



J•U•R•N•A•L

PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN

FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

VOLUME 4 No. 3 / SEP-DES 2005

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
1. Identifikasi Kecepatan Geser dan Posisi Pengelasan Pada Mild Stel Dengan Elektroda Diameter 3.2 MM Pada Las Busur Listrik AC <i>Hasan Saragih, R Mursid</i>	1 - 11
2. Pengujian Berbagai Jenis Bahan Lantai Untuk Mengetahui Tingkat Tegangan Gagal <i>Abdul Hakim Butar-butar</i>	12 - 17
3. Uji Kaji Kerjasama Tahap Awal Program D3 Teknik Mesin FPTK IKIP Medan Dengan Industri <i>Bonaraja Purba, Sumarno</i>	18 - 24
4. Jaringan Transisi Menaik (ATN) Sebagai Parsing Analisis Kalimat Bahasa Indonesia <i>Supriyanto, Motlan</i>	25 - 32
5. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan <i>Siman, Surya Jaya</i>	33 - 46
6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinovatifan Pemimpin Jurusan <i>Sukarman Purba</i>	47 - 53
7. Pengaruh Metode Pembelajaran Tugas Praktik Dan Kemampuan Berfikir Mekanik Terhadap Hasil Belajar Praktik Teknologi Pengelasan <i>R. Mursid</i>	54 - 63
8. Pengaruh Strategi Pemberian Latihan, Gaya kognitif Dan Asal Sekolah Terhadap Hasil Belajar Mekanika Teknik <i>Muslim</i>	64 - 75
9. Tinjauan Pengajaran Gitar Bass elektrik di Eka Musika Medan <i>Danny Ivanno Ritonga</i>	76 - 84



JURNAL

PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN

FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

VOLUME 4 No. 3 / SEP-DES 2005

ISSN: 0854 - 7468

TIM REDAKSI

Pembina
Rektor Universitas Negeri Medan

Ketua Penyunting
Selamat Triono, M.Sc., Ph.D
(Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan)

Sekretaris Penyunting
Dr. Abdul Hasan Saragih, M.Pd
(Pembantu Dekan 1 Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan)

Penyunting
Dra. Sulistiawikarsih, M.Pd
Drs. Hezekiel Pasaribu, M.Pd
Drs. Supriyanto, M.T
Drs. Suherman, M.Pd
Ir. Putri Lynna A. Luthan, M.Sc

Penyunting Ahli
Gino Hartono, M.Sc., Ed.S., Ph.D
(Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan)
Sutarto, M.Sc., Ph.D
(Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta)
Ahmad Sonihaji KH, MA., Ph.D
(Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang)
Dr. Munoto, M.Pd
(Fakultas Teknik Universitas Negeri Suarabaya)
Drs. Abdul Manan, MA
(Fakultas Teknik Universitas Negeri Makasar)

Desain Cover
Drs. R. Mursid, S.T., M.Pd

Bagian Administrasi/Sekretariat
Drs. M. Rajagukguk
Ngatiman

Alamat Redaksi : Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan 20221
Telp. (061) 6625971; Fax ((061) 6611002; E,Mail : ftunimed@yahoo.com

☞ Semua tulisan dalam Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan bukan merupakan cerminan sikap dan pendapat Tim redaksi
☞ Tanggung jawab terhadap isi tulisan terletak pada penulis

PENGANTAR REDAKSI

Assalamualaikum Wr. Wb dan salam sejahtera bagi kita semua

Syukur Alhamdulillah dengan Rahmad dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Nedan Volume 4. Nomor 3 September - Desember 2005.

