

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja

Tri Rahayu^{1*}, Aris Triyono²

^{1,2})Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri, Rengat, Indragiri Hulu, Indonesia

Email: ¹)trirahayu9331@gmail.com, ²)aris3yono@itbind.id

Email Penulis Korespondensi: ¹)trirahayu9331@gmail.com

Abstrak– Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memahami dan menganalisis bagaimana budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja dosen melalui kepuasan kerja pada Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri. Latar belakang dilakukan penelitian ini karena Kinerja dosen yang maksimal dan optimal akan berdampak dalam meningkatkan keberhasilan kinerja perguruan tinggi serta dapat berdaya saing secara lokal, nasional maupun internasional. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi adalah seluruh dosen yang berjumlah 81 dosen. Sampel yang digunakan sebanyak sebanyak 65 Dosen dengan secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Pengumpulan data melalui kuesioner dengan jenis data primer yang kemudian diolah menggunakan SPSS dengan metode *Path analysis*. Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer, data primer, yaitu data yang sumbernya didapat dari kuesioner yang diberikan kepada dosen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja namun pengaruhnya tidak signifikan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen, Budaya organisasi berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja, Motivasi terhadap kinerja dosen berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Adapun yang peneliti sarankan adalah pada Institut perlu ditingkatkan lagi upaya internalisasi pada budaya organisasi di lingkungan kerja dan juga perlu perhatian lebih pada aspek motivasi dosen demi menciptakan kepuasan kerja dosen.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Motivasi, Kinerja Dosen, Kepuasan Kerja

Abstract– This study aims to understand and analyze how organizational culture and motivation influence lecturer performance through job satisfaction at the Indragiri Institute of Technology and Business. The background to this research is that optimal lecturer performance will have an impact on increasing the success of higher education institutions and can be competitive locally, nationally, and internationally. The study was conducted using a quantitative approach. The population was all 81 lecturers. The sample used was 65 lecturers with simple random sampling. Data collection through questionnaires with primary data types which were then processed using SPSS with the Path analysis method. In this study, the data used were primary data, primary data, namely data whose sources were obtained from questionnaires given to lecturers. The results of this study indicate that organizational culture has a positive influence on job satisfaction but the influence is not significant, Motivation has a positive and significant influence on job satisfaction, organizational culture has a positive and significant influence on lecturer performance, Motivation has a negative and insignificant influence on lecturer performance, Job satisfaction has a negative and insignificant influence on lecturer performance, organizational culture has a negative indirect influence on lecturer performance through job satisfaction, Motivation on lecturer performance has a negative indirect influence on lecturer performance through job satisfaction. The researcher suggests that the Institute needs to increase efforts to internalize organizational culture in the work environment and also needs more attention to the motivational aspects of lecturers in order to create lecturer job satisfaction...

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Lecturer Performance, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kegiatan pendidikan pada perguruan tinggi tidak terlepas dari campur tangan dosen sebagai sumber daya manusia yang melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Sumber daya manusia bukan lagi sebagai aset, melainkan sebagai mitra untuk mendapatkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kinerja dosen pada perguruan tinggi adalah menjalankan kegiatan tridharma pada perguruan tinggi yaitu: pengajaran, pengabdian dan penelitian. Kinerja maksimal dan optimal akan memiliki dampak dalam meningkatkan keberhasilan atau kinerja perguruan tinggi tersebut serta dapat berdaya saing secara lokal, nasional maupun internasional.

Kinerja dosen di tinjau dari tridharma dosen yang ada di laporan Beban kinerja dosen pada semester genap tahun akademik 2024-2025 ada yang memenuhi dan ada juga yang tidak memenuhi, dapat di lihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Tridharma Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri TA. 2024-2025

No	Prodi	Jumlah Dosen	Memenuhi (M)	Tidak Memenuhi (TM)
1	Manajemen	42	38	4
2	Teknik Sipil	12	7	5
3	Agribisnis	10	7	3
4	Pendidikan Bidan	6	5	1
5	Profesi Pendidikan Bidan	5	4	1
6	D3 Kebidanan	6	4	2
Total		81	65	16

Sumber : BAAK ITB Indragiri 2025.

