



Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo

Lisda L. Asi^{1*}, Achmad Gani², ST. Sukmawati³

¹ Doctoral Student of Management Science, Universitas Muslim Indonesia

² Faculty of Economic and Business, Department of Management, Universitas Muslim Indonesia

³ Faculty of Economic and Business, Department of Management, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan (1) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen. (2) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen. (3) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memakai data primer melalui kuisioner sebanyak 205 responden dengan populasi 719. Penelitian dilakukan dari April sampai dengan Juni 2020. Data dianalisis menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. (4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. (6) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. (7) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Dosen.

1. Pendahuluan

Lembaga pendidikan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah maupun masyarakat perlu dari awal untuk dipersiapkan secara terarah, terpadu serta berkelanjutan dengan cara memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan tantangan perkembangan global. Namun meskipun pengembangan lembaga pendidikan dewasa ini berada dalam era teknologi canggih, peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Kecenderungan adanya pengaruh dari fenomena globalisasi terhadap tuntutan pembaharuan di segala aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, oleh karena itu tuntutan akan sumber daya manusia yang professional, handal, efektif dan efisien sudah menjadi kebutuhan yang mendesak. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Siagian (2014) bahwa salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa yang akan datang adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif, harus pula diterima pendapat bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula.

Sumber daya manusia juga menjadi penentu utama pada kemajuan organisasi. oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dipimpin, dikelola dengan baik agar memiliki motivasi, kompetensi, komitmen dan kepuasan serta kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga dituntut untuk menjadi tenaga yang professional (Soedarmayanti) dalam Ahmad (2016).. Mengelola SDM khususnya kinerja dosen tidak semudah dengan apa yang dibayangkan. keberhasilan mengelola sebuah organisasi atau institusi khususnya perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kemampuan memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia sebagai subyek perubahan sekaligus obyek perubahan itu sendiri. Budaya organisasi sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup organisasi. Apabila budaya organisasi mampu mengoptimalkan kemampuan daya pegawai. Organisasi

yang mempekerjakan pegawai dengan nilai-nilai yang tidak segaris dengan nilai organisasi akan menghasilkan pegawai yang kurang memiliki motivasi dan komitmen, serta tidak puas terhadap tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Faktor yang utama dalam sumber daya manusia adalah salah satunya adalah faktor pendukung utama dalam mencapai tujuan organisasi

Sebagai salah satu organisasi layanan jasa, perguruan tinggi di Indonesia saat ini mengalami berbagai perubahan, hal ini disebabkan karena tidak hanya pengaruh pesatnya perkembangan ilmu, teknologi, seni melainkan juga karena perubahan ekspektasi masyarakat terhadap peranan perguruan tinggi dalam merintis hari depan Bangsa dan Negara. Salah satu persoalan belum meratanya kualitas perguruan tinggi di Indonesia dewasa ini bukan hanya sebatas kemampuan untuk menghasilkan lulusan yang diukur secara akademik, melainkan keseluruhan program dan lembaga perguruan tinggi harus mampu membuktikan mutu pendidikan tinggi yang didukung oleh akuntabilitas yang ada. Untuk memenuhi pencapaian mutu tersebut, maka perguruan tinggi melalui program studinya perlu memperoleh kepercayaan masyarakat dengan jaminan mutu (*quality assurance*), pengendalian mutu (*quality control*), perbaikan mutu (*quality improvement*), serta layanan mutu (*quality satisfaction*), (Rosa, 2011). Sejalan dengan tuntutan mutu pendidikan, tuntutan juga dilakukan masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pendidikan yang baik dan berkualitas. Salah satu perguruan tinggi di Indonesia yang berorientasi pada tuntutan tersebut adalah Universitas Negeri Gorontalo yang dalam pengelolaannya maupun operasionalnya telah dijamin oleh pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Mendekdikbud).

Berkaitan dengan pencapaian kinerja dosen pada Perguruan Negeri (PTN) di Gorontalo yang dikaitkan dengan pengembangan sumber daya manusia, menunjukkan bahwa terjadi perbedaan dengan kenyataan yang ditemukan pada perguruan tinggi selama ini. Fenomena yang terjadi, menunjukkan bahwa kinerja dosen Perguruan Tinggi, utamanya Perguruan Tinggi Negeri di Gorontalo masih kurang dari harapan yang sebenarnya. Kenyataan bahwa Perguruan Tinggi Negeri dalam meningkatkan kinerja dosen dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan komitmen organisasional melalui dukungan organisasional dan kemampuan berupa kompotensinya belum dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia utamanya bagi dosen dirasakan begitu mahal apalagi dengan ketiadaan dukungan sarana prasarana seperti Perguruan Tinggi studi lanjut yang memiliki jarak yang jauh serta minimnya biaya yang mendukung sehingga kurang memungkinkan bagi kinerja dosen pada PTN untuk mengembangkan perguruan tingginya.

Fenomena yang terlihat bahwa dosen PTN Gorontalo masih dalam persentase terbesar berada pada pendidikan S2 yang notabene masih berstatus tenaga pengajar serta ketrampilan dalam proses belajar mengajar juga kurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena pelatihan kompetensi dosen seperti pelatihan PEKERTI dan Applied Aproach (AA) serta pelatihan lainnya belum semua dosen mengikutinya, Walaupun sebenarnya institusi /Lembaga telah mengupayakan, hal ini juga terbentur pada besarnya biaya PEKERTI dan AA, sehingga mengakibatkan komitmen dosen juga masih rendah. Untuk itu komitmen organisasional merupakan hal yang perlu ada, sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja. Pada tahun 2019 keadaan perguruan tinggi di Indonesia (data Forlap PDDIKTI 2019), jumlah perguruan tinggi 4.586 yang terdiri dari Pergururuan Tinggi Negeri (PTN) 400 dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) 4.186. Jumlah dosen seluruh Indonesia saat ini berjumlah 283.653 orang, dengan jumlah Profesor 5.463 orang, Lektor Kepala 32.419, Lektor 58.986 dan Asisten Ahli 186.789 orang. Hal ini menunjukkan ada peningkatan baik jumlah Perguruan Tinggi maupun jumlah dosen untuk setiap tahunnya.

Di Universitas Negeri Gorontalo yang berdiri pada tanggal 1 September 1963, kini telah memiliki jumlah dosen tahun 2019 berjumlah 719 orang meningkat dari tahun sebelumnya sejumlah 695 orang, dengan jumlah fakultas sebanyak 10 fakultas, dan jumlah prodi 106 prodi. Asisten Ahli 162 orang, Lektor 327 orang, Lektor Kepala 279 orang, dan Guru Besar 33. Sedangkan jumlah dosen S3 berjumlah 205 orang, S2 sebanyak 510 orang dan S1 berjumlah 4 orang (Sumber Universitas Negeri Gorontalo, 2019). Pada kenyataannya di Universitas Negeri Gorontalo, masih terdapat dosen-dosen yang berstrata dua (S2) dengan masa kerja 5 tahun keatas, belum melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi (S3), dengan alasan usia yang sudah lanjut, terbatasnya biaya pendidikan, jarak yang jauh. Bahkan masih ada kinerja dosen yang berkualifikasi S1. Kondisi ini terlihat bahwa kurangnya

komitmen dosen didalam meningkatkan kualitas pendidikannya, sehingga berdampak pula pada kinerja dosen tersebut.

Dipilihnya variabel komitmen organisasional mampu memberikan mediasi bagi budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja sehingga pengaruhnya terhadap kinerja dosen, yang menunjukkan bahwa originalitas penelitian dapat dinyatakan bahwa belum ada penelitian sebelumnya dengan kajian masalah yang sama, dan terbaru untuk pengambilan tempat penelitian pada Universitas Negeri Gorontalo. Oleh karenanya studi ini mengalamatkan beberapa rumusan masalah dan tujuan penelitian diantaranya:

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen pada Universitas Negeri Gorontalo	1. mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen pada Universitas Negeri Gorontalo	2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dosen pada Universitas Negeri Gorontalo	3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo	4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo	5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo	6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
7. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo	7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo melalui komitmen organisasional	8. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo melalui komitmen organisasional.
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo melalui komitmen organisasional	9. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo melalui komitmen organisasional.
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo melalui komitmen organisasional	10. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo melalui komitmen organisasional.

Penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

Secara teoritis, penelitian memberikan sumbangan pengembangan keilmuan khususnya penguatan kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal ini pentingnya peningkatan kinerja dosen melalui budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja yang positif baik secara parsial, maupun melalui komitmen organisasional sebagai mediasi budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja di Universitas Negeri Gorontalo. Secara praktis, memberikan kontribusi dan manfaat antara lain bagi pembuat kebijakan khususnya Kementerian Pendidikan dalam meningkatkan pemberdayaan potensi sumber daya manusia pada Universitas Negeri Gorontalo, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan kinerja dosen dengan penguatan kapasitas budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga

kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam organisasi. Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P.Siagian (2013), "Manajemen sumberdaya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya" am dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011), "MSDM adalah ilmu dan seni membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.2. Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah. Menurut Robbins dalam Tika (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Budaya juga merupakan pengetahuan yang dapat dikomunikasikan. Melalui budaya dapat dipelajari sifat-sifat perilaku yang ada pada anggota-anggota kelompok dan wujudnya dalam lembaga-lembaga mereka. Budaya mengandung pengertian yang lebih luas dibandingkan pengertian budaya organisasi, karena setiap organisasi dapat mempunyai budaya sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya.

