

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA DOSEN POLITEKNIK DI KOTA BEKASI**

**Diapari Sosagaon Putra Pane**

Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia

Email: putra.pane@yahoo.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja dosen politeknik di kota bekasi. Penelitian ini menganalisis data dari sampel sebanyak 99 dosen yang diambil dengan menggunakan metode stratifikasi random sampling dari populasi sebanyak 132. Dosen tersebut adalah dosen yang mengajar pada Politeknik di Kota Bekasi. Pengambilan data dilakukan mulai dari Januari-Maret 2019. Analisis data menggunakan model SEM dengan menggunakan program AMOS versi 22,0. Hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui motivasi, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui motivasi.*

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Dosen*

### **Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki tuntutan utama bagi organisasi, dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan sumber daya manusia yang baik perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja. Karena hal tersebut berhubungan dengan masalah kualitas kerja dan pencapaian kerja (Saridawati, 2018). Sumber daya dosen merupakan sesuatu yang sangat berharga bagi suatu perguruan tinggi. Untuk mewujudkan tujuan

diatas perlu peningkatan sumber daya dosen yang bermutu. Peningkatan tersebut antara lain perlu seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya yang ada dengan baik dan tenaga pendidik atau dosen yang profesioanal serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif demi mendukung kinerja dosen yang dapat meningkatkan prestasi mahasiswanya meningkat.

Tuntutan terhadap peningkatan kinerja dosen di Politeknik di Kota Bekasi menunjukkan sebagai tuntutan yang nyata. Hal ini mengingat adanya beberapa indikasi perlunya peningkatan kualitas disegala bidang. Kinerja dosen dapat dikaji dari penilaian kinerja kerja, karena penilaian kinerja dosen merupakan proses dimana perguruan tinggi mengevaluasi prestasi kerja dosen. Penilaian terhadap kinerja dosen perlu dilakukan, karena dengan penilain kinerja dosen akan dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan atau peningkatan kinerja dosen.

(Suddin, 2010) memberikan bukti bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Artinya apabila kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja semakin baik maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga semakin baik. (Rahmayanti & Afandi, 2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu hal yang perlu mendapat perhatian berhubungan dengan kinerja karyawan adalah kinerja dosen pada perguruan tinggi politeknik di Kota Bekasi. Kinerja karyawan dapat diukur dari aspek seperti kualitas bekerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, pengetahuan jabatan dan kreativitas (Gomes dalam Eko Numiarto (1985) dan Nurhadi S (2006). Permasalahan kinerja tersebut dilihat dari kualitas bekerja adalah masih banyak dosen pada politeknik tersebut yang menghasilkan lulusan kurang seperti yang diharapkan dilihat dari pencapaian indeks prestasi kumulatif, lama waktu penyelesaian kuliah dan diterima bekerja pada suatu perusahaan atau melakukan kewirausahaan. Selain itu belum terciptanya iklim akademik yang terbuka dan adil, tingkat kehadiran dosen yang rendah, dan belum adanya kesamaan persepsi tentang standar kerja yang merupakan parameter yang menandakan etos kerja di lingkungan staf akademik masih rendah. Tingkat kehadiran dosen yang rendah, hasil penelitian dan karya tulis staf akademik belum terpublikasikan secara maksimal karena belum adanya

sistem informasi manajemen (SIM) staf akademik yang terpadu serta dapat diakses oleh seluruh sivitas akademik di lingkungan internal dan eksternal kampus Politeknik di Kota Bekasi.

Faktor budaya organisasi dapat dilihat dari kedisiplinan dosen dalam mengajar. Salah satu permasalahan yang muncul pada salah satu politeknik adalah pada tahun 2018 tingkat kesadaran kedisiplinan dosen rendah (rata-rata per bulan) yaitu mangkir sebanyak 10 orang, tidak tepat waktu dalam mengajar 11 orang, sakit 3 orang dan ijin 2 orang dimana sebagian besar dosen belum memiliki jabatan fungsional (Pudir 1, 2018). Dampak dari ketidak kedisiplinan tersebut mengganggu efisiensi kerja dan efektifitas tugas dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan dan pengabdian kepada masyarakat. Hal tersebut menggambarkan tingkat kinerja dosen rendah.

Dari uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja dosen politeknik di kota Bekasi.

