

Kode>Nama Rumpun Ilmu** :
574/PEMASARAN

**LAPORAN KEMAJUAN PENELITIAN
HIBAH TRILOGI**



**Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Dosen dan Karyawan di Perguruan Tinggi Swasta
(Studi Kasus Rebranding Pada Universitas Trilogi)**

**TIM PENGUSUL
SITI KHUSNUL RIFANI
FANNY SUZUDA POHAN (0323117104)**

**UNIVERSITAS TRILOGI
2018**

LEMBAR PERTANGGUNGJAWABAN
PENELITIAN HIBAH UNIVERSITAS TRILOGI

Judul Penelitian	:	Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus Rebranding Pada Universitas Trilogi)
Kode>Nama Rumpun Ilmu	:	574 / Pemasaran
Ketua Peneliti	:	
a. Nama Lengkap	:	Siti Khusnul Rifani, S.E., M.S.M.
b. NIDN	:	
c. Jabatan Fungsional	:	-
d. Program Studi	:	Manajemen
e. Nomor HP	:	087876503005
f. Alamat e-mail	:	sitikhusnulrifanibadrudin@gmail.com
Anggota Peneliti (1)	:	
a. Nama Lengkap	:	Fanny Suzuda Pohan, S.E.,M.M
b. NIDN	:	323117104
Anggota Peneliti (2)	:	
a. Nama Lengkap	:	
b. NIDN	:	
Biaya Penelitian	:	- diusulkan ke Universitas Trilogi Rp 8.000.000 - yang telah digunakan Rp 1.054.290

Mengetahui,
Kepala LPPM

2 Desember 2018
Ketua Tim Pelaksana,

(Dr. P Setia Lenggono)
NIP140115

(Siti Khusnul Rifani,S.E.,M.S.M)
NIP 150925

Mengetahui
Rektor,

(Dr. AamBastaman)
NIP 040206

Ringkasan

Pertumbuhan institusi pendidikan tinggi swasta di Indonesia dalam beberapa dekade ini sangatlah pesat dan menjadikan dunia pendidikan tinggi sebagai sebuah industri yang sangatlah kompetitif. Mengutip pernyataan Ketua Umum Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI), Edy Suandi Hamid, yang menyatakan bahwa pertumbuhan perguruan tinggi di Indonesia dimulai sejak tahun 2005, pada tahun 2005 terdapat 2.408 perguruan tinggi yang tercatat di Indonesia dan jumlah ini meningkat dua kali lipat dalam kurun sepuluh tahun. Pada bulan Maret 2015, kata Edy, jumlah perguruan tinggi mencapai 4.264 di seluruh Indonesia, dan 97% di antaranya merupakan perguruan tinggi swasta. Sehingga institusi-institusi pendidikan tinggi swasta yang sudah lama berdiri perlu membuat rencana pemasaran strategis agar mampu bertahan di pasar yang kompetitif ini, salah satunya seperti melakukan rebranding dari Sekolah Tinggi Kejuruan menjadi sebuah Universitas yang dilakukan oleh Universitas Trilogi. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja dosen secara langsung, maupun pengaruh perubahan organisasi terhadap budaya organisasi yang nantinya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan perguruan tinggi di Indonesia, baik swasta maupun negeri saat ini sangat pesat. Mengutip pernyataan Ketua Umum Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI), Edy Suandi Hamid, yang menyatakan bahwa pertumbuhan perguruan tinggi di Indonesia dimulai sejak tahun 2005, pada tahun 2005 terdapat 2.408 perguruan tinggi yang tercatat di Indonesia dan jumlah ini meningkat dua kali lipat dalam kurun sepuluh tahun. Pada bulan Maret 2015, kata Edy, jumlah perguruan tinggi mencapai 4.264 di seluruh Indonesia, dan 97% di antaranya merupakan perguruan tinggi swasta.

Jumlah perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2015, menurut data dari dikti adalah:

Jenis Perguruan Tinggi	Jumlah		
	Negeri	Swasta	Total
Akademik	86	996	1.082
Politeknik	96	134	230
Sekolah Tinggi	81	2.281	2.362
Institut	30	103	133
Universitas	73	443	516
Akademik Komunitas	3	0	3

Tabel 1.1 Jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia

Sumber: <http://forlap.dikti.go.id/>

Banyak cara yang dilakukan oleh institusi untuk bertahan dalam industri ini, salah satunya dengan melakukan rebranding. Koku (2007) menjelaskan bahwa ketika sebuah perusahaan/institusi mengubah namanya, maka perubahan tersebut juga meliputi tidak hanya perubahan kinerja perusahaan/ institusi tersebut tapi juga perubahan komunikasi antara perusahaan/institusi dengan pelanggannya. Rebranding pada institusi pendidikan tinggi dilakukan untuk meningkatkan reputasi, baik di tingkat nasional maupun internasional. Praktek rebranding ini dilakukan dalam rangka untuk beradaptasi di reformasi pendidikan tinggi yang terus berlangsung dengan melakukan upgrade dari sebuah sekolah tinggi kejuruan menjadi universitas (Goi&Goi. 2009).

