

MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI, TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA DOSEN INTERNATIONAL WOMEN UNIVERSITY

Dadang Munandar
Universitas Wanita Internasional
dadang@iwu.ac.id

Abstrak - Pendidikan digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai kualitas sumber daya manusia sekaligus penentu kualitas bangsa. Kualitas generasi unggul dan mampu bersaing akan lahir dari proses Pendidikan. Budaya organisasi dan teknologi informasi yang dibarengi dengan komitmen organisasi dosen merupakan model pemetaan perguruan tinggi untuk menghasilkan kinerja optimal. Menyadari akan pentingnya model tersebut, maka permasalahan belum tercapainya kinerja dosen, merupakan permasalahan yang harus diselesaikan melalui model pemetaan peningkatan kinerja. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Dosen International women University, melalui teknik *sampling* proporsional random sampling dan rumus slovin, maka diperoleh sampel sebesar 88 dosen. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, selanjutnya analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Dosen International Women University dipengaruhi secara simultan maupun parsial oleh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, dan Komitmen organisasional. Dari ketiga variable, komitmen organisasional memberikan kontribusi tertinggi, sedangkan kontribusi terendah ditentukan oleh teknologi informasi.

Kata Kunci : Kinerja Dosen, Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Komitmen organisasi.

Abstract - Education is used as a measurement to assess the quality of human resources as well as a determinant the quality of the nation. The quality of a excellent generation and able to compete will be exist from the education process. Organizational culture and information technology followed by lecturers' organizational commitment is a model for higher education mapping to produce optimal performance. Realizing the importance of this model, the problem of not achieving lecturer performance is a problem that must be solved through a performance improvement mapping model. The method used is a descriptive method with a quantitative approach. The population of this research is all Lecturers of International Women's University, using the technique of proportional random sampling and Slovin formula, a sample of 88 lecturers was

obtained. Data was collected through questionnaires and interviews, then analysis using structural equation modeling (SEM). The results show that the performance of International Women University Lecturers is influenced simultaneously or partially by Organizational Culture, Information Technology, and Organizational Commitment. From the three variables, organizational commitment shows the highest contribution, while the lowest contribution is determined by information technology.

Keywords: Performance, Organizational Culture, Information Technology, Organizational Commitmen.

PENDAHULUAN

Pendidikan sering digunakan orang-orang untuk menilai kualitas sumber daya manusia dan juga kualitas bangsa. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan hal yang harus diprioritaskan, sebagaimana John Bishop dalam Iriana (2008) mengemukakan : “Upaya peningkatan kualitas pendidikan dapat ditingkatkan dengan cara 1) meningkatkan ukuran prestasi akademik melalui ujian nasional ataupun ujian daerah yang menyangkut kompetensi dan pengetahuan, memperbaiki test bakat (Scolastik Aptitude Test), sertifikasi kompetensi dan profil portofolio (Portofolio Profile), 2) membentuk kelompok sebaya untuk meningkatkan gairah pembelajaran melalui belajar secara kooperatif (Cooperative Learning), 3) menciptakan kesempatan baru di sekolah dengan mengubah jam sekolah menjadi pusat belajar sepanjang hari dan tetap membuka sekolah pada jam-jam libur, 4) meningkatkan pemahaman dan penghargaan belajar melalui penguasaan materi (Mastery Learning) dan penghargaan atas pencapaian prestasi akademik, 5) membantu siswa memperoleh pekerjaan dengan menawarkan kursus-kursus yang berkaitan dengan keterampilan memperoleh pekerjaan”.

Keberadaan dosen yang merupakan tulang punggung perguruan tinggi, maka di tangan para dosenlah mahasiswa dibentuk untuk menjadi manusia yang cerdas atau dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia. Oleh sebab itu, peran dosen di perguruan tinggi merupakan modal bagi perguruan tinggi tersebut (Umi Narimawati: 2007)

Salah satu pilar dalam dunia pendidikan ialah perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan suatu lembaga yang dalam setiap aktivitasnya wajib melakukan peningkatan kualitas yang dapat dilakukan dengan pendidikan yang bermutu. Primayana (2016), “Pada dasarnya mutu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen satuan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dosen ialah salah satu unsur utama dalam peningkatan kualitas Perguruan Tinggi. Hal tersebut sejalan dengan kedudukan seorang dosen dalam peran dan fungsinya pada peningkatan martabat serta keberadaannya sebagai agen pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat yang fungsinya untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional sebagaimana tertera dalam pasal 5 UU RI No. 14 Tahun 2005.

