PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS ARS BANDUNG

YESSI VEMILA
Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pasundan Bandung
email:yessivemilase@gmail.com

ABSTRAK

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di Universitas ARS Bandung sehingga hasilnya belum sesuai dengan standar yang diharapkan terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompetensi dan motivasi dosen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja dosen di Universitas ARS Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja dosen. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data diperoleh dengan wawancara, studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner melalui pendekatan teori dan ukuran yang relevan dengan kajian masalah yang diteliti. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik Analisis Jalur *(Path Analysis)*. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi dengan kontribusi sebesar 26,8%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap motivasi dengan kontribusi sebesar 18,9%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dosen dengan kontribusi sebesar 46%. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi dengan keeratan hubungan sebesar 45,7%. Keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas ARS Bandung.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kompetensi; Motivasi; Kinerja Dosen.

ABSTRACT

There are many factors thar influence the performance of lecturers at ARS University Bandung so that the result are not in accordance with the expected standars, especially those relate to organizational culture, competence and motivation of lecturers. This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, competence on motivation and the implications for lecturer performance at ARS University Bandung. The result of this study are expected to provide input and considerations to improve lecturer performance.The research method used is descriptive analysis and verification analysis. Sampling using saturated sampling technique. Data collection was obtained by interviewing, literature study and distributing questionnaires through a theoritical approach and measures relevant to the study of the problem under study. The analysis technique used is Path Analysis tehcnique Partial research results show that there is a significant influence between organizational culture on motivation with a contribution of 26,8%. There is a significant influence between competence on motivation with a contribution of 18,9%. There is a significant influence between motivation on lecturer performance with contribution of 46%. The result of study simultaneously show that there is a significant influence between organizational culture and competence on motivation with a close relationship on 45,7%. The overall result of study indicate that there is a positive and significant influence between organizational culture and competence through motivation on the performance of lecturers at ARS University Bandung.

Keywords: Organizatonal Culture; Competence; Motivation; Lecturer Performance.

PENDAHULUAN

Tujuan Sistem Pendidikan Nasional sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 adalah menjadikan murid menjadi manusia yang memiliki karakter, potensi, berakhlak mulia dan memiliki kemampuan yang berkualitas. Dalam rangka mewujudkan hal ini diperlukan peningkatan kualitas pendidikan secara nasional. Perguruan tinggi adalah salah satu bagian dari sistem pendidikan nasional dimana peranannya sangat diharapkan untuk dapat membantu mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut. Disisi lain perguruan tinggi juga diharuskan untuk menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi yaitu dharma pendidikan, dharma penelitian dan dharma pengabdian masyarakat termasuk unsur penunjang tugas dosen karena tridharma perguruan tinggi dijadikan sebagai pondasi dan latar belakang untuk menentukan tujuan dan arah perguruan tinggi.

Dosen adalah pendidik profesional yang memiliki tugas untuk memberikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (UU No. 14 tahun 2014 Pasal 1). Selain itu dosen dituntut juga untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dan berperan sebagai agen pembelajaran dan mengabdi pada masyarakat. Dosen merupakan ujung tombak keberlangsungan suatu perguruan tinggi yang berkewajiban untuk terus meningkatkan kompetensi. Hal ini sesuai dengan tuntutan UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 45 bahwa dosen diwajibkan memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 pasal 60 dosen berkewajiban melaksanakan tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pelaksanaan tridharma sesuai dengan UU No. 37 Tahun 2009 adalah beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya.

Universitas ARS Bandung sangat fokus terhadap peningkatan kinerja yang ditunjang dengan sarana dan prasarana yang mendukung serta dosen yang memiliki kompetensi yang berkualitas dibidangnya. Kinerja dosen di Universitas ARS Bandung diharapkan mampu berjalan sejalan dengan visi dan misi universitas dan tujuan pendidikan nasional. Gambaran kinerja dosen di Universitas ARS Bandung berdasarkan tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat mengindikasikan masih adanya kesenjangan antara harapan mengenai pencapaian kinerja dosen sesuai dengan tridharma perguruan tinggi dengan kenyataan bahwa masih adanya sebagian unsur dari tridharma perguruan tinggi yang belum dilaksanakan oleh beberapa dosen secara optimal.

Kinerja akan berjalan dengan baik apabila kinerja tersebut didukung oleh budaya organisasi yang kondusif, kompetensi yang berkualitas dan motivasi yang tinggi. Kinerja setiap dosen harus tercapai dengan maksimal agar semua permasalahan yang ada dalam institusi perguruan tinggi bisa diatasi dengan baik dan benar. Oleh karena itu untuk menciptakan kinerja dosen yang baik diperlukan motivasi dalam diri masing-masing dosen. Dengan motivasi yang tinggi dan timbul dengan sukarela dan tidak ada paksaan diharapkan mampu mendorong kinerja dosen yang sangat

baik sehingga menunjang keberhasilan perguruan tinggi. Motivasi yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja dosen. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Thoriq Kurniawan (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen artinya motivasi terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja dosen. Dengan memberikan motivasi dengan tepat kepada dosen akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berimbas meningkatkan produktivitas kerja dosen. Sedangkan dosen yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan melakukan pekerjaan sekedarnya dan berimbas pada produktivitas yang rendah pula.