Rebranding merupakan salah satu cara sebuah institusi atau organisasi dalam melakukan perubahan dalam organisasinya. Perubahan organisasi merupakan tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi saat ini menuju kondisi masa yang akan datang yang diinginkan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, suatu organisasi perlu melakukan perubahan dalam melakukan kegiatannya, karena lingkungan organisasi secara terus-menerus mengalami perubahan, sehingga organisasi perlu melakukan perubahan jika ingin tetap eksis dan sukses di masa mendatang.

Perubahan yang terjadi dalam organisasi tentu mempengaruhi kinerja dari dosen dan karyawan yang merupakan ujung tombak dari sebuah institusi pendidikan. Dunia pendidikan khususnya pendidikan tinggi diharapkan untuk menghasilkan tenaga-tenaga terpilih yang menjadi dinamisator pembangunan, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, sangat ditentukan oleh kinerja dosen karena dosen berperan sentral dalam mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dengan melakukan rebranding, dosen dan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mereka dapat memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya, karena pendidikan masa datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang berkualitas tinggi. Keberhasilan rebranding yang dilakukan oleh Universitas Trilogi akan sangat bergantung pada kesadaran, pemahaman, kesiapan dan kesanggupan para dosen dan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan. Bill Trahan (1997) mengemukakan *“Change isn’t something. You’ve got to involve people’s bodies and souls if you want your change effort to work”*, bahwa perubahan pada Universitas Trilogi harus memperhatikan dan melibatkan seluruh komponen yang ada termasuk dosen dan karyawan. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian yang strategis dan menentukan. Antara organisasi dan dosen juga karyawan merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang. Artinya pada satu sisi, dosen dan karyawan harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, di sisi lain kegiatan organisasi harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diharapkan dosen dan karyawan.

Budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja dosen dan karyawan. Dari budaya organisasi yang kondusif akan terbentuk tingkat kepuasan kerja pegawai yang lebih baik,

yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja dosen yang efektif dan efisien selain akan mencerminkan kinerja organisasi juga akan membentuk image yang positif bagi Universitas. Untuk mendukung upaya membangun budaya organisasi, maka dibutuhkan perubahan praktek-praktek sumber daya manusia. Robbins (2003) menyatakan bahwa organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung, berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Dengan adanya perubahan ini, kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi semakin meningkat, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi akan budaya organisasi yang dapat mengarahkan dan mengembangkan pegawai untuk mengelola dan mengendalikan organisasi agar tetap konsisten dengan perubahan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi Universitas Trilogi.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang apakah perubahan organisasi dan budaya organisasi dalam sebuah institusi pendidikan tinggi (rebranding) dapat mempengaruhi kinerja dosen dan karyawan pada Universitas Trilogi. Trilogi Universitas Trilogi merupakan pengembangan dari STEKPI (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Perbankan Indonesia), yang didirikan pada tahun 1988, bernaung dibawah Yayasan Pengembangan Pendidikan Indonesia Jakarta (YPPIJ). Rebranding atau perubahan nama dan upgrade dari sekolah tinggi menjadi universitas pada Universitas Trilogi diresmikan pada tanggal 8 Januari 2013 yang ditandai dengan dikeluarkannya ijin pengembangan Sekolah Tinggi Keuangan dan Perbankan Indonesia (STEKPI) menjadi Universitas Trilogi dengan 10 program studinya Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, melalui Dirjen Pendidikan Tinggi Kedikbud RI. (sumber: website universitas trilogi/ <http://www.universitas-trilogi.ac.id/>)

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan kepemimpinan dalam sebuah institusi pendidikan dapat mempengaruhi kinerja dosen. Maka dari itu, perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah perubahan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen dan karyawan pada Universitas Trilogi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyaawan pada Universitas Trilogi?
3. Apakah perubahan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan pada Universitas Trilogi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mempelajari perbedaan pengaruh perubahan organsasi terhadap kinerja dosen dan karyawan pada Universitas Trilogi.
2. Untuk mempelajari perbedaan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan pada Universitas Trilogi.
3. Untuk mempelajari perbedaan pengaruh perubahan organisasi dan budaya berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan pada Universitas Trilogi.

1.3 Ruang Lingkup penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dalam lingkup Universitas Trilogi, Jakarta Selatan. Responden penelitian ini adalah para dosen di Universitas Trilogi. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang responden dosen dan karyawan yang telah bekerja sejak sebelum rebranding sampai setelah rebranding (2008 – 2018).

Agar ruang lingkup masalah yang akan diteliti tidak terlalu meluas dan penelitian lebih spesifik, penulis membuat batasan dalam pembahasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- Penelitian hanya dilakukan terhadap Universitas Trilogi.
- Penelitian hanya dilakukan pada dosen Universitas Trilogi, yaitu dosen yang mengalami masa transisi dari sebelum rebranding sampai setelah rebranding.
- Penulis hanya akan membahas tentang pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Trilogi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai bagian dari prasyarat untuk memenuhi salah satu dari tridharma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian. Selain itu, hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan serta memperkaya wawasan penulis, khususnya yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

2. Perguruan Tinggi yang diteliti

Melalui penelitian yang dilakukan penulis berharap hasil yang diperoleh dapat dijadikan pedoman serta pegangan bagi perguruan tinggi yang melakukan rebranding, khususnya dalam hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja dosen pada Universitas.