Model Peningkatan Kinerja melalui Budaya Organisasi, Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi pada Dosen International Women University

International women university sebagai universitas di kota Bandung yang memiliki 3 visi utama yaitu: peningkatan derajat kemanusiaan, kewirausahaan dan internasionalisasi. Memiliki 3 fakultas dan 11 Program Studi S1 dan 1 Program Studi S2. Sebagai universitas yang baru berkembang, budaya organisasi menjadi dasar utama dalam pencapaian tujuan organisasinya. Budaya sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang menunjang peningkatan kinerja dosen. Seperti yang dikemukakan Moeljono dalam Sitty dan Dyah (2012) Budaya organisasi tidak lepas dari strategi organisasi yaitu seperti visi, misi organisasi itu, serta menjadi salah satu peristiwa penting dalam pengimplementasian strategi untuk peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya, budaya organisasi di IWU belum sepenuhnya disadari oleh para dosen.

Selain hal-hal tersebut yang diberikan oleh organisasi terhadap anggotanya, performa kinerja dosen itu sendiri bergantung keberadaan sikap para anggotanya dalam tanggung jawab pelaksanaan tugas yang diembannya sebagai bentuk komitmen organisasional Ahmad Dirwan (2014).

Disadari sepenuhnya, bahwa tidak hanya budaya organisasi yang memiliki dampak terhadap kinerja dosen, di era pandemic Covid-19 saat ini. Namun teknologi informasi (TI) juga merupakan salah satu aspek utama dalam kontribusinya mendukung kinerja dosen, khususnya dalam kegiatan belajar. Tanpa TI, proses belajar tidak dapat dilaksanakan. Dengan semikian teknologi informasi memegang peran luar biasa dalam mendukung proses kegiatan belajar mengajar yang tepat.

Selain hal-hal tersebut yang diberikan oleh organisasi terhadap

anggotanya, performa kinerja dosen itu sendiri sangat ditentukan oleh komitmennya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Dosen sebagai tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan mahasiswa diharapkan dalam tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap universitas tempat dia bekerja.

Komitmen seorang dosen merupakan kondisi dan situasi yang melihat adanya keterikatan hati seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan dia memperlihatkan keinginan kuat, bersedia sebaik mungkin dalam berusaha serta menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berbicara tentang kinerja yang merupakan *successful role achievement* manifestasi perbuatannya. Menurut Umi Narimawati (2007) "Kinerja dosen merupakan faktor utama penentu kualitas universitas, dimana komitmen organisasi menentukan kinerja dosen yang merupakan hasil pencapaian dari aktivitas tri dharma perguruan tinggi". Tanpa adanya komitmen organisasi dapat diprediksi pencapaian kinerja dosen secara individual maupun secara organisasi. Dengan demikian, penulis tertarik mengkaji dengan judul "MODEL Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi, Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi Pada Dosen International Women University".

RUMUSAN MASALAH

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dirumuskan penelitian berikut ini:

Memperoleh gambaran mengenai Kinerja Dosen, Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, dan Komitmen

Organisasional pada dosen International Women University.

1. Memperoleh hasil uji pengaruh Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, dan Komitmen Organisasional secara simultan terhadap Kinerja Dosen di International Woman University.
2. Memperoleh hasil uji pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap dosen International Women University.
3. Memperoleh hasil uji pengaruh Teknologi Informasi secara parsial terhadap dosen International Women University.
4. Memperoleh hasil uji pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap dosen International Women University.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja seorang anggota organisasi merupakan sebuah hasil yang dicapai atau tingkat keberhasilan oleh anggota tersebut dalam menjalankan kegiatan serta kewajiban yang telah organisasi limpahkan kepada anggota tersebut

Bagi suatu perguruan tinggi termasuk di dalamnya yang berbentuk universitas, salah satu pihak yang berperan strategis dalam meningkatkan kemajuan dan kualitas universitas adalah kinerja dosen (*lecturer*). Sejalan dengan pernyataan tersebut Khoe Yao Tung, (2002) menyatakan bahwa "Dosen merupakan faktor kunci sukses (*key success factor*) dari upaya untuk meningkatkan mutu jasa Pendidikan.

Untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dilakukan penilaian kinerja. Kinerja dapat mengacu pada diri

seseorang/individu pegawai, kepada kelompok, atau bahkan organisasi.

Menurut pendapat Robbin (dalam Veithzal dkk, 2015), kinerja sebagai realisasi capaian tujuan digunakan sebagai indicator ukuran kinerja individu.