Kreitner and Kinicki (2001) memperlihatkan ciri-ciri budaya organisasi dalam suatu perusahaan sebagai berikut: (1) Perusahaan tidak hanya mempunyai satu, tetapi beberapa budaya. organisasi mungkin mempunyai dominant culture dan beberapa subculture yang berbeda. (2) Budaya organisasi cenderung berubah sepanjang waktu. Perusahaan baru kemungkinan ukurannya masih kecil dan bersahabat, yaitu bersifat komunal, tetapi bergerak naik dan turun, dan budayanya mungkin juga berubah. Dengan kata lain, budaya organisasi tidak tetap, tetapi bersifat cair, dapat berubah sepanjang waktu. (3) Tidak perlu satu budaya lebih baik atau lebih buruk dari lainnya. Semua budaya mempunyai aspek positif dan negatif. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, sebagian besar ditentukan oleh budaya yang ada pada organisasi tersebut. Winardi (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi. Sebaliknya budaya kuat yang sama sekali sukar berubah disebutkan menjadi penyebab masalah organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Ndraha (1997) mengemukakan "semakin kuat budaya, semakin kuat efek atau pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia".

Untuk memperjelas konsep budaya organisasi Greenberg dan Baron (2003) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi. Pendapat lain yang lebih bersifat filosofis disampaikan Gibson, et al. (2000) memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja, dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan. Senada dengan hal tersebut, Dessler (2007) menjelaskan budaya organisasi adalah karakteristik nilai, tradisi, dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh para karyawannya. Nilai itu sendiri adalah keyakinan dasar tentang apa yang benar atau salah, atau tentang apa yang harus and alakukan dan apa yang tidak dilakukan. Berbagai pendapat budaya organisasi didalamnya mengandung pengertian yang bersifat filosofis namun ada pula yang bersifat operasional. Menurut Robbert Kreitner dan Angelo Kinicki membagi empat fungsi budaya organisasi

(1) Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya. (2) Memudahkan komitmen kolektif. (3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. (4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

2.3. *Karakteristik Budaya Organisasi & Fungsi Budaya Organisasi*

Organisasi baik bergerak di sektor publik maupun sektor swasta, sudah barang tentu mempunyai budaya organisasi yang berbeda satu sama lainnya. Wibowo (2013) menjelaskan budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Halter sebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu (Robbins, 2006). Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan budaya organisasi. Dengan kata lain peranan lebih banyak menunjukkan fungsi, artinya dalam konteks budaya organisasi menyangkut keyakinan, perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma menduduki peranan yang penting pada setiap organisasi. Peranan budaya organisasi menurut pandangan Greenberg dan Baron (2003) adalah (1) Budaya memberikan rasa identitas. Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa menjadi bagian penting darinya. (2) Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi. Kadang-kadang sulit bagi orang untuk berpikir di luar kepentingan sendiri, seberapa besar akan mempengaruhi dirinya. Tetapi apabila terdapat *strong culture*, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian yang besar, terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi. Lebih besar dari setiap kepentingan individu, budaya mengingatkan orang tentang apa makna sebenarnya organisasi itu. (3) Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku.

Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan dan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama berguna bagi pendatang baru. Suatu perusahaan dengan budaya sangat kuat mendukung kepuasan pelanggan, pekerja mempunyai pedoman tentang bagaimana harus berperilaku. Berdasarkan pandangan peranan budaya tersebut di atas, maka Kritner dan Kinicki (2001) menjelaskan fungsi budaya organisasi, sebagai berikut: (1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda. (2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasinya yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai. (3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif.

2.4. *Indikator Budaya Organisasi*

Menurut Umi, dkk (2015) indikator budaya organisasi dapat diukur: (1) Norma, adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi. (2) Nilai dominan, adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi. (3) Aturan, adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi. (4) Iklim Organisasi, yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai.

2.5. *Motivasi kerja*

Malayu s.p hasibuan (2014), mengemukakan bahwa “motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Sedangkan menurut Harold Koontz yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2014), “Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”. Selanjutnya Fillmore H. Stanford yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”.

Selain itu Sondang P. Siagian (2013), menyebutkan: dikalangan para teoretikus dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa masalah motivasi bukanlah suatu masalah yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya. Akan tetapi yang jelas ialah bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Dari pengertian para ahli di atas dapat penulis simpulkan motivasi kerja adalah suatu upaya dorongan atau arahan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu untuk perusahaan agar dapat tercapainya suatu keinginan dan tujuan. Menurut Steers and Porter (1983) dalam Heny (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja itu terdiri atas tiga komponen penting, yaitu: (1) Komponen energi yaitu suatu kekuatan atau suatu usaha yang dapat menyebabkan terjadinya suatu perilaku. (2) Komponen arah adalah suatu perilaku yang timbul berupa perilaku yang terarah, misalnya seorang yang butuh uang maka perilaku yang timbul itu diarahkan pada perilaku mencari uang. (3) Komponen pemeliharaan adalah pemeliharaan atau usaha untuk mempertahankan suatu perilaku yang terjadi sesuai dengan lingkungan kerja jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja.

2.6. *Definisi dan Faktor Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari studi ekologi pemerintahan, Wasistiono, (2013): menjelaskan bahwa kajian ini melihat pemerintah sebagai sebuah “ekosistem” sehingga berbagai teori, paradigma, pendekatan, konsep, prinsip yang digunakan sebagai alat analisis pada ekologi dipakai pula pada kajian ekologi pemerintahan. Lebih lanjut Wasistiono (2013) menjelaskan, beberapa hal penting yang biasanya digunakan dalam kajian ekologi yaitu a) memandang obyek sebagai sebuah ekosistem, b) penggunaan paradigma antroposentrik, c) penggunaan pendekatan holistik dan, d) adanya mekanisme yang berfungsi memelihara sistem dalam keadaan seimbang dan dinamis. Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno 2010).

Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan dalam konteks penelitian ini adalah lingkungan kerja pada Universitas Negeri Gorontalo, yang dikelompokkan menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Faktor lingkungan kerja organisasi sangat

menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain: (1) Uraian jabatan yang jelas; (2) Otoritas yang memadai; (3) Target kerja yang menantang; (4) Pola komunikasi kerja efektif; (5) Hubungan kerja yang harmonis; (6) Iklim kerja respek dan dinamis; (7) Peluang berkarir; (8) Fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2005).

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayati, 2001: 21), diantaranya adalah (1) Penerangan/Cahaya di tempat kerja cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

(2) Sirkulasi Udara di Tempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman di sekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. (3) Kebisingan di tempat kerja salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: (1) Lamanya kebisingan; (2) Intensitas kebisingan; (3) Frekuensi kebisingan semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang. (4) Dekorasi di tempat kerja dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja, sehingga membuat karyawan dapat bergerak secara leluasa dan nyaman. (5) Tata Warna di Tempat Kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

Menganalisis lingkungan kerja organisasi dapat menggunakan berbagai alat analisis seperti SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) bahkan Suradinata (2013) melengkapi analisis SWOT dengan istilah ASOCA yaitu kepanjangan dari: ability (kemampuan), strength (kekuatan), opportunities (peluang), culture (budaya) dan agility (kecerdasan) sebagai unsur yang penting dalam menemukan strategi pemecahan masalah pengambilan keputusan, dan dapat dikembangkan dalam mengikuti perubahan, perkembangan zaman, dan kebutuhan. Sinergi atas elemen-elemen ASOCA sangat penting yang dapat dikelompokkan ke dalam lingkungan internal organisasi yaitu kemampuan, kekuatan dan kecerdasan. Sedangkan pengelompokan di lingkungan eksternal organisasi meliputi : peluang dan budaya. Sims and Kroeck (1994), menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja terdiri dari : a) Suasana Kerja, b) Ketenangan Kerja, c) Tekanan dalam pekerjaan, d) Hubungan antar sejawat. Lingkungan kerja dapat diukur berdasarkan persepsi dari orang-orang yang bekerja tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi pendorong bagi setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja puncaknya.

Lingkungan kerja dapat diukur melalui berbagai faktor yaitu: struktur organisasi, sentralisasi desentralisasi, cara-cara pengambilan keputusan, system keterbukaan, hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar karyawan, kompensasi, sistem penghargaan dan lain-lain. Lingkungan kerja ditentukan berdasarkan enam dimensi yaitu: tanggung jawab, koordinasi, semangat kelompok, penghargaan, standar dan kejelasan organisasi (Sims and Kroeck, 1999). Peneliti beranggapan bahwa Indikator lingkungan kerja yang sesuai dengan obyek penelitian adalah pendapat yang dikemukakan oleh Sims and Kroeck (1994), yaitu meliputi suasana kerja, ketenangan kerja, tekanan dalam pekerjaan,

hubungan antar sejawat. Pemilihan indikator ini didasarkan dengan pertimbangan lembaga pendidikan kedinasan dengan ciri khas yang membedakan dengan perguruan tinggi umum lainnya adalah sistem pendidikan pengajaran, dan pelatihan sehingga dosen harus bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang ada.

