

# ANALISIS PENGARUH SUPERVISI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOSEN DI JURUSAN FARMASI POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES PALEMBANG

**Sidri, Sarmadi**

Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridianti Palembang

## ABSTRACT

*This research studies the influence of Supervition and Organizational Culture toward Lecturer Performance at at The Pharmacy Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang. This Research was done during 6 (six) months included design, executing and report the result. The research of this case study aims to know the influence of Supervition and Organizational Culture with Lecturer Performance at The Pharmacy Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang either through parsial and also together. The population In this research are the Lecturer at The Pharmacy Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang, totally 32 people.*

*Keywords : Supervitiont, Organizational Culture and Lecturer Performance*

## PENDAHULUAN

Kebijakan pembangunan nasional meletakkan peningkatan mutu sumber daya manusia sebagai prioritas utama, dimana Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan dalam Undang-Undang Pendidikan nomor 20 tahun 2003 pasal 3 adalah sebagai berikut : “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Palembang mempunyai tanggung jawab untuk mempersiapkan peserta didik / mahasiswa menjadi tenaga kesehatan yang berjiwa nasional dan dapat diandalkan secara professional serta memiliki sikap etis guna mengemban tugas dan melaksanakan pembangunan kesehatan. Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Palembang sebagai institusi penyelenggara pendidikan harus memberikan layanan pendidikan dan menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu, dapat melakukan upaya-upaya terobosan dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai penyedia Sumber Daya Manusia Kesehatan yang profesional dengan cara membangun iklim yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar.

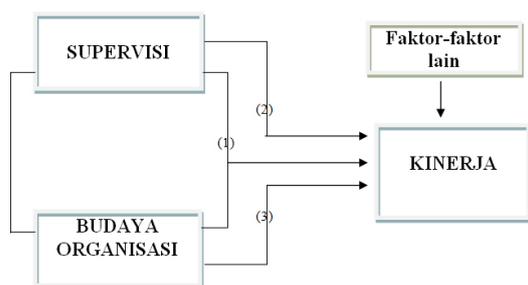
Tingkat kinerja seseorang dosen merupakan suatu ukuran dari *output* barang dan jasa

dibandingkan dengan *input* tenaga kerja, bahan-bahan dan peralatan. Semakin produktif sebuah lembaga pemerintahan dalam hal pendidikan, semakin baik daya saingnya karena unit *cost* yang dikeluarkan semakin rendah. Peningkatan kinerja dosen berarti mendapat lebih banyak *input* yang diperoleh sebagai bahan untuk menghasilkan *output* yang diharapkan. Peningkatan kinerja bukan berarti bekerja lebih keras dan kuat, tetapi bagaimana agar kita dapat bekerja dengan cerdas, efektif, efisien dan ekonomis. Peningkatan kinerja selain dipengaruhi oleh Supervisi dan Budaya Organisasi, juga harus diimbangi dan diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kepusasaan kerja dosen yang meningkat.

Kegiatan pokok Supervisi adalah melakukan pembinaan karyawan pada umumnya dan dosen pada khususnya agar kualitas pembelajarannya meningkat. Dengan demikian sangatlah diperlukan Supervisi yang efektif yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan Kinerja dosen sesuai dengan kualitas dan kuantitas pendidikan yang diharapkan. Dalam proses belajar mengajar agar memenuhi sasaran yang dikehendaki perlu dilakukan Supervisi untuk mengatasi kesulitan-kesulitan dosen atau kesiapan dosen dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Untuk itu diperlukan Supervisi, baik dari Pimpinan maupun Pengawas Pembina dan pengawas Mata Pelajaran terhadap dosen dalam meningkatkan Kinerjanya.

Budaya organisasi juga harus mampu mengakomodasikan perubahan-perubahan baik yang berskala domestik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang.

Budaya organisasi juga memiliki visi dan misi jauh kedepan. Akibatnya orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut proaktif, antisipatif khususnya pada era informasi sekarang ini yang penuh tantangan, peluang, dan persaingan. Dengan terciptanya budaya organisasi yang memiliki kemampuan budaya organisasi, maka diharapkan dapat memacu Kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya lebih berdaya guna dan berhasil guna. Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan secara paradigma/ alur pikir sebagai berikut :



Gambar : 1. Kerangka Berpikir

## METODE

Dalam menganalisis data ini, digunakan analisa statistik deskriptif dan analisa statistik inferensial. Penelitian ini bersifat hubungan sebab akibat yang mempunyai variabel  $X_1$  Supervisi, dan  $X_2$  Budaya Organisasi sedang untuk variabel Y adalah Kinerja dosen Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang . Dalam menganalisa data peneliti menggunakan analisa statistik diskriptif terlebih dahulu kemudian menggunakan analisa statistik inferensial dengan metode regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS Release 17.00. Dalam meminimalkan kekeliruan (*error*) dipergunakan taraf signifikansi sebesar 0,05.

## Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Jurusan Farmasi Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang sebanyak 32 orang. Adapun pengambilan sampel dengan *Sampel Jenuh*, yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan sebanyak 32 orang . Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang kurang dari 100.

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti memerlukan pengumpulan data melalui data primer ; yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data dengan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pemberian / penyebaran kuisioner.

## Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Supervisi dan Budaya Organisasi dan variabel terikatnya yaitu Kinerja Dosen. Dalam instrumen penelitian ini peneliti memberikan sejumlah daftar pertanyaan (Quistioneire) kepada responden, yaitu dosen Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang yang menjadi sample dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert. Skala ini dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi Indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item (butir soal) yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan

## HASIL

Hasil analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer meliputi koefisien korelasi *Product Momen* sebagai berikut :

Tabel 1  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	14.020	6.352		2.207	.035
SUPERVISI (X1)	.480	.130	.577	3.700	.001
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.333	.145	.359	2.303	.029

Hasil perhitungan komputer menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Supervisi ( $X_1$ ) 0,480, Budaya organisasi ( $X_2$ ) 0,333, dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 14,020. sehingga persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut :  $\hat{Y} = 14,020 + 0,480X_1 + 0,333X_2 + e$

**Tabel 2**  
Hasil Analisis Korelasi Karl Pearson

		Correlations		
		KINERJA (Y)	SUPERVISI (X1)	BUDAYA ORGANISASI (X2)
KINERJA (Y)	Pearson Correlation	1	.886**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	486.469	517.656	448.875
	Covariance	15.693	16.699	14.480
	N	32	32	32
SUPERVISI (X1)	Pearson Correlation	.886**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	517.656	701.719	542.625
	Covariance	16.699	22.636	17.504
	N	32	32	32
BUDAYA ORGANISASI (X2)	Pearson Correlation	.856**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	448.875	542.625	565.500
	Covariance	14.480	17.504	18.242
	N	32	32	32

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen berupa Supervisi, Budaya organisasi dengan variabel devenden (Kinerja dosen) lebih besar 0,5, dengan angka sebesar ini menunjukkan adanya hubungan positif yang erat antara variabel Supervisi, Budaya organisasi dengan Kinerja dosen.

**PEMBAHASAN**

Kedua variabel bebas tersebut variabel Supervisi ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai korelasi yang kuat dan positif terhadap Kinerja dosen, artinya Bila variabel Supervisi ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ) meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja dosen , begitu pula sebaliknya, apabila variabel Supervisi ( $X_1$ ) Budaya organisasi ( $X_2$ ) menurun maka Kinerja dosen juga akan menurun.

Bahwa antara variabel Supervisi ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel Kinerja dosen (Y) terdapat korelasi sebesar 0,905 termasuk pada katagori tingkat hubungan yang sangat kuat dan Korelasi tersebut signifikan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Supervisi ( $X_1$ ) sebesar 0,480, Budaya organisasi ( $X_2$ ) 0,333 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 14,020 Konstanta sebesar 14,020 menyatakan

bahwa jika tidak ada peningkatan Supervisi ( $X_1$ ) Budaya organisasi ( $X_2$ ) ( secara matematika,  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0 ) maka Kinerja dosen tetap sebesar 14,020 unit skor. Hal ini bisa dipahami, karena masih banyak variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, seperti variabel Budaya organisasi, Supervisi dan lain-lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Supervisi ( $X_1$ ) 0,480 atau sama dengan 48,00% Artinya kecendrungan proyeksi perubahan antara variabel Supervisi ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja dosen (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Supervisi sebesar 100% maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja dosen 48,00% dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Koefisien regresi Variabel Budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,333. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel Budaya organisasi dengan Kinerja dosen menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan Budaya organisasi sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja dosen 33,30% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,806, nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh antara variabel Supervisi ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja dosen (Y)

Jurusan farmasi Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang. Dengan kata lain kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel Supervisi ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja dosen (Y) Jurusan farmasi Politeknik Kesehatan Kemenkes Palembang adalah sebesar 80,60% sedangkan selebihnya 19,40% dijelaskan/ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dengan uji – F, variabel Supervisi ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja dosen, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji –F dimana nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ( $\alpha=0,05$ ).

## KESIMPULAN

Secara parsial, variabel Supervisi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja dosen, demikian juga variabel Budaya organisasi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja dosen, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji –t dimana nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ( $\alpha=0,05$ ).