3. Pembaca

Bagi pembaca diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan referensi dalam melakukan penelitian sejenis.

Bab II

Landasan Teori

2.1 Perubahan Organisasi pada Institusi Pendidikan Tinggi

Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauhmana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2003). Lebih lanjut Robbins menyatakan perubahan organisasi dapat dilakukan pada struktur yang mencakup strategi dan sistem, teknologi, penataan fisik dan sumber daya manusia.

Sobirin (2005) menyatakan ada dua faktor yang mendorong terjadinya perubahan, yaitu faktor ekstern seperti perubahan teknologi dan semakin terintegrasinya ekonomi internasional serta faktor intern organisasi yang mencakup dua hal pokok yaitu (1) perubahan perangkat keras organisasi (hard system tools) atau yang biasa disebut dengan perubahan struktural, yang meliputi perubahan strategi, stuktur organisasi dan sistem serta (2) Perubahan perangkat lunak organisasi (soft system tools) atau perubahan kultural yang meliputi perubahan perilaku manusia dalam organisasi, kebijakan sumber daya manusia dan budaya organisasi. Setiap perubahan tidak bisa hanya memilih salah satu aspek struktural atau kultural saja sebagai variabel yang harus diubah, tetapi kedua aspek tersebut harus dikelola secara bersama-sama agar hasilnya optimal. Perubahan lingkungan (environmental change) akan mengakibatkan tekanan pada organisasi untuk melakukan perubahan organisasional (organizational change). Di tengah kuatnya arus perubahan lingkungan, tanpa perubahan diri secara tepat dan signifikan organisasi tersebut niscaya akan jatuh, bahkan akan mati secara cepat.

2.2 Rebranding Strategy sebagai Salah Satu Alternatif Perubahan pada Institusi Pendidikan Tinggi

Persaingan dalam dunia pendidikan menjadikan pendidikan, terutama pendidikan tinggi, sebagai industri yang komersial. Oleh karenanya, maka institusi pendidikan juga membutuhkan strategi branding yang tepat (Heaney & Heaney, 2008). Strategi branding yang tepat juga dapat mendorong tercapainya competitive advantage dari sebuah institusi pendidikan tinggi.

Salah satu dari strategi branding yang saat ini marak dilakukan dalam industri pendidikan tinggi adalah strategi rebranding. Rebranding merupakan suatu fenomena dimana sebuah institusi melakukan repositioning dan revitalization brand mereka (Muzellec et al., 2003 & Rosenthal, 2003). Koku (2007) menjelaskan bahwa ketika sebuah perusahaan/institusi mengubah namanya, maka perubahan tersebut juga meliputi tidak hanya perubahan kinerja perusahaan/ institusi tersebut tapi juga perubahan komunikasi antara perusahaan/institusi dengan pelanggannya.

Rebranding pada institusi pendidikan tinggi dilakukan untuk meningkatkan reputasi, baik di tingkat nasional maupun internasional. Praktek rebranding ini dilakukan dalam rangka untuk beradaptasi di reformasi pendidikan tinggi yang terus berlangsung dengan melakukan upgrade dari sebuah sekolah tinggi kejuruan menjadi universitas (Goi&Goi. 2009)

Institusi pendidikan tinggi melakukan praktek rebranding untuk meningkatkan ekuitas merek mereka. Rebranding telah diperdebatkan sebagai salah satu dari kebanyakan praktek manajemen merek yang signifikan. Fenomena rebranding sering terjadi di industri jasa, dan khusus penting bagi universitas dan perguruan tinggi (Koku, 1997b). Hal yang perlu menjadi pertimbangan penting saat ini terletak pada inisiatif untuk meningkatkan dan memperkuat sektor pendidikan tinggi, baik negeri dan swasta. Perangkat multi-aspek untuk memenuhi patokan global sangat penting untuk melayani sebagai dasar untuk pendidikan tinggi negeri untuk bersaing di sektor pendidikan tinggi yang lebih menantang dan kompetitif dengan inklusi kedaerahan (Wan, Kaur dan Jantan, 2008).

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh anggota organisasinya sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku (Sobirin, 2005). Robbins (2003) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut : (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, yaitu sejauhmana organisasi mendorong para pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko serta bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai. (2) Perhatian terhadap detail, yaitu sejauhmana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian. (3) Berorientasi pada hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil

tersebut. (4) Berorientasi pada manusia, yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. (5) berorientasi pada tim, yaitu sejauhmana penekanan diberikan pada kerja tim dibandingkan dengan kerja individual. (6) Agresivitas, yaitu sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik- baiknya. (7) Stabilitas yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Schein (1992) merinci langkah pembentukan budaya organisasi sebagai berikut (1) Misi dan strategi; adanya asumsi dan pemahaman akan misi utama, tugas utama serta fungsi, (2) Tujuan; tujuan berdasarkan misi utama, (3) Cara-cara; cara mencapai tujuan melalui struktur organisasi, pembagaian tenaga kerja, sistem penghargaan dan sistem otoritas, (4) Pengukuran; pengembangan kriteria-kriteria yang akan digunakan untuk mengukur kinerja, (5) Koreksi; menciptakan strategi pembenahan yang tepat sebagai dasar bertindak lebih lanjut untuk mencapai tujuan.