2.7. *Komitmen Organisasi*

Komitmen organisasi sebagaimana dikatakan oleh Steers (1985) mendefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Pengertian tentang komitmen organisasi yang lain sebagaimana dikemukakan oleh Mc.Shane and Glinow (2003), mereka mengatakan bahwa penyertaan emosi karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan merupakan acuan yang menunjukkan adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Suatu organisasi yang maju dan berkembang selalu menjadikan komitmen sebagai tolok ukur keberhasilan tujuan organisasi. Rivai (2006) dalam manajemen sumber daya manusia komitmen berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi. Prinsip komitmen dari sebuah integrasi adalah adanya nilai ketulusan tentang sebuah kejujuran dalam melakukan tindakan kebenaran. Mills (2004) menyatakan dalam komitmen terdapat nilai integrasi yang diwujudkan dalam pengungkapan kejujuran tentang tindakan yang benar, tidak menyimpang dan tidak sesuai dengan kenyataan. Mengembangkan komitmen sama dengan memperbaiki integritas individu dalam memajukan organisasi. Luthans (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perwujudan totalitas kesetiaan identitas diri individu dengan organisasinya.

Norman (2006) memandang komitmen organisasi sebagai suatu orientasi nilai kesetiaan secara totalitas untuk organisasi. Ibrahim (2008) mengemukakan tiga karakteristik pedoman komitmen organisasi, yaitu: 1) kuatnya keyakinan mengenai organisasi. 2) mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi. 3) berusaha keras sebagai bagian dari anggota organisasi. David (1994) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi berupa keterlibatan kerja, loyalitas dan kepercayaan pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan wujud kesetiaan perilaku seseorang dalam mengambil tindakan dan keputusan sesuai sikap untuk mewujudkan nilai sebagai dasar kepercayaan. Allen dan Meyer (2009) secara umum menjelaskan bahwa inti dari komitmen afektif meliputi kepekaan, kebanggaan, keterikatan, dan pencapaian hasil atas totalitas loyalitas yang ditunjukkan pada organisasi.

2.8. *Kinerja Dosen*

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Sedangkan Sinabela, dkk (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) terdapat hubungan yang erat. Bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga (*institutional performance*) juga baik.

Kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok (a) perilaku, (b) hasil, dan (c) efektivitas organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, efektivitas merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan, hasil kerja organisasi menekankan kepada aspek proses kerja (Gomez, 2003). Istilah kinerja biasa diartikan sebagai performance yang berupa proses dan hasil kerja secara individu maupun organisasi. Secara teoritis, sesungguhnya faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal tersebut sesuai dengan pendapat McClelland (dalam Mangkunegara, 2005) yang mengemukakan bahwa "human performance" merupakan determinan dari ability and motivation,

dimana ability merupakan determinasi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Sementara motivasi terbentuk dari sikap (attitude) dalam menghadapi situasi kerja.

Batasan mengenai kinerja oleh para ahli memberikan pengertian bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang artinya hasil kerja yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja adalah hasil kerja individu secara kuantitas, kualitas, yang sesuai waktu dengan menggunakan biaya minimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kinerja selalu menghasilkan kerja yang optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Memahami pengertian diatas, kinerja individu diartikan sebagai kinerja seseorang dalam menghasilkan sebuah hasil kerja (kuantitas, kualitas, waktu dan biaya) untuk mewujudkan tujuan organisasi.

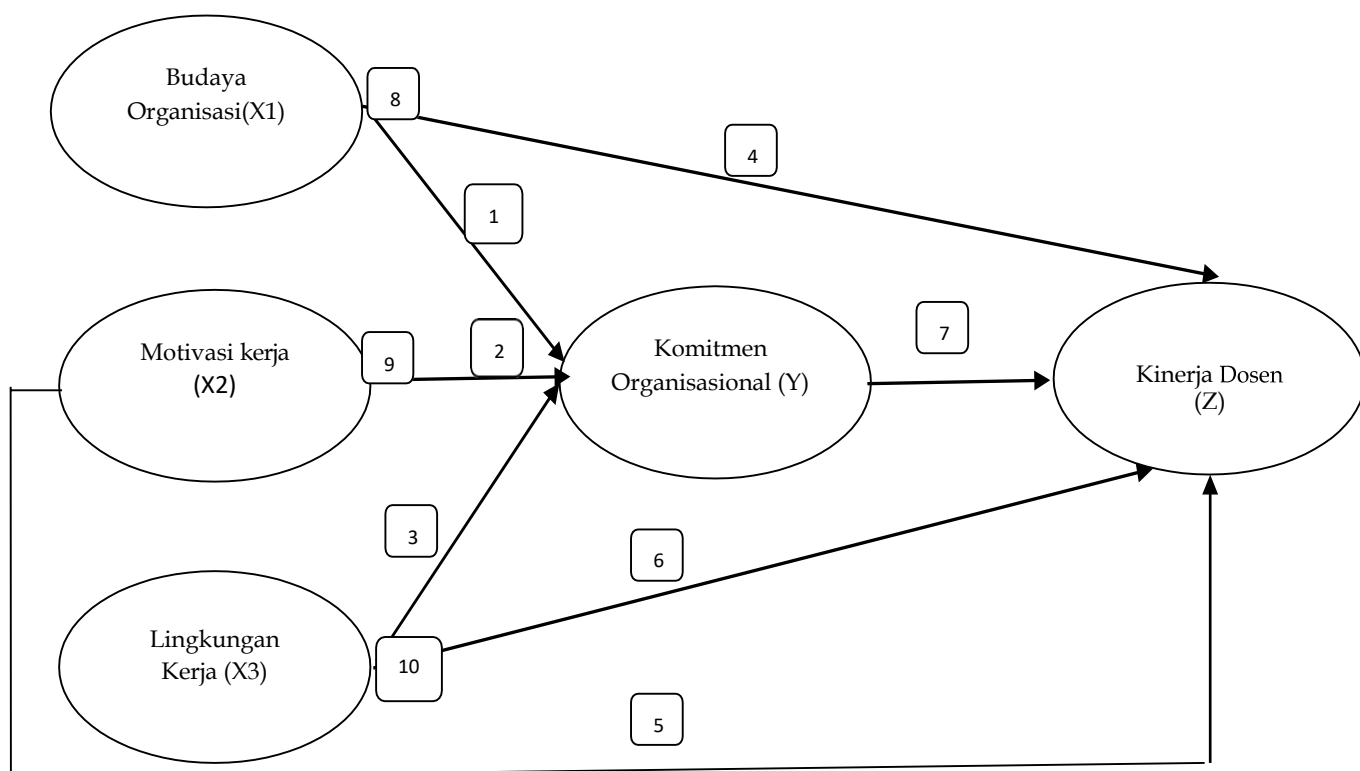
Kinerja individu adalah suatu kinerja yang berorientasi pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh individu untuk menghasilkan ada kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi kerja dan efektifitas kerja. Gomes (1999) menyatakan bahwa kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan organisasi dan tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan. Inti kinerja individu menghasilkan aktivitas kerja yang terukur secara kuantitas, kualitas, waktu dan penggunaan biaya. Dari beberapa uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu kemampuan, motivasi dan peluang, Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lain, Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1994) dalam Rivai dan Basri (2005) lebih lanjut dimukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor: (1) Harapan mengenai imbalan; (2) Dorongan; (3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat; (4) Persepsi terhadap tugas; (5) Imbalan internal dan eksternal. Ivancevich dan Doneley (1996) yang melihat kinerja dari perspektif teori harapan menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi perkalian dari kemampuan dan motivasi. Bernadin dan Russel (2000) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. (1) quality, (2) quantify (3) timeless,(4) cost-effectiveness, (5) need for supervision, dan (6) inter personal impact.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah nilai dari perilaku yang nyata sebagai pelaksana fungsi-fungsi yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan ditampilkan setiap orang diberikan kepadanya sebagai prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Uraian pemahaman tentang kinerja di atas memberikan pemahaman bahwa memahami pengertian kinerja dapat dilihat beberapa perspektif, ada yang disebut kinerja individu, kinerja organisasi kinerja aktivitas, kinerja leadership dan kinerja dosen yang mengacu pada Tridharma Perguruan Tinggi. Dari berbagai definisi yang dikemukakan di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

G. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep dan hipotesis penelitian ini menggambarkan konsep yang terdiri dari variabel-variabel yang diteliti serta acuan dalam menjalankan penelitian, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual tersebut di atas, maka hipotesis, yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
7. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.
8. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo melalui komitmen organisasional.
9. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo melalui komitmen organisasional.
10. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo melalui komitmen organisasional.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (positivisme/main stream) yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variable tertentu mempengaruhi variable lainnya (Creswell, 2003). Hal tersebut diakibatkan karena variabel yang diteliti bersifat kualitatif, maka dalam pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan pendekatan persepsional. Informasi yang ingin diperoleh adalah mengenai penjelasan terjadinya hubungan antar variabel tersebut, sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (explanatory) dan berdasarkan analisis datayang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian analitis, karena menganalisis data dari sampel yang menggunakan statistik inferensial. Waktu penelitian disesuaikan dengan tahap-tahap penelitian yang dimulai dengan tahapan awal observasi sampai dengan pelaporan yang Insya Allah di rencanakan bulan April sampai dengan Juni 2020.