Secara simultan, variabel Supervisi ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja dosen, hal ini dapat dilihat dari nilai Uji –F dimana nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ( $\alpha=0,05$ ).

Kedua variabel Supervisi ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai korelasi yang kuat dan signifikan dengan Kinerja dosen.

Diperoleh koefisien Determinasi ( $R^2 = 0,806$ ). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 80,60% secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Supervisi ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variable Kinerja dosen, sedang sisanya 19,40% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2002; *Prosedur Penelitian Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah; Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Dari Sentralisasi menuju Desentralisasi*, Jakarta.PT.Bumi Aksara.

-----, 2006; *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, edisi revisi III, Jakarta, Rineka Cipta.

BP 7 Pusat,2001; UUD 1945, P 4-1978, GBHN-2008, Jakarta, BP-7.

Buchari, Muchtar, 2005; *Transformasi Pendidikan*, Jakaarta, IKIP-MJ-Press.

Cohen, William, 2002; *Budaya organisasion and Performance Managing Profesional Workin Human Service Organisations*, San Francisco,California Jossey-Bass,INC,Publisher.

Djamarah, Saiful Bahri, 2002; *Psikologi Belajar*,Jakaarta, RinekaCipta.

Danim,Sudarman,2003; *Visi Baru ManajemenSekolah; Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Jakarta,PT. BumiAksara.

Darmaningtiyas, 2008; *Pendidikan dan Peningkatan SDM di Sumatera Selatan*, (makalah,Seminaar Nasional MMUTP), Palembang, MMUTP.

Dessler,Gerry, 2007; *Human Resource Management*. New Jersey: A.Simon & Schuster Company.

Davis, B. and Newstroom, 2007; *Frederick Hedderg 2006. Public Personel Administration*, New York HaperandRowPublisher.

Devis. Kart,2002; *Human Behavior at Work Organization Behavior*, New Delhi.

Faisal. Sanafiah, 2009; *Format-Format Penelitian Sosial*, Jakarta Rajawali Press.

Geri dan Smeltzer,2000; *Motivation Ledership Orgnizationto Americans Teories Apply op rood Organization Dinamic*.

Graffin. Ricky and Ebert,Ronald J.2006; *Bussines, touth edition*, NewJersey.

Gordon. J. R, 2006; *Human Behavior at Work; Organization Behavior*, by, MC. Graw Hill.

Handoko. T.Hani,2007,Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi VIII, BP. F.Ekonomi,Jogjakaarta.

Haryono. Siswoyo, 2007; *Metodologi Penelitian Bisnis, Teori dan Alikasi*, Palembang, MM-UTP.

-----, 2008; *Statistika Penelitian Manajemen Dengan Bantuan Program SPSS*, edisi III, Palembang, MM-UTP.

- , 2008; *Sukses Menulis Tesis Untuk Bisnis Dan Manajemen*, Palermbang, MM-UTP.
- Hasibuan, 2000; *Dasar-Dasar Manajemen dan Administrasi*, Jakarta, Graha Indonesia.
- Landy. Frank J. and James L.Faar,2003;*The Measurement of Work Performance Methodes,Theory and Aplications*; London,Academick Press.
- Mangkunegara. Anwar A. A, 2002; *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, R. Rosdakarya.
- Matis. L. Robert and Jaction; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Opset.
- Nawawi Hadari, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis yang KOMPETIF*, Yogya karta,PT. Pradya Pramita.
- ,2003; *Kepemimpinan Manajemen Organisasi*,Yogyakarta, Gajah Mada Universiti.
- Narbuko. Cholid. dan H Abu Ahmadi, 2007; *Metodologi Penelitian*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Robbins.Stephen P,2006, *Organizational Behavior Consept, Controversies Aplication*, Seven Edition.Prentice Hall International, inc, Englewood Clifs.NewJersey.
- Santiago. Faisal, 2005; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cintiya Press.
- Setiarso. Bambang, 2007; *Penerapan Teknologi Informasi Dalam Sistem Dekumentasi dan Perpustakaan*,Jakarta, R. Grasindo.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i, Baidowi Abdhie, 2011, *Panduan Pengolahan Data dengan Program SPSS*, Penerbit Unsri Palembang.
- Simamora. Hendry,2007; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakartaarta, STIE-YKPN.
- Sugiono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Sutarto,2001, *Ilmu Pemerintahan*, Bandung, Mandar Maju.
- Thoha. Miftah,2009; *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang RI Tahun 2005 *Tentang dosen dan dosen*, Bandung,Citra Umbara.
- Waliono,2007, *Pendidikan Di Indonesia*,Jakarta, Bumi Aksara.
- Winardi, 2000, *Kepemimpinan dan Manajemen*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.