Sedangkan menurut pendapat Stoner (1996) kinerja sebagai unjuk prestasi seorang karyawan. Merupakan realisasi pencapaian hasil pelaksanaan tugas yang diembannya mengacu kepada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penyelesaian waktunya.

Menurut Umi Narimawati (2007) kinerja dosen, merupakan unjuk kerja yang membedakan dengan profesi lainnya. Dosen di sebuah universitas mencakup kriteria pekerjaan seperti kegiatan melakukan studi lanjut dan mengajar, penelitian dan pelayanan kepada masyarakat yang sering disebut sebagai pengabdian.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi atau *organizational Culture* dalam Bahasa Inggris adalah sebuah persepsi yang dimiliki oleh anggota organisasi, dimana persepsi ini berisi kumpulan-kumpulan pengalaman, kepercayaan, nilai-nilai serta konsep-konsep mengenai organisasi tersebut yang dirasakan oleh anggota organisasi itu, budaya organisasi itu sendiri diturunkan dari generasi ke generasi. Budaya penting untuk dipahami dengan seksama sehingga keberhasilan implementasi sistem informasi dalam suatu perusahaan dapat berjalan sesuai keinginan (Leidner : 2004)

Awaluddin (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah corak dari pemikiran dasar yang dikembangkan oleh sebuah kelompok belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan

Model Peningkatan Kinerja melalui Budaya Organisasi, Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi pada Dosen International Women University

integrasi internal yang telah bekerja sesuai dengan tujuan.

Teknologi Informasi

Teknologi Informasi adalah sebuah kemajuan pengetahuan manusia dimana teknologi informasi itu sendiri merupakan sebuah alat yang memudahkan umat manusia dalam berbagi serta mencari informasi.

Penguasaan Teknologi, Informasi dan Komunikasi berimbas secara langsung kepada tataran kehidupan bermasyarakat saat ini. Tingginya penguasaan pemanfaatan TIK, turut menentukan pencapaian kemampuan bersaing dalam kehidupan saat ini (Restiyani dan Herlanti (2014). Penguasaan teknologi informasi dalam penelitian yang meliputi perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*) dan pengguna (*brainware*) saat ini suatu hal yang penting diintegrasikan penggunaannya dalam aspek pendidikan dalam pencapaian tujuan institusi.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional merupakan sesuatu hal yang dimiliki oleh seseorang yang berada sebagai anggota organisasi, yang meliputi komitmen untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki dan menjalankan kewajiban yang telah menjadi tanggung jawabnya. Parinding (2017) menjelaskan bahwa Komitmen Organisasional sebagai pengukuran bertahannya karyawan sekaligus kesediaannya untuk terus berada di sebuah perusahaan di masa mendatang. Komitmen kerap kali diidentikkan atas rasa percaya karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan dan upayanya dalam penyelesaian pekerjaan, serta harapannya secara konsisten untuk bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen

organisasional sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Mathis: 2004). Komitmen organisasional diukur dengan *organizational Commitment Quistionare* yang dikembangkan oleh Meyer & Smith (2003) menjadi tiga bentuk komitmen, yaitu: komitmen afektif, *continuance* (berkelanjutan), dan normatif.

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif dan metode *explanatory research*, digunakan untuk menguji model kinerja dosen melalui budaya organisasi, teknologi informasi dan komitmen organisasi. Populasi penelitian seluruh dosen di IWU berjumlah 104. Sampel merupakan bagian populasi yang menjadi unit pengamatan langsung di dalam penelitian korelasional (Umi Narimawati: 2020). Melalui rumus Slovin dengan presisi 0,5 diperoleh sampel 88 dosen sebagai responden.

Metode analisis yang tepat, sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menggali informasi terkait variable-variabel yang diteliti secara deskriptif dilanjutkan dengan analisis korelasional, maka digunakan analisis *structural equation modeling* (SEM).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan (58%), hal ini dapat dipahami mengingat IWU merupakan universitas dengan mengangkat visi kesetaraan gender. Berdasarkan usia, mayoritas berada pada rentang 25-35 dengan tingkat pengalaman

dalam perguruan tinggi belum kuat, karena rata-rata baru selesai studi langsung menjadi dosen di IWU. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas S2 dan S3 (75%:25%), sedangkan kualifikasi jabatan fungsional mayoritas masih pada Asisten Ahli (80%).

