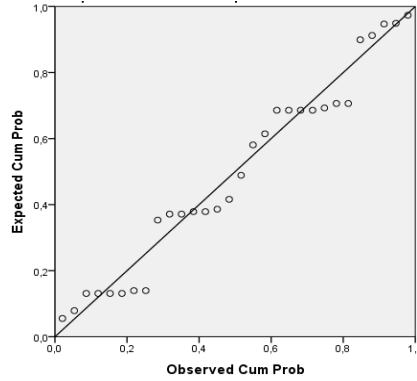
### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Dosen . Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji R<sup>2</sup>, uji-F

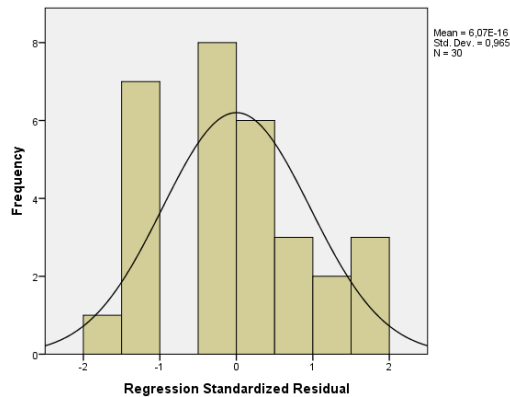
dan Uji-t serta uji regresi linear sederhana. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variable : Kinerja Dosen

:



Gambar 2. Statistik Normalitas Data

Dari grafik diatas terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal. Maka model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja Dosen berdasarkan masukan variabel independennya berdistribusi normal .Pola distribusi normal dapat dilihat dari grafik histogram pada gambar 2 yang memberikan pola distribusi normal dengan penyebaran secara tidak merata baik kekiri maupun ke kanan.



Gambar 3.Grafik Histogram

*Sumber: Data Primer diolah*

**Tabel .1. Uji Multikolinearitas Coefficientsa**

Mo De 1	Unstandar dized Coefficients	Stan dard ized Coe			Collinearity
---------------	------------------------------------	-----------------------------	--	--	--------------

			ffici ents	t	Sig	Statistics	
	B	Std. Error	Bet a			Tol eran ce	VIF
1 Co ns aa nt)	,858	2,823		,304	,764		
X1	,607	,150	,560	4,046	,000	,677	1,478
X2	,369	,149	,344	2,485	,019	,677	1,478

a. Dependent Variabel : Y

Sumber: data primer diolah

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk budaya organisasi dan disiplin kerja sebesar 1,478. Karena nilai VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada modal regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

**Tabel.2. Uji Autokorelasi  
Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,806a	,650	,625	1,23062	2,257

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja,  
Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

*Sumber: data primer diolah*

Dari hasil uji autokorelasi diatas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,257. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikan 0,05 dan jumlah data (n) 30, serta  $k = 1$  (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dl sebesar 1,549 dan du sebesar 1,833. Karena nilai DW (2,257) berada pada daerah antara dl dan du, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

**Tabel.3. Koefisien Determinasi Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806a	,650	,625		1,23062	2,257

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

*Sumber: data primer diolah,*

Dari table 5.3 hasil uji dapat dilihat nilai R sebesar 0,806 atau 80,6% dan sisanya 19,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, hal ini berarti hubungan antar variabel dependen dengan variable-variabel independennya adalah kuat.

**Tabel .4. (Uji F) ANOVAa**

Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.

	Squares		Square		
1 Regres Sion	76,077	2	38,038	25,117	000b
Residual					
Total	40,890	2	1,514		
		7			
	116,96				
	7	2			
		9			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2,

Dari tabel diatas Fhitung = 25,117 sedangkan untuk F tabel, bila K = 2 variabel dan n = 30 maka k-1 = 1 dan n-k =29 dengan tingkat signifikansi 5% atau sama dengan 0.05 dan diperoleh Ftabel = 2,001 maka dari tabel diatas dapat kita lihat tingkat signifikansi 0,000. Jadi Signifikansi 0,000 < 0,05 atau seperti penjelasan yang ada diatas Jika probabilitas < 0.05, maka H0 ditolak atau seluruh variabel independen secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel .5. Uji Parsial (t)**

**Coefficientsa**

Model	Unstandar dized Coefficients		Standar dized Coeff icients		
	B	Std.	Beta		

		Error		t	Sig
1 (Constant)	,858	2,823		,304	,764
X1	,607	,150	,560	4,046	,000
X2	,369	,149	,344	2,485	,019

a. Dependent Variable: Y Sumber: data primer diolah

Berdasarkan variabel uji t:

1. Budaya organisasi mempunyai nilai thitung = 4,046 > ttabel = 2,000 dan tingkat signifikansi 0.000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa H0 ditolak atau koefisien regresi yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen. 2. Disiplin kerja mempunyai nilai thitung = 2,485 > ttabel = 2,000 dan tingkat Signifikansi 0.000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa H0 ditolak atau koefisien regresi yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen. 2. Disiplin kerja mempunyai nilai thitung = 2,485 > ttabel = 2,000 dan tingkat signifikansi 0.000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa H0 ditolak atau koefisien regresi yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen

**Tabel .6 Uji Regresi**

**Coefficientsa.**



Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,858	2,823		,304	,764
X1	,607	,150	,560	4,046	,000
X2	,369	,149	,344	2,485	,019

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: data primer diolah*

Persamaan Regresi :

$$Y = 0,858 + 0,607 X1 + 0,369X2$$

Pada tabel .6. menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 0,858, b1 sebesar 0,607 dan b2 sebesar 0,369, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 0,858 + 0,607 X1 + 0,369X2 + e$ , dimana budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Dosen

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik dan hipotesis maka ditariklah kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada STIE – YPUP Makassar.
2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen dan disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

Arimbawa dan Dewi. 2019 Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali. Artikel.

- Dhanim, Sdarman dan Khairil. 2021. Profesi kependidikan. Alfabetha. Bandung.
- Handoko dkk.2018 Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Hasibuan, M. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian dan Masalah. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Noor, Juliansyah. 2021. Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen. Cetakan Kedua. Grasindo: Jakarta
- Pamungkas dkk.2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Tetap pada STIKES Dharma Husada Bandung. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship 7(1): 1-9.
- Prawatya dan Raharjo. 2021. Pengaruh Disiplin Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.  
Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di KRAI Purwodadi. Diponegoro Journal of Management 1(1):323-331
- Rahmawati. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Artikel.
- Riduwan, Adun, Enas. 2018. Cara Mudah Belajar SPSS dan Aplikasi Statistik Penelitian. Alfabeta: Bandung.
- Robins 2020 Concept the Motivation
- Sudharto. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Kepala SMA Se Eks Karesiden Semarang. Artikel.
- Sugiono, 2019. Metode Penelitian Manajemen.
- Setiyawan,SH.M.Pd.2018 Cetakan Ketiga Alfabeta: Bandung.
- Sumaki dkk. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Afisiensi 15(5): 538-548
- Sutrisno, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Esiis Pertama, Kencana. Jakarta
- Sunyoto Danang. 2021. Teori, kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia. CAPS: Jakarta.

*Penyakit Akibat Kerja (PAK) Dampak Pelaksanaan Remote Audit Pada Auditor PT. XXX di Masa Pandemi*

Widodo Eko Suparno. 2019. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Luthans 2019 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Peningkatan Kerja



**This work is licensed under a**  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License