

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek

Aditya Surya Nugraha^{1*}, Teguh Sukanto², Mekky Briyantoro³

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek, Kabupaten Trenggalek, Indonesia
email: adityanugraha2110@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik kuasalitas. Populasi penelitian ini berjumlah 15 dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek, karena populasi kurang kurang dari 30 orang, maka sampling jenuh dapat dilakukan, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 15 dosen. Instrument penelitian ini menggunakan angket dengan *skala likert* Analisis data data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS v.25 for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,693 > 1,771 t_{tabel}$, 2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,256 > 1,771 t_{tabel}$, 3) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek, dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,375 > 1,771 t_{tabel}$. dan 4) motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek, dengan nilai F_{hitung} sebesar $126,762 > 3,587$.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, organizational culture and leadership on the performance of lecturers at the Trenggalek Institute of Technology and Business. The research approach used is a quantitative approach with quality techniques. The population of this study was 15 lecturers at the Trenggalek Institute of Technology and Business. Because the population was less than 30 people, saturated sampling could be carried out, so that the sample for this study was 15 lecturers. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis with the help of the SPSS

v.25 for Windows program. Based on the results of the study it can be concluded that 1) motivation has a significant effect on the performance of lecturers at the Trenggalek Institute of Technology and Business with a tcount of $2.693 > 1.771 t_{table}$, 2) organizational culture has a significant effect on the performance of lecturers at the Trenggalek Institute of Technology and Business with a tcount of $2.256 > 1.771 t_{table}$, 3) leadership has a significant effect on the performance of Trenggalek Institute of Technology and Business lecturers, with a tcount value of $2.375 > 1.771 t_{table}$. and 4) motivation, organizational culture and leadership simultaneously influence the performance of Trenggalek Institute of Technology and Business lecturers, with an Fcount of $126.762 > 3,587$.

Keywords: *Motivation, Organizational Culture, Leadership, Lecturer, Performance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan manusia pun terus berkembang. Salah satu kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan pelayanan pendidikan. Pendidikan dianggap salah satu kebutuhan hidup manusia yang penting dalam menunjang aktivitas sehari-hari. Karena manusia berbudaya dan mampu terus mengembangkan budaya tersebut demi mencapai kehidupan yang lebih baik. Serta berperan tidak hanya dalam pembentukan individu melainkan juga dalam pembentukan budaya masyarakat menuju kualitas hidup yang lebih baik. Apalagi di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan globalisasi yang menginginkan manusia yang berkualitas dan profesional dan semua itu dibentuk melalui program pendidikan yang berkualitas pula.

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga penyedia jasa, yang bergerak di bidang pendidikan. Perguruan tinggi sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi sangat ditunjang oleh adanya kinerja yang diberikan oleh dosen dalam melakukan proses pembelajaran kepada mahasiswa. Fungsi dan peran dosen dalam perguruan tinggi sangatlah penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, karena kualitas dan komitmen dosen merupakan kunci utama keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Oleh sebab itu setiap dosen perlu meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan, terutama yang berkaitan dengan implementasi tri darma perguruan tinggi.

Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di Kabupaten Trenggalek yang masih berstatus kampus binaan. Fenomena yang dihadapi oleh dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek adalah masih banyak dosen muda yang belum melibatkan diri dalam bidang penelitian khususnya yang berkaitan dengan penelitian pribadi, penelitian persaingan secara kolektif dan berbagai penelitian karya tulis ilmiah/jurnal. Ini dikarenakan minimnya pengetahuan tentang metodologi penelitian sehingga para dosen tersebut sangat kesulitan melakukan penelitian. Selain itu kebanyakan dari mereka hanya menunggu pada proses menyampaikan perkuliahan pada mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam menjalankan tri darma perguruan tinggi masih rendah.

Menurut Depdiknas yang dilangsir Trisnaningsih (2011) yang menyatakan bahwa kinerja dosen adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Di dalam menjalankan tugas dan fungsinya kinerja seorang dosen tidak dapat berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan satu sama lain, selain itu kinerja seorang dosen juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, baik itu dari faktor internal ataupun eksternal dosen itu sendiri. Menurut Nisa (2018) mengungkapkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan Awaluddin (2016) menyatakan bahwa kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja. Hal serupa juga diungkapkan oleh Rina & Aditya (2017) yang menyampaikan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja dosen. Sehingga dalam penelitian ini hanya berfokus pada motivasi sebagai faktor internal, sedangkan budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai faktor eksternal.

Menurut Sadili (2005) motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Bagi seorang dosen, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, dosen yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini didukung oleh Nisa (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen.

Motivasi yang timbul dalam diri seseorang dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua motivasi ini bisa menimbulkan seseorang menjadi lebih baik dan menciptakan apa yang mereka inginkan menjadi kenyataan (Darodjat, 2015). Sumber kekuatan dalam diri seseorang adalah motivasi, maka motivasi bisa dijadikan kekuatan yang membuat mereka lebih baik dari sebelumnya. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Maka dari itu para atasan harus memotivasi dosennya agar memiliki semangat dan etos kerja yang baik.

