

Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Alex Ferdinal✉

Universitas Putra Indonesia "YPTK Padang

Alexferdinal049@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work discipline on the performance of lecturers at Dharmas Indonesia University through work motivation as an intervening variable. The population and sample in this study amounted to 82 people. This study uses multiple regression analysis. The results of the study show 1. That partially there is a positive and significant influence of organizational culture on work motivation. With a significant level of 0.011 which is smaller than an alpha of 0.05, it can be obtained that H0 is rejected, Ha is accepted. Partially there is a positive and significant effect of work discipline on work motivation. With a significant level of 0.021 which is smaller than an alpha of 0.05, it can be obtained that H0 is rejected, Ha is accepted. Partially there is a positive and significant influence of organizational culture on lecturer performance. With a significant level of 0.024 which is smaller than an alpha of 0.05, it can be obtained that H0 is rejected, Ha is accepted. Partially there is a positive and significant influence of work discipline on lecturer performance. With a significant level of 0.029 which is smaller than an alpha of 0.05, it can be obtained that H0 is rejected, Ha is accepted. Partially there is a positive and significant effect of work motivation on lecturer performance. With a significant level of 0.007 which is smaller than an alpha of 0.05, it can be obtained that H0 is rejected, Ha is accepted. Work Motivation does not mediate organizational culture on Lecturer Performance. Where the indirect relationship is smaller than the direct relationship (0.048 < 0.141), it can be obtained not mediated. Work Motivation does not mediate Work Discipline on Lecturer Performance. Where the indirect relationship is smaller than the direct relationship (0.047 < 0.110), it can be obtained that it is not mediated.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Performance, Lecturers, Work Motivation.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Dharmas Indonesia melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Dengan tingkat signifikan 0,011 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Dengan tingkat signifikan 0,021 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Dengan tingkat signifikan 0,024 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja dosen. Dengan tingkat signifikan 0,029 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dosen. Dengan tingkat signifikan 0,007 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Motivasi Kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap Kinerja Dosen. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung (0,048 < 0,141), maka dapat diperoleh tidak dimediasi. Motivasi Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung (0,047 < 0,110), maka dapat diperoleh tidak dimediasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja, Dosen, Motivasi Kerja.

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatannya sudah tentu mempunyai maksud dan tujuan. Organisasi mempunyai beberapa sumber daya yang akan menyokong berjalannya kegiatan organisasi tersebut. Semua sumber daya yang dimiliki mempunyai peran dan porsi yang berbeda-beda dalam hal mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dalam arti kata masing-masing divisi walaupun peran dan fungsinya berbeda

akan tetapi tujuannya sama, baik itu dalam suatu organisasi sosial maupun organisasi komersial. Untuk itu sangatlah penting penerapan ilmu manajemen di setiap organisasi, dimana manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu [1]. Walaupun dalam prakteknya manajemen tersebut akan dibagi-bagi menjadi beberapa fungsi, seperti fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi

pengarahan, fungsi pengkoordinasian dan fungsi pengawasan. Namun secara keseluruhan semua fungsi tersebut mempunyai tujuan yang sama atau semua fungsi manajemen saling terintegrasi dalam mencapai tujuan tersebut. Dari beberapa fungsi manajemen yang telah disebutkan diatas, dan pentingnya ilmu manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka dapat dilihat bahwa peran yang sangat penting adalah peran dari sumber daya manusia yang bertugas menjalankan dari semua fungsi manajemen tersebut [2]. Sumber daya modal yang dimiliki berapapun besarnya jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang berkompeten maka tujuan dari organisasi atau perusahaan tidak akan dapat dicapai, demikian juga halnya dengan sarana dan prasarana yang dimiliki, bagaimanapun majunya teknologi sarana dan prasarana yang digunakan akan tetapi tidak digunakan oleh sumber daya manusia yang cakap dan kompeten akan berujung kepada tidak terpakai secara optimal sehingga tujuan organisasi dan perusahaan tidak tercapai [3].

Didalam manajemen sebuah organisasi, tentunya mempunyai fungsi pengawasan yang mana ditujukan untuk mengevaluasi dari semua sumber daya yang dimilikinya dan bagaimana cara pengelolaannya [4]. Sebagai bahan rujukan bagi organisasi untuk mengevaluasi sumber daya manusia atau karyawannya adalah melalui kinerja karyawannya, karyawan yang berkinerja baik tentunya akan mempunyai kontribusi yang baik terhadap organisasi begitu juga sebaliknya[5]. Apapun bentuk organisasi (organisasi publik atau bisnis) sudah barang tentu mengedepankan kinerja. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [6]. Keberadaan karyawan disebuah organisasi merupakan faktor yang sangat vital demi keberlangsungan organisasi tersebut [7]. Dengan demikian organisasi bisa berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan semula jika semua karyawannya berkerja dengan baik, berkerja dengan baik artinya mempunyai kinerja yang baik. Untuk itu organisasi harus mempunyai perhatian yang serius terhadap karyawannya, harus ada standar kerja atau penilaian dari kinerja karyawan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawannya, jika kinerjanya kurang harus ada pembinaan agar bisa meningkatkan kinerja, dan jika kinerja karyawan dinilai sudah baik, maka organisasi harus memfasilitasi agar karyawan tersebut bisa mempertahankan kinerjanya[8].