Terbitan Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan kali ini mempublikasikan empat naskah hasil penelitian kejuruan yang meliputi Identifikasi Kecepatan Geser dan Posisi Pengelasan Pada Mild Steel 37 Dengan Elektroda Diameter 3.2 MM Pada Las Busur Listrik AC, Pengujian Berbagai Jenis Bahan Lantai Untuk Mengetahui Tingkat Tegangan Gagal, Uji Kaji Kerjasama Tahap Awal Program D3 Teknik Mesin FPTK IKIP Medan Dengan Industri, Jaringan Transisi Menaik (ATN) Sebagai Parsing Analisis Kalimat Bahasa Indonesia, dan lima naskah penelitian pendidikan yang meliputi Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinovatifan Pemimpin Jurusan, Pengaruh Metode Pembelajaran Tugas Praktik Dan Kemampuan Berfikir Mekanik Terhadap Hasil Belajar Praktik Teknologi Pengelasan, Pengaruh Strategi Pemberian Latihan, Gaya kognitif Dan Asal Sekolah Terhadap Hasil Belajar Mekanika Teknik, Tinjauan Pengajaran Gitar Bass elektrik di Eka Musik Medan tentang pemanfaatan teknologi komputer dalam berbagai bidang keilmuan manajemen pendidikan, analisis hidrolisis, teknik pengurai kalimat.

Wacana keteknikan kedepan terus kita tingkatkan terutama dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan dan penelitian

Pada kesempatan yang baik ini Tim Redaksi tetap mengharap peran aktif dari seluruh civitas akademik FT Unimed khususnya dan UNIMED umumnya untuk terus berkarya demi meningkatnya kualitas penelitian

Terakhir semoga Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan FT Unimed bermanfaat dan dapat dimanfaatkan bagi pembacanya.

Wabillahi Taufiq Walhidayah

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Wassalam

Redaksi

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEINOVATIFAN PEMIMPIN JURUSAN

Sukarman Purba¹⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh budaya organisasi terhadap keinovatifan pemimpin jurusan di Universitas Negeri Medan, dan untuk mengetahui tingkat kecenderungan budaya organisasi dan keinovatifan pemimpin jurusan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dengan menggunakan teknik acak sederhana (random sampling). Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala lima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap keinovatifan pemimpin jurusan dengan $r_{yx} = 0,732$. Tingkat kecenderungan budaya organisasi di Universitas Negeri Medan cukup baik, dan tingkat keinovatifan pemimpin jurusan cukup tinggi. Besar sumbangan variabel budaya organisasi terhadap keinovatifan pemimpin jurusan sebesar 53,6 %.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Keinovatifan.

Pendahuluan

Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta mempunyai tanggung-jawab.

Tuntutan normatif yang begitu tinggi terhadap pendidikan khususnya universitas, menunjukkan betapa pentingnya misi universitas. Sebagai subsistem dari sistem pendidikan nasional, universitas mengemban misi untuk mengembangkan seluruh kepribadian manusia melalui pengembangan kemampuan penalaran individu sebagai salah satu kekuatan utamanya, sehingga lulusannya diharapkan memiliki kemampuan dalam lapangan kerja. Keberhasilan ini dapat dicapai melalui mutu kinerja dosen yang baik serta keinovatifan pemimpin jurusan dalam mengelola jurusan dengan baik. Jurusan sebagai atau program studi merupakan institusi terdepan yang secara operasional dalam sistem pendidikan menentukan keberhasilan suatu lembaga. Tercapainya tujuan tersebut hanya dimungkinkan bila ada sekelompok orang yang terlibat secara aktif sebagai pelaku dalam menge-

lola jurusan atau program studi. Para pelaku tersebut adalah Ketua jurusan, Sekretaris, Ketua Program studi, Staf pengajar, Laboran, dan Staf administrasi yang secara bersama-sama memberi kontribusi sesuai dengan tugas dan wewenang dari masing-masing personil untuk mewujudkan keberhasilan jurusan. Tantangan perubahan yang dinamis menuntut pemimpin jurusan harus inovatif dalam melakukan terobosan atau perbaikan baik sistem pengajaran maupun dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Pemimpin yang profesional akan melihat perubahan bukan sebagai ancaman tetapi kesempatan untuk pembaharuan serta mengembangkan diri. Pemimpin harus mempunyai keyakinan bahwa dalam kondisi stabil yang permanen akan berarti kehilangan peluang inovasi, dan kematian bagi dinamika organisasi. Pemimpin jurusan yang profesional akan menumbuhkan keyakinan para bawahan serta akan menciptakan komitmen dari bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang pemimpin. Untuk itu, pemimpin jurusan dihadapkan pada keharusan dan tuntutan kinerja yang berkenaan dengan kemampuan profesionalnya dalam mengelola manajemen jurusan baik dalam merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi dan mengembangkan