Menurut penelitian Solehudin (2017) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah budaya organisasi dan kompetensi. Budaya organisasi sebagai perekat sosial dapat membantu mengikat bersama-sama sesuai dengan standar yang diharapkan dan sebagai nilai-nilai dominan untuk menuntun kebijakan perguruan tinggi terhadap semua unsur dan komponennya. Implementasi budaya organisasi yang kondusif di perguruan tinggi mempengaruhi seluruh anggota untuk membentuk kesadaran, kompetensi, kestabilan dan kesetiaan terhadap perguruan tinggi dan mengimplementasikan nilai-nilai positif tersebut untuk mendukung kinerja (Faya, 2020). Dengan berubahnya karakter maka motivasi kerja dosen pun akan berubah sesuai dengan yang ditetapkan organisasi.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk mendukung pencapaian tujuan kinerja dosen adalah kompetensi yang harus dimiliki setiap dosen. Dosen harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya agar mampu menjalankan tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat dengan optimal. Kompetensi sangat penting bagi dosen untuk mendukung tugas keprofesionalannya sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan optimal sehingga berimbas pada kinerja dosen yang optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin Manik (2018) mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen membuktikan bahwa kompetensi seorang dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sangat menunjang dan dibutuhkan bagi seorang dosen dalam menjalankan tugas tridharmanya yaitu mengajar, meneliti dan melakukan pengabdian.

KAJIAN PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Mangkunegara (2017:2) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2019:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya

manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Edy (2019:1-2) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Robbins (2018:355) mengatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

KOMPETENSI

Klemp dalam (Sudarmanto, 2018:46) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Kompetensi menurut Wibowo (2017:271) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

MOTIVASI

Sedarmayanti (2017:154) mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif dan negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan semangat /pendorong semangat kerja. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

KINERJA DOSEN

Kinerja dipergunakan dosen untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan yang dicapai untuk mencapai tujuan. Kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik (Departemen Pendidikan Nasional). Definisi operasional kinerja dosen adalah penilaian kinerja fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi menurut Departemen Pendidikan Nasional, yaitu: (1) dosen sebagai pelaksanaan pendidikan, (2) dosen sebagai pelaksanaan penelitian, (3) dosen sebagai pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, (4) dosen sebagai pelaksanaan tugas penunjang. Suryaman (2018:67) mengatakan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

HIPOTESIS PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu budaya organisasi dan kompetensi, variabel intervening yaitu motivasi dan variabel dependen yaitu kinerja dosen.

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi.
2. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap motivasi.
4. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Data primer yang digunakan adalah data yang diperoleh secara langsung dari kuesioner dan wawancara. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi adalah dosen di Universitas ARS Bandung dengan klasifikasi dosen tetap dengan tugas tambahan sebanyak 59 orang dan dosen tetap non tugas tambahan sebanyak 78 orang dengan jumlah keseluruhan dosen sebanyak 137 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus). pengolahan data dan hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang digunakan adalah seluruh dosen tetap yang memiliki tugas tambahan yang ada di Universitas ARS Bandung berjumlah 59 orang. Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan metode analisis jalur *(Path Analysis).*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk setiap item penyataan masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,601	0,30	Valid
X1.2	0,655	0,30	Valid
X1.3	0,534	0,30	Valid
X1.4	0,558	0,30	Valid
X1.5	0,629	0,30	Valid
X1.6	0,504	0,30	Valid
X1.7	0,502	0,30	Valid
X1.8	0,588	0,30	Valid
X1.9	0,659	0,30	Valid
X1.10	0,874	0,30	Valid
X1.11	0,488	0,30	Valid
X1.12	0,848	0,30	Valid
X1.13	0,501	0,30	Valid

Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Keterangan
X1.14	0,544	0,30	Valid
X1.15	0,576	0,30	Valid
X1.16	0,601	0,30	Valid
X1.17	0,502	0,30	Valid
X1.18	0,493	0,30	Valid
X1.19	0,655	0,30	Valid
X1.20	0,587	0,30	Valid
X1.21	0,487	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 26.0

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)