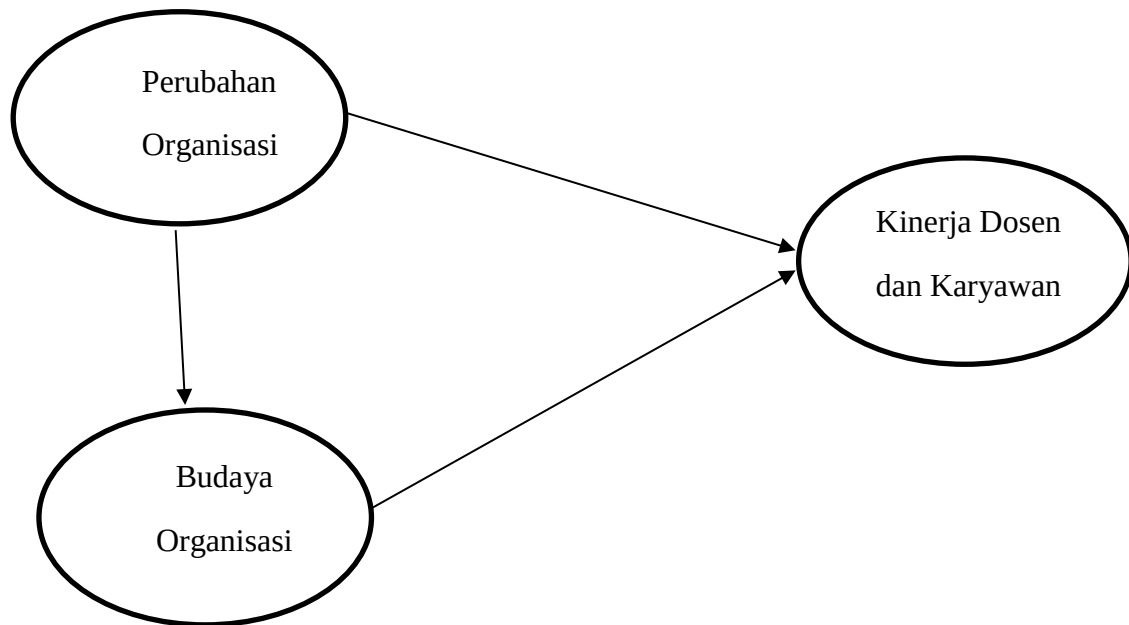
2.4 Kinerja Dosen dan Karyawan

Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara output yang dihasilkan oleh input tertentu. Performance atau kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh pegawai atau organisasi (Thompson,1999). Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dari productivity, turn over, citizenship dan satisfaction.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai : 2004). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.5 Kerangka Teoritis

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka saya mengajukan sebuah model untuk penelitian tentang pengaruh perubahan organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen pada Universitas Trilogi sebagai berikut:



