

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Dosen

2.1.1 Pengertian Kinerja Dosen

Menurut Moeheriono dalam (Arpan & Suwandi, 2020) pengertian kinerja sebenarnya berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Menurut Prawirosentono dalam (Kurniati & Fidowaty, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Indra Bastian dalam (Mayulu, Niode, & Rachman, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Sedangkan Sutrisno dalam (Meilinda, Budianto, & Kader, 2019) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari beberapa aspek seperti aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada bab 1 pasal 1 dijelaskan yang dimaksud dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sedangkan yang dimaksud dengan dosen tetap sesuai dengan boring

akreditasi BAN-PT adalah dosen yang diangkat dan ditempatkan sebagai tenaga tetap pada perguruan tinggi yang bersangkutan.

Termasuk dosen penugasan Kopertis dan dosen yayasan pada perguruan tinggi swasta dalam bidang yang relevan dengan keahlian bidang studinya. Kompetensi tenaga pendidik khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional.

2.1.2 Indikator Kinerja Dosen

Menurut (Kementrian Ristek dan Dikti Direktorat Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti, 2019) berikut ini adalah beberapa indikator-indikator yang merupakan beban kerja dosen dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi, adapun indikator-indikator tersebut antara lain :

- a. Tugas melakukan pendidikan, merupakan tugas di bidang pendidikan dan pengajaran yang dapat berupa :
 1. Melaksanakan perkuliahan/ tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran.
 2. Membimbing seminar Mahasiswa.
 3. Membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN, praktik kerja lapangan (PKL).
 4. Membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan laporan hasil penelitian tugas akhir.
 5. Penguji pada ujian akhir
 6. Membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik dan kemahasiswaan.
 7. Membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya.
 8. Pelaksanaan kegiatan data sering dan pencangkakan dosen.

- b. Tugas melakukan penelitian merupakan tugas di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah yang dapat berupa :
 - 1. Menghasilkan karya penelitian
 - 2. Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah
 - 3. Mengedit/menyunting karya ilmiah
 - 4. Membuat rancangan dan karya teknologi
 - 5. Membuat rancangan karya seni

- c. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat berupa :
 - 1. Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintah/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya.
 - 2. Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.
 - 3. Memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat.
 - 4. Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menungjung pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan.
 - 5. Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat

2.2 Self Efficacy

2.2.1 Pengertian Self Efficacy

Teori *self-efficacy* juga dikenal sebagai teori kognitif sosial, yang dikembangkan oleh professor dari Universitas Stanford, Albert Bandura (1977). Menurut Bandura dalam (Ningsih dan Hayati 2020) *self-efficacy* adalah dasar utama dari tindakan. Menurut Bandura dalam (Monika & Adman, 2017) yang berarti efikasi diri merupakan kepercayaan diri yang dimiliki seseorang tentang sejauh mana orang tersebut mengerahkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau sejauh mana tindakan yang dibutuhkan untuk mencapainya. Menurut Maddux (Ningsih dan Hayati,2016)*self-efficacy* menentukan bagaimana pilihan sikap kita, usaha yang kita keluarkan, kegigihan kita dalam menghadap kesulitan, dan pengalaman emosional kita.

Baron dan Byrne dalam (Amir, 2016) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. Menurut Bandura dalam (Amir, 2016) *self-efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui 4 sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan fisiologis emosional. *Self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Wibasuri & Arpan, Determinan Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post, 2015).

Menurut Ormrod dalam Gemely (2020) *self efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Orang lebih mungkin terlibat dalam perilaku tertentu ketika mereka yakin bahwa mereka akan mampu menjalankan perilaku tersebut dengan sukses yaitu, ketika mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi. *Self efficacy* lebih spesifik pada tugas atau situasi dan hanya melibatkan penilaian seseorang (bukan perasaan).

2.2.2 Faktor – Faktor *Self Efficacy*

Aspek-aspek *self-efficacy* menurut Bandura dalam (Hasanah, Dewi, & Rosyida, 2019) ada empat yaitu sebagai berikut:

- a. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan

Self-efficacy menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan.

Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

b. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul

Self-efficacy juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.

c. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

d. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil

Motivasi, kemampuan kognitif dan ketepatan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

2.2.3 Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki *Self Efficacy* Tinggi

Menurut Bandura, karakteristik individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi adalah :

Individu merasa yakin bahwa dirinya mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang dihadapi. Individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi, akan percaya bahwa dirinya dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi tanpa mengurangi rasa percaya dirinya. Tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas. Rajin atau bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Bukan sekedar selesai saja, namun bersungguh-sungguh dan paham dalam menjalankan tugas.