Itema Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,680	0,30	Valid
X2.2	0,418	0,30	Valid
X2.3	0,366	0,30	Valid
X2.4	0,612	0,30	Valid
X2.5	0,595	0,30	Valid
X2.6	0,496	0,30	Valid
X2.7	0,746	0,30	Valid
X2.8	0,496	0,30	Valid
X2.9	0,725	0,30	Valid
X2.10	0,761	0,30	Valid
X2.11	0,582	0,30	Valid
X2.12	0,453	0,30	Valid
X2.13	0,536	0,30	Valid
X2.14	0,604	0,30	Valid
X2.15	0,647	0,30	Valid
X2.16	0,623	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 26.0

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y)

Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Keterangan
Y1	0,567	0,30	Valid
Y2	0,572	0,30	Valid
Y3	0,490	0,30	Valid
Y4	0,543	0,30	Valid
Y5	0,561	0,30	Valid
Y6	0,427	0,30	Valid
Y7	0,512	0,30	Valid
Y8	0,590	0,30	Valid
Y9	0,586	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 26.0

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dosen (Z)

Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Keterangan
Z1	0,570	0,30	Valid
Z2	0,615	0,30	Valid
Z3	0,585	0,30	Valid
Z4	0,529	0,30	Valid
Z5	0,794	0,30	Valid
Z6	0,715	0,30	Valid
Z7	0,615	0,30	Valid
Z8	0,568	0,30	Valid
Z9	0,757	0,30	Valid
Z10	0,656	0,30	Valid
Z11	0,803	0,30	Valid
Z12	0,503	0,30	Valid
Z13	0,629	0,30	Valid
Z14	0,469	0,30	Valid
Z15	0,576	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 26.0

2. Hasil Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R-Kritis	Alpha Cronbach's	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,70	0,914	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,70	0,901	Reliabel
Motivasi (Y)	0,70	0,829	Reliabel
Kinerja Dosen (Z)	0,70	0,915	Reliabel

Sumber: Hasil Data Pengolahan Statitistik SPSS 26.0

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,914, variabel kompetensi sebesar 0,901, variabel motivasi sebesar 0,829 dan variabel kinerja dosen sebesar 0,915. Semua nilai *alpha cronbach's* yang diperoleh keempat variabel lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,70 dan dapat dinyatakan semua variabel reliabel. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan terhadap semua variabel baik variabel budaya organisasi, variabel kompetensi, variabel motivasi dan variabel kinerja dosen diperoleh hasil jawaban dari keseluruhan pernyataan adalah valid dan reliabel sehingga kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Hasil Uji Normalitas Data

Berikut hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan pengolahan statistik SPSS 26.0 menunjukkan hasil uji normalitas data setiap variabel yaitu budaya organsiasi, kompetensi, motivasi dan kinerja dosen. Berdasarkan hasil pengujian dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifkansi yaitu 0,05 maka dapat dinyatakan sebaran data terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51518815
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.053
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Data Pengolahan Statitistik SPSS 26.0

4. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Rekapitulasi jawaban variabel budaya organisasi secara keseluruhan memperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 3,15 dan berada di interval 2,60-34,0 berarti budaya organisasi di Universitas ARS Bandung yang diukur dengan dimensi inovasi dan pengambilan resiko, dimensi perhatian terhadap detail, dimensi orientasi pada hasil, dimensi orientasi pada orang, dimensi orientasi pada tim, dimensi keagresifan dan dimensi stabilitas diinterpretasikan kurang dari standar yang diharapkan. Perbandingan hasil tanggapan responden antara dimensi menunjukkan dimensi orientasi pada tim memberikan gambaran yang paling tinggi dengan nilai rata-rata 3,24 dan dimensi inovasi dan pengambilan resiko memberikan gambaran yang paling rendah dengan nilai rata-rata 3,02. Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh hasil nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator dosen kurang mendapatkan hasil yang optimal dalam pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,27 sedangkan hasil nilai rata-rata terendah berada pada indikator (1) dosen kurang menciptakan ide-ide yang inovatif dengan nilai rata-rata 3,00 ; (2) dosen kurang bertanggung jawab terhadap detail dalam pekerjaan dengan nilai rata-rata 2,98 dan (3) dosen kurang siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan dengan nilai rata-rata 2,95.

Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Rekapitulasi jawaban variabel kompetensi memberikan nilai rata-rata sebesar 3,19 berada di interval 2,60-34,0 yang berarti kompetensi di Universitas ARS Bandung yang diukur dengan dimensi kompetensi pedagogik, dimensi kompetensi kepribadian, dimensi kompetensi profesional dan dimensi kompetensi sosial diinterpretasikan kurang dari standar yang diharapkan. Perbandingan hasil tanggapan responden antara dimensi menunjukkan bahwa dimensi kompetensi kepribadian memberikan gambaran yang paling tinggi dengan nilai rata-rata 3,24 dan dimensi kompetensi profesional memberikan gambaran yang paling rendah dengan nilai rata-rata 3,15. Berdasarkan hasil tersebut diatas diperoleh nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator dosen kurang memiliki kewibawaan sebagai pribadi seorang dosen dengan nilai rata-rata 3,28 sedangkan nilai rata-rata terrendah berada pada indikator (1) dosen kurang menjelaskan pokok bahasan/topik materi secara tepat sesuai dengan bidang yang diampu sebesar 3,11 ; (2) dosen kurang menggunakan media dan teknologi dalam pembelajaran sebesar 3,09 dan (3) dosen kurang menggunakan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan sebesar 3,07.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Rekapitulasi jawaban variabel motivasi memberikan nilai rata-rata sebesar 3,04 berada di interval 2,60-34,0 yang berarti motivasi dosen di Universitas ARS Bandung yang diukur dengan dimensi kebutuhan berprestasi, dimensi kebutuhan berafiliasi dan dimensi kebutuhan berkuasa diinterpretasikan kurang dari standar yang diharapkan. Perbandingan hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi menunjukkan bahwa dimensi kebutuhan berafiliasi memberikan gambaran yang paling tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,06 dan dimensi kebutuhan berkuasa memberikan gambaran yang paling rendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,01. Berdasarkan hasil tersebut diatas nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator dosen kurang memiliki dorongan mencapai posisi lebih tinggi sebesar 3,15 sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator (1) dosen kurang memiliki dorongan mengerjakan tugas yang menantang untuk maju sebesar 2,98; (2) dosen kurang memiliki dorongan untuk ikut serta dan berpartisipasi dalam organisasi sebesar 2,95 dan (3) dosen kurang memiliki dorongan untuk memimpin dalam setiap kegiatan sebesar 2,83.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Dosen

Rekapitulasi jawaban variabel kinerja dosen memberikan nilai rata-rata sebesar 3,06 berada di interval 2,60-34,0 yang berarti kinerja dosen di Universitas ARS Bandung yang diukur dengan dimensi pendidikan dan pengajaran, dimensi penelitian, dimensi pengabdian pada masyarakat dan dimensi unsur penunjang tugas dosen diinterpretasikan kurang dari standar yang diharapkan. Perbandingan hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi menunjukkan bahwa dimensi pendidikan dan pengajaran dengan nilai rata-rata 3,15 memberikan gambaran yang paling tinggi dan

dimensi unsur penunjang tugas dosen dengan nilai rata-rata 3,01 memberikan gambaran yang paling rendah. Berdasarkan hasil tersebut diatas diperoleh nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator dosen kurang aktif mengembangkan bahan pengajaran dan menyampaikan materi pembelajaran sebesar 3,22 sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator (1) dosen kurang aktif memenuhi jadwal perkuliahan sesuai dengan kemampuan yang diampu sebesar 2,97 : (2) dosen kurang aktif merancang dan mengadakan penelitian baik kelompok maupun mandiri sebesar 2,95 dan (3) dosen kurang aktif melakukan pengabdian pada masyarakat sebesar 2,93.

5. Hasil Analisis Verifikatif

1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kompetensi

Tabel 1
Hubungan Budaya Organisasi dengan Kompetensi

Correlations			
		BUDAYA ORGANISASI	KOMPETENSI
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
KOMPETENSI	Pearson Correlation	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Hasil Data Pengolahan Statistik SPSS 26,0

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,642 dan bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) adalah searah. Artinya semakin baik Budaya Organisasi maka Kompetensi akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi sebesar 0,642 kemudian diinterpretasikan dengan tabel kriteria korelasi berada pada interval 0,60 – 0,79 menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dan kompetensi berada dalam kategori kuat.

2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi

Tabel 2. Koefisien Jalur Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.103	3.329		1.232	.223

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	BUDAYA ORGANISASI	.226	.068	.426	3.319	.002
	KOMPETENSI	.230	.092	.319	2.483	.016
a. Dependent Variable: MOTIVASI						

Sumber: Data Hasil Pengolahan Statistik SPSS 26

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur untuk variabel Budaya Organisasi (ρyx_1) adalah sebesar 0,426 dan koefisien jalur variabel Kompetensi (ρyx_2) adalah sebesar 0,319. Adapun besar kontribusi pengaruh gabungan (R^2) yang diberikan oleh variabel budaya organisasi dan kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Pengaruh Gabungan (Koefisien Determinasi) Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676[a]	.457	.438	3.380004
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI				

Sumber: Hasil Data Pengolahan Statititstik SPSS 26.00

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan pengaruh gabungan (simultan) budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi. Pengaruh gabungan ditunjukkan oleh hasil nilai R^2 yaitu sebesar 0,457 yang artinya bahwa secara simultan budaya organisasi dan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 45,7% terhadap motivasi sedangkan sebanyak ($1-R^2$) = 1-0,457 = 0,543 atau 54,3% sisanya menunjukkan besarnya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti (epsilon/ϵ). Berdasarkan nilai korelasi dan koefisien jalur yang telah dilakukan perhitungan maka dapat ditunjukaan besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi. Berikut hasil perhitungannya pengaruh simultan budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi:

