
THE INFLUENCE OF WORK CULTURE FACTORS AND THE IMPACT OF COVID-19 ON THE PERFORMANCE OF FIXED LECTURERS OF LABUHANBATU UNIVERSITY**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR BUDAYA KERJA DAN DAMPAK COVID-19 TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP UNIVERSITAS LABUHANBATU****Muhammad Ali Al Ihsan¹, Zulkarnain Nasution², Mulkan Ritonga³**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Labuhanbatu

¹maaihsan@gmail.com**Abstract**

The aims of this research is to acknowledge the positive influence between work culture and lecturer performance of Labuhanbatu University during the Covid 19 epidemic. The multiple linier regression analysis with SPSS 21.0 using the stepwise method tools to get results as follows: $Y = 3,381 + 0,622.X1 + 0,227.X2 + 0,442.X3 + e$. The value R 0,78 indicates that the work culture which covers leadership, time work, and Science & Technology have a strong relationship to lecturer Performance. Value of Determinant Coefficient (R²) 0,592 show that the work culture which covers leadership, puntual and Science & Technology take effect to Employee Performance and remaining 40,8 % are influenced by other factors not examined. Based F test which show value 31,473 with probability of significance 0,000. Its mean that the work culture take effect to lecturer performance can generalizable to the population. The work culture which covers leadership, puntual and Science & Technology significant effect on the performance of lecturer together. The Partially shows that The work culture which covers leadership (X1), puntual (X2), Science & Technology (X3) significant effect to the lecturer Working in Labuhanbatu University. Therefore conclusions based on the results of research conducted hypothesis is accepted.

Keywords : Work Culture, Dummy, Lecturer Performance**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara Budaya Kerja Terhadap Kinerja dosen Di Universitas Labuhanbatu di saat pandemi Covid 19. Hasil analisis regresi linier berganda dengan alat SPSS 21.0 dengan menggunakan metode stepwise untuk mendapatkan hasil sebagai berikut: $Y = 3,381 + 0,622.X1 + 0,227.X2 + 0,442.X3 + e$. Nilai R 0,782 menunjukkan bahwa budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, tepat waktu dan iptek memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja dosen. Nilai Koefisien Determinan (R²) 0,592 menunjukkan bahwa budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, tepat waktu dan iptek berpengaruh terhadap Kinerja dosen dan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uji F yang menunjukkan nilai 31,473 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja dosen dapat digeneralisasikan ke populasi. Budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, tepat waktu dan iptek berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen bersama. Secara parsial menunjukkan bahwa Budaya kerja yang meliputi kepemimpinan (X1), tepat waktu (X2), iptek (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu. Oleh karena itu kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hipotesis diterima.

Kata kunci: Budaya Kerja, Dummy, Kinerja Dosen**I. PENDAHULUAN**

Kini lembaga perguruan tinggi mulai beradaptasi dengan adanya pandemi Covid 19 dikalangan dosen yang ada didalam suatu organisasi perguruan tinggi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefktifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Pengembangan budaya dosen disertai dengan

kemampuan dalam pengembangan inovasi dalam mengamati penggunaan teknologi dalam menjalani rutinitas kampus dan dalam keadaan menghadapi terjadi wabah pandemi Covid -19 .(Suryadi 2017)

Dalam kegiatan semua zona pimpinan perguruan tinggi di interaksi antara mahasiswa dan dosen melalui daring dan para dosen juga harus mengikuti protokol kesehatan apabila ingin masuk kampus sehingga memberi wacana dengan menggunakan pembelajaran daring memberikan efek kepada seluruh dosen dalam meningkatkan pembelajaran dengan menggunakan teknologi inovasi yang digunakan sehingga menukar pola lama budaya kerja dari kebiasaan mengajar di depan kelas sekarang mengajar di depan kamera. Karena sudah kewajiban dan hanya berubah kalau menginginkannya secara suka rela dan sadar. Orang yang bersedia meninggalkan cara lama sengat sedikit jumlahnya, kenyataannya selama ini (Triguno 2001).