¹⁾ Drs. Sukarman Purba, ST, M.Pd adalah Staf Pengajar FT Unimed.

semua kegiatan pendidikan serta mampu mengelola staf pengajar dan pegawai yang ada di jurusan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada mahasiswa sebagai pelanggannya, karena pimpinan jurusan merupakan salah satu komponen vital, penggerak utama sebagai faktor kesuksesan dari sistem pendidikan untuk melakukan manajemen yang berkualitas. Hal yang perlu diperhatikan Pemimpin jurusan sebagai pemimpin adalah: 1) Pemimpin jurusan berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi motor penggerak kehidupan jurusan, 2) Pemimpin jurusan harus memahami tugas dan fungsinya demi keberhasilan jurusan serta memiliki kepedulian terhadap mahasiswa dan stafnya. Keberhasilan seorang pemimpin jurusan dalam mengelola jurusannya tergantung dari kemampuannya untuk menggerakkan setiap anggota organisasi yang ada di jurusan. Seorang pemimpin dapat melakukan tugasnya dengan baik bila didukung oleh budaya organisasinya. Seperti yang dinyatakan oleh Siagian (1993) bahwa budaya organisasi merupakan satu variabel yang sangat berpengaruh pada perilaku para anggota organisasi tertentu. Selain itu, Kotter dan Heskett (1998) menyatakan bahwa variabel penting yang mempengaruhi kemajuan dan produktivitas organisasi atau perusahaan, bukan pada faktor manajemen, fungsi-fungsi penyelesaian tugas atau struktur organisasi, tetapi adalah pada aspek kultural. Untuk itu, perlu dikaji sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap keinovatifan pemimpin jurusan. Masalah ini akan diungkapkan untuk dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan mutu jurusan di masa mendatang.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kecenderungan budaya organisasi dan keinovatifan pemimpin jurusan serta untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap keinovatifan pemimpin jurusan.

Pengertian Inovatif biasa juga disebut Inovasi. Menurut Roger dan Roger (1976:

150). menyatakan pengertian Inovasi adalah "An innovation is an idea, practice, or object that is perceived as new by the individual". Inovasi biasanya dibatasi sebagai ide atau gagasan, praktek, dan objek atau benda yang dinyatakan baru oleh seorang individu. Arti lain, dari inovasi adalah sesuatu yang disengaja, baru, perubahan khusus yang dianggap lebih manjur untuk mewujudkan tujuan dari suatu sistem (Miles, 1973 : 13). Dengan demikian pada dasarnya pengertiannya sama, yaitu inovasi dapat berupa penemuan-penemuan baru, baik itu berupa ide atau gagasan, metode, alat, cara, tindakan atau benda-benda baru yang menyebabkan terjadinya perubahan sosial dalam masyarakat yang prosesnya menuju kepada pembaruan dan semuanya dilakukan oleh manusia dengan tujuan untuk meluncurkan sesuatu yang baru ke dalam proses sehingga menimbulkan perubahan besar.

Keinovatifan pimpinan dalam institusi pendidikan secara keseluruhan akan mewarnai tindakan-tindakannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan demikian dalam kaitannya dengan tugasnya untuk mengkoordinasikan ide-ide inovatif dalam bidang pendidikan, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkomunikasikan informasi-informasi tentang inovasi agar para dosen dapat memperoleh informasi dan pengetahuan yang memadai bagi keberhasilan inovasi pendidikan tersebut. Pemimpin inovatif adalah sikap pemimpin dalam melakukan suatu perubahan dan pembaharuan dimensi gagasan dan kemampuan. Gagasan diukur dengan indikator ide baru, kreatifitas, rasionalitas dan kemampuan diukur dengan dengan indikator pemberdayaan diri, tujuan yang jelas, tingkat pendidikan dan kepangkatan. Ada tujuh ciri-ciri ideal seorang pemimpin yang inovatif, yaitu : (a) pemimpin yang selalu siap menghadapi perubahan sosial; (b) pemimpin yang selalu berpandangan yang luas dan menunjukkan dorongan ingin tahu yang kuat; (c) pemimpin yang punya persepsi positif terhadap potensi inovasi; (d) pemim-