Tabel 4. Pengaruh Simultan Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh
			Budaya Organisasi	Kompetensi	
Budaya Organisasi	0,426	18,1%	-	8,7%	26,8%
Kompetensi	0,319	10,2%	8,7%	-	18,9%
Pengaruh Simultan					**45,7%**

Sumber: Data Kuisioner diolah menggunakan SPPS dan MS. Excell

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan pengaruh antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 26,8% terhadap motivasi dengan hasil pengaruh langsung sebesar 18,1% dan hasil pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan kompetensi sebesar 8,7%. Hasil nilai ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi artinya semakin baik budaya organisasi yang diberikan akan memberikan korelasi yang positif terhadap peningkatan motivasi. Pengaruh kompetensi memberikan kontribusi sebesar 18,9% terhadap motivasi dengan hasil pengaruh langsung sebesar 10,2% dan hasil pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan budaya organisasi sebesar 8,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi artinya bahwa semakin tinggi kompetensi yang diberikan akan memberikan korelasi yang positif terhadap peningkatan motivasi. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi memberikan kontribusi secara simultan terhadap motivasi dengan hasil sebesar 45,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi artinya bahwa semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi kompetensi yang diberikan akan memberikan korelasi yang positif terhadap peningkatan motivasi.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Tabel 5. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.497	4.826		2.589	.012
	MOTIVASI	1.246	.179	.678	6.972	.000
a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN						

Sumber: Data Hasil Pengolahan Statistik SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan koefisien jalur (ρyz) dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Dosen diperoleh sebesar 0,678 dan bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah artinya semakin baik motivasi maka kinerja dosen akan meningkat. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja dosen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Kontribusi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

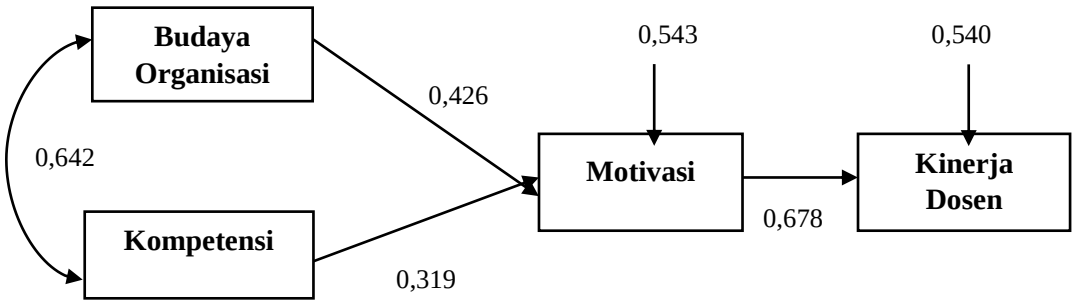
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678[a]	.460	.451	6.133421
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik SPSS 26,0

Berdasarkan tabel 7. diperoleh nilai R Square sebesar 0,460 yang berarti motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 46,0% terhadap kinerja dosen sedangkan ($1-R^2$) = 1-0,460 = 54,0% sisanya merupakan besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan faktor lainnya yang tidak diteliti (epsilon/ϵ).

4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dihitung sebelumnya dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi baik secara parsial mapun simultan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil analisis masing-masing variabel budaya organisasi, variabel kompetensi, variabel motivasi dan variabel kinerja dosen dapat dilihat dalam tabel berikut ini:



Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 4.5 menunjukkan koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi dan kompetensi sebesar 0,642; koefisien jalur dari budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0,426; koefisien jalur dari kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,319 sedangkan pengaruh variabel lain (ϵ_1) dari budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,543. Nilai koefisien jalur motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,678 dan pengaruh variabel lain (ϵ_2) dari motivasi terhadap kinerja dosen sebesar 0,540. Gambaran ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi baik secara parsial maupun simultan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas ARS Bandung.

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji Parsial I : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan	Kesimpulan
3.319	2.004	0.002	0.05	H_0 ditolak	Signifikan

Tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.319> t_{tabel} sebesar 2.004 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < nilai α sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

b. Uji Parsial II : Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan	Kesimpulan
3.986	2.005	0.016	0.05	H_0 ditolak	Signifikan

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.483 > t tabel 2.005 dan nilai signifikansi (sig.) 0,016 < nilai α 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

c. Uji Parsial II : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen

t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan	Kesimpulan
9.706	2.005	0.000	0.05	H_0 ditolak	Signifikan

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung sebesar 9.706 > t tabel 2.005 dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < nilai α 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

Uji F (Simultan) : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1828.832	1	1828.832	48.615	.000[b]
	Residual	2144.275	57	37.619		
	Total	3973.106	58			
a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI						

Tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 48.615. Nilai F_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji simultan adalah sebesar 2.769 yang diperoleh dari tabel distribusi F dengan α sebesar 5% dengaan df1(k)2 dan df2 (n (59)-k (2)-1= 56 dengan uji dua pihak. Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48.615 > t tabel 2.769 dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Dari seluruh perhitungan uji hipotesis diatas baik secara parsial maupun simultan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi melalui Motivasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas ARS Bandung.