Objek penelitian berada di Provinsi Gorontalo dengan objek sasaran adalah dosen Universitas Negeri Gorontalo untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja dosen. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data Kuantitatif. Sumber Data yang digunakan adalah data primer, yaitu data diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap pimpinan dan dosen Universitas Negeri Gorontalo dan data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan dokumentasi atau laporan, antara lain berupa data jumlah dosen dan identitasnya. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) observasi, (2) Interview (wawancara), (3) Kuesioner, (4) Dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah totalitas dari objek yang diteliti yang memiliki karakteristik umum dari dosen yang merupakan dosen Universitas Negeri Gorontalo. Berdasarkan data akhir Dosen Universitas Negeri Gorontalo sebanyak 719 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proporsional I random sampling terhadap dosen Universitas Negeri Gorontalo dengan asumsi bahwa populasi adalah homogeny Besarnya sampel yang diteliti ditentukan dengan merujuk pada rumus Slovin dalam (Sevilla,ConsueloG.et. al,2007). sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

I = Persentase kelonggaran ketidaktelitian presisi karena kesalahan

Dari notasi di atas, n adalah jumlah sampel minimal, nilai N adalah populasi sedangkan nilai e adalah error margin. Misalnya sebuah penelitian dengan derajat kepercayaan 95%, maka tingkat kesalahan adalah 5%. Sehingga peneliti dapat menentukan batas minimal sampel yang dapat memenuhi syarat margin of error 5% dengan memasukkan margin error tersebut ke dalam formula atau rumus slovin. Berdasarkan notasi rumus besar sampel penelitian minimal oleh Slovin di atas, maka apabila populasi sebanyak 719 orang maka minimal sampel yang akan diteliti dengan margin of error sebesar 5% adalah 257 orang. Metode analisis data merupakan bagian dari proses analisis dengan metode yang sesuai dengan jenis penelitian setelah tahap pengumpulan data penelitian. Guna melakukan analisis data penulis menggunakan teknik statistic Partial Least Square (PLS) Solimun (2008). PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data, dan tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Analisis statistic yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis statistik inferensial, model empiris dan metode pengujian hipotesis. Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran karakteristik masing-masing yang diukur dari sejumlah indikator -indikator penelitian, dengan menggunakan statistic descriptive yang menghasilkan nilai frekuensi, nilai rata-rata dari masing-masing indikator penelitian. Metode statistik inferensial adalah structure equation model (SEM) dengan pendekatan variance based atau component based dengan Partial Least Square (PLS).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini berfokus pada permasalahan yang diamati untuk dianalisa sesuai dengan hasil olah data dengan menggunakan statistik setelah data ditabulasi dan divalidasi secara normalitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan frekuensi data untuk menganalisa karakteristik responden.

4.1. Karakteristik Responden

Tabel 2: Karakteristik Responden berdasarkan Identitas Diri

No	Responden berdasarkan	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			F	%
1	Jenis kelamin	Laki-laki	111	54.15
		Perempuan	94	45.85
		Total	205	100.0
2	Umur (Tahun)	25-35	28	13.66
		36-45	72	35.12
		46-55	67	32.69
		>55	38	18.53
		Total	205	100.0
3	Pendidikan	S3	75	36.58
		S2	127	61.96
		S1	3	1.46
		Diploma (DIV)	-	-
		Total	205	100.0
4	Masa Kerja (Tahun)	1-5	5	2.43
		6-10	22	10.73
		11-15	60	29.27
		>15	118	57.57
		Total	205	100.0

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan data masing-masing variabel penelitian berdasarkan distribusi frekuensi dan rata-rata skor jawaban responden yang dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Jumlah sampel yang ditetapkan sebelumnya adalah 257 responden, namun setelah pengembalian kuesioner ada 52 yang cacat yaitu: (1) 15 responden tidak mengisi lengkap mengisi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, (2) 23 responden tidak mengisi kinerja dan komitmen organisasi (3) 19 kuesioner tidak lengkap (setiap variabel ada yang tidak diisi sehingga jumlahnya 52. Sehingga kuesioner tersebut yang tidak dimasukkan dalam tabulasi data sebab dapat mempengaruhi hasil yang diharapkan. Untuk itu di bawah ini disajikan deskripsi masing-masing variabel penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3: Frekuensi/persentase variabel Budaya Organisasi (X1)

Indikator	Skor jawaban responden										(Mean)
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Inovasi dan Pengambilan Resiko (X1.1)											
X1.1.1	0	0	11	5.4	21	10.2	105	51.2	68	33.2	4.12
X1.1.2	0	0	8	3.9	21	10.2	74	36.1	102	49.8	4.31
Rata-Rata											
4.21											
Perhatian terhadap Rincian (X1.2)											
X1.2.1	0	0	3	1.5	17	8.3	76	37.1	109	53.2	4.41
X1.2.2	0	0	8	3.9	17	8.3	74	36.1	106	51.7	4.35
Rata-Rata											
4.24											
Orientasi Hasil (X1.3)											
X1.3.1	0	0	10	4.9	22	1.7	102	49.8	71	34.6	4.14
X1.3.2	0	0	12	5.9	31	15.1	95	46.3	67	32.7	4.05
Rata-Rata											
4.32											
Orientasi Orang (X1.4)											
X1.4.1	0	0	1	0.5	15	7.3	136	66.3	53	25.9	4.17
X1.4.2	0	0	4	2.0	33	16.1	133	64.9	35	17.1	39.7
Rata-Rata											
4.07											
Orientasi Tim (X1.5)											
X1.5.1	0	0	3	1.5	39	19.0	131	63.9	32	15.6	39.3
X1.5.2	0	0	1	0.5	30	14.6	134	65.4	40	19.5	4.03
Rata-Rata											
3.98											
Keagresifan (X1.6)											
X1.6.1	0	0	4	2.0	17	8.3	147	71.1	37	18.0	4.05
X1.6.2	0	0	1	0.5	18	8.8	145	70.7	41	20.0	4.10

Rata-Rata											4.07
Pemantapan/Kestabilan (X1.7)											
X1.7.1	1	0.5	3	1.5	30	14.6	146	71.2	25	12.2	3.93
X1.7.2	0	0	2	1.0	39	19.0	128	62.4	36	17.6	3.96
Rata-Rata											3.95

Tabel 4: Frekuensi/persentase variabel motivasi kerja (X2)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kondisi Ekstrinsik (X2.1)											
X2.11	0	0	0	0	34	16.6	143	69.8	28	13.7	3.97
X2.12	0	0	0		22	10.7	126	61.5	57	27.8	4.17
X2.13	0	0	1	0.5	11	5.4	128	62.4	65	31.7	4.25
X2.14	0	0	4	2.0	18	8.8	117	57.1	66	32.2	4.19
X2.15	0	0	3	1.5	13	6.3	138	67.3	51	24.9	4.15
X2.16	1	0.5	3	1.5	24	11.7	125	61.0	52	25.4	4.09
X2.17	0	0	2	1.0	27	12.7	120	58.0	56	26.8	4,17
Rata-rata											
Kondisi Instrinsik (X2.2)											
X2.2.1	0	0	5	2.4	26	12.7	119	58.0	55	26.8	3.97
X2.2.2	0	0	1	0.5	17	8.3	144	70.2	43	21.0	4.17
X2.2.3	0	0	0	0	12	5.9	110	53.7	83	40.5	4.25
X2.2.4	0	0	4	2.0	14	6.8	104	50.7	83	40.5	4.19
X2.2.5	0	0	0	0	19	9.3	146	71.2	40	19.5	5.15
Rata-rata Instrinstik											4.09

Tabel 5: Frekuensi/persentase variabel lingkungan kerja (X3)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Suasana Kerja (X3.1)											
X3.1.1	0	0	4	2.0	15	7.3	129	62.9	57	27.8	4.16
X3.1.2	1	0.5	3	1.5	14	6.8	127	62.0	60	29.3	4.18
X3.1.3	1	0.5	4	2.0	21	10.2	133	64.9	46	22.4	4.06
Ketenangan Kerja (X3.2)											
X3.2.1	1	0.5	1	0.5	13	6.3	136	66.3	54	26.3	4.17
X3.2.2	1	0.5	19	9.3	71	34.6	89	43.3	25	12.5	3.57
X3.2.3	0	0	14	6.8	66	32.2	90	43.9	35	17.1	3.71
Tekanan dalam pekerjaan (X3.3)											
X3.3.1	0	0	18	8.8	70	34.1	88	42.9	29	14.1	3.62
X3.3.2	0	0	14	6.8	43	21.0	69	33.7	79	38.5	4.03
X3.3.3	0	0	19	9.3	74	36.1	84	41.0	28	13.7	3.59
Hubungan Antar Sejawat (X3.4)											
X3.4.1	1	0.5	15	7.3	40	19.5	64	31.2	85	41.5	4.05
X3.4.2	1	0.5	18	8.8	71	34.6	85	41.5	30	14.6	3.60
X3.4.3	0	0	13	6.3	69	33.7	104	50.7	19	9.3	3.62
Rata-rata Indikator Lingkungan kerja											3.86

Tabel 6: Frekuensi/persentase variabel komitmen organisasi (Y)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Komitmen Afektif (Y.1)											
Y1.1.1	0	0	13	6.3	71	34.6	97	47.3	24	11.7	3.64
Y1.1.2	0	0	17	8.3	63	30.7	104	50.7	21	10.2	3.62
Y1.1.3	4	2.0	19	9.3	73	35.6	84	41.0	25	12.2	3.52
Komitmen Normatif (Y.2)											
Y1.2.1	0	0	15	7.3	66	32.2	101	49.3	23	11.2	3.57
Y1.2.2	0	0	14	6.8	117	57.1	58	28.3	16	7.8	3.38
Y1.2.3	0	0	19	9.3	72	35.1	91	44.4	23	11.2	3.85
Komitmen Kontinuitas (Y.3)											
Y1.3.1	0	0	14	6.8	113	55.1	64	31.2	14	6.8	3.38
Y1.3.2	0	0	14	6.8	68	33.2	57	27.8	66	32.2	3.85
Y1.3.3	0	0	22	10.7	45	22.0	111	54.1	27	13.2	3.69