pin yang dihargai, didewasakan oleh lingkungan; (e) pemimpin yang bersikap terbuka terhadap inovasi; (f) pemimpin yang selalu merespon yang secara obyektif perlunya perubahan, (g) pemimpin yang mempunyai kemampuan mengimplementasikan ide-ide baru

Di sisi lain, pimpinan institusi diharapkan dapat menciptakan iklim yang memungkinkan para dosen mau berpartisipasi dalam setiap usaha menerima dan melaksanakan setiap bentuk inovasi yang dianggap sesuai dan mampu mengatasi berbagai persoalan pendidikan, misalnya dalam proses belajar mengajar. Kemampuan pimpinan jurusan untuk mengkoordinasikan inovasi dalam arti mampu mengenal ide-ide inovasi dari dirinya sendiri dan staf dosen atau *bottom-up innovation* maupun ide inovasi yang berasal dari *supra sistem* dalam hal ini *top-down innovation*, kemudian mengaturnya supaya terjadi saling pengertian, saling mengisi, saling membantu, terarah dan tidak terjadi tumpang tindih ataupun penyimpangan-penyimpangan untuk tercapainya tujuan inovasi itu sendiri. Mengimplementasikan dalam arti kemampuan melaksanakan dan menerapkan konsep inovasi ke dalam dunia yang nyata. Dengan demikian, pemimpin jurusan dipacu untuk mendorong munculnya cara kerja baru yang lebih menekankan proses kolaborasi dari pada kompetisi. Pemimpin harus bisa menciptakan kolaborasi atau kerjasama hingga setiap orang adalah menjadi anggota tim kerja yang solid yang akan bersinergi mencapai keberhasilan dimana seluruh karyawan akan menikmati keberhasilannya. Pemimpin jurusan dituntut inovatif dalam proses pendidikan dan profesional dalam bekerja serta mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi serta dapat membentuk kerjasama tim (*team-up*) yang solid serta menunjukkan kemampuan profesionalitas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, pendidik, pembimbing dan pemimpin.

Budaya organisasi dapat dikatakan

bersifat unik karena dipengaruhi visi, misi dan tujuan. Walaupun organisasi itu sejenis, namun budayanya berbeda, sehingga budaya organisasi disebut juga dengan sifat-sifat internal organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Seperti yang dinyatakan Robbins (2002: 246) bahwa setiap organisasi mempunyai suatu budaya dan bergantung pada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa secara umum setiap individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilakunya. Budaya menuntun individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka tentang apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut berlaku dalam suatu organisasi. Bagaimana seseorang berperilaku dan apa yang harus dilakukan, banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut atau disebut dengan budaya organisasi. Dalam organisasi, pada hakikatnya terjadi interaksi antara individu sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam rentang waktu yang panjang, interaksi tersebut akan membentuk suatu pola budaya yang unik antara satu organisasi dengan yang lainnya. Dengan demikian, setiap organisasi memiliki budaya yang berlainan, sehingga organisasi selalu unik dan ingin tampil khas. Budaya sangat mempengaruhi suasana kerja dalam organisasi. Budaya organisasi adalah perwujudan sehari-hari dari nilai dan tradisi yang mendasari organisasi tersebut yang akan terlihat bagaimana pegawai berperilaku, harapan pegawai terhadap organisasi dan sebaliknya, serta apa yang dianggap wajar dalam hal bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Robbins (2002 : 509) memberi batasan budaya organisasi sebagai "organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization". Dengan demikian, setiap organisasi tidak