## **Metode Penelitian**

### **1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatif dan kuantitatif serta dilakukan penelaahan hubungan antar variabel (desain kausal) dengan menggunakan variabel intervening yang berguna untuk mengukur antar variabel, menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Menurut (Priyono, 2016), penelitian eksplanatif dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi dan hasil akhir dari penelitian adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, dengan alat bantu berupa kuesioner, dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan menggunakan skala likert, dengan variasi skor : (5) sangat setuju (1) sangat tidak setuju. Menurut (Priyono, 2016) penelitian survey merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.

## 2. Sumber Data, Subyek, Objek Penelitian

### a. Sumber Data

Sumber data yang dipakai terdapat dua jenis data dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder yang berasal dari Kampus Politeknik yang ada di Kota Bekasi.

- **Data Primer** adalah data yang berasal dari sumber aslinya dan diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti yaitu dosen dan karyawan Kampus Politeknik di Kota Bekasi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui daftar pertanyaan berupa kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tentang identitas responden dan tentang empat variabel penelitian.
- **Data Sekunder** yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder diperoleh melalui data-data yang telah didokumentasikan yang diperoleh dari Kampus Politeknik di Kota Bekasi.

### b. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan gejala / satuan yang ingin diteliti yang terdapat 3 kriteria yang harus terpenuhi, yaitu : isi, cakupan dan waktu (Priyono, 2016:102). Populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada Kampus Politeknik di kota Bekasi. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Pada penarikan sampel ini diambil secara acak sejumlah sampel dari 132 dosen. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu  $=132/(1+0,05^2 \times 132)=99$  orang (Sugiyono, 2016). Sampel tersebut kemudian diambil dengan menggunakan metode stratifikasi random sampling dengan jumlah berikut. Pengambilan sampel masing-masing politeknik menggunakan metode stratifikasi.

### c. Obyek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi fokus perhatian dalam suatu penelitian. Objek penelitian menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang terjadi. pada dosen di Kampus Politeknik Kota Bekasi.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### A. Hasil Penelitian

#### 1) Responden

Penelitian ini dilakukan pada Kampus Politeknik di Kota Bekasi. Dosen pada perguruan tinggi politeknik di Kota Bekasi. Bekasi memiliki sejumlah politeknik khususnya yang dikelola oleh yayasan. Pada penarikan sampel ini diambil secara acak sejumlah sampel dari 132 dosen. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu  $=132/(1+0,05^2 \times 132)=99$  orang (Sugiyono, 2016).

#### 2) Analisis Validitas

**Tabel 1.**  
**Hasil analisis validitas**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MOT	<---	BUD	-,185	,079	-2,337	,019	par_16
MOT	<---	PEM	-,008	,004	-1,951	,051	par_17
MOT	<---	LING	,680	,097	6,985	***	par_18
KIN	<---	MOT	<u>1,481</u>	,178	8,308	***	par_19
KIN	<---	LING	,094	,048	1,974	,048	par_21
KIN	<---	PEM	,033	,008	4,225	***	par_22
KIN	<---	BUD	-,072	,078	-,924	,045	par_23
MISI	<---	BUD	1,000				
KON	<---	BUD	2,033	,375	5,415	***	par_1
ADAP	<---	BUD	,051	,192	,265	,041	par_2
PELIB	<---	BUD	2,330	,474	4,917	***	par_3
KEPRIB	<---	PEM	1,000				
TEMP	<---	PEM	,176	,025	7,054	***	par_4
KEB	<---	PEM	,100	,018	5,498	***	par_5
SIFAT	<---	PEM	,158	,025	6,271	***	par_6
HUB	<---	LING	1,000				
KEAM	<---	LING	,628	,065	9,701	***	par_7
RUANG	<---	LING	,118	,087	1,364	,033	par_8
PENER	<---	LING	-,026	,082	-,322	,047	par_9
FISIOLOGIS	<---	MOT	1,000				
KEAMANAN	<---	MOT	1,122	,127	8,855	***	par_10
SOSIAL	<---	MOT	1,213	,133	9,146	***	par_11
ESTEEM	<---	MOT	,888	,140	6,365	***	par_12
KUANT	<---	KIN	1,000				
QUAL	<---	KIN	,606	,088	6,886	***	par_13
KNOW	<---	KIN	,199	,076	2,605	,009	par_14

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KREAT	<---	KIN	,107	,070	1,528	,026	par_15
AKT	<---	MOT	,964	,162	5,956	***	par_20

Sumber: hasil analisa program AMOS

Berdasarkan pada tabel di atas diatas indikator di atas dari masing-masing variabel memiliki nilai probabilitas yang kurang dari 0,05. Tanda (\*\*\*) adalah tanda probabilitas yang kurang dari 0,001. Hal ini menyatakan bahwa indikator pada variabel yang diteliti bersifat valid.