Dampak mewabahnya pandemi Covid 19 kini juga sudah di rasakan oleh dunia pendidikan. pembelajaran secara online atau daring tida pernah terlaksana sebaik ini dan sungguh-sungguh, tetapi dalam kondisi seperti saat ini pembelajaran online menjadi pilihan utama yang efektif dan efisien serta paling aman (Purwanto 2020).

Dalam Undang-undang RI Tahun 2005 tentang Dosen dan Guru bahwa dosen sebagai insan cendikia, harus bisa menciptakan generasi yang baik untuk bangsa ini dan ditengah pandemic ini sistem pembelajaran harus bersifat disiplin dalam melaksanakan belajar, harus bisa mengarahkan diri, bertanggung jawab bersyukur, bisa memecahkan masalah, empati-toleransi, kreatif inovasi berbagi dan itulah cerdas dalam kehidupan

Untuk memberi pelayanan yang terbaik kepada mahasiswa perguruan tinggi perlu mengetahui bagaimana kriteria dosen yang profesional yang diharapkan oleh mahasiswa. Secara teoritis para ahli telah menetapkan atau mendefeniskan dosen yang profesioanl baik dalam suatu covid 19 perguruan tinggi dalam menjalankan kegiatannya dengan tifoksi sebagai arah kerja yang lebih produktif dan fleksibel. Dalam masa *work form home* memberikan manfaat besar bagi para dosen dan mahasiswa (Simarmata 2016).

Namun terdapat beberapa pihak yang merasa para staf pengajar di perguruan tinggi termasuk di Universitas Labuhanbatu tidak siap untuk menerapkan kerja dari rumah dikarenakan di nilai belum siap karena banyak kendala pengalaman kerja dari rumah disebabkan masa transisi keja secara konvensional ke kerja digital (Agus,dkk 2019).

Universitas Labuhanbatu juga harus memperhatikan proses transisi dari budaya kerja konvensional. Selama ini kegiatan birokrasi terjebak dalam belenggu paradigma yang menyakini disiplin kerja terjadi karena adanya pengawasan langsung sehingga kehadiran fisik sangat diperlukan. Namun kewajiban selalu berada di balik meja kerja adalah pendisiplinan semua karena hanya menjadi ajang formalitas semata.(Yusran, 2012) Sistem kerja seperti itu menurut pendapat max weber (2019) merupakan upaya untuk menciptakan mesin yang rasional, efisien dan rutinitas dengan langkah formalitas aturan dan prosedur dengan membangun hierarki dan membentuk spesialisasi kerja.

Upaya-upaya peningkatan kepuasan kerja dosen terus dilakukan oleh pimpinan Universitas Labuhanbatu namun demikian perbaikan kesejahteraan, jenjang karir yang jelas serta sarana kerja yang masih harus ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja para staf pengajar/dosen masih menerapkan penilaian dengan indikator kurang terukur untuk menilai kinerja para dosen, keberhasilan atau peningkatan dengan budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap sikap para staf pengajar. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen dosen terhadap nilai-nilai tersebut, maka makin kuat suatu budaya. Budaya yang kuat jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Suatu budaya yang kuat akan

memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan dan komktmen. Dengan begitu akan mempengaruhi kinerja dosen dalam menjadi tujuan organsiasi (Bangun 2014).

II. METODE PENELITIAN

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*, penelitian pengujian hipotesa yang menguji hubungan sebab akibat diantara variabel-variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan, tepat waktu dan iptek di masa pandemi covid 19 terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu.

Populasi Dan Sampel

Tabel 3.1 Penghitungan Pembagian Fakultas Menggunakan rumus Slovin

No	Fakultas	Jumlah Dosen	Persentase	Hasil
1	Fakultas Ekonomi Dan Bisnsi	37	37/107X51	17
2	Fakultas Hukum	13	13/107X51	6
3	Fakultas Ilmu Pendidikan	24	34/107X51	10
4	Fakultas Saint Dan Teknologi	23	23/107X51	10
	Jumlah	107		43

Dalam rangka menganalisi pengaruh budaya kerja dalam usaha meningkatkan kinerja dosen, maka penulis menggunakan peralatan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + b1X1+b2X2+b3X3+e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y1 = a + b1 DX1+b2DX2+b3DX3+e \dots\dots\dots(2)$$

Y = kinerja dosen

X1 = kepemimpinan

X2 = tepat waktu

X3 = iptek

D = dummy

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Berdasarkan kuisisioner yang telah disebarkan kepada responden, sampai dengan saat ini sesuai dengan catatan dan aspek legal yang berlaku di dalam lingkungan Universitas Labuhanbatu yang bekerja. Selaku dosen tetap sebanyak 107 orang dan dosen tidak tetap 4 orang.