harus memiliki budaya yang persis sama. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang merupakan ciri khas dan sekaligus merupakan pembeda dengan organisasi lainnya. Lebih lanjut, Jones (2001 : 130) memberi pengertian budaya organisasi sebagai berikut "Organizational culture is the set of shared values and norms that controls organizational members" interactiona with each other and with people outside the organization. Values is general criteria, standards, or guiding principles that people use to determine which types of behaviors, events, situations, and outcomes are desirable or undesirable. Norms is standards or styles of behavior that are considered acceptable or typical for a group of people. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang tersebar luas yang dapat mengontrol interaksi antar anggota organisasi maupun antar anggota organisasi dengan orang-orang yang ada di luar organisasi. Nilai adalah standar yang bersifat umum berisikan prinsip-prinsip yang dianggap baik dan tidak baik dilakukan. Sedangkan norma adalah standar perilaku yang boleh atau bahkan harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan anggota organisasi. Robbins (1995) mengidentifikasi ada 10 (sepuluh) karakteristik utama dari budaya organisasi, yaitu (1) Inisiatif individual, (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) Arah, (4) Integrasi (5) Dukungan dari manajemen, (6) Kontrol, (7) Identitas, (8) Sistem Imbalan, (9) Toleransi terhadap konflik, (10) Pola-pola Komunikasi. Kesepuluh karakteristik tersebut mencakup dimensi struktural maupun perilaku, misalnya dukungan dari manajemen merupakan ukuran mengenai perilaku kepemimpinan. Dari struktur fungsional menciptakan budaya yang mempunyai lebih banyak pola komunikasi formal daripada struktur sederhana atau yang matriks.

Dalam konteks organisasi perguruan tinggi tingkat jurusan, pimpinan diperankan oleh ketua jurusan. Untuk

menentukan kepemimpinan dalam suatu organisasi, peranan budaya organisasi sangat dominan, apakah budaya organisasi mendukung terjadinya pemberdayaan yang dilakukan pimpinan terhadap seluruh komponen yang terlibat dalam organisasi. Jika budaya organisasi menolak perubahan, maka haruslah didekati dengan proses yang berkesinambungan dengan komunikasi yang intensif, sehingga secara perlahan dan pasti budaya organisasi dapat berubah ke arah yang lebih baik. Caldwell (1994:56) menyatakan bahwa penyebab utama dari kegagalan sebahagian besar upaya perubahan adalah kegagalan untuk secara berhasil mengubah budaya organisasi. Budaya organisasi tergantung bagaimana pimpinan menanamkan dan membudayakannya di lingkungan organisasi. Dengan demikian, peranan pemimpin sangat dominan dalam melakukan perubahan yang mendukung pelaksanaan kehidupan organisasi termasuk memberdayakan seluruh sumber daya yang dimiliki. Pemimpin harus dapat menilai apakah budaya organisasi masih relevan atau tidak dengan situasi dan kondisi saat ini. Hasil penelitian Pasaribu (2005 : 135) menyimpulkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keinovatifan pemimpin jurusan.

Metode Penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan korelasional, yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara budaya organisasi dengan keinovatifan pemimpin jurusan di Universitas Negeri Medan. Populasi penelitian adalah seluruh pemimpin jurusan (ketua jurusan, sekretaris dan ketua program studi). Jumlah sampel penelitian sebanyak 40 orang, dengan teknik penarikan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*).

Untuk mengumpulkan data budaya organisasi dan keinovatifan pemimpin jurusan dilakukan dengan menggunakan