Percaya diri. Percaya akan kemampuan diri adalah kunci kesuksesan. Dengan percaya diri maka individu akan tetap semangat menghadapi rintangan. Memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru. Saat menghadapi kesulitan, individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan menghadapi segala rintangan. Individu ini menyukai tantangan baru yang menurutnya akan menambah wawasannya. Menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya. Individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tidak bergantung kepada orang lain, melainkan diri sendiri yang menentukan tujuan dan berkomitmen dalam tindakan yang diambil. Berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kegagalan. Saat menghadapi masalah dalam menyelesaikan tugas, individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mencari segala cara untuk menyelesaikan tugasnya. Bukan malah mengabaikan dan pasrah dengan

keadaan. Menghadapi ancaman dengan keyakinan bahwa individu mampu mengontrolnya.

Memiliki keyakinan bahwa segala ancaman atau masalah yang datang akan dihadapi dengan baik dan tidak mempengaruhi keyakinannya.

2.2.4 Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997:42-43), dimensi-dimensi *Self Efficacy* yang digunakan sebagai dasar bagi pengukuran terhadap *Self Efficacy* individu adalah :

a. Magnitude

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh seseorang untuk dapat diselesaikan. Jika individu dihadapkan pada masalah atau tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitan tertentu maka *Self Efficacy* nya akan jatuh pada tugas-tugas yang mudah, sedang, dan sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan bagi masing-masing tingkatnya tersebut. Dimensi kesulitan memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dicoba atau yang akan dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa berada di luar batas kemampuannya.

b. Strength

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan kelemahan keyakinan individu tentang kemampuan yang dimilikinya. Individu dengan *Self Efficacy* kuat mengenai kemampuannya cenderung pantang menyerah dan ulet dalam meningkatkan usahanya walaupun menghadapi rintangan. Sebaliknya individu dengan *Self Efficacy* lemah cenderung mudah terguncang oleh hambatan kecil dalam menyelesaikan tugasnya.

c. *Generality*

Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan keluasan bidang tugas yang dilakukan. Dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah/tugas-tugasnya.

Beberapa individu memiliki keyakinan terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu dan beberapa menyebar pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2.2.5 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Lunenburg dalam (e-Proceeding of Management, 2017) Sebayang & Sembiring 2018 terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu:

a. Pengalaman akan kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

1. Tugas yang menantang
2. Pelatihan
3. Kepemimpinan yang mendukung

b. Pengalaman individu lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama.

Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan self efficacy individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

1. Kesuksesan rekan kerja
2. Kesuksesan perusahaan

c. Persuasi Verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam indikator ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pimpinan atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

1. Hubungan atasan dengan pegawai
2. Peran pemimpin

d. Keadaan Fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat

dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu:

1. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
2. Keinginan sukses mencapai tujuan

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Kehidupan masyarakat tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis, maupun bangsa. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya terbentuk dalam organisasi dan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi yang menuntun perilaku anggota organisasi tersebut.

Robbins menjelaskan, budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Menurut Schein budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Menurut Cushway dan Lodge, budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang memengaruhi cara melakukan pekerjaan dan cara para karyawan berperilaku

Dari semua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. (Marliani, 2015)

2.3.2 Tipologi Budaya Organisasi

Jenis-jenis tipologi budaya organisasi adalah:

a. Akademi

Perusahaan biasanya merekrut pada lulusan muda universitas, memberikan pelatihan istimewa, dan menempatkan mereka dalam suatu fungsi yang khusus. Perusahaan lebih menyukai karyawan yang lebih cermat dalam menghadapi dan memecahkan suatu masalah.

b. Kelab

Perusahaan lebih condong ke arah orientasi orang dan orientasi tim serta memberikan nilai tinggi kepada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi. Perusahaan juga menyukai karyawan yang setia dan mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerja sama tim.

c. Tim Bisbol

Perusahaan berorientasi bagi para pengambil risiko dan inovator. Perusahaan juga berorientasi pada hasil yang dicapai oleh karyawan, perusahaan juga lebih menyukai karyawan yang agresif.