Tabel 1. diatas menunjukkan bahwa kinerja dosen ITB Indragiri masih ada yang tidak memenuhi untuk laporan BKD dosen, hal ini diduga kinerja dosen ITB Indragiri belum tercapai secara penuh 100% atau belum maksimal. Kinerja Dosen Banyak di pengaruhi oleh berbagai faktor, Menurut [1] ada 3 hal penting yang menentukan kinerja yaitu., (1) Faktor individual (2) Faktor psikologis (3) Faktor organisasi. Dalam penelitian ini peneliti membatasi variabel yang mempengaruhi kinerja di antaranya, variabel budaya organisasi, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja, adapun Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya [2], Menurut [3], terdapat dua faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja individu atau dosen, yakni faktor internal (pribadi) dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja dalam organisasi. Untuk menilai kinerja seseorang, [4] mengemukakan enam indikator utama, yaitu: mutu hasil kerja, jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi biaya, pemanfaatan sumber daya organisasi, kebutuhan akan pengawasan, serta kemampuan individu dalam membangun hubungan interpersonal. Budaya organisasi sendiri berperan sebagai pengikat yang menyatukan seluruh elemen dalam organisasi [5] menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang harus disebarluaskan kepada seluruh anggota agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Lebih lanjut, [6] mengidentifikasi tujuh ciri utama yang mencerminkan esensi budaya organisasi, yakni: keberanian untuk berinovasi dan mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, kepedulian terhadap individu, kerja sama tim, tingkat agresivitas, serta stabilitas dalam operasional organisasi. [7] yang memberikan pengertian budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku., Pendapat lain mengenai budaya organisasi dikemukakan oleh [7] yang mendefinisikan budaya organisasi adalah pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu, serta berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Hampir mirip dengan [8] mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dan organisasi., [9] Budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang *memberikan* arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi. Sedangkan menurut [10] budaya organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya., Budaya perusahaan yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya perusahaan yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk memengaruhi dan mendorong iklim kepuasan yang dampaknya terhadap kinerja karyawan [9], Motivasi kerja merujuk pada suatu keadaan yang memengaruhi munculnya, pengarahannya, dan keberlangsungan perilaku individu dalam kaitannya dengan lingkungan kerja [11]. Secara operasional, motivasi kerja diukur melalui tiga indikator utama, yaitu kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), dan kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*). [11] menjelaskan bahwa motivasi merupakan kemauan seseorang untuk mengerahkan upaya maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh sejauh mana upaya tersebut dapat memenuhi kebutuhan pribadinya. Sementara itu, menurut [12], terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja; di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya [11] Dalam pengukurannya, [12] mengadaptasi teori dua faktor Herzberg, dengan empat indikator yaitu: kompensasi, kondisi kerja, sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, serta kesempatan untuk berkembang. Sedangkan menurut [7] kepuasan kerja merupakan hasil persepsi individu terhadap seberapa baik pekerjaan mereka mampu memenuhi hal-hal yang dianggap penting. Variabel ini dapat diukur melalui enam dimensi, yaitu: karakteristik

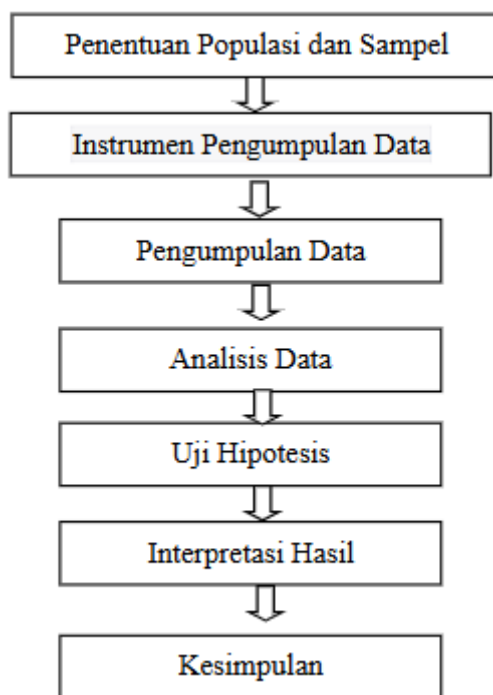
pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja [4]. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh [11], menunjukkan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami ketidakstabilan psikologis yang berujung pada frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang puas biasanya memiliki kehadiran yang lebih baik dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak memiliki kepuasan kerja.