kuesioner/ angket menggunakan skala lima. Butir-butir dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan positif ataupun negatif. Penilaian yang diberikan responden adalah pilihan yang diberikan atas pilihan penilaian yang tersedia pada masing-masing butir pernyataan dalam instrumen penelitian. Pengukuran dilakukan pada situasi nyata, sesuai dengan pengalaman, pemahaman dan penilaian responden tentang apa yang dialami, bukan apa yang diinginkan. Instrumen yang digunakan terlebih dahulu diujicobakan. Pengujian instrumen dilakukan untuk melihat tingkat keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Butir-butir instrumen yang tidak sah atau valid dibuang dan tidak digunakan sebagai alat untuk penjarang data dalam penelitian.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan untuk menguji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi Product Moment. Untuk mengetahui besar perubahan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya digunakan analisis regresi linier sederhana. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data, yaitu harus memenuhi asumsi normalitas dan linieritas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari 40 orang responden penelitian setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut : Untuk data budaya organisasi, skor minimum yang didapat dari para responden adalah 110 dan skor maksimum adalah 145 dari rentang yang dihitung. Nilai rata-rata (\bar{X}) 130,05, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 130 dan Modus (Mo) sebesar 129, simpangan baku 8,91 serta rentang skor sebesar 35. Sedangkan, untuk data keinovatifan pemimpin jurusan memperlihatkan hasil-hasil, yaitu skor minimum yang didapat dari para responden adalah 122 dan skor maksimum adalah 155 dari rentang yang dihitung. Nilai rata-rata (\bar{X}) 138,50, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 138,00 dan Modus

(Mo) sebesar 138, simpangan baku 7,69 serta rentang skor sebesar 33.

Untuk mengetahui tingkat kecenderungan dari budaya organisasi dan keinovatifan pemimpin jurusan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Tingkat Kecenderungan Budaya Organisasi.

No	Kelompok Skor	Klasifikasi	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1.	144-154	Baik	2	5,00
2.	136-143	Cukup	19	47,50
3.	116-129	Kurang	16	40,00
4.	102-115	Rendah	3	7,50
Jumlah			40	100,00

Berdasarkan data yang diperoleh terlihat pada tabel di atas sebanyak 2 orang (5 %) menyatakan budaya organisasi di Universitas Negeri Medan telah baik, 19 orang (47,5 %) menyatakan cukup baik, 16 orang (40 %) menyatakan kurang baik dan 3 orang (7,5 %) menyatakan rendah.

Tabel 2. Tingkat Kecenderungan Keinovatifan Pemimpin Jurusan.

No	Kelompok Skor	Klasifikasi	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1.	151-163	Tinggi	3	7,50
2.	138-150	Cukup	23	57,50
3.	125-137	Kurang	13	32,50
4.	112-124	Rendah	1	2,50
Jumlah			40	100,00

Berdasarkan data yang diperoleh terlihat pada tabel sebanyak 3 orang (7,5 %) pemimpin jurusan yang memiliki keinovatifan yang tinggi, 23 orang (57,5 %) yang memiliki keinovatifan yang cukup tinggi, 13 orang (32,5 %) yang memiliki keinovatifan yang masih kurang, dan hanya 1 orang (2,5 %) yang memiliki keinovatifan yang rendah.

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap keinovatifan pemimpin jurusan, dilakukan dengan analisis korelasi Product Moment yang besarnya diperoleh $r_{yx} = 0,732$. Jika dikonsultasikan dengan tabel r pada $\alpha =$

0,01 diperoleh sebesar 0,403, ternyata $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,732 > 0,403$. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap keinovatifan pemimpin jurusan. Dengan perkataan lain, makin baik budaya organisasi, makin tinggi keinovatifan pemimpin jurusan.

Uji sigifikasi koefisien korelasi dilakukan dengan uji F. Pada tabel berikut, disajikan ringkasan hasil perhitungannya.

Tabel 3. Ringkasan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi.

Sumber Variasi	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rerata Kuadrat (RJK)	F
Regresi	1	1240,066	1240,066	43
Residu	38	1071,934	28,209	,9
Total	39	2312,000		6

Dari tabel di atas terlihat $F_{hitung} = 43,96$. Dengan membandingkan nilai hitung ke tabel F dengan $dk = 1 : 38$ pada $\alpha = 0,01$ diperoleh 7,35 dan ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $43,96 > 7,35$. Dengan demikian dapat disimpulkan pengaruh budaya organisasi terhadap keinovatifan pemimpin sangat signifikan dan berarti.