Universitas Dharmas Indonesia (UNDHARI) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Sumatera Barat yang terletak di kabupaten Dharmasraya. Universitas Dharmas Indonesia

merupakan gabungan dari beberapa Sekolah tinggi yang sudah ada. Sekolah tinggi-sekolah tinggi tersebut adalah STIKES Dharmasraya yang berdiri pada tahun 2007 melalui SK Mendiknas RI nomor 74/D/O/2007, STMIK Dharmasraya yang berdiri pada tahun 2008 melalui SK Mendiknas RI No 109/D/O/2008 dan STKIP Dharmasraya yang berdiri pada tahun 2011 melalui SK Mendiknas RI No 39/D/O/2011. Tahun 2015, tepatnya tanggal 02 Oktober 2015 ketiga Sekolah Tinggi yang diselenggarakan oleh Yayasan Amanah Ampang Kuranji ini berubah bentuk menjadi Universitas Dharmas Indonesia.

Saat ini UNDHARI sudah mempunyai 4 fakultas yang terdiri dari 14 program studi yang dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Fakultas dan program studi Universitas Dharmas Indonesia

No	Fakultas	Program Studi
1.	Fakultas Ilmu Kesehatan	S1 Keperawatan
		D3 kebidanan
		Profesi Ners
2.	Fakultas Ilmu Komputer	S1 Sistem Informasi
		S1 Teknik Informatika
		D3 Teknik Komputer
3.	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	S1 PGSD
		S1 PGPAUD
		S1 Pendidikan Olahraga dan Kesehatan
		S1 Pendidikan Bahasa Indonesia
		S1 Pendidikan Bahasa Inggris
4.	Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis	S1 Pendidikan Matematik
		S1 Manajemen
		S1 Hukum

Dewasa ini persaingan di antara penyelenggara pendidikan tinggi sangat ketat, karena semakin meningkatnya kesadaran dari masyarakat terhadap akan pentingnya pendidikan. Untuk itu, bagi penyelenggara pendidikan tinggi dituntut agar dapat memberikan pelayan yang terbaik. Perguruan tinggi merupakan suatu organisasi yang menawarkan pelayanan jasa bagi mahasiswa, dengan demikian kualitas layanan harus menjadi perhatian utama bagi perguruan tinggi tersebut, agar tercapainya kualitas layanan yang baik maka perguruan tinggi harus memperhatikan kinerja dari karyawannya supaya dalam bekerja karyawan tersebut menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Untuk mencapai Visi dan Misi UNDHARI, dibutuhkan SDM unggul, baik dosen maupun tenaga kependidikan. SDM yang dimiliki oleh UNDHARI terdiri atas tenaga pendidik (dosen), tenaga kependidikan dan pembantu pelaksana (staf administrasi). Dosen terdiri dari 91 orang, dengan persentase tingkat pendidikan sejumlah orang (6,59%) dosen berkualifikasi pendidikan S3 dan sejumlah orang (93,41%) dosen berkualifikasi pendidikan S2.

Tabel 2. Kecukupan Dosen Universitas Dharmas Indonesia

No	Unit Pengelola (Fakultas/Departemen/Jurusan)	Pendidikan Tertinggi			Jumlah
		S3	S2	Profesi	
1	FAKULTAS ILMU KESEHATAN		22		22
2	FAKULTAS ILMU KOMPUTER	2	16		18
3	FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN	4	35		39
4	FAKULTAS HUKUM DAN EKONOMI BISNIS		12		12
JUMLAH		6	85		91

Dari persentase bisa disimpulkan bahwa persentase dosen berpendidikan S3 masih rendah. Dengan rincian Fakultas Ilmu Kesehatan memiliki 22 orang dosen berkualifikasi S2, Fakultas Ilmu Komputer memiliki 2 orang dosen berkualifikasi S3 dan 16 orang dosen berkualifikasi S2, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan memiliki 4 orang dosen berkualifikasi S3 dan 35 orang dosen berkualifikasi S2, dan Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis memiliki 12 orang dosen berkualifikasi S2.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari LPPM dan LPMI UNDHARI, ditemukan permasalahan kinerja pegawai di UNDHARI. Budaya organisasi yang dinilai masih mempunyai beberapa kelemahan sehingga berdampak kepada karakteristik organisasi yang masih menunggu arahan dari pimpinan masih dominan, selain itu sikap disiplin dari karyawan yang masih rendah juga menjadi perhatian, masih banyak karyawan yang datang terlambat, kehadiran yang kurang terkontrol seperti pagi ceklok dan pulang cepat, pada jam kerja masih banyak yang duduk dikantin. Motivasi kerja dari diri karyawan juga dinilai masih rendah. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh [9] Adapun factor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni sebagai berikut : Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja

Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja seperti yang diungkapkan oleh Robert Kreitner dan Anglo Kinicki dalam [10] motivasi kerja dapat dipastikan memengaruhi kinerja walaupun, bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. [11] Motivasi kerja merupakan sebagai proses intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari karyawan merupakan faktor yang paling penting diperhatikan, karena ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan tersebut bekerja dengan baik. Motivasi kerja itu bisa berasal dari dalam diri

karyawan itu sendiri dan dapat juga berasal dari luar diri karyawan tersebut.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. [12] Disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketaatan Karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini tentunya dapat meningkatkan semangat kerja, dengan demikian akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan dalam mencapai tujuan organisasi, untuk itu patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Karyawan dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin sebagai instrumen bagi karyawan untuk melatih kepribadiannya agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin tidak berbentuk dengan sendirinya dan dalam waktu yang singkat, salah satu cara untuk menunjukkan sikap disiplin adalah melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. [13] Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, budaya organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi memiliki kareakteristik yang berbeda-beda dengan organisasi lainnya. Sebagaimana di jelaskan [14] bahwa budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan (belief), norma (Norm), nilai (value), dan system (system yang dipandang sebagai karakter inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktifitas dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang ada di Universitas Dharmas Indonesia (UNDHARI) memiliki budaya organisasi tersendiri dan karakteristik yang berbeda dengan Organisasi lainnya. Karakteristik primer dari budaya organisasi [15] dipakai sebagai indikator budaya organisasi yang memiliki karakteristik berbeda antara satu dengan lainnya. Tujuh karakteristik primer dari suatu budaya organisasi tersebut yaitu inovasi pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi budaya, keagresifan dan kemandapan.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kampus Universitas Dharmas Indonesia (UNDHARI), yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera Km 18, Koto Baru, Dharmasraya, Sumatera Barat dengan populasi dan sampel sebanyak 82 orang.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \varepsilon$$

Dimana Y merupakan kinerja, X1 merupakan budaya organisasi, X2 merupakan disiplin kerja, Z merupakan motivasi kerja, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ merupakan koefisien regresi masing-masing variabel bebas, α merupakan konstanta.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Faktor Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan
Budaya Organisasi	2,298	1,990	0,024
Disiplin kerja	2,228	1,990	0,029
Motivasi kerja	2,796	1,990	0,007

Analisis jalur merupakan perimbangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan hubungan intraktif/reciprocal).

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana thitung merupakan Nilai t, r merupakan nilai koefisien korelasi, n merupakan jumlah sampel, r² merupakan koefisien determinasi, k merupakan jumlah variabel independent.

Kriteria pengujian :

1. Bila thitung < ttabel, maka keputusannya adalah Ho di tolak dan Ha di terima.
2. Bila thitung > ttabel, maka keputusannya adalah Ha diterima dan Ho di tolak.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan rumus seperti berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana R² merupakan koefisien determinasi gabungan, K merupakan jumlah variabel independen, n merupakan jumlah sampel.

Kriteria pengujian :

1. Apabila F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila F hitung > F tabel, maka Ho ditolak atau Ha diterima

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besar tingkat pengaruh variabel independen secara parsial. Rumus koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana Kd merupakan koefisien determinasi, r²

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	8,593	2,582		3,328 ,001
Budaya Organisasi	,141	,062	,280	2,298 ,024
Disiplin Kerja	,110	,049	,277	2,228 ,029
Motivasi Kerja	,163	,058	,290	2,796 ,007

merupakan koefisien korelasi yang dikuadratkan.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Tabel. 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan data pada Tabel 3. diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 8,593 + 0,141 X_1 + 0,110 X_2 + 0,163 Z + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan : Nilai Konstanta sebesar 8,593 artinya jika budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan Motivasi kerja (Z) diabaikan, maka kinerja dosen (Y) tetap sebesar 8,593. Koefisien regresi positif sebesar 0,141 artinya jika budaya organisasi (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (Z) diabaikan, maka Kinerja dosen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,141. Koefisien regresi positif sebesar 0,110 artinya jika disiplin kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (Z) diabaikan, maka Kinerja dosen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,110. Koefisien regresi positif sebesar 0,163 artinya jika motivasi kerja (Z) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) diabaikan, maka Kinerja dosen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,163.