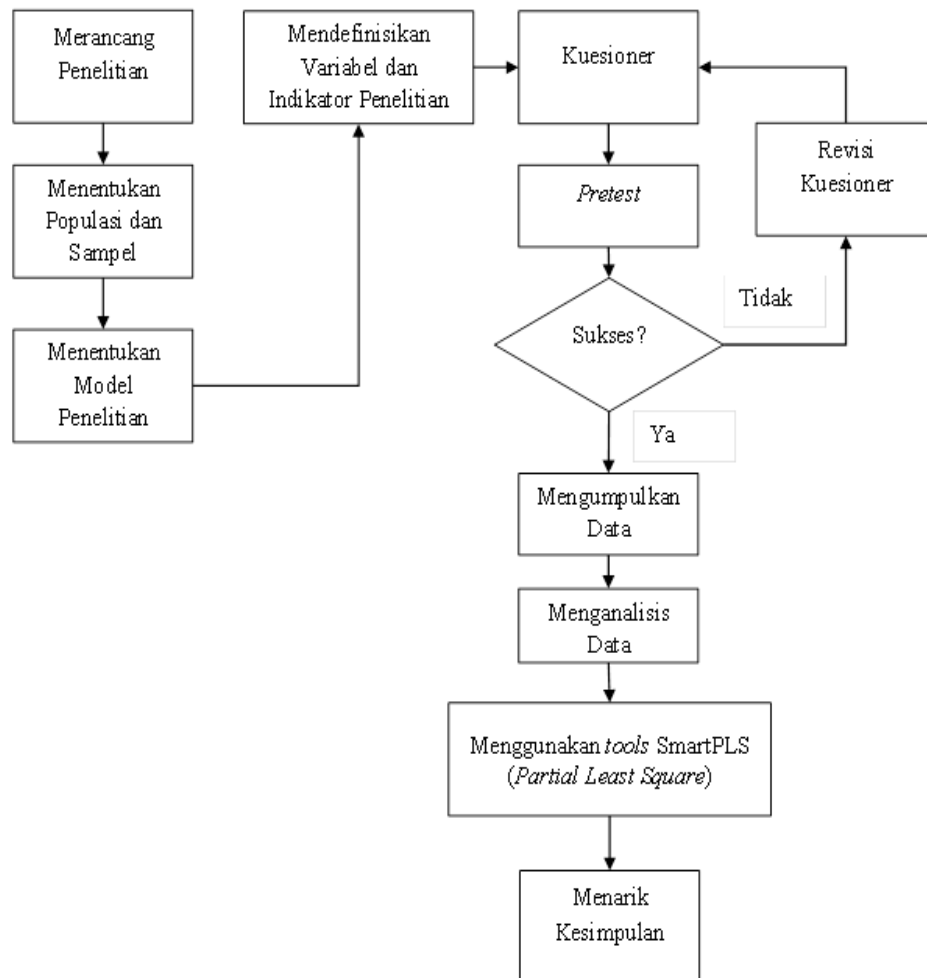
Gambar 2.1 Theoritical Framework

Bab III

Metode Penelitian

3.1 Alur Penelitian

Gambar 3.1 di bawah ini merupakan flow chart dari tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini:



Gambar 4.1 Alur Penelitian

3.2 Desain Penelitian

Definisi dari desain penelitian adalah sebuah kerangka kerja yang digunakan dalam melakukan sebuah penelitian pemasaran. Desain penelitian memberikan serangkaian prosedur yang dibutuhkan dalam rangka untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menstrukturkan dan atau menjawab permasalahan penelitian pemasaran (Maholtra, 2007).

Penelitian ini mengadopsi desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survey digunakan untuk mengukur efektivitas kinerja dosen dan karyawan di Universitas Trilogi baik periode sebelum dan sesudah terjadinya perubahan status dan nama (*rebranding*) dari STEKPI menjadi Universitas Trilogi.. Pendekatan survei ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada sampel dari populasi yang sudah ditentukan. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik pemodelan statistik SEM PLS untuk memenuhi tujuan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

Neuman (2000) mendefinisikan sebuah populasi penelitian sebagai kolam kasus yang spesifik, yang merupakan individu atau grup dari individu yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Roscoe (1975) (dalam Sekaran, 1999) ukuran sampel yang lebih dari 30 dan kurang dari 100 sesuai untuk sebagian besar penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang ditargetkan adalah dosen dan karyawan di Universitas Trilogi yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun (2008-2018)

Metode *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dimana tiap responden yang memenuhi kriteria populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Maholtra, 2004). Metode *non probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan pada dosen Universitas Trilogi yang sudah bekerja sejak tahun 2010, serta termudah diterima oleh peneliti dan bersedia untuk menjadi responden (Maholtra, 2007).

3.4 Model Analisis

Model yang akan digunakan adalah model autoregresif dimana dalam model tersebut terdapat satu variabel bebas (*independent variable*) yang merupakan *lagged variable* dari variabel tak bebas (*dependent variable*). Untuk mengetahui pengaruh perubahan organisasi (*rebranding*) yang dilakukan oleh Universitas Trilogi dengan menggunakan proxy budaya organisasi dan gaya kepemimpinan rector terhadap kinerja dosen, maka harus dibentuk sebuah model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2).....(1)$$

Secara sistematis dari fungsi ini dapat diturunkan model persamaan sebagai berikut:

$$\text{Log } Y = \alpha + \beta_1 \log X_1 + \beta_2 \log X_2 + \epsilon_t \dots\dots(2)$$

dimana:

Y = Kinerja Dosen periode tahun t

X1 = Budaya Organisasi periode tahun t

X2 = Gaya Kepemimpinan Rektor periode tahun t

β_1, β_2 = Koefisien regresi

ϵ_t = Error term

α = Intercept

3.5 Pengolahan dan Analisis Data

Setelah mendapatkan data, maka dilakukan pengolahan dan analisis data. Program yang akan digunakan dalam pengolahan data adalah SmartPLS 3.0. Pengolahan dan analisis data akan dilakukan dengan menggunakan metode OLS menggunakan data time series dari data yang didapatkan dari Universitas Trilogi.

PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Lebih lanjut, Ghazali (2006) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya. Dibandingkan dengan *covariance based SEM* (yang diwakili oleh software AMOS, LISREL dan EQS) *component based PLS* mampu menghindarkan dua masalah besar yang dihadapi oleh *covariance based SEM* yaitu *inadmissible solution* dan *factor indeterminacy* (Tenenhaus *et al.*, 2005). Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu: pertama, PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100

bisa dilakukan analisis, dan *residual distribution*. Kedua, PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk prediksi. Ketiga, PLS (*Partial Least Square*) memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis *series ordinary least square* (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan *olgoritma* (Ghozali, 2006). Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* dapat digunakan untuk menjelaskan. Metode analisis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

3.5.1 Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian (Supranto:2002). Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

