

Pengaruh Perilaku Birokrasi Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dosen STAI Al Amin Gersik Kediri

Syamsul Hadi¹,

Pendidikan Agama Islam, STAI Al Amin Gersik Kediri, Indonesia; email: Soelhadi69@gmail.com

Wawan Samudera²,

PGMI, STAI Al Amin Gersik Kediri, Indonesia; email: samuderawawan@gmail.com

Baitil Hadi³

SDN Kentawang, Bonder Lombok Tengah, NTB, Indonesia; email: hadielmabrur@gmail.com

Alfan Hadi⁴

Pendidikan Agama Islam, STAI Al Amin Gersik Kediri, Indonesia; email: alvanibra70@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku birokrasi dan budaya organisasional terhadap kinerja Dosen STAI Al Amin Gersik Kediri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen STAI Al Amin Gersik Kediri yang berjumlah 25 orang pada tahun 2022. Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu angket. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perilaku birokrasi dan budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen STAI Al Amin Gersik Kediri

Kata Kunci: Perilaku Birokrasi, Budaya Organisasional, dan Kinerja Dosen

Abstract. This study aims to determine the effect of bureaucratic behavior and organizational culture on the performance of STAI Lecturer Al Amin Gersik Kediri. This research uses associative research method. The sample in this study was a lecturer at STAI Al Amin Gersik Kediri, totaling 25 people in 2022. The instrument used in this study was a questionnaire. The data were analyzed using multiple regression with the help of the SPSS program. The results of the study conclude that bureaucratic behavior and organizational culture affect the performance of STAI lecturers Al Amin Gersik Kediri

Keywords: Bureaucratic Behavior, Organizational Culture, and Lecturer Performance.

PENDAHULUAN

Good governance and clean governance tidak terbatas pada bagaimana pemerintah menjalankan wewenangnya dengan baik dan bersih, tetapi lebih penting

lagi adalah bagaimana mahasiswa dapat berpartisipasi dan mengontrol pemerintah untuk menjalankan wewenang tersebut dengan baik. Oleh karenanya, suatu tata pemerintahan yang baik harus didukung dengan adanya transparansi, kredibilitas, dan akuntabilitas kinerja. Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih, maka setiap Dosen berkewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Penilaian kinerja Dosen dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai. Menurut penelitian Hasmin (2016) menunjukkan bahwa kinerja sangat besar dipengaruhi oleh perilaku birokrasi. Kerangka dasar perilaku organisasi didukung dua komponen dasar, yaitu individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu sendiri (Thoha, 2012). Duncan (2020) menandakan bahwa determinan utama pentingnya perilaku organisasi adalah bagaimana perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Perilaku birokrasi Dosen STAI Al Amin Gersik Kediri masih berorientasi internal, lebih dominan memperhatikan kepentingan internal organisasi, kurang fokus pencapaian kinerja yang diharapkan oleh mahasiswa. Temuan penelitian selama ini menjelaskan bahwa perilaku birokrasi yang mementingkan diri dan kekuasaan serta orientasi jabatan struktural dipengaruhi penerapan nilai-nilai budaya yang lemah (Munadah, 2015). Berdasarkan hal tersebut, ada beberapa alasan mengapa penelitian ini penting; (1) kinerja birokrasi dalam pengelolaan sektor publik belum optimal, dimana kritik dan komplain mahasiswa terhadap birokrasi masih cukup signifikan pada pemerintah kabupaten/kota di Sulawesi Selatan; (2) Peran birokrasi masih menonjol dan dominan dalam pengelolaan sektor publik. Oleh karena itu, ekspektasi mahasiswa terhadap kinerja birokrasi cukup tinggi; (3) Salah satu dimensi yang sangat menentukan kinerja birokrasi adalah dimensi perilaku yang mempengaruhi baik dan buruknya penampilan birokrasi.