Hasil Pengujian Instrumen

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

NO	VARIABEL	HASIL	Tingkat Capaian	Kategori
1	Kinerja	2885	2289-2992	Cukup
2	Budaya Organisasi	3018	2746-3590	Cukup
3	Teknologi Informasi	1647	2059-2692	Cukup
4	Komitmen Organisasi	2875	2693-3326	Tinggi

Hasil pengujian instrumen menunjukkan seluruh kuesioner berjumlah 40 valid dengan tingkat koefisien validitas lebih besar dari 0.03. Demikian halnya untuk uji reliabilitas dikatakan reliabel dengan menggunakan nilai *Split Half* lebih besar dari 0,7.

Analisis Deskriptif

Hasil deskripsi variable penelitian ini dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 1 mengindikasikan bahwa kinerja dosen IWU masuk dalam kategori cukup, persentase tertinggi adalah kinerja Pendidikan dan pengajaran masuk kategori tinggi, sedangkan kinerja penelitian dan kinerja pengabdian dalam kategori sangat rendah. Mengacu kepada pendapat Robert S. Kaplan dan David P. Norton dalam Luis (2007), terdapat empat hal yang berdampak pada tidak optimalnya kinerja, diantaranya adalah hambatan pada visi, hambatan pada

pelaku, hambatan pada manajemen, dan hambatan pada sumber daya.

Analisis deskripsi kinerja dosen mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Umi Narimawati (2007) "Kenyataan membuktikan, bahwa kinerja dosen PTS di Jawa Barat dan Banten belum sesuai harapan, terutama dalam bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakatnya yang masih rendah.

Selanjutnya Budaya organisasi dosen diapresiasi cukup kuat, khususnya dalam hal orientasi hasil dan perhatian, sedangkan orientasi tim masih rendah. Hal ini mendukung penelitian Dian (2014) bahwa budaya organisasi PTS di Jawa Barat perlu mendapat perhatian lebih.

Demikian halnya dalam pemanfaatan teknologi informasi, masih dalam kategori cukup, hal ini karena ada beberapa dosen yang masih gamang dalam pemanfaatan teknologi informasi, sehingga brainware mendapat penilaian yang rendah. Seiring pendapat Eddy, Umi, Jumadil (2020), bahwa Teknologi sebagai pengembangan TIK di PTS tidak akan memiliki makna tanpa diiringi keberadaan sumber daya manusia, struktur sebagai modal hubungan dalam mengelola perguruan tinggi. Organisasi yang mampu mengelola perilaku individu dan sistem informasi dalam organisasi akan mewujudkan relasi kuat (Martin:2012).

Dapat dikatakan budaya organisasi merupakan factor penting yang perlu mendapat perhatian sebagai motor penggerak perguruan tinggi. Terakhir variable komitmen organisasi dosen IWU diapresiasi Tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa para dosen terpilih mayoritas masih muda dan memiliki keinginan serta kebebasan untuk beraktivitas. Komitmen afektif mendapat apresiasi tertinggi, sedangkan komitmen normatif, menunjukkan kategori cukup. Dapat dijabarkan bahwa komitmen normatif

Model Peningkatan Kinerja melalui Budaya Organisasi, Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasl pada Dosen International Women University

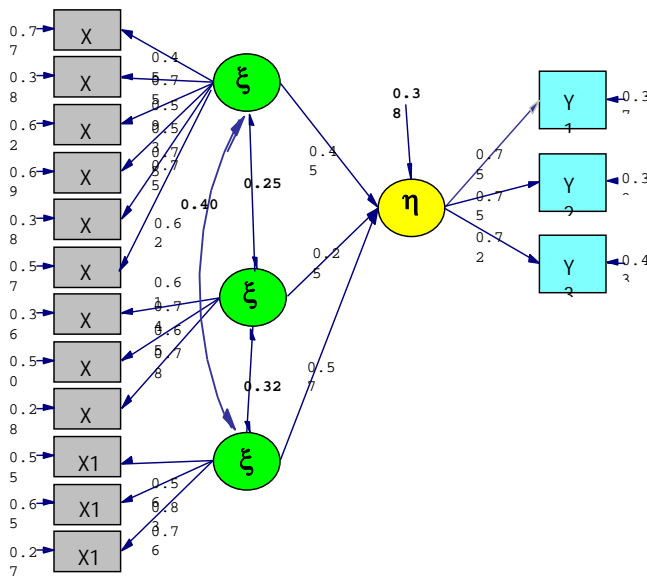
diperlukan untuk mempertahankan keberadaan dosen dari perguruan tinggi tempatnya bekerja dan loyal pada lembaga, sehingga dalam kondisi bagaimanapun mereka tidak memiliki keinginan pindah (Umi Narimawati: 2007)

Faktor memberikan kepercayaan dan kebebasan dalam berkinerja menjadi motivasi utama para dosen IWU untuk terus bekerja secara professional, mencintai profesinya sebagai dosen.

budaya organisasi yang kuat dan didukung oleh teknologi informasi yang tepat serta dukungan komitmen organisasi yang tinggi akan menentukan pencapaian kinerja dosen di Internasionl Women University dengan tingkat kontribusi yang cukup tinggi karena lebih dari 50%.