Perusahaan cenderung mencari orang-orang berbakat dari segala usia dan pengalaman, perusahaan juga menawarkan insentif finansial yang sangat besar dan kebebasan besar bagi mereka yang sangat berprestasi.

d. Benteng

Perusahaan cenderung mempertahankan budaya yang sudah baik. Menurut Sonnenfield, banyak perusahaan yang tidak dapat dengan rapi dikategorikan dalam salah satu dari empat kategori karena mereka memiliki suatu paduan budaya atau karena perusahaan berada dalam masa peralihan.

2.3.3 Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam (Sagita, Susilo, & Cahyo, 2018)

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci / detail.
- c. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- d. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- e. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- f. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter Ardana dalam Sagita, Susilo dan Cahyo W.S (2018):

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

2.4 Religiusitas

2.4.1 Pengertian Religiusitas

Menurut Chaplin dalam Rahima (2015), religiusitas adalah salah satu sistem kompleks dari sebuah kepercayaan, keyakinan, sikap-sikap, serta upacara-upacara yang menghubungkan individu dengan satu keberadaan atau makhluk yang bersifat ketuhanan. Sedangkan menurut Glock dan Stark dalam Pontoh dan Farid (2015) religiusitas adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya.

Tingkat konseptualisasi adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu dipahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara individu untuk menjadi religius. Sedangkan, menurut Evi dan Muhammad Farid dalam (Aviyah & Farid, 2014) religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diakualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari.

2.4.2 Indikator Religiusitas

Menurut Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso dalam (Universitas Negeri Surabaya, 2018) indikator religiusitas adalah sebagai berikut :

a. **Keyakinan**

Keyakinan, keyakinan ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui

kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat. Dalam konteks ajaran Islam, keyakinan ini menyangkut keyakinan terhadap rukun iman, kepercayaan seseorang terhadap kebenaran-kebenaran agamanya dan keyakinan masalah-masalah ghaib yang diajarkan agama.

b. Pengetahuan Agama

Pengetahuan agama ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya. Pengetahuan agama ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, kitab suci, dan tradisi-tradisi.

c. Pengalaman

Pengalaman berkaitan dengan seberapa jauh seseorang merasa dekat dan dilihat oleh Tuhan dalam kehidupan sehari-hari. Pengalaman ini mencakup pengalaman dan perasaan dekat dengan Allah, perasaan nikmat dalam menjalankan ibadah, dan perasaan syukur atas nikmat yang dikaruniakan oleh Allah dalam kehidupan mereka.

d. Praktek Agama

Praktek agama yaitu aspek yang mengukur sejauh mana seseorang melakukan kewajiban ritualnya dalam agama yang dianut. Misalnya pergi ke tempat ibadah, berdoa, pribadi, berpuasa, dan lain-lain. Praktek agama ini merupakan perilaku keberagaman yang berupa peribadahan yang berbentuk upacara keagamaan. Pengertian lain mengemukakan bahwa praktek agama merupakan sentiment secara tetap dan merupakan pengulangan sikap yang benar dan pasti. Perilaku seperti ini dalam Islam dikenal dengan istilah mahdaah yaitu meliputi salat, puasa, haji, zakat, dan kegiatan lain yang bersifat ritual.

e. Pengamalan

Pengamalan ini berkaitan dengan kegiatan pemeluk agama untuk merealisasikan ajaran-ajaran dan lebih mengarah pada hubungan manusia tersebut dengan sesamanya dalam kehidupan sehari-hari yang berlandaskan etika dan spiritualitas agama yang dianutnya. Pada hakikatnya, pengamalan ini lebih dekat dengan aspek sosial.

Yang meliputi ramah dan baik terhadap orang lain, menolong sesama, dan menjaga lingkungan.