Hasil penelitian tentang pengaruh perilaku birokrasi terhadap kinerja banyak dilakukan oleh beberapa beberapa peneliti, dimana hasil temuannya menyimpulkan

bahwa perilaku birokrasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Gibson, 2013). Hasil penelitian Ramdani (2017), juga mengemukakan hal serupa dimana perilaku birokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Herman (2018), secara keseluruhan perilaku birokrasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja. Selanjutnya Azmi (2021), menyimpulkan bahwa perilaku birokrasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Suharto (2019), perilaku birokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian Pratama (2019), bahwa perilaku birokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha agar faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipenuhi secara maksimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasional. Budaya pada dasarnya merupakan nilai-nilai, kebiasaan, ritual, mitos dan praktekpraktek yang terus berlanjut dalam kehidupan bermahasiswa dan menjadi nafas yang mengarahkan perilaku pegawai. Setiap organisasi memiliki budaya yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Budaya organisasional yang baik berpengaruh kepada kepuasan kerja (Aditya, 2011). Budaya organisasional juga merupakan salah satu dimensi yang dapat meningkatkan kinerja, makin baik budaya organisasional makin meningkat pula kinerja karyawan (Sumarni, 2011).

Dosen STAI Al Amin Gersik Kediri turut serta dalam membangun budaya organisasional yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja Dosen yang lebih baik lagi. Hal ini dikarenakan pemerintah dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik, dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Visi dan misi ini kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasional yang mampu mengarahkan pada pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang efektif dan efisien.

Selain itu perilaku birokrasi berkaitan erat satu sama lain dan saling memberi penguatan satu sama lainnya untuk memberi perubahan menyeluruh pada organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Abubakar (2019), perilaku birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasional. Sejalan dengan penelitian Muchtar (2016), bahwa ada hubungan yang kuat antara perilaku birokrasi dengan budaya organisasional. Hasil penelitian Syafar (2016), juga menyimpulkan bahwa perilaku birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasional. Berbeda dengan hasil penelitian Sanhaji, dkk (2016), bahwa perilaku birokrasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasional.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Perilaku Birokrasi dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Dosen STAI Al Amin Gersik Kediri”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Dosen STAI Al Amin Gersik Kediri yang berjumlah 25 orang pada tahun 2022. Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu angket. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis empiric, selanjutnya dapat diturunkan menjadi hipotesis statistik, yaitu $(\text{sig.}) \leq \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen berhubungan secara signifikan pada variabel dependen. Sebaliknya $(\text{sig.}) > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel independen tidak memiliki berhubungan secara signifikan pada variabel dependen. Setelah dilakukan pengolahan data, maka dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Berganda (*Backward Elimination*)
Variabel Dependen: Kinerja

Variabel Independen	B	Beta	t	Sig
Orientasi Pelayanan (OP)	.284	.376	2.668	.000***
Tindakan Pelayanan (TP)	.235	.705	2.673	.000***

Solusi Pelayanan (SP)	.015	.063	2.917	.005**
Budaya Suportif dengan Tindakan Pelayanan (BS.TP)	.096	.191	1.839	.001***
Budaya Suportif dengan Solusi Pelayanan (BS.SP)	.095	.674	2.386	.000***
R = 0,509 F = 123.511 Signifikansi = $\leq \alpha$ (0,05)				

Taraf Signifikansi * Signifikansi dengan $p < 0,10$
 ** Signifikansi dengan $p < 0,05$
 *** Signifikansi dengan $p < 0,01$

Berdasarkan hasil pembuktian empirik mengenai pengaruh variabel perilaku birokrasi yang meliputi orientasi pelayanan, tindakan, dan solusi pelayanan memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja Dosen STAI Al Amin Gersik Kediri.

Sedangkan pengaruh variabel budaya organisasional yang meliputi budaya inovatif dan budaya suportif, dimana variabel budaya inovatif belum memperkuat pengaruh orientasi pelayanan terhadap kinerja Dosen STAI Al Amin Gersik Kediri. Sementara variabel budaya suportif dapat memperkuat pengaruh tindakan dan solusi pelayanan terhadap kinerja Dosen STAI Al Amin Gersik Kediri.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa perilaku birokrasi dan budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen STAI Al Amin Gersik Kediri.