PEMBAHASAN

1. Gambaran Budaya Organisasi Dosen Di Universitas ARS Bandung

Perbandingan hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi menunjukkan bahwa dimensi orientasi pada tim memberikan gambaran yang paling tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,24 sedangkan dimensi inovasi dan pengambilan resiko memberikan gambaran yang paling rendah dengan nilai rata-rata 3,02. Gambaran hasil nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator dosen kurang mendapatkan hasil optimal dalam pekerjaan sebesar 3,27. Hal ini berarti kinerja dosen di Universitas ARS Bandung dalam mengoptimalkan hasil pekerjaan belum sesuai dengan standar yang diharapkan dan memerlukan peningkatan yang berkelanjutan. Untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam pekerjaan perlu dilakukan strategi yang tepat seperti menyusun skala prioritas, konsentrasi, disiplin pada diri sendiri dan bersiap untuk menghadapi tantangan. Gambaran hasil nilai rata-rata terendah berada pada indikator (1) dosen kurang menciptakan ide-ide yang inovatif sebesar 3,00; (2) dosen kurang bertanggung jawab terhadap detail dalam pekerjaan sebesar 2,98 dan (3) dosen kurang mengambil resiko dalam pekerjaan sebesar 2,95. Gambaran ini menunjukkan budaya organisasi di Universitas ARS Bandung belum sesuai dengan standar yang diharapkan.

2. Gambaran Kompetensi Dosen Di Universitas ARS Bandung

Perbandingan hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi menunjukkan bahwa dimensi kompetensi kepribadian memberikan gambaran yang paling tinggi dengan nilai rata-rata 3,24 dan dimensi kompetensi profesional memberikan gambaran yang paling rendah dengan nilai rata-rata 3,15. Gambaran hasil nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator dosen kurang memiliki kewibawaan sebagai dosen. Hal ini artinya bahwa kompetensi kepribadian yang dimiliki dosen Universitas ARS Bandung belum sesuai dengan standar yang diharapkan. Dosen sebagai pendidik yang berkualitas dan profesional wajib memiliki kompetensi kepribadian. Hal ini disebabkan karena dosen harus berperan sebagai motivator bagi peserta didiknya dalam membangun pengembangan karakter yang sesuai dengan kepribadian masing-masing. Gambaran hasil nilai rata-rata terendah berada pada indikator (1) dosen kurang menjelaskan materi secara tepat sesuai dengan bidang yang diampu sebesar 3,11 (2) dosen kurang menggunakan media dan teknologi dalam pembelajaran sebesar 3,09 dan (3) dosen kurang menggunakan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan sebesar 3,07. Gambaran ini menunjukkan kompetensi di Universitas ARS Bandung belum sesuai dengan standar yang diharapkan.

3. Gambaran Motivasi Dosen Di Universitas ARS Bandung

Perbandingan hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi menunjukkan bahwa dimensi kebutuhan berafiliasi memberikan gambaran yang paling tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,06 dan dimensi kebutuhan berkuasa memberikan gambaran yang paling rendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,01. Gambaran hasil nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator dosen kurang memiliki dorongan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi sebesar 3,15. Hal ini menunjukkan motivasi yang dimiliki dosen di Universitas ARS Bandung untuk mencapai posisi yang lebih tinggi di Universitas belum sesuai dengan standar yang diharapkan. Universitas ARS Bandung selalu mendukung dan memberikan peluang kesuksesan untuk setiap dosennya. Program pengembangan karir merupakan dukungan universitas sebagai upaya untuk memotivasi dan mendorong dosen agar mampu mengembangkan kariernya lebih baik dari segi posisi maupun pendapatan. Gambaran hasil nilai rata-rata terendah berada pada indikator (1) dosen kurang memiliki dorongan untuk mengerjakan tugas yang menantang untuk maju sebesar 2,98, (2) dosen kurang memiliki dorongan untuk berpartisipasi dalam organisasi sebesar 2,95 dan (3) dosen kurang memiliki dorongan memimpin dalam setiap kegiatan sebesar 2,83. Gambaran ini menunjukkan motivasi di Universitas ARS Bandung belum sesuai dengan standar yang diharapkan.