Penelitian ini juga dilakukann oleh [3] dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di Uin Alauddin Makasar dengan hasil penelitian menunjukan bahwa disimpulkan Bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh [13] berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun variabel lainnya, seperti lingkungan kerja dan kompensasi, memberikan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan fenomena dan gep riset serta kajian terori tersebut diatas maka adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dosen/dosen., pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja/dosen, pengaruh motivasi terhadap kinerja/dosen., pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja., Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja., pengaruh motivasi kerja dosen terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari budaya organisasi dan juga motivasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja studi kasus Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri. Berikut kami gambarkan urutan tahapan dalam melaksanakan penelitian ini:



Gambar 1. Tahapan penelitian

1. Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen pada Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri dengan jumlah 81 orang dosen. Jumlah sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dosen yang ada di Institut teknologi dan bisnis Indragiri dengan metode penentuan sampel yaitu dengan *Simple Random Sampling* atau metode acak sederhana.

2. Instrument pengumpulan data

Data yang terkumpul didapat dari penyebaran kuesioner tertutup yang memuat pernyataan-pernyataan terstruktur berdasarkan indikator teoritis dari keempat variabel. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun menggunakan skala Likert 1-5 poin yang mencerminkan tingkat kesetujuan responden, yaitu dimulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju.”

3. Pengumpulan Data

Kuesioner akan disebarakan kepada responden yang sudah dipilih secara acak sederhana dari sampel dosen Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri. Data yang telah dihimpun kemudian dimasukkan ke dalam sistem dan disimpan dalam format digital guna keperluan analisis lanjutan.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode **analisis jalur (path analysis)**, yang bertujuan untuk mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan peran variabel mediasi.

5. Interpretasi Hasil

Hasil analisis akan diinterpretasikan guna memahami pengaruh variabel dalam penelitian terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan diambil mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja studi kasus pada Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri. Rekomendasi dalam penelitian ini dapat diberikan kepada Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri untuk meningkatkan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Statistik

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan nilai validitas instrumen baik rendah maupun dapat mencerminkan sejauh mana data yang sudah dikumpulkan tidak melenceng dari yang sudah digambarkan pada variabel yang dimaksud.

Tabel 2.Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	<i>corrected item-total correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,582	0,24	Valid
2	0,626	0,24	Valid
3	0,787	0,24	Valid
4	0,626	0,24	Valid
5	0,696	0,24	Valid
6	0,712	0,24	Valid

Dari tabel 2. menunjukan hasil bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel, sehingga bisa disimpulkan bahwa konsep yang dipakai dalam mengukur variabel budaya organisasi yang dipakai pada penelitian ini sudah valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Dosen

No	<i>corrected item-total correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,627	0,24	Valid
2	0,726	0,24	Valid
3	0,714	0,24	Valid

Dari tabel 3. menunjukan hasil bahwa variabel motivasi dosen memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga kesimpulannya adalah bahwa semua konsep yang dipakai dalam mengukur motivasi dosen yang dipakai dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Dosen

No	<i>corrected item-total correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,747	0,24	Valid
2	0,736	0,24	Valid
3	0,611	0,24	Valid
4	0,530	0,24	Valid
5	0,753	0,24	Valid
6	0,719	0,24	Valid

Dari tabel 4. menunjukkan hasil bahwa variabel kinerja dosen mempunyai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga kesimpulannya adalah bahwa semua konsep yang dipakai dalam mengukur kinerja dosen yang dipakai dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	<i>corrected item-total correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,624	0,24	Valid
2	0,788	0,24	Valid
3	0,620	0,24	Valid
4	0,620	0,24	Valid
5	0,645	0,24	Valid
6	0,476	0,24	Valid

Dari tabel 5. menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dosen mempunyai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dosen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kinerja Dosen	0.660	Reliabilitas
Budaya Organisasi	0.720	Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0.428	Reliabilitas
Motivasi Kerja	0.322	Reliabilitas

Dari tabel 6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kinerja dosen, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi memiliki nilai koefisien Alpha yang melebihi nilai r tabel. Dengan demikian, instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Persamaan Substruktural 1 :

Rumus Persamaan Substruktural 1:

$$Z = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{zx2} X_2 + \varepsilon_1$$