### 3) Analisis Reliabilitas

**Tabel 2.**  
**Raliabilitas masing-masing variabel penelitian**

Indikator	Tanda	Indikator	Regreg weight	Kesalahan	CR
MISI	<---	BUD	0,469	0,531	0,61025
KON	<---	BUD	0,887	0,113	
ADAP	<---	BUD	0,024	0,976	
PELIB	<---	BUD	1,061	-0,061	
			2,441	1,559	
KEPRIB	<---	PEM	1,304	-0,304	0,724
TEMP	<---	PEM	0,6	0,4	
KEB	<---	PEM	0,455	0,545	
SIFAT	<---	PEM	0,537	0,463	
			2,896	1,104	
HUB	<---	LING	1,123	-0,123	0,484
KEAM	<---	LING	0,735	0,265	
RUANG	<---	LING	0,101	0,899	
PENER	<---	LING	-0,023	1,023	
			1,936	2,064	
FISIOLOGI					
S	<---	MOT	0,671	0,329	0,73954
KEAMANA					
N	<---	MOT	0,967	0,033	
SOSIAL	<---	MOT	1,009	-0,009	
ESTEEM	<---	MOT	0,662	0,338	
AKT	<---	MOT	0,615	0,691	
			3,924	1,382	
KUANT	<---	KIN	0,876	0,124	0,6425
QUAL	<---	KIN	0,56	0,44	

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen

KNOW	<---	KIN	0,211	0,789
KREAT	<---	KIN	0,123	0,877
			1,77	2,23

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada tabel di atas nilai CR diantara 0,6 dan 0,7 bahkan ada yang di atas 0,7. Hal ini menunjukkan variabel yang dianalisis bersifat reliabel.

#### 4) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data menguji apakah data terdistribusi secara normal. Uji ini menggunakan nilai CR pada skewness diharapkan sekitar kurang lebih 2,58. Bila ada nilai di luar angka tersebut bisa ditoleran apabila nilai multivariatnya masih di sekitar kurang lebih 2,58.

**Tabel 3.**  
**Nilai normalitas dengan analisis CR (critical ratio)**

Variable	Min	Max	Skew	C.R.	Kurtosis	C.R.
AKT	7,000	18,000	,416	1,688	-,742	-1,507
KREAT	7,000	15,000	,049	,198	-1,128	-2,291
KNOW	12,000	22,000	,193	,785	-,973	-1,977
QUAL	10,000	23,000	,172	,698	-,519	-1,054
KUANT	6,000	20,000	,588	2,387	,937	1,904
ESTEEM	4,000	16,000	,146	,591	,496	1,007
SOSIAL	4,000	15,000	,474	1,925	1,438	2,921
KEAMANAN	4,000	15,000	,398	1,616	1,220	2,479
FISIOLOGIS	9,000	19,000	-1,089	-4,424	,349	,709
PENER	6,000	13,000	-,071	-,288	-1,386	-2,816
RUANG	7,000	13,000	,014	,057	-1,628	-3,306
KEAM	6,000	13,000	,352	1,431	-,044	-,089
HUB	5,000	13,000	-,050	-,203	,152	,309
SIFAT	5,000	14,000	-,493	-2,002	-,856	-1,738
KEB	5,000	14,000	-,268	-1,088	-,253	-,515
TEMP	5,000	13,000	-,624	-2,534	-1,039	-2,110
KEPRIB	24,000	51,000	-,529	-2,148	-,672	-1,364
PELIB	4,000	15,000	,231	,939	1,071	2,175
ADAP	4,000	15,000	,377	1,531	1,000	2,031
KON	4,000	15,000	,348	1,415	,574	1,166
MISI	4,000	15,000	,296	1,202	,872	1,771
Multivariate					122,204	19,561

Sumber: data dianalisis

Berdasarkan pada data di atas nilai CR mendekati nilai 2,58 meskipun ada beberapa nilai CR yang jauh di atas atau di bawah 2,58.

**5) Menilai Goodness of Fit Indeks**

Penilaian terhadap model dilakukan dengan uji Godness of Fit Indeks. Hasil analisis terhadap model ini dapat dilihat pada hasil analisis tersebut.

**Tabel 4.**  
**Hasil RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,300	,287	,312	,000
Independence model	,390	,378	,401	,000

Sumbr: data dianalisis

Nilai RMSEA < 0,08. Nilai RMSEA tidak memenuhi persyaratan atau dikatakan marginal.