Seiring dengan berjalannya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan, karena budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekankan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Budaya yang kuat juga akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja dosen (Rina & Aditya, 2017). Menurut Pasaribu (2015) budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Selain budaya organisasi, ketercapaian dan keberhasilan suatu organisasi atau perguruan tinggi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan.

Menurut Thoha (2012), kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh kepemimpinannya. Kepemimpinan identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengolah bawahannya. Karena seorang pemimpin harus dapat mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan organisasi (Laniwidyawati, 2010). Selain itu, melalui daya kreatifitas, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan dari uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen; 2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen; 3) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja dosen di Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik kuasalitas yaitu penelitian yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek yang berjumlah 15 dosen. Bila populasinya kurang dari 30 orang, maka sampling jenuh dapat dilakukan. sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila populasi yang digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Ridwan, 2013). Sehingga sampel penelitian ini adalah populasi.

Instrument penelitian ini menggunakan angket dengan *skala likert*. Instrumen penelitian dikatakan layak jika valid dan reliabel sehingga instrument diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Analisis data data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS v.25 for Windows*. Sebelum melakukan uji regresi berganda, data harus lolos uji asumsi klasik. Hal ini dikarenakan agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2016). Macam uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013) jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item atau butir pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total, maka pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas dengan korelasi *product moment pearson* diperoleh semua item pada masing-masing variabel motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja dosen menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada instrument penelitian valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Solimun (dalam Supriyanto & Machfudz 2010) jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka dapat dikatakan pernyataan dalam kuisisioner adalah reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,60	Reliabel
Budaya organisasi (X_2)	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X_3)	0,60	Reliabel
Kinerja dosen (Y)	0,60	Reliabel

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep yang mengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang mendasari model regresi. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu:

1. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,109
Nilai Signifikansi	0,200

Berdasarkan tabel 2 Nilai signifikansi *Unstandardized Residual* sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Motivasi	0,711	1,406
Budaya Organisasi	0,625	1,601
Kepemimpinan	0,606	1,650

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,711; 0,625 dan 0,606 yang lebih besar dari 0,10 dan *VIF* sebesar 1,406; 1,601 dan 1,650 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model regresi tidak ada masalah multikolinieritas yang artinya antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

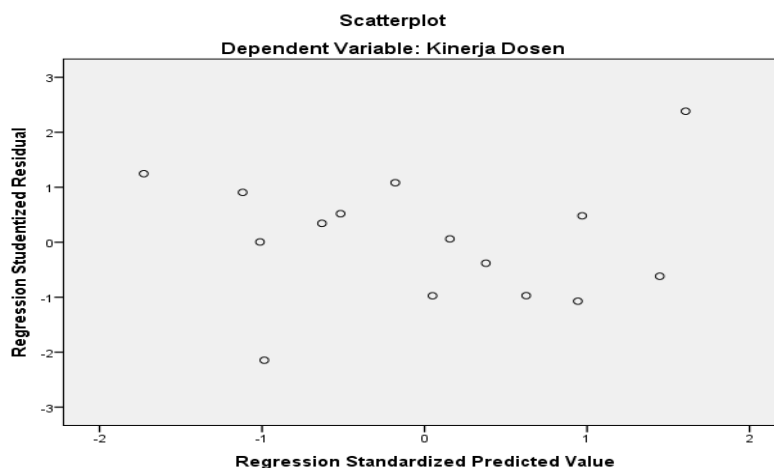
3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	1,30241	2,006

Berdasarkan tabel 4. di atas nilai DW hitung menunjukkan $1,688 < 2,006 < 2,312$ sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$.

4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplots

Berdasarkan gambar 1 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi terhadap keputusan mahasiswa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,415 + 0,602 X_1 + 0,479 X_2 + 0,301 X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta = 20,415

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa apabila variabel motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan bernilai 0 (nol) maka variabel kinerja dosen sebesar 20,415.

- Koefisien $X_1 = 0,602$

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa apabila variabel motivasi mengalami kenaikan 1 satuan dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan bernilai konstan atau tetap maka mengakibatkan meningkatnya variabel kinerja dosen sebesar 0,602. Namun sebaliknya apabila variabel motivasi mengalami penurunan 1 satuan dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan bernilai konstan atau tetap maka akan mengakibatkan menurunnya variabel kinerja dosen sebesar 0,602.

c. Koefisien $X_2 = 0,479$

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa apabila variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan bernilai konstan atau tetap maka mengakibatkan menurunnya variabel kinerja dosen sebesar 0,479. Namun sebaliknya apabila variabel budaya organisasi mengalami penurunan 1 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan bernilai konstan atau tetap maka mengakibatkan meningkatnya variabel kinerja dosen sebesar 0,479.

d. Koefisien $X_3 = 0,301$

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa apabila variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan bernilai konstan atau tetap maka mengakibatkan menurunnya variabel kinerja dosen sebesar 0,301. Namun sebaliknya apabila variabel kepemimpinan mengalami penurunan 1 satuan dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan bernilai konstan atau tetap maka mengakibatkan meningkatnya variabel kinerja dosen sebesar 0,301.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara individu antara motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen ITB. Berdasarkan hasil uji secara parsial (individu) dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	standardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	t
	B	Std. Error			
(Constant)	20,415	3,804	5,367		0,000
Motivasi	0,602	0,223	2,693	0,479	0,021
Budaya Organisasi	0,479	0,212	2,256	0,326	0,045
Kepemimpinan	0,301	0,127	2,375	0,227	0,037

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,693 > 1,771 t_{tabel}$ dan nilai signifikan pada $0,021 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi

dan Bisnis Trenggalek. Jika dilihat dari nilai beta yaitu sebesar 0,479 maka besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek sebesar 47,9%.