Uji Hipotesis

Uji secara parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Regresi I)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Regresi II)

Berdasarkan Tabel. 4 dan 5 diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1 : Pengaruh budaya organisasi (X1) Terhadap motivasi kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dengan nilai signifikan

Faktor Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan
Budaya Organisasi	2,616	1,990	0,011
Disiplin kerja	3,227	1,990	0,002

0,011<0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 2,616>1,990, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Hipotesis 2 : Pengaruh disiplin kerja (X2) Terhadap motivasi kerja (Z)

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai signifikan 0,002<0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 3,227>1,990, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Hipotesis 3 : Pengaruh budaya organisasi (X1) Terhadap kinerja dosen (Y)

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dengan nilai signifikan 0,024<0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 2,298>1,990, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Uji Hipotesis 4 : Pengaruh disiplin kerja (X2) Terhadap kinerja dosen (Y)

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai signifikan 0,029<0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 2,228>1,990, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Uji Hipotesis 5 : Pengaruh motivasi kerja (Z) Terhadap kinerja dosen (Y)

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) dengan nilai signifikan 0,007<0,05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 2,796>1,990, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

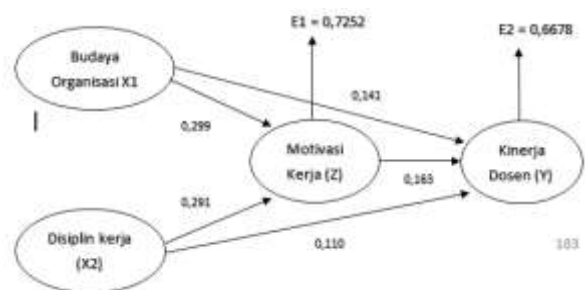
Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	550,684	3	183,561	34,483	,000 ^b
	Residual	415,218	78	5,323	
	Total	965,902	81		

Hasil perhitungan statistik berdasarkan Tabel. 6 diatas, menunjukkan nilai F hitung = 34,483 > F tabel = 2,72 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti secara bersama-sama budaya organisasi dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Analisis Jalur (Path Analysis)



Gambar 1. Analisis Jalur Path

Berdasarkan Gambar 1. diatas dapat diketahui Hubungan langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,141, sedangkan hubungan tidak langsungnya adalah sebesar (0,299 X 0,163 = 0,048). Hubungan langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,110, sedangkan hubungan tidak langsungnya adalah sebesar (0,291 X 0,163 = 0,047).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,554	2,30723

Sumber : Data primer diolah tahun 2022 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh angka R2 (Adjusted R square) sebesar 0,554 atau 55,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,554 atau 55,4% sedangkan sisanya sebesar 0,446 atau 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sementara itu untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus e2 = √(1-0,554) = 0,6678.

4. Kesimpulan

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Dengan tingkat signifikan 0,011 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Dengan tingkat signifikan 0,021 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Dengan tingkat signifikan 0,024 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja dosen. Dengan tingkat signifikan 0,029 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dosen. Dengan tingkat signifikan 0,007 lebih kecil dari α 0,05, maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Motivasi Kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap Kinerja Dosen. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,048 < 0,141$), maka dapat diperoleh tidak dimediasi. Motivasi Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,047 < 0,110$), maka dapat diperoleh tidak dimediasi.

Daftar Rujukan

- [1] Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ikip PGRI Jember. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 94–111. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1769>
- [2] Putra Pane, D. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik di Kota Bekasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v4i9.705>
- [3] Salahuddin. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Serta Insentif Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 255. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.106>
- [4] Supriadi, D., Moelis, N., & D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Stmik Kharisma Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(2), 43–65. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i2.529>
- [5] Simatupang, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *JUDICIOUS*, 2(1), 11–21. doi:10.37010/jdc.v2i1.198
- [6] Sitorus, G. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA DOSEN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA (USNI). *Jurnal Manajemen*, 3(1), 1–8. doi:10.54964/manajemen.v3i1.113
- [7] Putra Pane, D. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik di Kota Bekasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1. doi:10.36418/syntax-literate.v4i9.705
- [8] Rahayuningsih, S. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *BISMA*, 12(3), 414. doi:10.19184/bisma.v12i3.9049
- [9] Suratman, A., & Supriyantiningih, L. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 27(1), 48–62. doi:10.32477/jkb.v27i1.321
- [10] Kurniawan, F. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241. doi:10.22441/jimb.v5i3.6938
- [11] Nuryatin, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(6), 309. doi:10.24912/jmbk.v4i6.9832
- [12] Desyantoro, I., & Widhiastuti, H. (2021). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(1), 31. doi:10.26623/philanthropy.v5i1.3262
- [13] Oktaviyeni. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 33–39. doi:10.35134/jbeupiyptk.v7i1.137
- [14] Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. doi:10.31842/jurnalnobis.v4i1.172
- [15] Suswardana, E. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Total Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Pengadilan Pajak. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(3), 352–367. doi:10.46799/jst.v3i3.523