Tabel 1 Berdasarkan kuisisioner yang telah disebarkan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

Jenis kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	20	46,51
Perempuan	23	53,49
Jumlah	43	100

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah responden	Persentase
25-35	12	27,91
36-45	21	48,84
46-55	9	20,93
55 ke atas	1	2,32
Jumlah	43	100

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah responden (Orang)	Persentase
1-5	15	34,88
6-10	17	39,53
11 -15	5	11,63
16- 20	6	13,95
Jumlah	43	100

Analisis Data

Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KINERJA	.159	43	.088	.917	43	.084

a. Lilliefors Significance Correction

Nilai signifikansi (p) pada uji kolmogorov-smirnov adalah 0.088 ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogorov-smirnov data berdistribusi normal. Nilai signifikansi (p) pada uji shapiro-wilk adalah 0.084 ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas shapiro-wilk data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	(Constant)	
1	IPTEK	.676 1.480
	TEPATWAKTU	.527 1.899
	KEPEMIMPINAN	.676 1.480

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance semua variabel independen juga mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, tepat waktu dan iptek tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^c

Model	R	R Square
-------	---	----------

			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.782 ^b	.611	.592	152.657	2.045

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 2,045 terletak diantara nilai du dan (4-du) sebesar 1,5770 dan 2,045 ($du < DW < 4-du$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Data awal sebelum adanya pandemi Covid 19

Analisis statistik dilakukan berdasarkan data dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Untuk memudahkan dan mempercepat perhitungan, digunakan alat bantu program computer SPSS (Statistic Program For Social Science) versi 20.0. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Maka hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	2.146	1.937	1.108	.275			
1	KEPEMIMPINAN	.461	.137	.395	3.359	.002	.671	1.490
	TEPATWAKTU	.227	.136	.223	2.671	.023	.523	1.912
	IPTEK	.420	.189	.339	2.224	.032	.401	2.497
F = 43.414								
R = 0.717								
R square = 0,514								

$$Y = 2.146 + 0,461X_1 + 0,227 X_2 + 0,420 X_3 + e$$

Masing-masing variabel bertanda positif, dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya kerjanya semakin baik budaya kerja atau semakin meningkat budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, tepat waktu dan iptek maka semakin baik pula kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu.

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara murni, jika variabel bebas yang lain dianggap konstan. Dengan menggunakan tingkat $\alpha = 5\%$, masing-masing variabel (kepemimpinan, tepat waktu dan iptek) memiliki nilai

probabilitas dibawah 0,05. Artinya ketiga variable tersebut (kepemimpinan, tepat waktu, iptek) signifikan. Kepemimpinan (X1) signifikan $0,002 < 0,05$, tepat waktu (X2) signifikan $0,023 < 0,05$, iptek (X3) signifikan $0,032 < 0,05$.

Berdasarkan Uji F yang menunjukkan nilai 43.414 dengan signifikansi 5%, dapat diartikan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dosen dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Dengan demikian budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, tepat waktu dan iptek berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu

R sebesar 71,7% menunjukkan bahwa budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, tepat waktu dan iptek mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu

Melihat R^2 sebesar 51,4% menunjukkan bahwa budaya kerja yang meliputi kepemimpinan, tepat waktu dan iptek mempengaruhi kinerja dosen, dan sisanya 48,6 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Data olahan dengan variabel dummy dengan metode Stepwise

Correlations

		KINERJ A	KEPEMIMPINA N	TEPATWAKT U	IPTE K	T W
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.665	.591	.717	43
	KEPEMIMPINA N	.665	1.000	.343	.569	43
	TEPATWAKTU	.591	.343	1.000	.688	43
	IPTEK	.717	.569	.688	1.000	43