Rata-rata Indikator motivasi kerja	3.611
------------------------------------	-------

Tabel 7: Frekuensi/persentase variabel kinerja dosen (Z)

Indikator	Skor jawaban responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas Hasil Kerja (Z.1)											
Z1.1	0	0	19	9.3	49	23.9	89	43.4	48	23.4	3.80
Z1.2	0	0	20	9.8	46	22.4	85	41.5	54	26.3	3.84
Z1.3	4	2.0	17	8.3	50	24.4	75	36.6	59	28.8	3.81
Kuantitas Hasil Kerja (Z.2)											
Z.2.1	0	0	20	9.8	45	22.0	87	42.4	53	25.9	3.87
Z.2.2	0	0	20	9.8	45	22.0	87	42.4	53	25.9	3.84
Z.2.3	0	0	21	10.2	54	26.3	88	42.9	42	20.5	3.73
Efektivitas Kerja (Z.3)											
Z.3.1	0	0	14	6.8	42	20.5	107	52.2	42	20.5	3.86
Z.3.2	0	0	15	7.3	53	25.9	108	52.7	29	14.1	3.73
Z.3.3	0	0	19	9.3	52	24.5	113	55.1	21	10.2	3.66
Rata-rata Indikator Kinerja Dosen											3.79

4.3. Pengujian Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Tabel 8: Hasil Uji Validitas Konvergen

	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	Standard Error	T Statistics
X11 <- X1	0.805	0.805	0.024	0.024	32.318
X12 <- X1	0.871	0.871	0.011	0.011	74.958
X13 <- X1	0.778	0.779	0.023	0.023	32.564
X14 <- X1	0.814	0.814	0.022	0.022	36.753
X15 <- X1	0.857	0.857	0.017	0.017	49.513
X16 <- X1	0.752	0.550	0.052	0.052	10.567
X17 <- X1	0.716	0.516	0.067	0.067	7.609
X21 <- X2	0.889	0.888	0.014	0.014	59.885
X22 <- X2	0.894	0.895	0.012	0.012	70.528
X31 <- X3	0.888	0.888	0.013	0.013	66.344
X32 <- X3	0.827	0.826	0.020	0.020	40.935
X33 <- X3	0.897	0.897	0.009	0.009	90.273
X34 <- X3	0.915	0.914	0.011	0.011	80.579
Y11 <- Y	0.878	0.877	0.020	0.020	43.454
Y12 <- Y	0.774	0.672	0.035	0.035	19.089
Y13 <- Y	0.857	0.858	0.010	0.010	82.956
Z11 <- Z	0.900	0.899	0.009	0.009	96.471
Z12 <- Z	0.861	0.861	0.014	0.014	60.075
Z13 <- Z	0.815	0.814	0.020	0.020	39.171

4.4. Pengujian Validitas Diskriminan (Discriminan Validity)

Tabel 9: Uji Validitas Diskriminan

	X1. Budaya Organisasi	X2. Motivasi	X3. Lingkungan Kerja	Y. Komitmen Organisasi	Z. Kinerja Tenaga pendidik
X11	0.805915	0.618536	0.691562	0.715711	0.693080
X12	0.871759	0.670338	0.810844	0.768184	0.707779
X13	0.778053	0.519415	0.646004	0.648984	0.646093
X14	0.814644	0.646648	0.712602	0.790144	0.704952
X15	0.857127	0.669767	0.816703	0.789799	0.684977
X16	0.752788	0.276313	0.370411	0.469797	0.462948
X17	0.716023	0.213655	0.323523	0.384772	0.356270
X21	0.619976	0.889543	0.619978	0.660403	0.575361
X22	0.664641	0.894794	0.668632	0.696872	0.563541
X31	0.790711	0.649026	0.888345	0.756144	0.682139
X32	0.726901	0.599935	0.827923	0.739138	0.644723
X33	0.750350	0.657168	0.897316	0.758021	0.691289
X34	0.772434	0.644754	0.915744	0.791112	0.738904
Y11	0.730740	0.616836	0.672658	0.878403	0.614358
Y12	0.544992	0.430973	0.511145	0.674718	0.541776

Y13	0.841078	0.751289	0.858420	0.857866	0.724772
Z11	0.775018	0.598933	0.739986	0.709297	0.900581
Z12	0.693866	0.549795	0.663704	0.646140	0.861102
Z13	0.652190	0.491463	0.604523	0.663852	0.815238

4.5. Pengujian realibilitas Diskriminan (Discriminan Reliability)

Tabel 10: Hasil Uji Realibilitas Diskriminan

	AVE	CompositivityReliability	Cronbachs Alpha
Budaya Organisasi (X1)	0.569	0.899	0.867
Motivasi (X2)	0.795	0.886	0.743
Lingkungan Kerja (X3)	0.779	0.933	0.905
Komitmen Organisasi (Y)	0.654	0.848	0.732
Kinerja Tenaga pendidik (Z)	0.739	0.894	0.822

Tabel 11: Uji Goodness of Fit Model

Variabel	R Square (R ²)
Komitmen Organisasi (Y)	0.841
Kinerja Tenaga pendidik (Z)	0.703
$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$ $Q^2 = 1 - (1 - 0.841) (1 - 0.703)$ $Q^2 = 1 - (0.159) (0.207)$ $Q^2 = 1 - 0.032$ $Q^2 = 0.967$	

4.6. Pengujian pengaruh langsung

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan pengaruh variable eksogen terhadap variabel endogen, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung dalam penelitian sebagaimana disajikan dalam tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12: Koefisien Hasil pengaruh langsung

	Original Sample	Sample Mean	Std. Dev	Standard Error	T Statistics
X1 -> Y	0.494	0.499	0.047	0.047	10.430
X1 -> Z	0.510	0.515	0.059	0.059	8.638
X2 -> Y	0.186	0.188	0.035	0.035	5.269
X2 -> Z	0.011	0.011	0.034	0.034	0.347
X3 -> Y	0.301	0.294	0.050	0.050	6.015
X3 -> Z	0.222	0.216	0.057	0.057	3.844
Y -> Z	0.128	0.129	0.064	0.064	1.987

4.7. Pengujian Hipotesis

Tabel 13: Pengaruh Langsung antar variable

Hipotesis	Eksogen	Endogen	Direct	t- Statistik	t table (1.96=5%)	Ket	Hipotesis
H-1	Budaya organisasi	Komitmen organisasi	0.494	10.430	1.96	Sig	Diterima
H-2	Motivasi kerja	Komitmen organisasi	0.186	5.269	1.96	Sig	Diterima
H-3	Lingkungan kerja	Komitmen organisasi	0.301	6.015	1.96	Sig	Diterima
H-4	Budaya organisasi	Kinerja dosen	0.510	8.538	1.96	Sig	Diterima
H-5	Motivasi kerja	Kinerja dosen	0.011	0.347	1.96	Tidak Sig	Ditolak
H-6	Lingkungan kerja	Kinerja dosen	0.222	3.833	1.96	Sig	Diterima
H-7	Komitmen organisasi	Kinerja dosen	0.128	1.987	1.96	Sig	Diterima

5. Pembahasan

5.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasional pada Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel budaya organisasi mampu untuk memberikan kontribusi secara positif terhadap komitmen

organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin memperkuat komitmen organisasional. Apabila budaya organisasi yang terdiri dari budaya inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan/kestabilan semakin meningkat, maka akan meningkatkan Kinerja organisasi. Universitas Negeri Gorontalo, dalam hal ini jika budaya organisasi yang ada dalam kampus di kelola dengan baik untuk terus meningkatkan Tridarma Perguruan Tinggi akan meningkatkan kinerja dosen. Budaya Organisasi adalah sekumpulan sistem nilai nilai yang di akui dan di buat oleh semua anggotanya yang dapat membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Sehubungan dengan budaya di kampus Universitas Negeri Gorontalo yakni gotong royong (Huyula) masih tetap dilaksanakan dan berjalan dengan baik, hal ini nampak dari aktivitas para dosen dalam melaksanakan kegiatan baik dalam kampus maupun di luar kampus. Dimana dosen ikhlas dalam menggunakan barang pribadi dalam proses belajar mengajar, zakat buku, tidak merokok di lingkungan kampus, dosen berusaha melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat secara mandiri. Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel budaya organisasi tinggi, hal ini menunjukkan adanya dorongan dari Rektorat untuk berinovasi dalam pelaksanaan kegiatan, Resiko setiap kegiatan diupayakan seminimal mungkin, adanya perhatian dari Rektorat agar setiap melaksanakan kegiatan dilakukan secara rinci, setiap memecahkan persoalan diusahakan secara sistematis. Perhatian lembaga dalam melakukan kegiatan lebih memusatkan hasil yang dicapai dari pada teknik dan proses yang digunakan, pemborosan waktu sedapat mungkin dihindarkan hal ini dapat tercapai karena adanya perlakuan yang sama oleh pihak Rektorat terhadap kinerja dosen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian. Setelah memahami penjelasan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional yang dibahas dari masing-masing indikatornya kemudian didukung oleh teori dan konsep dan kaitannya dengan penelitiannya sebelumnya, maka pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan konsep manajemen islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah Al-Jin Ayat : 14. Artinya : Dan sesungguhnya diantara kami ada orang-orang taat dan ada (pula) orang-orang yang menyimpang dari kebenaran. Barang siapa yang taat, maka mereka itu benar-benar telah memilih jalan yang lurus. (Q.S Al-Jin Ayat : 14) Ayat tersebut diatas mengingatkan kepada semua manusia untuk menjadi orang-orang yang taat (memahami budaya organisasi). Sesungguhnya ketaatan merupakan bentuk komitmen pada aturan pada jalan yang lurus. Kaitannya dengan budaya organisasai, hal ini menuntun kepada semua manusia bahwa dalam menerapkan budaya organisasi harus berpegang teguh (komitmen pada aturan dan ketaatan terhadap kebenaran dan jangan menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Penerapan budaya organisasi dalam suatu organisasi berperan penting sepanjang ketaatan menjadi aturan yang mengayomi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan/kestabilan.