3.5.2 Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (*statistic induktif* atau *statistic probabilitas*), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2009). Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metoda *principle component analiysis* dalam model pengukuran, yaitu blok ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk latennya dengan menghitung total varian yang terdiri atas varian umum (*common variance*), varian spesifik (*specific variance*) dan varian error (*error variance*). Sehingga total varian menjadi tinggi. Metoda ini merupakan salah satu dari metoda dalam *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Menurut Hair et.al. (2006) metoda ini tepat digunakan untuk reduksi data, yaitu menentukan jumlah faktor minimum yang dibutuhkan untuk menghitung porsi maksimum total varian yang direpresentasi dalam seperangkat variabel asalnya. Metoda ini digunakan dengan asumsi peneliti mengetahui bahwa jumlah varian unik dan varian error dalam total varian adalah sedikit. Metoda ini lebih unggul karena dapat mengatasi masalah

indeterminacy, yaitu skor faktor yang berbeda dihitung dari model faktor tunggal yang dihasilkan dan *admissible* data, yaitu ambiguitas data karena adanya varian unik dan varian *error*. Penelitian ini menggunakan variabel undimensional dengan model indikator reflektif. Variabel undimensional adalah variabel yang dibentuk dari indikator-indikator baik secara reflektif maupun secara formatif (Jogiyanto dan Abdilah, 2009). Sedangkan model indikator reflektif adalah model yang mengansumsikan bahwa kovarian diantara pengukuran dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi dari konstruk latennya dimana indikatornya merupakan indikator efek (*effect indikator*). Menurut Ghozali (2006) Model reflektif sering disebut juga *principal factor* model dimana *covariance* pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten. Model reflektif menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten akan mempengaruhi perubahan pada indikator dan menghilangkan satu indikator dari model pengukuran tidak akan merubah makna atau arti konstruk (Bollen dan Lennox, 1991). Analisis ini juga digunakan untuk menghitung *factor scores* dari Pengaruh dari perubahan organisasi terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh gaya kepemimpinan rektor dan budaya organisasi.

Bab IV

Kemajuan Penelitian

Kemajuan penelitian ini sampai pada tahap pengumpulan data, sebagai berikut :

1. Menyusun kuesioner yang akan digunakan untuk pengumpulan data. Perincian kuesioner terdapat pada Lampiran 1.
2. Menentukan populasi. Populasi pada penelitian ini adalah dosen Universitas Trilogi yang aktif mengajar minimal 10 tahun (2008 – 2018). Dari jumlah populasi tersebut minimal sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 dosen.
3. Menentukan tehnik pengambilan sampling. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan jenis *convenience sampling*.
4. Menambahkan karyawan sebagai objek penelitian agar tercukupi jumlah minimum sample.

Tabel. 4.1 Borang Kemajuan Penelitian/Pengabdian Hibah Universitas Trilogi

No	Jenis Luaran				Keterangan
	Kategori	Sub Kategori	Target	Capaian	
1	Artikel ilmiah dimuat di jurnal	Internasional berputasi			
		Nasional			
		Terakreditasi			
		Nasional tidak terakreditasi			Menunggu hasil Penelitian
2	Artikel ilmiah dimuat di prosiding	Internasional			
		Terindeks			
		Nasional			
3	<i>Invited speaker</i> dalam temu ilmiah	Internasional			
		Nasional			
4	<i>Visiting Lecturer</i>	Internasional			
5	Hak Kekayaan	Paten			
		Paten sederhana			
		Hak cipta			
		Merek dagang			
		Rahasia dagang			
		Desain Produk Industri			

	Intelektual (HKI)				
		Indikasi Geografis			
		Perlindungan Varietas Tanaman			
		Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu			
6	Teknologi Tepat Guna				
7	Model/Purwarupa/Desain/Karya				
	Seni/Rekayasa Sosial				
8	Buku Ajar (ISBN)				
9	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)				
10	Media Cetak/Online				

Bab V

Rencana Kegiatan

Perkembangan kegiatan yang telah dilakukan dan rencana kegiatan terdapat pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Rencana Kegiatan Penelitian/Pengabdian Hibah Universitas Trilogi

Aktivitas	September 2018				Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal Penelitian																				
Pembuatan dan penyebaran kuesioner																				
Pengolahan Data: -Tabulasi data ke MS Excell																				
Pengukuran data (outer model) : - Validitas - Reabilitas																				
Pengukuran data (inner model): - R square - Path coef																				
Analisa hasil																				
Penyusunan Jurnal Hasil Penelitian																				
Memasukkan dalam jurnal nasional																				
tidak terakreditasi																				

Sumber: Dibuat oleh Peneliti disesuaikan dengan Penelitian

Bab VI

Penggunaan Dana

Penggunaan dana kegiatan penelitian dicatat dan memiliki bukti penggunaan dana (kuitansi, invoice, struk belanja, struk perjalanan, dll). Laporan penggunaan dana disusun secara berurut dari mulai menerima dana pada termin pertama.