Dari tabel 5 juga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,256 > 1,771 t_{tabel}$ dan nilai signifikan pada $0,045 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek. Jika dilihat dari nilai beta yaitu sebesar 0,326 maka besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek sebesar 32,6%.

Dari tabel 5 juga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,375 > 1,771 t_{tabel}$ dan nilai signifikan pada $0,037 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek. Jika dilihat dari nilai beta yaitu sebesar 0,227 maka besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek B sebesar 22,7%.

2. Uji F

Uji F (uji simultan) menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) yang digunakan. Hasil dari pengujian statistik secara simultan dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	645,074	3	215,025	6,762	0,000 ^b
Residual	18,659	11	1,696		
Total	663,733	14			

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $126,762 > 3,587$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini berarti motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
	0,986 ^a	0,972	0,964

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7 diperoleh nilai *Adjusted R*² sebesar 0,964. Dengan demikian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek sebesar 96,4% dan sisanya yaitu 3,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dosen ITB

Motivasi merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja dosen di perguruan tinggi. Motivasi sendiri tidak hanya berupa materi, tetapi bisa juga berupa afeksi, seperti rasa bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki, semangat kerja demi keluarga, dan sebagainya. Disaat motivasi dosen dirasa kurang, dapat menurunkan kinerjanya, dan begitupula sebaliknya jika motivasi dosen tinggi maka kinerja dosen akan baik. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perguruan tinggi secara efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sadili (2005) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi. Hasil penelitian Cahyo (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen dan Karyawan dalam lingkungan Universitas Pawayatan Daha.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen ITB

Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Triguno, (2000:57) bahwa budaya organisasi adalah campran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam organisasi. Dengan kata lain budaya organisasi dalam sebuah organisasi atau perguruan tinggi dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap perguruan tinggi, unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku dosen, cara mereka berfikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan dosennya.

Suatu perguruan tinggi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, seperti budaya tertip dalam menjalankan tri darma perguruan tinggi, melaksanakan dan melaporkan BKD setiap semester, maka akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan pada gilirannya kinerja dapat meningkat. Kinerja dosen akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perguruan tinggi juga akan membentuk karakter dosen dengan sendirinya dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan dari perguruan tinggi. Dari hasil penelitian Awaludin (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dosen, ini berarti peningkatan budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja dosen.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen ITB

Peran kepemimpinan tentu sangat penting guna tercapainya tujuan organisasi yang di inginkan. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, Sutrisno (2012). Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat di harapkan dapat di wujudkan dalam

sebuah perguruan tinggi karena para pimpinan perguruan tinggi harus menjadi sosok pemimpin yang baik yang mampu menjalin hubungan emosional dan iklim kerja yang kondusif dengan para dosen. sehingga mendapatkan respon dan kesan positif yang mampu meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dari hasil penelitian Nisa (2018) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dalam lembaga, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan ditunjukkan dosen tersebut dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, dan demikian juga sebaliknya

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja dosen ITB

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen ITB. Dimana besarnya pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen ITB sebesar sebesar 96,4% dan sisanya yaitu 3,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Jika dilihat dari nilai Beta maka motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi dan kepemimpinan yaitu sebesar sebesar 47,9%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,693 > 1,771 t_{tabel}$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,256 > 1,771 t_{tabel}$. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek, dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,375 > 1,771 t_{tabel}$. Motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek, dengan nilai F_{hitung} sebesar $126,762 > 3,587$. Jika dilihat dari nilai koefisien determinasi maka motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek sebesar 96,4% dan sisanya yaitu 3,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rieka Citra
- Awaluddin, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen UIN Uddin Makasar. *ASSETS*. 6(1). 116-125.
- Cahyo, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*. 1(1). 283-298
- Darojat, A.T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung : PT. Refika Aditama.

- Ghozali, I. (201). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang:Undip
- Laniwidyanti. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang. *Jurnal Wacana* Vol. 13 No.2.
- Nisa, W. I. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Idaarah*. 2(2). 155-167.
- Pasaribu, S.E, (2015). *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja*. Medan : USU Press.
- Riduwan (2013). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rina & Aditiya Halim, P.K. (2017) Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makasar. *Jurnal Riset Edisi XIX*. 3(8). 88-100
- Sadili, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyanto & Machfudz. (2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press Ari Cahyo (2012
- Thoha, Mifta. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Triguno, (2000). *Budaya Kerja*. Jakarta : Penerbit Golden Trayon Press.
- Trisnaningsih. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Akuntansi. *Jurnal Akuntansi & Auditing*. 8(1)