Berikutnya Secara parsial kinerja dosen IWU dipengaruhi oleh budaya organisasi yang cukup kuat dengan tingkat pengaruh signifikan dengan besaran pengaruh sebesar 0,45. Selanjutnya kinerja dosen dipengaruhi oleh teknologi informasi sebesar 0,25%, dengan pengaruh yang signifikan. Demikian halnya kinerja dosen dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebesar 0,57%. Secara parsial dari ketiga variable yang diteliti, yang memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk kinerja adalah komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Umi Narimawati (2007) secara empiris membuktikan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi secara kuat terhadap kinerja dosen universitas swasta. Hal ini sesuai dengan ekspektasi penulis, bahwa dosen yang memiliki komitmen yang lebih berorientasi hasrat sebagai ikatan emosionalnya kepada organisasi, akan berdampak pada rasa kebanggaan telah menjadi anggota organisasinya, sehingga akan memberikan yang terbaik kepada lembaganya, dalam bentuk kinerja yang lebih baik, dibandingkan dengan dosen lain yang komitmen organisasionalnya lebih rendah. Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat Meyer & Catherine Smith (2003), bahwa komitmen afektif telah terbukti memiliki korelasi terkuat dengan unjuk kerja individu. Hal ini didukung pendapat Lau, (1992), bahwa “semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi, semakin sesuai sikap serta perilaku yang ditunjukkan, serta semakin

1. Hasil Analisis Kuantitatif



Gambar 1. Diagram Jalur Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi (ξ_1), Teknologi Informasi (ξ_2) dan Komitmen Organisasional (ξ_3) Terhadap Kinerja Dosen (η)

Penelitian menggunakan analisis statistic dengan metode analisis SEM. Memberikan telaah bahwa antara variable budaya organisasi, teknologi informasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang saling mendukung.

Secara simultan kinerja dosen ditentukan oleh budaya organisasi, teknologi informasi dan komitmen organisasi dengan total pengaruh sebesar 62%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan

kuat motivasi intrinsik seseorang tersebut untuk turut berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasinya, atas kebanggaan yang dimilikinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Kinerja dosen International Women University tergolong cukup baik, Budaya Organisasi masuk dalam kategori cukup kuat, pemanfaatan teknologi Informasi dan komunikasi cukup tepat, dan dosen memiliki komitmen organisasional yang kuat.
- Kinerja dosen secara simultan dipengaruhi budaya organisasi, teknologi informasi dan komitmen organisasional secara kuat. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan kinerja dosen secara dominan ditentukan oleh dosen yang memiliki budaya kuat, mampu memanfaatkan teknologi informasi dan berkomitmen untuk selalu menjadi pionir dan kebanggaan dalam organisasinya. Tumbuh berkembangnya kinerja dosen diakibatkan oleh integrasi ketiga variable tersebut secara sinergi.
- Kinerja dosen secara parsial dipengaruhi oleh budaya organisasi, teknologi informasi dan komitmen organisasional secara kuat. Dari ketiga variable yang diteliti, kontribusi terbesar diberikan oleh komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan factor penentu keberhasilan IWU dalam upaya meningkatkan kinerja dibandingkan dua variable lainnya. Sedangkan variable yang berkontribusi paling rendah adalah teknologi informasi. Hal ini mengindikasikan, jika dilakukan

secara terpisah maka variable teknologi dianggap kurang penting, mengingat teknologi hanyalah perangkat, yang utama adalah sumber daya manusianya sebagai pengendali atau pengelolanya.