Pengujian lain adalah dengan melihat nilai GFI. Nilai GFI adaah 0,459. Nilai ini lebih besar dari 0,90. Berdasarkan pada hal tersebut dapat dikatakan bahwa model bersifat Fit atau baik.

Nilai Merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan ratio *degree of freedom* untuk proposed model dengan *degree of freedom* untuk null model. Nilai yang direkomendasikan adalah  $\geq 0,90$ . Nilai GFI 0,459.

**Tabel 5.**  
**Nilai GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	1,793	,459	,313	,361
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	2,523	,280	,208	,254

Sumber: data dianalisis

*Parsimonious normal fit index* merupakan modifikasi dari NFI. PNFI memasukan jumlah *degree of freedom* yang digunakan untuk mencapai *level fit*. Semakin tinggi PNFI semakin baik. Kegunaan utama dari PNFI adalah untuk membandingkan model dengan *degree of freedom* yang berbeda. Digunakan untuk membandingkan model alternatif sehingga tidak ada nilai yang direkomendasikan sebagai nilai *fit* yang diterima. Namum demikian jika membandingkan dua model maka perbedaan PNFI 0.60 sampai 0.90 menunjukkan adanya perbedaan model yang signifikan.



**Tabel 6.**  
**Nilai NFI**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,465	,383	,492	,409	,488
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Sumber: data dianalisis

*Tucker-Lewis Index (TLI)* atau dikenal dengan *nonnormed fit index* (NNFI) pertama kali diusulkan sebagai alat untuk mengevaluasi analisis faktor, tetapi sekarang dikembangkan oleh SEM. Ukuran ini menggabungkan ukuran *parsimony*. Nilai TLI 0,409 jadi termasuk fit. Kedalam indek komparasi antara *proposed model* dengan *null model* dan nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1.0. nilai TLI yang direkomendasikan adalah  $\geq 0.90$ .

## **B. Pembahasan.**

Pada hipotesis yang pertama dapat dibuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi Dosen pada kampus politeknik di Kota Bekasi secara parsial. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Feldman & Weitz, 1988); perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti akan tidak terlepas dari perilakunya. Budaya tersebut akan berdampak pada tinggi rendahnya motivasi.

Pada hipotesis yang kedua Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Dosen pada kampus Politeknik di kota Bekasi secara parsial. Berdasarkan analisis estimasi bernilai negatif yang berarti semakin tinggi Kepemimpinan akan berdampak pada menurunnya Motivasi dosen dalam bekerja. Hal ini perlu diwaspadai seperti pada penerapan kepemimpinan yang terlalu kaku justru berdampak pada penurunan Motivasi dosen. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Zehir, Ertosun, Zehir, & Muceldilli, 2012) yaitu kepemimpinan. Judul penelitian ini adalah *The effect of leadership and supervisory commitment to organizational performance*. Pada penelitian tersebut disebutkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dosen yang bekerja pada perusahaan.

Pada hipotesis yang ketiga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi secara parsial. Nilai estimasi positif artinya semakin baik kondisi Lingkungan Kerja maka motivasi dosen juga semakin besar. Hal ini sesuai dengan penelitian (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Penelitian ini berjudul *Impact of working environment on job satisfaction*. Penelitian ini dilakukan pada sejumlah karyawan pada institusi pendidikan, sektor perbankan dan industri telekomunikasi yang beroperasi di Pakistan.

Pada hipotesis yang keempat Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi secara parsial. Nilai estimasi positif berarti semakin tinggi motivasi maka kinerja dosen juga semakin baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut dilakukan oleh Mahardika et al (2012) yang berjudul *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (survey karyawan PT. Axa Financial Indonesia sales office Malang)* menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan PT. Axa Financial Indonesia sales office Malang.

Pada hipotesis kelima Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus di Kota Bekasi Indonesia. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Budaya organisasi perlu diperhatikan sebagai variabel yang berdampak pada kinerja meskipun pada penelitian ini tidak berpengaruh.

Pada hipotesis ke enam Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi. Nilai CR 4,225 lebih besar dari 1,96 dan nilai p adalah sangat signifikan. Nilai estimasi adalah 0,033. Nilai estimasi tersebut positif yang berarti semakin baik kepemimpinan maka kinerja dosen juga akan semakin besar.

Pada hipotesis ke tujuh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi. Nilai CR 1,974 lebih besar dari 1,96 dan nilai p adalah 0,048 lebih kecil dari 0,05. Nilai estimasi adalah 0,094. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jonison, Samsir, & Marzolina, 2014).