4. Gambaran Kinerja Dosen Di Universitas ARS Bandung

Perbandingan hasil tanggapan responden berdasarkan dimensi menunjukkan bahwa dimensi pendidikan dan pengajaran memberikan gambaran yang paling tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,15 dan dimensi unsur penunjang tugas dosen memberikan gambaran yang paling rendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,01. Gambaran hasil nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator dosen

kurang dalam mengembangkan bahan pengajaran dan menyampaikan materi pembelajaran dengan nilai rata-rata sebesar 3,22. Hal ini artinya bahwa kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran belum memenuhi standar yang telah ditetapkan. Gambaran hasil nilai rata-rata terendah berada pada indikator (1) dosen kurang dalam memenuhi jadwal perkuliahan sesuai dengan kemampuan yang diampu sebesar 2,97, (2) dosen kurang aktif merancang dan mengadakan penelitian baik kelompok maupun mandiri sebesar 2,95 dan (3) dosen kurang aktif melakukan pengabdian pada masyarakat sebesar 2,93. Gambaran ini menunjukkan kinerja dosen di Universitas ARS Bandung belum sesuai dengan standar yang diharapkan.

5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dosen Di Universitas ARS Bandung

Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Kontribusi yang telah diberikan variabel budaya organisasi baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap motivasi adalah sebesar 26,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap motivasi artinya semakin tepat input budaya organisasi yang diberikan akan memberikan korelasi yang positif untuk peningkatan motivasi dosen di Universitas ARS Bandung. Hasil analisis verifikatif ini telah menjawab rumusan hipotesis dalam penelitian bahwa secara parsial budaya organsiasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Penerapan budaya organisasi yang baik dan kondusif di perguruan tinggi memungkinkan anggota organisasi untuk mewujudkan nilai-nilai positif dalam organisasi seperti membangun integritas, kompetensi, konsistensi dan loyalitasnya terhadap perguruan tinggi sehingga nilai-nilai tersebut dapat diimplementasikan untuk mendukung kinerja.

6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Dosen Di Universitas ARS Bandung

Hasil analisis verifikatif menunjukkan kompetensi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi. Kontribusi yang diberikan variabel kompetensi baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 18,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh terhadap motivasi maka semakin tepat input kompetensi yang diberikan akan memberikan korelasi yang positif untuk peningkatan motivasi dosen di Universitas ARS Bandung. Kontribusi kompetensi memberikan pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan motivasi dosen dilingkup perguruan tinggi. Dengan adanya kompetensi yang tinggi akan meningkatkan motivasi mengajar dosen sehingga dosen akan lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki baik kemampuan pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

7. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Di Universitas ARS Bandung

Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Kontribusi gabungan yang diberikan variabel budaya organisasi dan variabel kompetensi baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 45,7%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Artinya semakin tepat budaya organisasi dan kompetensi yang diberikan akan memberikan hubungan yang positif untuk peningkatan motivasi dosen di Universitas ARS Bandung. Kontribusi budaya organisasi dan kompetensi cukup besar untuk mempengaruhi motivasi karena budaya organisasi yang terbentuk dengan kondusif dan kompetensi dengan kualitas yang memadai akan meningkatkan motivasi kerja sesuai yang diharapkan organisasi. Semakin tinggi motivasi dalam melakukan pekerjaan maka karyawan akan membentuk budaya organisasi yang lebih baik lagi dan meningkatkan kompetensinya lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dan berimbas pada kinerja yang maksimal.

8. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas ARS Bandung

Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja dosen. Kontribusi yang diberikan variabel motivasi sebesar 46%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja dosen. Artinya semakin tepat input motivasi yang diberikan akan memberikan pengaruh yang positif untuk peningkatan kinerja dosen di Universitas ARS Bandung. Kontribusi motivasi cukup besar untuk mempengaruhi kinerja dosen karena dengan pemberian motivasi yang sesuai akan memberikan kesadaran dan kemauan dosen dalam melaksanakan kinerjanya (Hasibuan 2017:146). Meningkatnya semangat dan kemauan dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga akan berimbas meningkatnya produktivitas kerja dan kinerja meningkat.

PENUTUP

A. SIMPULAN

Hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi diinterpretasikan belum sesuai dengan standar yang diharapkan. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurangnya kemampuan dosen menciptakan ide-ide yang inovatif, kurangnya kesiapan dosen mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan dan kurangnya kemampuan dosen bertanggung jawab terhadap detail dalam pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif variabel kompetensi diinterpretasikan belum sesuai dengan standar yang diharapkan. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurangnya kemampuan dosen menggunakan media dan teknologi dalam pembelajaran, kurangnya kemampuan dosen dalam menjelaskan pokok bahasan/topik materi secara tepat sesuai dengan

bidang yang diampu dan kurangnya kemampuan dosen menggunakan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan.