2.5 Penelitian Terdahulu

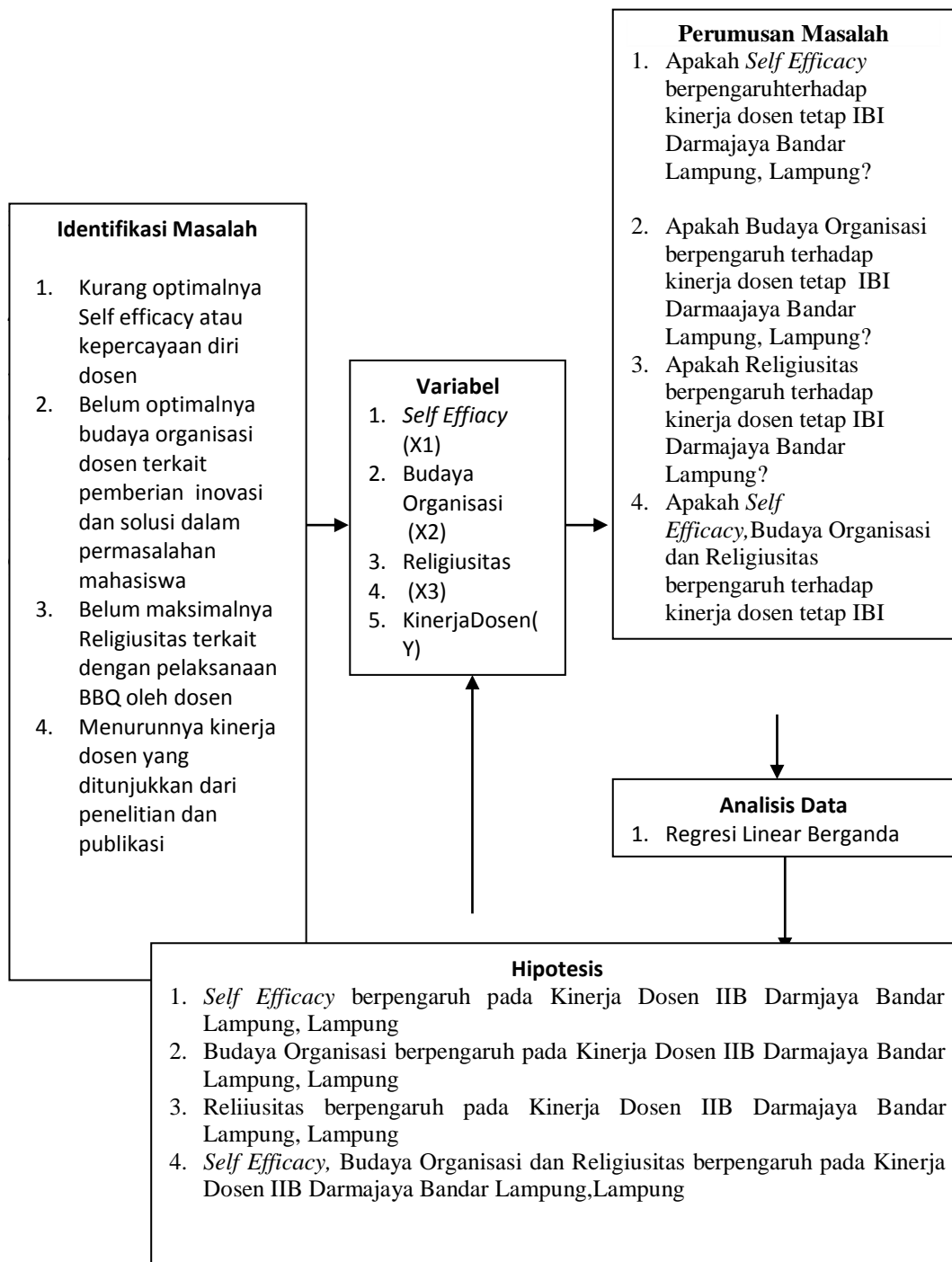
Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini adalah :

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1.	Agnesi C.M Sibuea, Anthon Rustono (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten	Variabel Bebas : Budaya Organisasi, <i>Self Efficacy</i> Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas dan variabel terikat objek penelitian
2.	Sunarno (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam As-Syafi'iyah	Variabel Bebas : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Dosen	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen	Variabel bebas dan variabel terikat objek penelitian.

3.	Karina Dewi Alfisyah, Moch. Khoirul Anwar (2018)	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI	Variabel Bebas : Religiusitas, Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja	Variabel bebas dan variabel terikat objek penelitian
4.	Shinta Dewi Kemalasari (2019)	Pengaruh Religiusitas Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya	Variabel bebas : Religiusitas dan Kecerdasan Emosional, Variabel Terikat: Komitmen Organisasional	Religiusitas dan Kecerdasan Emosional berpengaruh pada Komitmen Organisasional.	Variabel bebas dan variabel terikat objek penelitian.
5.	Aththariq, R.M. Mochammad Wispandono, M. Alkirom Wildan (2014)	Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Trunojoyo Madura	Variabel bebas: Kompetensi Dosen Variabel Terikat : Kinerja Dosen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :



2.7 Pengembangan Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

2.7.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Dosen

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Baron dan Byrne dalam (Amir, 2016) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. *Self-efficacy* merupakan kunci sumber tindakan manusia (*human agency*), apa yang orang pikirkan, percaya, dan rasakan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak (Bandura) dalam Gemely 2020, *self-efficacy* menentukan seberapa banyak upaya yang dilakukan, seberapa lama individu tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa kuat ketahanan individu menghadapi rintangan diri atas bantuan diri sendiri, seberapa banyak tekanan dan kegundahan pengalaman mereka dalam meniru (*copying*), tuntutan lingkungan, dan seberapa tinggi tingkat pemenuhan yang mereka wujudkan. Wood dalam (Program Studi Pendidikan Matematika Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, Indonesia, 2019) menjelaskan bahwa *self-efficacy* mengacu pada keyakinan atau kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi situasi.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja.

Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti Cahyaningrum dan Robert Heru Prabowo (2020) yang menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Agnesi C.M Sibuea dan Anthon Rustono (2015) *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1: *Self Efficacy*(X1) berpengaruh terhadap Kinerja Dosen (Y).

2.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Robbins menjelaskan, budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Menurut Schein budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Menurut Cushway dan Lodge, budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang memengaruhi cara melakukan pekerjaan dan cara para karyawan berperilaku. (Marliani, Psikologi Industri dan Organisasi, 2015).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tatik Fidowaty dan Poni Sukaesih Kurniati (2015) menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Selaras dengan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Diapari Sosagaon Putra Pane (2019) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian yang dilakukan Inuwa dkk (2012) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika semakin kuat anggota organisasi berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini dalam organisasi maka kinerja anggota organisasi akan meningkat sehingga tujuan jangka panjang organisasi dapat tercapai.

Namun hasil tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syauta dkk (2012) dan didukung hasil penelitian Darsana (2014) menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya meskipun semakin kuat budaya organisasi pada perusahaan diterapkan tidak berarti akan meningkat kinerjanya. (Umniyyati & S.Martono, 2017)

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut

H2 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Dosen (Y).

2.7.3 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Dosen

Menurut Glock dan Stark dalam Pontoh dan Farid (2015) religiusitas adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat pengetahuan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu dipahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara individu untuk menjadi religius. Sedangkan, menurut Evi dan Muhammad Farid dalam Arif Amrullah (2017) religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diakualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari. Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik di dalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2014)

Beberapa peneliti telah menguji hubungan religiusitas dengan kinerja. Salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoiril Anwar (2018) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: Religiusitas (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Dosen (Y).

2.7.4 Pengaruh *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Dosen

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki tuntutan utama bagi organisasi, dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan sumber daya manusia yang baik perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja. Karena hal tersebut berhubungan dengan masalah kualitas kerja dan pencapaian kerja (Saridawati, 2018). Sumber daya dosen merupakan sesuatu yang sangat berharga bagi suatu perguruan tinggi. Untuk mewujudkan tujuan diatas perlu meningkatkan sumber daya dosen yang bermutu. Tuntutan terhadap peningkatan kinerja dosen di IIB Darmajaya menunjukkan sebagai tuntutan yang nyata. Hal ini mengingat adanya beberapa indikasi perlunya peningkatan kualitas disegala bidang. Kinerja dosen dapat dikaji dari penilaian kinerja kerja, karena penilaian kinerja dosen merupakan proses dimana perguruan tinggi mengevaluasi prestasi kerja dosen.

Self Efficacy, Budaya Organisasi dan Religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini dikarenakan *Self Efficacy* memiliki sifat sebagai keyakinan seseorang untuk melakukan pekerjaan dan menginginkan hasil tertentu dalam pencapaian kinerja dan dengan adanya Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas serta perilaku *extrarole* seperti membantu rekan kerja, suka rela melakukan kegiatan ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi membangun serta tidak membuang waktu di tempat kerja, Khanifah dan Palupiningdyah dalam (Suryani & Budiono, 2016). Budaya Organisasi yang membuat seorang dosen memiliki norma-norma khusus dan rasa kepemilikan terhadap instansi tersebut dan memiliki beban tersendiri jika tidak sama budayanya terhadap budaya yang sudah

ada, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang akan terciptanya kinerja yang baik. Religiusitas merupakan hal dasar yang menjadi keyakinan bahwa setiap tugas atau amanah akan ada pertanggung jawabannya. Dalam kaitannya dengan permasalahan di atas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

H4 :*Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Religiusitas secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.