SARAN

Disarankan bagi Dosen dalam meningkatkan perilaku birokrasi dan budaya organisasional guna meningkatkan kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, P. R. (2018). Inovasi Dalam Pelayanan Publik di Mall Pelayanan Publik Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Politico*, 2(September), 264-275.
- Akbar, M. S. (2019). *Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dprd Kabupaten Mamuju*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Alamsyah, A. (2016). *Perkembangan Paradigma Administrasi Publik (New Public Administration, New Public Management dan New Public Service)*. JPP (Jurnal Politik Profetik), 4(2).
- Amaludin (2020). *Jurnal Ekonomika*, Vol. 13 No. 2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.
- Apriana, Y., Wahyuningsih, S., & Samudera, W. (2020). Sikap Sosial dan Kemampuan Berpikir Kreatif Peserta Didik Kimia SMA Berbasis *Reading Questioning and Answering* Dipadu *Creative Problem Solving*. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Sains*, 1(2), 30–34.
- Desi, D. E. (2021). *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6 (1). Pengaruh Budaya organisasional, Kompetensi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.
- Enggarani, N. S. (2016). Kualitas Pelayanan Publik dalam Perizinan di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kantor Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPMP2T) Kabupaten Boyolali. *Jurnal Law and Justice*, 1(1), 16–29.
- Etty I., & Hari., W. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya organisasional terhadap Kinerja PNS Setda Kab. Karanganyar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*.
- Febria. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasional Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BKD Kab. Agam*, Jurnal Vol.4 No. 2 1 Juni 2010:1 – 8
- Gulbrandsen, L. H. (2014). *Dynamic Governance Interactions : Evolutionary Effects of State Responses to Non-State Certification Programs*. *Regulation and Governance*, 8(September 2012), 74–92. <https://doi.org/10.1111/rego.12005>
- Haeriah. 2012. Pengaruh Budaya organisasional dan Perilaku Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada koperasi simpan pinjam solidaritas polewali mandar. *Skripsi* (Makassar Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin).
- Mariyani, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Medan*. Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Mensah, E. B. K. dan, & Tawiah, K. A. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255–309.
- Mukhlisoh, I. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Nasriahet. (2019). *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*. Vol. 4 No.1. Pengaruh Budaya organisasional dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Kendari, 1(2), 132–147.
- Nilamsuri, R. D. (2018). Optimalisasi Kemudahan Pelayanan Investasi Melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) di Mall Pelayanan Publik Kota Batam. Universitas Internasional Batam.

- Pratiwi, R, 2012. Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Ramadhan, I. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Budaya organisasional Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara*. Tesis Universitas Sumatera Utara.
- Rukhviyanti, N. (2017). Vol. III No.2 *Pengaruh Budaya Birokrasi, Budaya Inovatif dan Budaya Suportif Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*.
- Rumpak, A. D. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute*. *Jurnal Institut Bisnis dan Multimedia ASMI*.
- Samudera, W, Wildan, W, Hadisaputra, S, dan Gunawan, G. (2019). Development of Chemistry Learning Instruments Based on Reading Questioning And Answering Strategy Mixed With Creative Problem Solving. *Journal of Physics: Conference Series*, 1364 (2019) 012002I, doi:10.1088/1742-6596/1364/1/012002
- Samudera. (2020). Pengaruh Gender Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Peserta Didik SMA di Kota Mataram. *Indonesian Journal of Teacher Education*, Vol. 1 No. 2, 2020: 87 – 92
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Shofian, A. K. 2011. *Analisis Pengaruh Budaya organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan)*, *Jurnal MSDM*. Diakses 10 Mei 2013
- Mukhlisoh, I. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten*. Skripsi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Wahyudi, M. (2018). Vol. 1 No. 1. *Pengaruh kepemimpinan dan Budaya organisasional Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Komitmen Pegawai di Kantor-Kantor Agama Se Propinsi Banten*, 272-282. *Jurnal Ekonomi Efektif*.