

BAB VI

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilaksanakan pada Bab V, selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap hasil analisis. Pada Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Melalui analisis keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen terbukti bahwa ketiga aspek tersebut mempunyai keterkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Hal ini membuktikan apa yang dikemukakan oleh Prawirosentono kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi (budaya organisasi) dan variabel psikologis (motivasi).

6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya Organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja dosen. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi dapat mendorong organisasi untuk tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Demikian juga dengan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu: Integritas, Keteladanan dan Profesionalisme. Dari hasil penelitian, budaya

organisasi yang ada di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya adalah baik dengan persentase 46%. Dari tiga indikator, jika diurutkan, maka indikator profesionalisme, merupakan budaya yang sangat kuat mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya. Profesionalisme adalah ukuran kecakapan atau keahlian yang dimiliki oleh dosen dalam organisasi. Dalam organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme, semua dosen akan mencurahkan perhatiannya pada pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawab yang harus ditunaikan sehingga akan membuahkan hasil yang optimal.

Indikator kedua dari budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya adalah Integritas. Perspektif ini bertindak konsisten sesuai dengan kebijakan dan kode etik organisasi. Dosen memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk dilakukan, dilihat dari iklim yang terbentuk dalam organisasi. Dalam kondisi seperti ini, dosen akan menunjukkan loyalitas kepada organisasi. Dosen akan merasa bangga karena menjadi bagian dari organisasi dan merasa aman dengan pekerjaannya, karena merasa dihargai dan dipenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian akan meningkatkan kinerjanya.

Keteladanan merupakan sikap, ucapan dan perbuatan yang baik atau yang patut yang ditampilkan oleh seorang dosen, dalam studi ini keteladanan diukur dengan bagaimana setiap dosen untuk selalu berjiwa besar dalam menghadapi setiap permasalahan dan selalu bertindak adil dalam setiap menyelesaikan

masalah. Dan yang paling urgen adalah bahwa dosen dapat menjadi panutan yang konsisten dalam melakukan setiap pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Susanto (2004:17), mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memungkinkan anggota organisasi untuk merasakan secara lebih baik apa yang mereka lakukan sehingga mempunyai motivasi lebih besar untuk bekerja dengan lebih giat. Temuan ini sesuai dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Marcoulides dan Heck (1991) dimana hasil analisis mengindikasikan bahwa variabel- variabel laten dari budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Sehingga dosen yang bergabung dalam organisasi memiliki kinerja lebih baik.

6.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi akan mempengaruhi kinerja dosen. Semakin baik motivasi maka kinerja dosen akan semakin tinggi. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa pengaruh yang terjadi dalam regresi adalah positif dan signifikan. Pengaruh yang positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja semakin baik, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam peningkatan kerja dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya.

Pada pengukuran motivasi dipergunakan beberapa indikator diantaranya kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi (kerjasama). Indikator yang sangat memotivasi dosen yang pertama adalah kebutuhan prestasi, hal ini berarti bahwa dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Surabaya

bekerja lebih baik bahkan bisa mencapai prestasi (target) yang telah ditetapkan dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun.

Indikator kedua yang berpengaruh adalah kebutuhan afiliasi, artinya bahwa hubungan antar pribadi orang-orang yang ada dilingkungan kerja berjalan baik dan saling menyenangkan, sehingga dapat menjadi motivasi positif bagi dosen dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial. Urutan ketiga hasil penelitian yang mampu memotivasi adalah indikator kebutuhan kekuasaan yaitu sebagai dorongan atau semangat dosen untuk mencapai kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Gibson (1994:38) menjelaskan bahwa Kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi untuk bekerja dan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, dimana keduanya saling mempengaruhi dan menentukan hasil karya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pekerjaan oleh seorang dosen dapat dikatakan sebagai hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan kerja dan interaksi terjadi dalam diri dosen. Wujud dari interaksi ini dapat dilihat dari kinerja dosen dalam menjalankan tugasnya.