Tabel 7. Hasil Pengujian Tentang Besarnya Pengaruh Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.380	2.63169

a. Predictors: (Constant), Motivasi, BudayaOrganisasi

Dari tabel 7 Bisa dilihat pengaruh dari ketiga variabel yang diteli yaitu variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Simbol dari pengaruh tersebut adalah dengan R (korelasi). Seperti yang terlihat pada tabel tabel *summary* kolom *R Square* memiliki nilai 0.399 artinya variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 39.9 % (0.399 x 100%) jika dibulatkan menjadi 40% dan sifatnya positif juga signifikan. sehingga kontribusi variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 40% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan 60% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidka diteliti pada model penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Pengujian Tentang Pengaruh Secara Simultan Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.002	2	142.501	20.575	.000 ^a
	Residual	429.398	62	6.926		
	Total	714.400	64			
a. Predictors: (Constant), Motivasi, BudayaOrganisasi						

a. Predictors: (Constant), Motivasi, BudayaOrganisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.002	2	142.501	20.575	.000 ^a
	Residual	429.398	62	6.926		
	Total	714.400	64			

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Pada tabel 8. di atas memperlihatkan informasi tentang berpengaruh tidaknya variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama). Dari tabel 8. dapat dilihat pada nilai probabilitas atau Sig. (signifikansi) sebesar $0.000 < 0.05$ artinya apabila nilai Sig. < 0.05 maka seluruh variabel yaitu variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 9. Hasil Pengujian Tentang Pengaruh Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.407	2.076		3.087	.003
	Budaya Organisasi (X1)	.075	.115	.075	.656	.514
	Motivasi (X2)	1.147	.224	.589	5.123	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Dari tabel 9. kolom *Standardized Coefficients Beta* terlihat Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh positif sebesar 0.075, yang menunjukkan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Namun, nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0.514, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai pengaruh sebesar 0.075 atau 7,5%.

Kemudian untuk kolom *Standardized Coefficients Beta* bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki nilai pengaruh sebesar 0.589 dengan pengaruh positif dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ hal tersebut berarti signifikan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besaran nilai pengaruhnya sebesar 59%.

Persamaan Substruktural 2 :

Rumus Persamaan Substruktural 2:

$$Y = \beta_{x1} X1 + \beta_{x2} X2 + \beta_z Z + \epsilon$$

Tabel 10. Hasil Pengujian Tentang Besarnya Pengaruh Variabel Budaya Organisasi , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.360	2.58650

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, BudayaOrganisasi, Motivasi

Pada tabel 10 dapat dilihat informasi apakah ada berpengaruh atau tidak variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Seperti yang bisa ditampilkan pada tabel 10. pada model summary kolom *R Square* memiliki nilai sebesar 0.390 artinya variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen sebesar 39% yang positif dan signifikan. Dengan begitu budaya organisasi , motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 39% terhadap kinerja dosen. Sedangkan 61% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Pengujian Tentang Besarnya Pengaruh Secara Simultan Variabel Budaya Organisasi , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.771	3	86.924	12.993	.000
	Residual	408.090	61	6.690		
	Total	668.862	64			

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, BudayaOrganisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaDosen

Pada tabel 11. di atas memperlihatkan informasi tentang berpengaruh tidaknya secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Tabel 11. memperlihatkan nilai probabilitas atau signifikansi (Sig.) yaitu 0.000 yang artinya jika nilai Sig. < 0.05 maka semua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi, motivasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel 12. Hasil Pengujian Tentang Besarnya Pengaruh Secara Parsial Variabel Budaya Organisasi , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.804	2.191		.010
	BudayaOrganisasi (X1)	.662	.113	.687	.000
	Motivasi (X2)	-.181	.263	-.096	.494
	KepuasanKerja (Z)	-.066	.125	-.068	.599

a. Dependent Variable: KinerjaDosen (Y)

Dari tabel 12. Dapat dilihat kolom *Standardized Coefficients* Beta menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai pengaruh sebesar 0.687 dengan nilai signifikansi (Sig.) yaitu $0.000 < 0,05$ yang artinya berpengaruh positif dan signifikan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan nilai pengaruh sebesar 69%.

Dari tabel 12. Dapat dilihat kolom *Standardized Coefficients* Beta menunjukan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki nilai pengaruh sebesar -0.096 yang artinya memiliki pengaruh negatif dengan nilai signifikansi (Sig.) $0.494 > 0.05$ yang artinya tidak signifikan. Dengan begitu dapat disimpulkan secara parsial motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen.