5.2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada Universitas Negeri Gorontalo

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variable motivasi mampu untuk memberikan kontribusi secara positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional, yang terdiri dari kondisi ekstrinsik yaitu penghasilan yang diterima setiap bulannya mendorong untuk bekerja lebih baik, kondisi kerja yang kondusif dalam pelaksanaan tugas yang dirasakan selama di Rektorat ini. Komitmen pada Universitas Negeri Gorontalo berada dalam kategori yang baik dan cenderung tinggi, artinya bahwa para dosen tersebut sudah dapat memahami arti dari komitmen terhadap tugas dan kewajibannya, dan mampu menyelesaikan tugas sebagai dosen dengan baik. Dari hasil deskriptif menunjukkan bahwa dosen memiliki keinginan untuk mempertahankan komitmen organisasional. Adanya motivasi kerja dari organisasi dan dari dalam diri dosen itu sendiri, dosen akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Trisnaningsih (2003) bahwa motivasi untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi komitmen pada organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama. Setelah memahami penjelasan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional yang dibahas dari masing-masing indikatornya kemudian didukung oleh

teori dan konsep dan kaitannya dengan penelitiannya sebelumnya, maka pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan konsep manajemen islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah Al-Mulk (67) Ayat : 15 Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rejeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kami (kembali setelah) dibangkitkan. (Q.S Al-Mulk (67) Ayat : 15). Ayat ini mempunyai keterkaitan dengan pembahasan mengenai motivasi kerja terhadap komitmen oraganisasi. Secara jelas ayat ini memberikan pencerahan bahwa setiap manusia atau individu, anggota oraganisasi dituntut untuk bekerja memotivasi dirinya bekerja bukan hanya semata-mata untuk kebutuhan tetapi kewajiban dan ibadah kepada Allah. Kewajiban dan ibadah merupakan suatu komitmen dari individu untuk bekerja di jalan Allah.

5.3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel lingkungan kerja yaitu suasana kerja, ketenagan kerja, tekanan dalam pekerjaan, hubungan antar sejawat mampu untuk memberikan kontribus isecara positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja, maka semakin memperkuat komitmen organisasional. Universitas Negeri Gorontalo, dosen diberikan kesempatan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilannya, dalam hal ini setiap dosen diharapkan mengikuti pelatihan penulisan disertasi dengan metode kuantitatif dan kualiatatif, pihak Universitas juga sangat memperhatikan kesejahteraan pendidik agar dosen merasa tenang dalam melaksanakan pekerjaan yaitu mengajar dan melayani mahasiswa dengan baik. Hubungan antar sejawat terjalin dengan dengan baik dapat dilihat pada tim pengajar mata kuliah saling berdiskusi tentang materi perkuliahan dan menyeragamkan, setiap mata kuliah ada koordinator dan anggota sehinga memudahkan untuk menyusun RPS. Setelah memahami penjelasan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional yang dibahas dari masing-masing indikatornya kemudian didukung oleh teori dan konsep dan kaitannya dengan penelitiannya sebelumnya, maka pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan konsep manajemen islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah Az-Zumar Ayat : 39. Artinya: Katakanlah: “Hai kaumku bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. (Q.S Az-Zumar Ayat : 39)

Ayat ini mempunyai keterkaitan dengan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Secara jelas ayat ini memberikan pencerahan bahwa setiap individu atau anggota organisasi dituntun untuk bekerja sesuai keadaannya. Maksudnya sesuai dengan lingkungan kerja dan dimana individu bekerja. Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik berperan penting didalam mempengaruhi komitmen individu. Karena Allah maha mengetahui apa yang anda kerjakan sesuai dengan lingkungan kerja (keadaanmu bekerja).

5.4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel budaya organisasi yaitu Inovasi dan Pengambilan Resiko, Perhatian Terhadap Rincian, Orientasi Hasil, Orientasi Tim, Keagresifan, Kemantapan/Kestabilan dapat meningkatkan kinerja dosen. Budaya organisasi juga menunjukkan inovasi-inovasi yang ditunjukkan melalui kemampuan yang tinggi dari dosen untuk bersikap proaktif dalam berinovasi dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran daring dan diupayakan agar semua mahasiswa dapat menguti perkuliahan secara maksimal. Perhatian pimpinan agar setiap permasalahan dalam masa perkuliahan secara daring dapat dilaporkan oleh dosen. Pimpinan merupakan factor penentu dalam pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen signifikan hal ini disebabkan karena budaya merupakan sebuah kearifan yang harus dibingkai dengan peningkatan kinerja yang baik. Budaya disini adalah nilai budaya organisasi tersebut dapat diterapkan. Penerapan nilai budaya organisasi kerja pada Universitas Negeri Gorontalo terlaksana dengan baik disebabkan semua pimpinan dan memahami substansi dari makna nilai-nilai tersebut sehingga perlu dilakukan action walaupun sesungguhnya sudah cukup dimengerti karena pada dasarnya nilai tersebut telah menjadi ruh dari TUSI (tugas dan fungsi). Namun perlunya penguatan tertentu agar seluruh aktivitas dosen dapat

dibingkai dengan 7 indikator, inovasi dan pengambilan resiko, perhatian rektorat, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan/kestabilan. Budaya organisasi yang merupakan ruh dari Universitas Negeri Gorontalo dalam memberikan pelayanan baik dan peningkatan kualitas SDM, tata kelola organisasi yang akuntabel maupun pada aspek penerapan fungsi-fungsinya. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi ke arah yang lebih positif dan tidak nyata terhadap peningkatan kinerja dosen. Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dosen yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi ternyata bahwa semakin baik kualitas yang terdapat dalam budaya organisasi maka semakin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003). Hal ini bertentangan dengan teori dari Robbins (2007) menyatakan "budaya organisasi berupa nilai-nilai dominan yang didukung oleh anggota organisasi atau falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi. Secara singkat budaya organisasi berarti suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama. Dengan demikian budaya merupakan hasil kesepakatan bersama dalam berinteraksi antar kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo. Setelah memahami penjelasan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen yang dibahas dari masing-masing indikatornya kemudian didukung oleh teori dan konsep dan kaitannya dengan penelitiannya sebelumnya, maka pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan konsep manajemen islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah Yunus Ayat : 41. Artinya: Jika mereka mendustakan kamu, maka katakanlah bagiku pekerjaanmu dan bagimu pekerjaanmu. Kamu berlepas diri terhadap apa yang aku kerjakan dan akupun berlepas diri terhadap apa yang kamu kerjakan. (Q.S Yunus Ayat : 14).

5.5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel motivasi kerja yaitu kondisi eksterinstik dan kondisi instrinsik dapat dapat meningkatkan kinerja dosen. Berdasarkan distribusi variabel penelitian didapatkan bahwa variabel motivasi intrinsik dinilai tinggi oleh kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata variabel. Rata-rata responden setuju dari semua indikator variabel motivasi Ekstrinsik, dapat dilihat dari jawaban responden yang lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju dari semua indikator variabel motivasi Ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik terdiri dari tujuh indikator, yaitu upah/insentif, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur, mutu penyeliaan, mutu hubungan personal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo yang selalu ikut andil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebaik-baiknya. Indikator kondisi kerja merupakan indikator dengan skor rata-rata paling tinggi. Hal ini menunjukkan kinerja dosen menilai bahwa kondisi kerja yang nyaman membuat tenaga bekerja dan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Berdasar perhitungan pada analisis statistik tersebut, motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. Hal ini terlihat dari koefisien regresi motivasi intrinsik yang mempunyai tanda positif dan tidak signifikan artinya indikator motivasi ada yang tidak terlaksana dengan maksimal sehingga motivasi yang tinggi tapi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo. Setelah memahami penjelasan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen yang dibahas dari masing-masing indikatornya kemudian didukung oleh teori dan konsep dan kaitannya dengan penelitiannya sebelumnya, maka pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan konsep manajemen islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah An-Anfal (8) Ayat : 25. Artinya : Dan peliharalah dirimu dari pada siksaan khusus menimpa orang-orang yang zalim saja di antara kamu. Dan ketahuilah bahwa Allah amat keras siksaan-Nya. (Q.S An-Anfal (8) Ayat : 25).