Tabel 6.1 Laporan Penggunaan Dana Penelitian/Pengabdian Hibah Universitas Trilogi

Tanggal	Anggaran	Uraian	No Bukti	Jumlah (Rp)
	Bahan Habis Pakai dan Peralatan			
3 Oktober 2018		Print dan Fotocopy	1	80,000.00
12 Oktober 2018		Konsumsi rapat	2	74,000.00
18 Oktober 2018		Konsumsi rapat	3	250,002.00
23 Oktober 2018		Kertas, Pulpen dan Fotocopy	4	69,000.00
25 Oktober 2018		Konsumsi rapat	5	163,631.00
28 Oktober 2018		Print dan Fotocopy	6	143,000.00
23 Nopember 2018		Konsumsi rapat	7	195,657.00
26 Nopember 2018		Kertas, Pulpen dan Fotocopy	8	79,000.00
Total				1,054,290.00

Dana yang sudah digunakan sebesar Rp 1.054.290,- sehingga sisa dana yang ada dari penerimaan dana termin pertama adalah sebesar Rp 4.545.710,-. Sisa dana akan digunakan untuk operasional penelitian.

Daftar Pustaka

Andi Kusuma; Privatisasi : Implikasinya Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan dan Budaya Organisasi, Edisi Khusus Jurnal Siasat Bisnis On Human Resources, 2005.

Armanu Thoyib; Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja; Pendekatan Konsep, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.7 No.1, Maret 2005.

Bulley, Cynthia A. (2014) ” *Strategic Marketing In Education Services The Case Of A Private Tertiary Institution In Ghana*”. International Journal of Economics, Commerce and Management Vol. II, Issue 6, 2014, <http://ijecm.co.uk/>.

Diaconu, Mihaela and Pandelică, Amalia. (2011). “*Marketing Approach in the Management of Higher Education Institutions*”, Scientific Bulletin – Economic Sciences, Volume 10/ Issue 2.

Eckel, P. (2007). “*Redefining Competition Constructively: The Challenge of Privatisation*”. Competition and Market-based State policy in the United States, Higher Education Management and Policy, 19 (1), p 1 – 17.

Foskett, N. (1999). “*Linking Marketing to Strategy in L. Lumby & D. Middlewood (edition)*”. Strategic Management in Schools & Colleges. London: Paul Chapman.

Goi, Chai Lee and Goi, Mei Teh, (2009), “*Rebranding of Higher Educational Institutions in Malaysia*”. International Journal of Business and Management, Vol 4: No 9.

Goldberg, E. David, 2015, *Transforming Higher Education Without Tears*, ThreeJoy Associates Inc.

Heaney, Joo-Gim dan Heaney, Michael. (2008). “*Services Branding Strategies: Using Corporate Branding to Market Educational Institutions*”. Academy of World Business, Marketing & Management Development Conference Proceedings, Volume 3 No. 1, July 2008.

Ivy, J. (2001). “*Higher Education Institution Image: A Correspondence Analysis Approach*”. The International Journal of Educational Management 15 (6), 276 – 282.

Koku, P. S. (1997b). “*Corporate Name Change Signaling In The Services Industry*”. Journal of Services Marketing, 11(6), pp.392-408.

Kotter, J. P., 1990, *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*, Free Press, New York.

Levy, D. (2006). “*Market University? Comparative Education Review*”, 50(1), 113 – 124. As cited in Mamaev, Albert E., Shvetsov, Mikhail N., Mamaeva, Viriniya E., and Lebedev, Alexander V. (2015). “*Competitive Development Strategies of the Educational Institutions of Higher Education*”, Mediterranean Journal of Social Sciences, MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 6 No 3 S7.

Mamaev, Albert E., Shvetsov, Mikhail N., Mamaeva, Viriniya E., and Lebedev, Alexander V. (2015). *“Competitive Development Strategies of the Educational Institutions of Higher Education”*, Mediterranean Journal of Social Sciences, MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 6 No 3 S7.

Maringe, F. & Foskett, N. H. (2002). *“Marketing University Education: The South African Experience”*. Higher Education Review 34 (3), 35 – 51.

Maxwell, John C., 1995, *Mengembangkan Kepemimpinan di Dalam Diri Anda* (terjemahan), Binarupa Aksara, Jakarta,

Muzellec, L., Doogan, M., & Lambkin, M. (2003). *“Corporate rebranding – An exploratory review”*. Irish Marketing Review, 16(2), pp. 31-40.

Pott, Rebecca and Jeanne La Marsh, 2004, *Managing Change for Success*, Duncan Baird Publishers, London.

Raj, Maria Antony; Raguraman, M.; Veerappan, R. (2013). *“Marketing of Educational Services: A New Strategy for Customer Satisfaction”*. International Journal of scientific research and management (IJSRM) ||Volume||1||Issue||8||Pages|| 435-440||2013||Website: www.ijrm.in.

Rosenthal, G. (2003). *“A name by any other name: responding to increasing role of marketing in higher education”*. Doctoral Dissertation: University of Pennsylvania. as cited in Goi, Chai Lee and Goi, Mei Teh, (2009), *“Rebranding of Higher Educational Institutions in Malaysia”*. International Journal of Business and Management, Vol 4: No 9.

Schein, Edgar, H. 1991. *The Role of Founder in Creating Organization Culture, Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. Macmillan Publishing Company,. Singapura.