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat dilakukan dengan menghitung besar koefisien determinasinya (R). Untuk menghitung besar koefisien determinasi (R) adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasinya sehingga $R = (r)^2 = (0,732)^2 = 0,536$. Dengan demikian, besar sumbangan variabel budaya organisasi terhadap keinovatifan pemimpin jurusan sebesar 53,6 %. Dengan kata lain, sebanyak 53,6 % varians dari keinovatifan pemimpin jurusan ditentukan oleh budaya organisasinya dan selebihnya, 46,4 % ditentukan oleh variabel lain.

Temuan dari hasil statistik terhadap data empirik yang diperoleh tentang pengaruh budaya organisasi terhadap keinovatifan pemimpin jurusan ternyata mendukung kerangka teoritis dan sekaligus menjawab dugaan-dugaan yang terdapat pada kerangka berfikir. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan penentu keinovatifan pemimpin jurusan dalam melakukan setiap aktivitasnya sebagai pemimpin jurusan.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Tingkat kecenderungan budaya organisasi di Universitas Negeri Medan cukup baik. 2) Tingkat kecenderungan keinovatifan pemimpin jurusan di Universitas Negeri Medan cukup tinggi. 3) Dari data yang dikumpulkan diperoleh r hitung sebesar 0,732, sedangkan harga r tabel sebesar 0,403 pada taraf signifikansi 0,01. Hasil ini menunjukkan bahwa r hitung $> r$ tabel, sehingga hipotesis nol ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan budaya organisasi berpengaruh sangat signifikan terhadap keinovatifan pemimpin jurusan. 4) Besar koefisien determinasi yang diperoleh dari data penelitian sebesar 0,536. Hal ini menunjukkan bahwa 53,6 % peningkatan keinovatifan pemimpin jurusan ditentukan oleh variabel bi budaya organisasi, selebihnya 46,4 % lagi ditentukan oleh variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dikemukakan saran sebagai berikut : 1) Faktor budaya organisasi hendaknya mendapat perhatian khusus dari pimpinan Universitas Negeri Medan agar pemimpin jurusan dapat meningkatkan keinovatifannya secara optimal dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Universitas Negeri Medan. 2) Faktor-faktor penerapan Budaya organisasi perlu ditingkatkan sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif bagi pemimpin jurusan sehingga meningkatkan keinovatifan pemimpin jurusan. 3) Tingkat Keinovatifan pemimpin jurusan masih berada pada taraf cukup, sehingga perlu ditingkatkan agar dapat mengantisipasi perubahan yang selalu dinamis sehingga pelaksanaan proses belajar mengajar dapat lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan

aspek yang dapat menerima perubahan, bersifat positif terhadap inovasi, menghargai kreatifitas orang lain, Bersifat terbuka terhadap inovasi, mempunyai dorongan keingintahuan yang kuat, berorientasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang, dan menyadari dampak keputusan yang diambil. 4) Perlu dilakukan penelitian berikutnya dengan memperhatikan faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, modal intelektual, kerja sama tim, dan lain-lain yang dapat meningkatkan keinovatifan pemimpin jurusan.

Daftar Pustaka

- Caldwell, Bruce., (1994). *Organizational Culture and Counter Culture*. New York : Elsevier.
- Jones, Gareth R., (2001). *Organizational Behavior*. Third Edition. United States of America : Wesley Longman Publishing Company. Inc..
- Kotter, John P, and James L Heskett. (1998). *Corporate Culture And Performance. Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Alih Bahasa Benjamin Molan. Jakarta : PT. Prenhallindo,

- Miles. B.(1973). *Inovation in Education*. New York:Teacher College Columbia University.
- Pasaribu, Fajar. (2005). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Dalam Persepsi Pelanggan Di Propinsi Sumatera Utara". *Tesis*. Bandung : PPS Universitas Padjadjaran..
- Robbins, Stephen P., 1995. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Ahli Bahasa. Yusuf Udaya. Edisi 3. Jakarta : Penerbit Arcan.
- _____., (2002).. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 2*, Edisi Kedelapan. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Rogers, Everett M.and Rekha Agarwala Rogers., (1976). *Communication in Organizations* New York: The Free Press.
- Siagian, Sondang .P, (1993). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : Gunung Agung.