5.6. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel lingkungan kerja yaitu ketenangan kerja, tekanan dalam pekerjaan, dan hubungan antar sejawat dapat

meningkatkan kinerja dosen. Berdasar distribusi variabel penelitian didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja dinilai cukup tinggi oleh kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata variabel. Rata-rata responden cukup setuju dari semua indikator variabel lingkungan kerja, dapat dilihat dari jawaban responden yang lebih banyak menjawab cukup setuju. Lingkungan kerja terdiri dari empat indikator, yaitu suasana kerja, ketenagaan kerja, tekanan dalam pekerjaan, hubungan dengan sejawat. Setelah memahami penjelasan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen yang dibahas dari masing-masing indikatornya kemudian didukung oleh teori dan konsep dan kaitannya dengan penelitiannya sebelumnya, maka pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan konsep manajemen islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah Al-Hasyr Ayat : 18. Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

5.7. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel komitmen organisasional yaitu kondisi eksteristik dan kondisi instrinsik dapat meningkatkan kinerja dosen. Berdasar distribusi variabel penelitian didapatkan bahwa variabel motivasi intrinsik dinilai tinggi oleh kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata variabel. Rata-rata responden setuju dari semua indikator variabel komitmen organisasional. Komitmen organisasional terdiri dari tiga indikator, yaitu komitmen efektif, komitmen normative, komitmen kontinuitas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo yang selalu ikut andil dalam melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi. Indikator komitmen efektif merupakan indikator dengan skor rata-rata paling tinggi. Hal ini menunjukkan kinerja dosen menilai bahwa kondisi kerja yang nyaman membuat tenang bekerja dan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Berdasar perhitungan pada analisis statistik tersebut, motivasi eksterinsik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. Hal ini terlihat dari koefisien regresi motivasi intrinsik yang mempunyai tanda positif dan tidak signifikan artinya indikator motivasi ada yang tidak terlaksana dengan maksimal sehingga motivasi yang tinggi tapi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Universitas Negeri Gorontalo. Setelah memahami penjelasan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen yang dibahas dari masing-masing indikatornya kemudian didukung oleh teori dan konsep dan kaitannya dengan penelitiannya sebelumnya, maka pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan konsep manajemen islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah At-Taubah Ayat : 105. Artinya : Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S At-Taubah Ayat : 105).

5.8. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional pada Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel budaya organisasi yaitu inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi tim dan keagresifan. Berdasarkan distribusi variabel penelitian didapatkan bahwa variabel budaya organisasi dinilai tinggi oleh kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dengan konvergen validity temuan indikator dinyatakan valid dalam membentuk variabel laten yaitu budaya organisasi, demikian juga indikator komitmen organisasional memiliki nilai loading factor yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik secara teori maupun secara korelasi budaya organisasi bersinergi terhadap komitmen organisasional yang diterapkan di Universitas Negeri Gorontalo. Hal tersebut di atas sesuai dengan pendapat Robbins (2006:), yaitu: inovasi dan pengambilan resiko, Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko, Perhatian terhadap detail, Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan) analisis, dan perhatian kepada

detail, Orientasi hasil, Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Orientasi orang, sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasar individu, Keagresifan, Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai, kemantapan/Stabilitas, sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan. Komitmen organisasional mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja dosen hal ini tidak terlepas dari prinsip komitmen organisasional yang diterapkan di Universitas Negeri Gorontalo dan sejalan dengan pendapat oleh Mc.Shane and Glinow (2003), mereka mengatakan bahwa *"Organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization"*. Penyertaan emosi karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan merupakan acuan yang menunjukkan adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Suatu organisasi yang maju dan berkembang selalu menjadikan komitmen sebagai tolok ukur keberhasilan tujuan organisasi. Rivai (2006) dalam manajemen sumber daya manusia komitmen berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi membutuhkan adanya individu sumber daya manusia yang memiliki komitmen seperti bersemangat dalam bekerja, berintegritas, transparan dan memiliki kode etik. Setelah memahami penjelasan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen yang dibahas dari masing-masing indikatornya kemudian didukung oleh teori dan konsep dan kaitannya dengan penelitiannya sebelumnya, maka pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan konsep manajemen islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah Al-Imran Ayat : 110. Artinya: Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik. (Q.S Al-Imran Ayat : 110).

5.9. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional pada Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel motivasi kerja yaitu kondisi ekstrinsik dan instrinsik. Berdasar distribusi variabel penelitian didapatkan bahwa variabel budaya organisasi dinilai tinggi oleh kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dengan konvergen validity semua indikator dinyatakan valid dalam membentuk variabel laten yaitu motivasi kerja, demikian juga indikator komitmen organisasional memiliki nilai loading faktor yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik secara teori maupun secara korelasi motivasi kerja bersinergi terhadap kinerja dosen akan tetapi setelah dimediasi oleh komitmen justru berdampak tidak signifikan, hal ini disebabkan oleh faktor alam yaitu adanya musibah yang menimpa masyarakat seluruh dunia yaitu Covid 19, yang menyebabkan indikator motivasi yang terdiri dari kondisi ekstrinsik dan kondisi instrinsik tidak terlaksana secara maksimal yang diterapkan di Universitas Negeri Gorontalo.

Motivasi instrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik timbul karena keinginan diri sendiri, karena hobi atau karena kesadaran diri sendiri. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau dari orang lain. Motivasi memang terlihat mudah namun seseorang akan bangkit dengan motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau lebih tua dari mereka. Namun motivasi juga bisa muncul dari orang yang lebih muda atau sebaya dengan orang tersebut. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar atau rangsangan yang didapatkan seseorang dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu karena perintah orang lain. Setelah memahami penjelasan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional yang dibahas dari masing-masing indikatornya kemudian didukung oleh teori dan konsep dan kaitannya dengan penelitiannya sebelumnya, maka pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan konsep manajemen islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah Al-An-am (6) ayat :160

Artinya: Barang siapa membawa amal yang baik, maka baginya (pahala) 10 kali lipat amalnya, dan barang siapa yang membawa perbuatan jahat, maka dia tidak diberi pembalasan melainkan

seimbang dengan kejahatannya sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan). (Q.S Al-An-am (6) ayat:160).

5.10. *Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional pada Universitas Negeri Gorontalo.*

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel lingkungan kerja yaitu ketenangan kerja, suasana kerja dan tekanan dalam bekerja. Berdasar distribusi variabel penelitian didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja dinilai tinggi oleh kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. Hal ini ditunjukkan dengan konvergen validity semua indikator dinyatakan valid dalam membentuk variabel laten yaitu lingkungan kerja, demikian juga indikator komitmen organisasional memiliki nilai loading faktor yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik secara teori maupun secara korelasi budaya organisasi bersinergi terhadap komitmen organisasi yang diterapkan di Universitas Negeri Gorontalo. Hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi yang berarti jika kondisi di dalam lingkungan kerja dan komitmen organisasional ditingkatkan yaitu dengan cara memberikan pelayanan kinerja dosen yang lebih baik, pembangunan tempat kerja yang lebih tenang, nyaman, dan aman, hubungan antar sejawat yang lebih bagus, maka akan meningkatkan kinerja dosen. Dosen dapat bekerja diluar jam kerja, berprestasi pengembangan ilmu, dan mengerjakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Setelah memahami penjelasan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional yang dibahas dari masing-masing indikatornya kemudian didukung oleh teori dan konsep dan kaitannya dengan penelitiannya sebelumnya, maka pembahasan ini juga memiliki keterkaitan dengan penerapan konsep manajemen islam yang tertuang dalam Al-Quran Surah Q.S Al-Baqarah Ayat:12. Artinya : Ingatlah, sesungguhnya mereka itulah orang-orang yang membuat kerusakan, tetapi mereka tidak sadar.(Q.S Al-Baqarah Ayat:12). Ayat ini mempunyai keterkaitan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Secara jelas ayat ini mengingatkan kepada setiap orang dalam menjalankan pekerjaannya selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya dengan tidak membuat kerusakan baik yang dilakukan secara sengaja maupun dengan tidak sengaja, seyogyanya harus dihindari. Ini penting diperhatikan agar lingkungan kondusif, harmonis tersedia dan nyaman bagi setiap orang bekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

5.11. *Temuan Penelitian*

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas maka diuraikan temuan penelitian sebagai berikut:

- a. Secara langsung, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Y2 dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y1). Hal tersebut disebabkan karena dosen berpikir kreatif dan konstruktif bekerja sama dengan tim, berani mengambil resiko dalam memecahkan masalah dan mampu mengatur waktu. Temuan di atas dapat interpretasi hubungan nilai rata-rata dengan loading factor dilakukan dengan pendekatan interpretasi dalam performance importance analysis (PIA) Loading factor tinggi, nilai rata-rata tinggi. (*keep up the good work*).
- b. Motivasi kerja, baik secara langsung pada kinerja dosen maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi, belum dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Hal tersebut terjadi karena motivasi dosen tidak terjaga dengan baik seperti insentif, sistem dan prosedur dalam bekerja.
- c. Secara langsung, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja dosen Y2 dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Y1). Hal tersebut disebabkan karena kondisi lingkungan kerja sangat baik, sehat, aman, dan nyaman.