Lampiran 1 Kuesioner Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Perubahan Organisasi					
1	Struktur organisasi yang ada di Universitas Trilogi sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi.					
2	Penyusunan organisasi yang ada saat ini telah sesuai dengan tugas yang diemban oleh organisasi.					
3	Telah terdapat kesesuaian antara struktur organisasi Universitas Trilogi pada saat ini dengan misi yang harus dijalankan oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.					
4	Masing-masing individu yang bekerja di Universitas Trilogi memiliki uraian tugas yang harus dilaksanakannya.					
5	Pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi pasca restrukturisasi dilakukan dengan baik.					
6	Pola hubungan yang lebih intensif antara atasan dan bawahan yang tercipta setelah proses restrukturisasi di Universitas Trilogi.					
7	Pasca restrukturisasi proses evaluasi ketercapaian tujuan yang dilakukan oleh Universitas Trilogi lebih efektif.					
	Budaya Organisasi					
1	Universitas Trilogi menghargai setiap individu yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan instansi.					
2	Universitas Trilogi memberikan toleransi kepada dosen untuk bertindak agresif dalam memajukan universitas.					
3	Universitas Trilogi memberikan dukungan kepada dosen untuk berinovasi secara bebas guna memajukan universitas.					
4	Universitas menjelaskan mengenai tujuan organisasi kepada dosen untuk membantu mencapai visi guna meningkatkan kinerja universitas.					
5	Pimpinan mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi untuk dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					
6	Pimpinan dapat memberikan komunikasi yang jelas terhadap dosen dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada universitas.					
7	Pada Universitas Trilogi, peraturan digunakan sebagai alat kontrol yang berlaku untuk mengendalikan perilaku dosen dalam instansi.					
8	Pada Universitas Trilogi, imbalan atas prestasi kerja berupa kenaikan gaji dapat membantu mendorong dosen untuk mencari prestasi kerja yang lebih maksimal.					
9	Pada Universitas Trilogi, imbalan atas prestasi kerja berupa promosi kenaikan jabatan dapat membantu mendorong dosen					

	untuk mencari prestasi kerja yang lebih maksimal.					
10	Dosen didorong untuk mengemukakan kritik secara terbuka sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan universitas.					
11	Komunikasi yang terbuka antara jenjang jabatan dapat membantu dalam mencapai tujuan universitas.					
	Kinerja Dosen dan Karyawan					
1	Saya sudah mencapai target kerja yang ditetapkan.					
2	Saya memahami dengan baik pentingnya mencapai target kerja yang ditetapkan.					
3	Saya merasa puas jika saya dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan.					
4	Saya merasa mampu untuk mencapai prestasi kerja dalam bidang pekerjaan saya.					
5	Saya bekerja secara efektif jika saya tidak menunda pekerjaan.					
6	Berdasarkan pengalaman kerja saya, efektifitas kerja hanya dapat dicapai jika saya memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaan saya.					
7	Saya menyadari pentingnya bekerja secara efisien untuk memperbaiki kinerja saya pribadi.					
8	Saya menyadari pentingnya bekerja secara efisien untuk memperbaiki kinerja tim/divisi.					
9	Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia					

Lampiran 2 Bukti dan Kuitansi Penggunaan Dana

Tuan
Toko

NOTA NO.

[illegible]

Tanda Terima

Hormat Kami,

Aa

2. 研究の目的

[illegible]

SUBTOTAL	107,274
TAX	27,728

0.141 250.002

1. KEMERIAHAN AIRS KITA
 2. KEMERIAHAN AIRS KITA
 3. KEMERIAHAN AIRS KITA
 4. KEMERIAHAN AIRS KITA

inst. Experiment 30.07

online dengan layanan "seaway" /
 layanan di restoran /
 di restoran ini ke
www.kalipatrasindonesia.com
 online lamban & dari
 ta & layanan di restoran ini
 dapat & layanan di
 300 & 1000

1

23/10-18

Tuan
Toko

NOTA NO.

[illegible]

Jumlah Rp.	69.000
------------	--------

Tanda Terima

Hormat Kami,

Drug

Hormat Kami,

Imperial Kitchen & Dimsum

Kalibata City Square

Lt GF Unit E 08

Jakarta Selatan

Tel:021-29316975

Fax:021-29316975

Guest Check

Table: 61 Check: 00021

Cover : 2
Open Time : 23/11/18 12:10
Print By : Wiwit

61(1)

1	CHA SIEW PAU	19,900
1	SIEW MAI	24,900
1	MIE GRG BUNTUT	44,900
1	KW GRG SFD & XO	45,900
1	LEMON TEA	19,900
1	ICED TEA	13,900

Sub Total(Rp): 169,400

SC 5%(Rp): 8,470

Pbi 10%(Rp): 17,787

Total(Rp): 195,657

Pay Amount : 195,657

No. of Print : 1

Tuan
Toko

26/11-18

NOTA NO.

BANYAKNYA	NAMA BARANG	HARGA	JUMLAH
2	Pulper Joyko		7500
83	Potokopi		41500
1	Kertas A4		30.000

Jumlah Rp.

79.000

Tanda Terima

Hormat Kami,