Dari tabel 12. Dapat dilihat kolom *Standardized Coefficients* Beta bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh dengan nilai -0.068 yang artinya memiliki pengaruh negatif dengan nilai signifikansi nya (Sig.) $0.599 > 0.05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara pasial memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Tidak Langsung

Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk variabel budaya organisasi (X1) yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) adalah 0,075 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti signifikan karena kurang dari 0,05. Di sisi lain, koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja dosen (Y) adalah -0,068 dengan nilai signifikansi 0,514, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan karena lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,0051, yang diperoleh dari hasil perkalian 0,075 dan -0,068. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja adalah berpengaruh negatif.

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel motivasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,589 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan koefisien jalur untuk variabel motivasi (Z)

terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar yang dimediasi komitmen kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar -0,0400 ($0,589 \times -0,0068$).). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung dari motivasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan berpengaruh negatif.

Pengaruh Total

Setelah dilakukan pengujian terhadap variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja dan kinerja dosen baik secara langsung maupun tidak langsung maka dapat dirangkum pengaruh total dari masing masing variabel sebagai berikut.

Tabel 13. Pengaruh Total Variabel Budaya Organisasi , Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen

VARIABEL	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG	PENGARUH TOTAL
X1 → Z	0.075		0.075
X2 → Z	0.589		0.589
X1 → Y	0.687		0.687
X2 → Y	-0.096		-0.096
Z → Y	-0.068		-0.068
X1 → Z → Y	($0,075 \times -0,068$)	-0.0051	-0.0051
X2 → Z → Y	($0,589 \times -0,068$)	-0.0400	-0.0400

Pembahasan

a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

hasil yang didapat pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Dosen. Artinya budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja dosen. Besarnya kontribusi budaya organisasi sebesar 7,5% terhadap kepuasan kerja dosen. Hal tersebut memperlihatkan bahwa ketika organisasi meningkatkan penerapan budaya organisasi di ITB Indragiri maka dengan begitu semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dosen namun dampaknya tidak signifikan.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh [14] Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Hasil dari penelitian Menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja namun penelitian yang dilakukan oleh [13] Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora menunjukan hasil bahwa Budaya organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, meski variabel lain signifikan.

b. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan meperlihatkan bahwa ada pengaruh positif fan juga signifikan pada motivasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi berkontribusi sebesar 59% terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika organisasi meningkatkan motivasi karyawannya maka akan meningkat secara signifikan pula kepuasan kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titin Hidayati Maghfiroh (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto yang hasilnya adalah terdapat **pengaruh positif dan signifikan** (signifikansi = $0,000 < 0,05$) dan berbeda dengan hasil penelitian Muhammad abdillah (2018) (tahun tidak disebut) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan CV. Mega Jasa yang penelitian ini menunjukan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, walau kepuasan kerja dan komitmen signifikan.

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dna signifikan pada budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Budaya organisasi memiliki kontribusi sebesar 69% dalam meningkatkan kinerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwa ketika perusahaan meningkatkan penerapan budaya organisasi kepada dosennya maka akan meningkat pula kinerja dosen perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [4] Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen STKIP Bima. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Dosen di IAKN Tarutung Hasil penelitian Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, meski kinerja secara umum tergolong tinggi.

d. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan nilai pengaruh sebesar 0.096 dan nilai signifikansi nya 0.494. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak secara nyata berkorelasi dengan peningkatan kinerja dosen, dan bahkan cenderung menunjukkan arah pengaruh yang berlawanan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Hasil penelitian [1] Motivasi Berprestasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh Ditemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dengan koefisien regresi 0,24 dan kontribusi motivasi sebesar 71,8 % dan penelitian yang sejalan oleh [8] “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: STIE ‘Adi Unggul Bhirawa’ Surakarta)” Ditemukan bahwa: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Motivasi juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian [1] pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Dosen PAI FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh – Ditemukan hasil bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja dosen.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen

Dari penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Perhotelan Pendidikan Tinggi Swasta Kota Bandung Hasil: Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dosen sebesar 63,5%, positif dan signifikan. Namun sejalan dengan hasil penelitian oleh