5.12. *Keterbatasan Penelitian*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, hal tersebut tidak terlepas dari keterbatasan penelitian yang dilihat dari sisi sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada aktivitas kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo.
2. Masih kurangnya referensi terkait pembahasan hipotesis dan variabel penelitian khususnya *artificial neural networks*.
3. Waktu penelitian relatif singkat yakni selama empat bulan sehingga keterwakilan sampel masih kurang optimal.
4. Temuan penelitian yang terbatas dan hanya terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen maka disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi dalam hal ini dorongan untuk berinovasi, melaksanakan kegiatan secara cermat, menyelesaikan pekerjaan secara sistematis terlaksana dengan baik dapat meningkatkan komitmen organisasional. Ini terbukti hasil penelitian menunjukkan semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasional.
2. Motivasi kerja dalam hal ini kondisi kerja berperan penting didalam mempengaruhi komitmen organisasional. Ini terbukti hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional.
3. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan di dalam mempengaruhi komitmen organisasional. Ini terbukti hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat meningkatkan komitmen organisasional.
4. Budaya organisasi terlaksana dengan baik dapat meningkatkan kinerja dosen. Ini terbukti hasil penelitian menunjukkan penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen.
5. Motivasi kerja dalam hal ini kondisi kerja yang baik, kesempatan yang sama untuk selalu berkembang dalam meningkatkan kemampuan dapat meningkatkan kinerja dosen. Ini terbukti hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja dosen.
6. Lingkungan kerja dalam hal ini kecakapan sesuai dengan pekerjaan, dengan suasana kerja yang baik akan meningkatkan kinerja dosen. Ini terbukti hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.
7. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam hal ini merasa bangga sebagai profesi pendidik, merasa memiliki dan loyal terhadap lembaga dapat meningkatkan kinerja dosen.
8. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional. Ini terbukti hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Hal ini memberi implikasi bahwa inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi tim, dan keagresifan dapat meningkatkan kinerja dosen.
9. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional. Komitmen organisasional tidak dapat memediasi motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Hal ini disebabkan kondisi kerja yang tidak kondusif, keamanan kerja yang kurang terjamin dan motivasi kerja yang kurang sehingga tidak dapat memediasi komitmen organisasional dan kinerja dosen.
10. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasional. Hal ini memberi implikasi kecakapan sesuai pekerjaan, kerja sama yang baik, kebijakan-kebijakan yang didiskusikan secara terbuka, memiliki komitmen dalam pengembangan ilmu pengetahuan dapat meningkatkan kinerja dosen. Hal ini terbukti dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dapat memediasi lingkungan kerja dan kinerja dosen.

6. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka selanjutnya dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi agar dapat disosialisasikan dan diaktualisasikan secara melembaga dalam hal bekerja tim, sistem dan prosedur dapat dibudayakan dalam melaksanakan aktifitas, pengembangan karir perlu ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen.
2. Kepada dosen agar kiranya dapat meningkatkan motivasi kerjanya, memperbaiki kondisi kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, meningkatkan mutu pelayanan dalam proses belajar mengajar serta pencapaian prestasi, sehingga dapat meningkatkan kerjanya.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, nyaman, dan kerja sama yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen.
4. Setiap dosen agar mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai batas waktu dan sesuai target yang dicapai sehingga dapat meningkatkan kerjanya.
5. Mewujudkan budaya organisasi moderen sesuai dinamika dan perubahan organisasi, serta perlu memperhatikan pengelolaan insentif sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja dosen untuk meningkatkan kinerja dosen.
6. Mengembangkan lingkungan kerja yang terpadu secara terakses dalam memudahkan setiap dosen untuk meningkatkan kerjanya.
7. Setiap dosen harus merasa memiliki lembaga, dan loyal terhadap lembaga sebagai bentuk komitmen dosen dalam meningkatkan kerjanya.
8. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dosen harus dapat bekerja tim, dan bukan bekerja secara individu.
9. Kepada seluruh dosen agar dapat meningkatkan motivasi kerjanya dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Kepada lembaga agar memperhatikan pembayaran insentif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja dosen.
10. Memperbaiki lingkungan kerja yang mendukung terpenuhinya suasana kerja yang baik, kerja sama yang baik antar dosen dengan dosen, dosen dengan pimpinan sehingga menciptakan kinerja dosen yang baik.

Daftar Putaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya
- Ahmad, M. Shaki 2020, *Impact of organizational culture on performance Management Practies in Pakistan*. Business Intelligence Journal January, 2012 Vol. 5 No. 1
- Alexander JA.et.al .2006. *The Role of Organizational Infrastructure in Implementation of Hospitals' Quality Improvement*. Hospital Topics: Research and Perspectives on Healthcare Vol. 84, no. 1 Winter 2006.
- Arizona Dika, Riniwati Harsuko, dan Harahap Nuddin. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai*. APi Student Journal Universitas Brawijaya Vol. I No. 1 pp1-11.
- Chistopher Orpen 1997, *The effects of formal mentoring on employee work motivation, organizational commitment and job performance* TheLearning Organization, Volume 4 (2): 8 - May 1, 1997
- Cahyono, Ari.2012. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri", *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi* Vol. 1 No.1.
- De Matos, C. A., Henrique, J. L., De Rosa, F. (2013). *Customer reactions to service failure and recovery in the banking industry: the infl uence of switching costs*. Journal of service marketing, 27 (7): 526-538.
- Endo (2011) *Analisis Faktor Motivasi, Budaya Lokal, Lingkungan Kerja dan Kualitas Pegawai berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Keerom*
- Haming, M., Murdifin, I., Syaiful, A. Z., & Putra, A. H. P. K. (2019). *The application of SERVQUAL distribution in measuring customer satisfaction of retails company*. The Journal of Distribution Science, 17(2), 25-34.
- H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect
- Hatch, M. J.; & Cunliffe, A. L. (2006). *Organization Theory - Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives* (2nd ed), Oxford University
- Hoffiman, T (dan Flood,PC (2000)*Meaning of Competency*. Journal of Industrial Training, 24(2) 128-136)
- Henry JackS, atal. (2012) *pengaruh Komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung dengan kinerja pegawai*
- Irvan Trang At Al.(2013), *(The Effect Of Training, Education And organizational Climate On Employee Job Satisfaction At Pt. Pln (Persero) Generation Sector Minahasa)* Journal ISSN2303-1174
- Irvan Trang, Armanu, Achmad Sudiro, Noermijati (2013) *mengidentifikasi dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan organisasi belajar terhadap kinerja karyawan*
- Indahingwati, A., Launtu, A., Tamsah, H., Firman, A., Putra, A. H. P. K., & Aswari, A. (2019). *How Digital Technology Driven Millennial Consumer Behaviour in Indonesia*. The Journal of Distribution Science, 17(8), 25-34.
- Jurnal Westerberg dan Armelius (2000) dan Razak etal.(2007) *menghubungkan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja*.

- Jones, Gareth R. 2001. *Organizational Theory : Texts and Cases : Third Edition*. Prentice Hall International Inc.
- John C. Mowen, Michael Minor. 2013, *Perilaku Konsumen (Jilid 7)*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta. hal 312
- Kaylene C. Williams and Stanislaus Caroline C. William (2010) *Five Key Ingredients For Improving Students Motivation*
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Lestari, S. D., Leon, F. M., Widyastuti, S., Brabo, N. A., & Putra, A. H. P. K. (2020). Antecedents and consequences of innovation and business strategy on performance and competitive advantage of SMEs. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(6), 365-378.
- Lestari, S. D., Muhdaliha, E., & Putra, A. H. P. K. (2020). E-Commerce Performance Based on Knowledge Management and Organizational Innovativeness. *The Journal of Distribution Science*, 18(2), 49-58.
- Muhammad Riaz Khan, (2010) *dampak Komitmen Organisasi pada kinerja karyawan dari sampel dari 153 karyawan sektor publik dan swasta dan publik minyak dan gas sektor di Pakistan*.
- Muogbo, AS (2013), *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*. Agor. Vol 1. No. 3.
- Madiono E. (2013), *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*. Agor Vol. 1 No. 3.
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(5), 237-248.
- Muogbo AS, (2013) *Dampak Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi yang dipilih perusahaan manufaktur di Anambra*.
- Noermijati. 2008. *Aktualisasi Teori Herzberg, Suatu Kajian Terhadap Kepuasan dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional (Penelitian di Perusahaan Kecil Rokok Sigaret Kretek Tangan di Wilayah Malang)*. Disertasi Pascasarjana Universitas Brawijaya
- Pahri Yamsul , Surachman, Ubud Salim , dan Armanu (2013) *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri*.
- Pongtiku (2013) *meneliti Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja sebagai mediator terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Astra Honda Motor di Provinsi Papua)*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Keduabelas. Buku 1. Buku2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins S.P. dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Robbins, Stephen. P.2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ruky, Achmad S. 2014. *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. CV Andi . Offset. Yogyakarta. Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan* .
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education. New Jersey.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Erlangga. Jakarta.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta.
- Susanti, S., Van Harling, V. N., Kurniawan, M. A., & Putra, A. H. P. K. (2019, December). Model of Higher Education Quality Improvement in Indonesia: Relationship between HRM and Information Technology Literacy. In *Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1424, No. 1, p. 012035)*. IOP Publishing.
- Sofyan Syafri 2010 .*Analisa Kritis atas Laporan Keuangan*. Cet 11. Jakarta : PT RajaGrafindo ersada
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiro (2009) *hubungan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja*
- Sudarwan, dan Yunan Danim. 2010. *Administrasi Sekolah & Manajemen*
- Taiwo, (2010) *Pengaruh Yang Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja*
- Yuen-Onn Choong, Kee-Luen Wong. 2011. *Intrinsic Motivation And Organizational Commitment In The Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study*. Malaysia: Malaysian Private Universities.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Edisi ketiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Umi Wita Zahriyah. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.