Dari hasil uji korelasi di atas ditemukan bahwa terdapat tiga variabel yang memiliki korelasi positif terhadap kinerja, yaitu kepemimpinan, tepat waktu dan iptek. Selanjutnya penelitian ini akan melihat variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Sebagai pimpinan universitas hal ini sangat membantu karena dalam pembuatan keputusan untuk peningkatan kinerja akan lebih efektif jika rektor menyoroti variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja dosen. Hasil olah dengan SPSS, yaitu analyze-correlate-bivariate menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, tepat waktu dan iptek berpengaruh positif atau memengaruhi kinerja. Karena nilainya yang diatas 0,5, kepemimpinan (0,665) tepat waktu (0,591) dan iptek (0,717) maka variabel tersebut dikatakan memiliki korelasi yang kuat.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.422	1.619		3.966	.000		
	IPTEK	.890	.135	.717	6.589	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	3.881	1.672		2.322	.025		
	IPTEK	.622	.149	.501	4.181	.000	.676	1.480
	KEPEMIMPINAN	.442	.140	.379	3.162	.003	.676	1.480
	TEPAT WAKTU	.223	.139	.401	3.345	.002	.676	1.480

Dengan analisis regresi dengan metode stepwise pada SPSS. Sehingga langsung didapatkan metode regresi yang signifikan seperti terlihat pada gambar diatas, variabel yang tidak signifikan akan

dikeluarkan secara otomatis dari model. Untuk melakukannya peneliti menggunakan regresi linear dengan metode step wise. Regresi Stepwise merupakan salah satu metode untuk mengatasi adanya kasus multikolinieritas, yaitu suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X). Dari hasil uji ini diketahui bahwa budaya kerja (iptek) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga peningkatan iptek akan dibarengi dengan peningkatan kinerja. Keunggulan utama dari sistem informasi berbasis teknologi adalah sifatnya yang online dan realtime. Pemanfaatan iptek untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan budaya kerja akan mendatangkan sesuatu yang positif. Namun perlu diketahui bahwa iptek dapat membuat kita menjadi insan yang lebih berarti dengan memanfaatkannya untuk hal yang positif. Manfaat iptek untuk hal yang positif tentu akan mendapat banyak dukungan dari berbagai kalangan. Dengan menggunakan iptek dalam melaksanakan perkuliahan dosen perlu juga memperhatikan materi yang cocok untuk di pelajari secara daring serta didalam melaksanakan penugasan yang tepat. Oleh karena itu dosen harus proaktif dan melek teknologi informasi. Hasil regresi memperlihatkan bahwa pada saat terjadi pandemi Covid 19 pada saat ini. Dosen di Universitas Labuhanbatu mengalami peningkatan penggunaan iptek sebagai kegiatan di dalam pengajaran maupun bimbingan proposal skripsi dan skripsi serta seminar proposal dan sebelumnya juga UTS dengan daring atau online.

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis penelitian yang telah dikakukan sebelumnya maka pada penelitian ini, di dapat bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu, dengan koefisien regresi sebesar 0,442 (sign= 0,003). Hal ini menunjukkan bahwa cukup besar peranan faktor kepemimpinan atas kerja dosen di Universitas Labuhanbatu, Faktor kewibawaan, kecakapan, penyampaian informasi dan pengambilan keputusan adalah faktor-faktor pembentuk variabel kepemimpinan. Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa faktor-faktor ini mempunyai kaitan yang positif terhadap kinerja dosen. Pada Pimpinan dalam mengambil keputusan dan kebijakan adalah untuk menyelaraskan, mengarahkan, mendorong, mengevaluasi dan mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi yang dalam hal ini adalah mutu pelayanan pendidikan. Sesuai penelitian Sauri (2018) bahwa Kepemimpinan dapat timbul di mana saja, asal terpenuhi unsur-unsur seperti adanya orang yang dipengaruhi dan orang yang mempengaruhi mengarahkan pada tercapainya suatu tujuan.