Judul penelitiannya adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi pada Bank Artha Graha Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memperbesar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

## Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen

Pada hipotesis kedelapan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus di Kota Bekasi Indonesia melalui motivasi. Pengaruh langsung sebesar  $-0,346$  dan pengaruh tidak langsung  $-0,274$ . Pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung maka motivasi bukan variabel intervening. Dalam analisis ini nilai yang dianalisis dinyatakan bentuk nilai mutlak atau tanpa nilai minus. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya seperti peneliti (Yusniar, 2017). Judul penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di SETDA Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi.

Pada hipotesis kesembilan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus di Kota Bekasi Indonesia melalui motivasi. Nilai pengaruh langsung  $0,022$  sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,011$ . Pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung maka motivasi bukan variabel intervening. Hal ini belum sesuai dengan penelitian sebelumnya seperti pada penelitian (Jonison et al., 2014). Judul penelitiannya adalah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi pada Bank Artha Graha Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memperbesar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Pada hipotesis ke sepuluh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi melalui motivasi. Nilai pengaruh langsung  $1,101$  sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $1,007$ . Pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung maka motivasi bukan variabel intervening. Namun hasil penelitian ini belum sesuai dengan penelitian sebelumnya.

### **Kesimpulan**

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap motivasi Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi secara parsial. Nilai CR pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi adalah  $-2,337$  dan nilai  $p$  adalah  $0,019$ . Nilai CR lebih besar dari  $1,96$  dan nilai

p lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi. Besarnya motivasi adalah -0,185.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi secara parsial. Nilai CR pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi adalah -2,337 dan nilai p adalah 0,019. Nilai CR lebih besar dari 1,96 dan nilai p lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi. Besarnya motivasi adalah -0,185.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi Dosen pada kampus Politeknik di kota Bekasi secara parsial. Nilai CR 1,94 dan nilai p 0,048. Nilai CR lebih besar dari 1,96 dan nilai p lebih kecil dari 0,05. Nilai estimasi adalah 0,094.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi secara parsial. Nilai CR 8,308 lebih besar dari 1,96 dan nilai p adalah sangat signifikan. Nilai estimasi adalah 1,481.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus di Kota Bekasi Indonesia. Nilai CR -0,924 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p adalah 0,356 dan tidak signifikan. Nilai estimasi adalah -0,072.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi. Nilai CR 4,225 lebih besar dari 1,96 dan nilai p adalah sangat signifikan. Nilai estimasi adalah 0,033.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi. Nilai CR 1,974 lebih besar dari 1,96 dan nilai p adalah 0,048 lebih kecil dari 0,05. Nilai estimasi adalah 0,094.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus di Kota Bekasi Indonesia melalui motivasi. Pengaruh langsung sebesar -,346 dan pengaruh tidak langsung -,274. Pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung maka motivasi bukan variabel intervening. Dalam analisis ini nilai yang dianalisis dinyatakan bentuk nilai mutlak atau tanpa nilai minus.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus di Kota Bekasi Indonesia melalui motivasi. Nilai pengaruh langsung 0,022 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,011. Pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung maka motivasi bukan variabel intervening. Dalam analisis ini nilai yang dianalisis dinyatakan bentuk nilai mutlak atau tanpa nilai minus.

## Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen pada kampus Politeknik di Kota Bekasi melalui motivasi. Nilai pengaruh langsung 1,101 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 1,007. Pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung maka motivasi bukan variabel intervening. Dalam analisis ini nilai yang dianalisis dinyatakan bentuk nilai mutlak atau tanpa nilai minus

## BLIBIOGRAFI

- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1988). Career plateaus reconsidered. *Journal of Management*, 14(1), 69–80.
- Jonison, J., Samsir, S., & Marzolina, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Instrinsik pada Bank Artha Graha Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2).
- Priyono, M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Rahmayanti, D., & Afandi, I. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Operator Welding 1A, PT. XYZ Motor). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(1), 556–561.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Saridawati. (2018). PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. ATMONI SHAMASTA PREZKI. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3, No.9 Se, 107.
- Suddin, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Laweyan Kota Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).
- Sugiyono, M. P. (2016). Pengembangan Research and Development. *Bandung: Alfabeta*.
- Yusniar, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 85–104.
- Zehir, C., Ertosun, Ö. G., Zehir, S., & Müceldilli, B. (2012). Total quality management practices' effects on quality performance and innovative performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 273–280.