[12] – ASN Situbondo Diketahui bahwa budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja (variable intervening) Unars Artinya, pengaruhnya negatif tetapi lemah dan tidak cukup bukti statistik.[1] – ASN Situbondo Diketahui bahwa budaya organisasi dan fasilitas kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja ASN, dengan melalui kepuasan kerja (variable intervening). Artinya, pengaruhnya negatif tetapi lemah dan tidak cukup bukti statistik.

f. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja

Dari penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Maknanya demikian kepuasan kerja tidak dapat atau tidak perlu digunakan sebagai variabel mediasi pada budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh [6] dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di PTS Banjarmasin hasil Menemukan semua hipotesis diterima, artinya tidak ada efek negatif atau tidak signifikan dalam jalur tersebut.

g. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja dosen berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Hal tersebut bermakna bahwa kepuasan kerja tidak perlu digunakan sebagai variabel mediasi pada motivasi terhadap kinerja dosen. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan [10] dengan Judulnya yaitu Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Hasil menunjukan bahwa Motivasi dan juga kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan sebesar 56,8% terhadap kinerja dosen.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan juga menganalisis budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan sampel 65 dosen penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif pada Budaya organisasi kepuasan kerja namun pengaruhnya tidak signifikan, Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen, Budaya organisasi berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja, Motivasi terhadap kinerja dosen berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,390 yang artinya sebesar 39% Kinerja dosen dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan $R^2 = 0,390$, maka kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja dosen tergolong dalam **kategori sedang** Kategori sedang menandakan bahwa model yang dibangun cukup menjelaskan variabel dependen, tetapi belum sepenuhnya kuat. Budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja memang penting, tetapi bukan satu-satunya penentu kinerja dosen. Ini berarti

bahwa organisasi tidak cukup hanya memperbaiki budaya dan motivasi kerja, tapi juga perlu melihat faktor-faktor tambahan lain untuk meningkatkan kinerja secara maksimal

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada unsur pimpinan dan seluruh karyawan Institut Teknologi dan Bisnis Indragiri yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan dan penyelesaian jurnal ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktunya.

REFERENCES

- [1] Misnawati, "Motivasi berprestasi dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen PAI FTK UIN Ar Raniry Banda Aceh," *Jurnal Edukasi*, vol. 13, no. 2, pp. 105–116, 2015.
- [2] E. F. Purba, A. Simaremare, and Z. Lubis, "Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja dosen di IAKN Tarutung," *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen, Sistem Informasi, dan Teknologi*, vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2024.
- [3] E. T. Wahyuni, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi," *Jurnal Ekonomi dan Kinerja Organisasi*, vol. 6, no. 2, pp. 22–33, 2023.
- [4] A. Najamudin and Andang, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 7, no. 1, pp. 34–45, 2023.
- [5] M. Anwar, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di PTS Banjarmasin," *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, pp. 115–122, 2017.
- [6] M. Anwar, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di PTS Banjarmasin," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 9, no. 1, pp. 12–23, 2017.
- [7] P. Hutomo, "Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 6, no. 2, pp. 77–91, 2022.
- [8] Sundari, "Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Kasus: STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta)," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 5, no. 1, pp. 65–74, 2023.
- [9] Sukriadi, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen program studi perhotelan pendidikan tinggi swasta Kota Bandung," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, vol. 12, no. 2, pp. 99–112, 2022.
- [10] S. Agustina, "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 133–142, 2019.
- [11] T. Hidayati Maghfiroh, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, no. 1, pp. 45–53, 2023.
- [12] M. Abdillah, "Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV," *Mega Jasa. Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 4, no. 2, pp. 55–64, 2018.
- [13] E. A. Novitasari, Sishadiyati, and W. P. Primandhana, "Pemanfaatan Platform Instagram dalam Strategi Pemasaran UMKM Di Desa Ambulu, Kecamatan Sumberasih, Kabupaten Probolinggo," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Pelita Nusantara*, vol. 3, no. 1, pp. 7–14, 2024.
- [14] Suwandi and et. all Karim Amat, "Sosialisasi Pengolahan Sampah Supaya Bernilai Ekonomis Desa Simpangan Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Pelita Nusantara*, vol. 3, no. 1, pp. 23–27, 2024.
- [15] H. A. Nugrah and S. Manggalou, "PROGAM PELAYANAN BANTUAN MUDIK BARENG GRATIS PUSPA AGRO," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Pelita Nusantara*, vol. 2, no. 2, pp. 56–61, 2024.