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis penelitian yang telah dikakukan sebelumnya maka pada penelitian ini, di dapat bahwa tepat waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu, dengan koefisien regresi sebesar 0,223 (sign= 0,002 berdasarkan hasil penelitian tergambar bahwa seiring dengan perubahan paradigma pembelajaran di dunia pendidikan selama ini, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi terjadi pergeseran paradigma dari perkuliahan yang berpusat pada dosen berubah menjadi berpusat pada mahasiswa. Perubahan paradigma ini pada Universitas Labuhanbatu berpengaruh pada strategi atau pendekatan dosen pada mahasiswa dalam melaksanakan proses perkuliahan yang lebih menekankan aktivitas siswa melalui kegiatan yang mengaktifkan mahasiswa dalam belajar dan memahami materi perkuliahan. Harapan dari pimpinan universitas, berharap kinerja dosen sebagai penyampai jasa pendidikan menjalankan proses pendidikan secara maksimal, seperti menggunakan metode yang menarik dalam proses pembelajarannya, dosen yang hadir tepat waktu, melakukan UTS dan UAS tepat waktu, serta pengembalian lembar jawaban ujian kepada mahasiswa (**desi**). Harapan pimpinan universitas terhadap dosen selama proses belajar mengajar berlangsung ialah seorang dosen harus bersifat demokratis, suka bekerjasama (kooperatif), baik hati, sabar, adil konsisten, bersifat terbuka, suka menolong,

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
<hr/>						

1	.717 ^a	.514	.502	168.583	.514	43.414
2	.782 ^b	.611	.592	152.657	.097	10.001

Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 59,2% antara Budaya Kerja (kepemimpinan, tepat waktu, iptek) dan Kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu (desi). Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan dosen yang bersangkutan akan meningkatkan kinerjanya, dengan demikian budaya kerja dengan adanya pandemi covid 19 meningkatkan budaya kerja dosen harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi budaya kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi kinerja dosen.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Budaya kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja dosen. Masalah kehadiran biasanya menjadi permasalahan secara fisik di sebabkan karena kesibukan di luar kampus. dan selama pandemi Covid 19 iptek menjadi variabel yang sangat meningkat didalam meningkatkan kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu.

Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 3,831 + 0,622X_1 + 0,442X_2 + 0,223X_3$ yang berarti nilai konstanta sebesar 3,831 menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja dosen walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,622 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan sebagai variabel budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja dosen akan mengalami perubahan atau peningkatan. sedangkan koefisien regresi sebesar 0,442 menunjukkan bahwa jika tepat waktu sebagai variabel budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja dosen akan mengalami perubahan atau peningkatan dan sedangkan koefisien regresi sebesar 0,223 menunjukkan bahwa jika iptek sebagai variabel budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja dosen akan mengalami perubahan atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Saran

Saran yang diberitakan kepada Pihak Universitas Labuhanbatu, agar lebih memperhatikan para staff pengajar di dalam menyediakan waktu yang lebih longgar di dalam pembelajaran dengan menggunakan aplikasi yang lebih baik dengan tingkat kemudahan bagi mahasiswa agar lebih mempermudah penyampaian materi.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ace Suryadi, 2012 Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan: Isu, Teori, dan Aplikasi untuk Pembangunan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Indonesia, Edisi Kedua, Bandung: Widya Aksara Pres.
- Afif Dita Nor, Patricia Diana Paramitha, dan Leonardo Budi Hasiolan. 2016. "Pengaruh Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening".Jurnal : Journal Of Management

- Assagaf, Yusran. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar., Skripsi. Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin
- Bangun, Wilson. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga.
- Hamidi. 2017. Terbentuknya Perilaku dan Sikap Budaya Kerja Positif, artikel,
- Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol7, no.2, September 2005:171-188
- Mitchell, et all. 2000. Pengelolaan Sumberdaya dan Lingkungan. GMUP. Yogyakarta
- Mulyasa, E, 2011, Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, Bandung, Remaja Rosdakarya,
- Prasetya, Triguno. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Saerang, D. P. E., Tulung, J. E., & Ogi, I. W. J. (2018). The influence of executives' characteristics on bank performance: The case of emerging market. *Journal of Governance & Regulation*, 7(4), 13-18.
- Simarmata. Janner, 2010 "Rekayasa Web", 1sted, Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2010
- Suwatno. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis, Bandung : Alfabeta
- Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208.
- Weber, Max, 2019, Teori Dasar Analisis Kebudayaan, IRCiSoD, Yogyakarta,