Saran

- Bagi para dosen di lingkungan International Women University, untuk berupaya meningkatkan kinerjanya, khususnya kinerja di bidang penelitian dan pengabdian dengan cara: (a) aktif mengikuti kegiatan seminar-seminar dan pelatihan-pelatihan untuk memperoleh pengalaman di bidang penelitian maupun pengabdian; (b) Berupaya untuk turut ambil bagian dalam kompetisi memperoleh hibah penelitian dan pengabdian yang dibiayai oleh Kemendikbud Dikti.
- Bagi Manajemen IWU dapat meningkatkan kinerja Penelitian dan pengabdian para dosen nya melalui : (a) Menjalin Kerjasama dengan institusi lain, khususnya berkaitan dengan kegiatan penelitian dan pengabdian; (b) Sering mengadakan sosialisasi melalui seminar, workshop ilmiah khusus bidang penelitian dan pengabdian secara rutin; (c) Menghadirkan nara sumber di bidang penelitian dan pengabdian, sekaligus untuk memberikan binaan secara langsung. Cara ini secara langsung maupun tidak akan memberikan motivasi sehingga terelisasinya peningkatan kinerja dosen di bidang penelitian.
- Bagi pimpinan IWU, melakukan upaya penguatan budaya organisasi, pemanfaatan teknologi informasi dan komitmen organisasional para dosen melalui pembentukan komunitas

Model Peningkatan Kinerja melalui Budaya Organisasi, Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi pada Dosen International Women University

kerja sesuai rumpunnya, sehingga akan terjalin komunikasi yang efektif untuk saling sharing dan berbagi serta bekerjasama. Hal ini diharapkan dapat memperkuat komitmen organisasional yang didukung oleh budaya organisasi

yang kuat terhadap pemanfaatan teknologi informasi sehingga pada akhirnya akan membentuk keterikatan yang kuat pada IWU dan melahirkan kinerja dosen sesuai harapan universitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Dirwan. 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Awaluddin*. 2018. Penguatan Peran lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Mengoptimalkan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS) Vol.5, No. 1, (Januari-Juni) 2018*.
- Dian Indiaty. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Keunggulan Bersaing. *Sosiohumaniora*, Volume 16 No. 2 Juli 2014: 193 – 200.
- Eddy Soeryanto, Umi Narimawati, Jumadil S. 2020. Does a Learning Management System Enhance University Branding Due to Student Satisfaction And Performance. *Journal of Talent Development and Excellence*. Vol.12No.1. <http://www.iratde.com/Index.php/jtde/article/view/706>.
- Iriana Ismail. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-kabupaten di Madura. *Jurnal Ekuitas* ISSN : 1411-0393.
- Khoe Yao Tung. 2002. *Simphony Sedih Pendidikan Nasional: Refleksi Dunia Pendidikan Nasional. Kumpulan Artikel Tentang Ulasan Kritis Tentang Kepedihan, Kegetiran dan Keprihatinan Atas Krisis Pendidikan Kita*. Abdi Tandur, Jakarta.
- Lau, James B, Sani, AB Rami. 1992. *Behavior in Organizations, An Experiential Approach, Fifth Edition*, Richard D. Irwin, Inc.
- Leitner, K.-H. (2004). Intellectual capital reporting for universities conceptual background and application for Austrian universities. *Research Evaluation*.
- Luis Suwardi; Prima A. Biromo. 2007. *Step by Step in Cascading, Balance Scorecard to Functional Scorecards*. Jakarta: PT.
- Martin J. 2012. *Organizational Culture: Mapping the Terrain*, Thousands Oaks: Sage Publications.
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson. 2004. *Human Resource Management*. International Student Edition. South-Western, a division of Thomson Learning, Thomson Learning is a trademark used herein under license, In Singapore.
- Meyer, J.P., Allen N.J. & Smith, Catherina A. 2003. *HRM Practices and*

- Organizational Commitment: Test Of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Science*. Vol. 7. No. 4, p. 319 – 331.
- Parinding. 2017. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *MAGISTRA Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 1 No. 2 Agustus 2017.
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*.
- Restiyani dan Herlanti. 2014. Pengaruh Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Keunggulan Bersaing PTS. *Jurnal EDUSAINS*. Volume VI Nomor 01, 50 – 66.
- Sitty Yuwalliatin dan Dyah Umi Narimawati. 2007. The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution. *Journal of Applied Sciences Research*, 3(7): 549-557, 2007, *INSInet Publication*.
- Purwatiningsih. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai Serta Produktivitas Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak. *Riset Bisnis Indonesia*, Vol. 9. No. 2 Juli 2012, Hal 179-197. UNISULA, Semarang.
- Stoner James, AF Freeman. 1996. *Management*. Sixth Edition. PrenticeHall, New Jersey.
- Umi Narimawati dkk. 2020. *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis (untuk penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Yogyakarta : ANDI
- Veithzal, Rivai Zainal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

UU RI No. 14 Tahun 2005