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi diinterpretasikan belum sesuai dengan standar yang diharapkan. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurangnya dorongan yang dimiliki dosen dalam mengerjakan tugas yang menantang untuk maju, kurangnya dorongan yang dimiliki dosen untuk ikut serta dan berpartisipasi dalam organisasi dan kurangnya dorongan yang dimiliki dosen dalam memimpin setiap kegiatan.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja dosen diinterpretasikan belum sesuai dengan standar yang diharapkan. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurangnya kemampuan dosen dalam memenuhi jadwal perkuliahan sesuai dengan kemampuan yang diampu, kurang aktifnya dosen dalam merancang dan mengadakan penelitian baik kelompok maupun mandiri dan kurang aktifnya dosen dalam melakukan pengabdian pada masyarakat.

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dosen di Universitas ARS Bandung baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 26,8%. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap motivasi dosen di Universitas ARS Bandung baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 18,9%. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi dosen di Universitas ARS Bandung secara bersama-sama (simultan) sebesar 45,7% sedangkan pengaruh variabel lainnya 54,3%. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen di Universitas ARS Bandung sebesar 46,0% sedangkan pengaruh dari luar variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja dosen sebesar 54,0%.

B. REKOMENDASI

Dalam meningkatkan budaya organisasi hal-hal yang perlu dilakukan adalah pemantapan nilai-nilai dasar budaya organisasi, pembinaan, memberikan teladan, memberikan penilaian dan penghargaan serta pengawasan dan evaluasi nilai-nilai budaya organisasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Selain itu peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui program atau acara rutinitas seperti rapat-rapat rutin, gathering, olahraga maupun beribadah bersama untuk dijadikan perekat bagi anggota-anggota organisasi agar merasakan menjadi bagian dari organisasi.

Dalam meningkatkan kompetensi dosen dapat dilakukan peningkatan kompetensi pedagogik terutama penggunaan media dan teknologi dalam pembelajaran dengan mensosialisasikan program-program tentang media pembelajaran yang berbasis teknologi untuk mendukung proses belajar mengajar, melakukan upaya pembentukan tim atau staff khusus yang mempunyai keahlian dalam bidang pendidikan dan teknologi untuk membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) agar materi perkuliahan mengikuti perkembangan keilmuan dan teknologi terkini, melakukan perbaikan kompetensi profesional antara lain melakukan rekruitmen awal pengangkatan dosen yang mengajar sesuai kompetensi yang dibutuhkan dan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi dosen yang tidak linier.

Dalam meningkatkan motivasi dosen dapat dilakukan melalui pemberian motivasi untuk peningkatan prestasi, pemberian penghargaan, pengoptimalan kondisi pekerjaan dan tanggung jawab dan hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja dan kompensasi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan memberikan kesempatan yang luas kepada dosen dalam peningkatan kualitas pendidikan seperti menempuh starta S3.

Dalam meningkatkan kinerja dosen dapat dilakukan dengan menganalisa dan mengkaji kembali beban mengajar dosen untuk memberikan waktu yang lebih luang agar dapat melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam penulisan karya ilmiah, menetapkan kebijakan yang mengharuskan semua dosen melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat dengan didukung sistem pengajuan dana yang mudah dilaksanakan dan memberikan insentif sebagai penghargaan kepada dosen yang telah melaksanakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi, (2019), *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta

Antonius Iskandar Yahya (2021), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung*, Jurnal: Bandung.

Arif Yusuf Hamali (2018), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS *(Center for Academic Publishing Service).*

Fatah, Nanang (2009), *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Cetakan kesepuluh) Bandung: Remaja Rosda Karya.

Hasibuan S.P Malayu, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mc. Clelland, David, C (1988), *Human Motivation*, Terjemahaan Ghozali, Imam (2019) Yogyakarta:Press.

Mangkunegara, AA. Prabu, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya (Edisi Revisi).

Riani, Asri Laksmi (2011), Budaya Organisasi, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Riduwan (2017), *Path Analysis* (Analisis Jalur), Alfabeta: Bandung

Robbins. Steven P.& Judge, Timothy A. (2018). *Perilaku Organisasi*, (Alih bahasa oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait) Edisi ke 16, Jakarta, Salemba Empat.

Ruhban Masykur dkk, (2019), Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja guru Sekolah Dasar Ar Raudah Bandar Lampung, Jurnal: Lampung.

Sugiyono (2019), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Sudarmanto (2018), Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Terry, George R (2019), Prinsip-Prinsip Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto (2018), Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo (2016), *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo: Jakarta.

_____ (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional.*

_____ (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen.*

_____ (2012). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang *Perguruan Tinggi.*

_____ (2009). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang *Dosen.*

_____ (2013). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang *Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya*