



ISSN. 2716-2656 (Print)

E-Journal Marine Inside

<https://ejournal.polteknik-pelayaran-banten.ac.id/index.php/ejmi/>

Vol. 1, Issue. 2, December 2019

doi.org/10.56943/ejmi.v1i2.10

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Politeknik Pelayaran Banten

Sarifuddin, Dapid Rikardo, Imam Safii
Politeknik Pelayaran Banten

ABSTRAK

Selain faktor motivasi kerja dan budaya organisasi, faktor kepemimpinan juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan merupakan komponen yang memiliki peran penting dalam sebuah instansi sebagai penggerak dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi pegawainya untuk bekerja lebih semangat dan mencapai kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional merupakan metode untuk mempengaruhi orang lain, agar mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai, sehingga secara tidak langsung akan berdampak pada meningkatnya kinerja instansi. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pendidik dan Kependidikan di Polteknik Banten. Tempat penelitian dilakukan di Polteknik Banten, dilaksanakan mulai bulan Juli 2020 sampai dengan November 2020. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan metode survei. Adapun proses penelitiannya bersifat deduktif dengan teknik analisa menggunakan SEM AMOS. Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pendidik dan Kependidikan. Populasi dalam penelitian ini adalah alumni Polteknik Banten, dengan jumlah sampel sebanyak 103 responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Dari enam hipotesis yang diuji dalam penelitian ini ditemukan semua hipotesis positif dan signifikan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu instansi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi instansi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Namun sayangnya, budaya yang ada dalam penyelenggaraan sektor publik sadar atau tidak selama ini tampak begitu banyak pegawai yang bekerja kurang disiplin, kurang terampil, terjebak dan tertekan dalam komando birokrasi, kurang berinisiatif, menunggu perintah dari atas, kreativitas terhalang, kurang energik, kurang produktif dan akhirnya kurang layanan pada masyarakat (Alma 2009). Selain itu, faktor lain yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor peran kepemimpinan. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan instansi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (pegawai) peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran instansi.

Kepemimpinan yang baik tentunya sangat berdampak pada tercapainya tujuan instansi. Dalam kaitannya dengan adaptasi terhadap perubahan dari BP2IP menjadi Poltektepel, instansi memerlukan sosok pemimpin yang mampu memecahkan berbagai masalah dan tantangan masa depan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam sebuah organisasi khususnya di organisasi pemerintahan, karena kebutuhan dan keinginan setiap pegawai berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap pegawai suatu instansi pemerintahan adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

Adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di dalam bekerja akan membuat pegawai dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan instansi guna membantu instansi mencapai tujuan mereka.

Mubarak (2015), mengatakan bahwa ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen instansi sebagai variabel intervening. Budaya organisasi dapat berpengaruh langsung ke kinerja pegawai, dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari budaya organisasi ke komitmen organisasi (sebagai intervening) lalu ke kinerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Siswatiningsih (2019), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasional; Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai; Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; Motivasi kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Ismiralda (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Manaf (2016), mengemukakan hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh signifikan teamwork terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan teamwork secara simultan terhadap kinerja organisasi

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi sebagai variabel antara selanjutnya menguji variabel-variabel tersebut dengan kinerja pegawai. Sehingga manfaat yang akan didapatkan adalah agar manajemen dan pegawai dapat bersinergi dalam membangun Poltekel Banten dan sebagai referensi dalam pengembangan Poltekel Banten selanjutnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat penelitian dilakukan di Poltekel Banten, dilaksanakan mulai Juli-November 2020. Populasi dalam penelitian ini, adalah tenaga pendidik dan kependidikan Poltekel Banten, dengan jumlah sampel sebanyak 103 taruna/i.

Metode Pendekatan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari teknik memperolehnya, data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Metode pengumpulan data untuk data primer diperoleh dari respon individu atas kuesioner yang didistribusikan langsung (metode self administered) menggunakan skala likert dengan skor Sangat setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu ragu (R) = 3, tidak setuju (TS) = 2, dan sangat tidak setuju (STS) = 1 (Sugiyono 2019).

Variabel

Pada penelitian ini independen variabel (variabel bebas) adalah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, variabel mediasi adalah motivasi serta variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja.

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan oleh penelitian ini adalah SEM. SEM adalah tehnik statistika untuk menguji dan mengestimasi hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis faktor dan analisis jalur (Wright dalam Abdillah, 2015). Pada penelitian ini yang digunakan adalah SEM berbasis kovarian (AMOS, *analysis moment structure*). SEM berbasis kovarian ini berfokus pada kelayakan model atau CFA dan pengujian kausalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dengan uji CFA (*confirmatory factor analysis*) atau uji validitas konstruk (indikator), yaitu mengukur apakah konstruk (indikator) mampu atau tidak merefleksikan variabel latennya. Hasilnya memenuhi kriteria apabila nilai *critical ratio* (CR) > 1,96 dengan probabilitas (P) < 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) jika memiliki koefisien reliabilitas atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas instrumen terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel di atas nilai 0,60.

Uji Asumsi SEM

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini hasil pengujian normalitas untuk *univariate* dan *multivariate* data dihasilkan nilai CR (*critical ratio*) berada di luar rentang $\pm 2,58$, sehingga tidak semua data terdistribusi dengan normal. Namun berdasarkan teorema limit pusat disebutkan bahwa walaupun sampel tidak berasal dari sebaran normal, asalkan ukuran sampel cukup besar (>30) maka sebaran bagi rata-rata sampel mendekati sebaran normal.

Sedangkan menurut Santoso (2014), dalam sebuah penelitian untuk mendapatkan angka dalam rentang $\pm 2,58$ agak sulit didapatkan, karena yang akan diuji adalah seberapa mencong/ miring distribusinya, jadi data masih dianggap

normal meskipun data tidak benar benar berdistribusi normal.

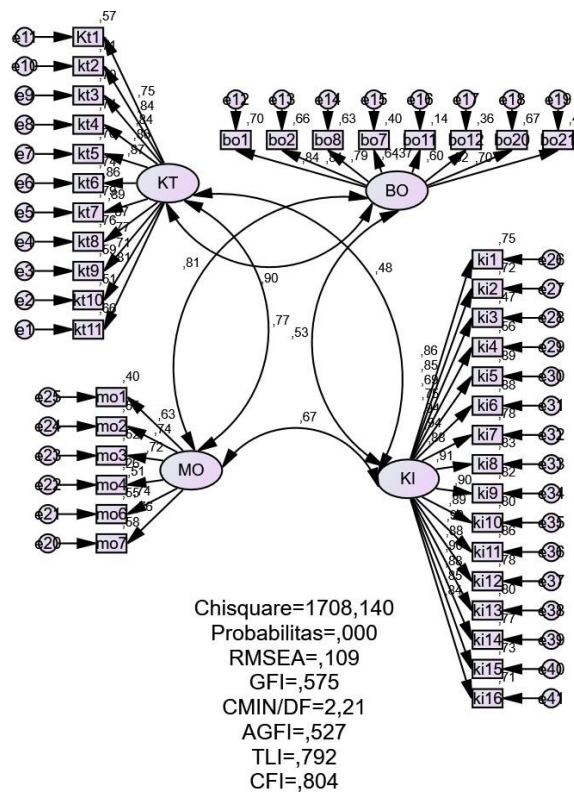
Uji Outlier

Uji outlier dilakukan dengan mendeteksi data-data yang ekstrim dengan cara melihat nilai *Mahalanobis* hitung < *Chi Square Distribution Table*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari jarak *Mahalanobis* minimal adalah 1,536 dan maksimal adalah 65,934. Dari hasil penelitian dapat diketahui termasuk ke dalam data outlier karena mempunyai angka p1 dan p2 kurang dari 0.05.

Uji Ketepatan Model SEM

Hasil model awal gabungan variabel dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Model Awal Hasil Gabungan Variabel atau CFA Before Dropping

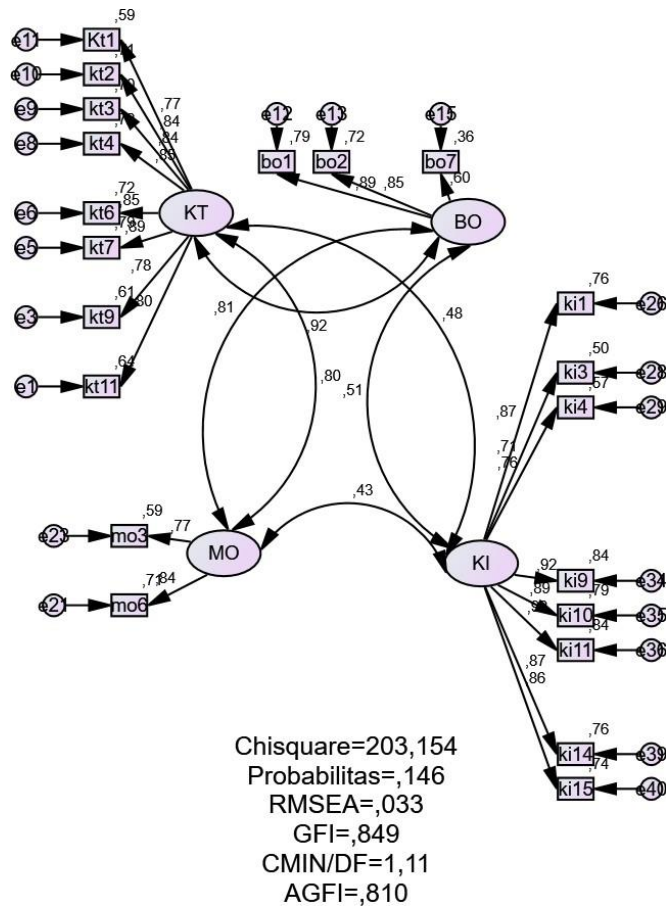


Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa model yang dihasilkan belum baik. Hal ini terlihat dari nilai persyaratan model yang belum terpenuhi. Oleh karena itu berdasarkan hasil dari model yang dibentuk akan dilakukan modifikasi.

Perbaikan model dilakukan dengan cara menghilangkan *error item* yang paling sering muncul di nilai M.I. *covariance* tertinggi pada output AMOS (*Modification Indices*) untuk menurunkan nilai *Chi-Square*.

Setelah dilakukan beberapa modifikasi, maka terdapat beberapa indikator yang dihilangkan secara bertahap. Hasil analisis penyesuaian model yang dilakukan dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:

Gambar 2. Model Gabungan Variabel Fit atau CFA *After Dropping*



Adapun hasil pengukuran kriteria *Goodness of fit* model hasil akhir CFA, seperti disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Ukuran Kesesuaian Model Penelitian SEM (After Dropping)

| Goodness of fit- | Cut- offvalue | Hasil | Ket. |
|--------------------|------------------------|---------|------|
| <i>Chi-Square</i> | ≤928,32 (sesuai df) | 203,154 | fit |
| <i>Probability</i> | ≥ 0,05 | 0,146 | fit |
| RMSEA | ≤ 0,08 | 0,033 | fit |
| CMIN/DF | ≤ 2,00 | 1,11 | fit |
| TLI | ≥ 0,95 | 0,987 | fit |
| CFI | ≥ 0,95 | 0,989 | fit |

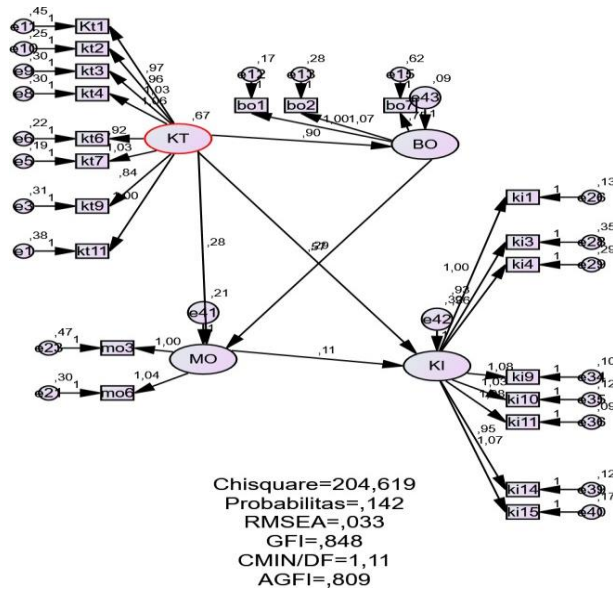
Sumber: Olah data Amos (2020)

Berdasarkan data di table 1 terlihat bahwa 7 indikator kesesuaian model telah menunjukkan nilai yang baik/ fit.

Structural Equation Model (SEM)

Setelah melalui tahap pengujian model dan data telah fit, maka selanjutnya akan dilakukan penyesuaian terhadap model penelitian. Hasil model penelitian SEM dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3 *Structural Equation Model (SEM)*



Analisis Pengaruh Antar Variabel

Efek langsung adalah koefisien dari semua koefisien dengan anak panah satu arah, sedangkan efek tidak langsung adalah efek yang muncul melalui variabel penghubung.

Tabel 2. Pengaruh Langsung, Tidak langsung dan Pengaruh Total

| Variabel | Standardize total effect | Standardize direct effect | Standardize indirect effect | Variabel |
|-------------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Kepemimpinan Transformasional | 2,209 | 1,582 | 0,627 | Kepemimpinan Transformasional |
| Motivasi | 0,798 | 0,284 | 0,514 | Motivasi |
| Budaya Organisasi | 0,925 | 0,925 | 0 | Budaya Organisasi |
| Kinerja Civitas Akademika | 0,486 | 0,373 | 0,113 | Kinerja Civitas Akademika |

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui hubungan antar variabel. Dalam melakukan *test of significance* dengan menggunakan taraf signifikansi (α) < 5%, untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh langsung antar variabel digunakan data *Regression Weights* pada output AMOS. Sedangkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh tidak langsung antar variabel, akan digunakan *sobel test* karena program AMOS tidak dapat mengeluarkan output signifikansi peranan tidak langsung.

Berikut table *Regression Weights* dari hasil perhitungan AMOS 22 sebagai dasar dalam analisis hipotesis penelitian ini:

Tabel 3. Regression Weights SEM

| Kepemimpinan Transformasional | | Estimate | S.E. | C.R. | P | Ket. |
|-------------------------------|-------------------|----------|------|-------|-----|---------------------|
| | motivasi | ,351 | ,075 | 4,654 | *** | Positif, Signifikan |
| Budaya Organisasi | Motivasi | ,337 | ,069 | 4,883 | *** | Positif, Signifikan |
| Kepemimpinan Transformasional | Budaya Organisasi | -.454 | ,089 | 5,110 | *** | Positif, Signifikan |
| Budaya Organisasi | Kinerja Pegawai | ,345 | ,069 | 4,983 | *** | Positif, Signifikan |
| Kepemimpinan Transformasional | Kinerja Pegawai | ,277 | ,070 | 3,966 | *** | Positif, Signifikan |
| Motivasi | Kinerja Pegawai | ,306 | ,063 | 4,835 | *** | Positif, Signifikan |

Sumber: Olah data AMOS (2020)

Berikut adalah hasil uji sobel sebagai dasar dalam analisis hipotesis penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Sobel pada Efek Mediasi Antar Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi

| Input: | | Test statistic: | p-value: |
|--------|-------|-----------------|------------|
| f_a | 4.654 | Sobel test: | 3.01861626 |
| f_b | 3.966 | Aroian test: | 2.97904054 |
| | | Goodman test: | 3.05981234 |
| | | | 0.00221476 |
| | | Reset all | Calculate |

Dari hasil sobel tes diketahui bahwa nilai p- value sebesar 0 ($p < 0,05$), maka

variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai dengan mediasi sempurna (perfect mediation/ full mediation).

Tabel 5. Hasil Uji Sobel pada Efek Mediasi Antar Variabel Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi

| Input: | | Test statistic: | p-value: |
|-----------|-------|-----------------|--------------------------|
| f_0 | 4.883 | Sobel test: | 3.48762025 0.00048734 |
| f_1 | 4.983 | Aroian test: | 3.45233667 0.00055575 |
| | | Goodman test: | 3.52400824 0.00042507 |
| Reset all | | Calculate | |

Dari hasil sobel tes diketahui bahwa nilai p-value sebesar 0 ($p < 0,05$), maka variabel budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan mediasi sempurna (perfectmediation/ full mediation).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan lebih lanjut mengenai hasil analisis data berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi pegawai

H1 diterima, berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 4,654 > 1,96$ dan taraf sigifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada di bawah alfa 5 persen. Dengan demikian hipotesis H1 terbukti dalam analisis ini. Hal ini senada dengan hasil penelitian Mutmainah (2017); Mubarak (2015); Siswatiningsih (2019); Ismiralda (2017); Wawan (2015) dan Marthen (2016) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi pegawai.

H2: Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai

H2 diterima, berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 3,966 < 1,96$ dan taraf sigifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada dibawah alfa 5 persen. Dengan demikian hipotesis H2 terbukti dalam analisis ini. Hal ini senada dengan hasil penelitian Mutmainah (2017); Mubarak (2015); Siswatiningsih (2019); Ismiralda (2017); Wawan (2015) dan Marthen (2016) yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan motivasi pegawai

H3 diterima, berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 4,883 > 1,96$ dan taraf signifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada dibawah alfa 5 persen. Dengan demikian hipotesis H3 terbukti dalam analisis ini. Hal ini senada dengan hasil penelitian Mutmainah (2017); Mubarak (2015); Siswatiningsih (2019); Ismiralda (2017); Wawan (2015) dan Marthen (2016) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai.

H4: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai

H4 diterima, berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $CR = 4,983 > 1,96$ dan taraf signifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada dibawah alfa 5 persen. Dengan demikian hipotesis H4 terbukti dalam analisis ini. Hal ini senada dengan hasil penelitian Mutmainah (2017); Mubarak (2015); Siswatiningsih (2019); Ismiralda (2017); Wawan (2015) dan Marthen (2016) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5: Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi

H5 diterima, berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa mediasi dari variabel kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai dan motivasi terdapat pengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada di bawah alfa 5 persen. Dengan demikian hipotesis H5 terbukti dalam analisis ini. Hal ini senada dengan hasil penelitian Mutmainah (2017); Mubarak (2015); Siswatiningsih (2019); Ismiralda (2017); Wawan (2015) dan Marthen (2016).

H6: Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi

H6 diterima, berdasarkan tabel 4.32 terlihat bahwa mediasi dari variabel budaya organisasi, kinerja pegawai dan motivasi terdapat pengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada di bawah alfa 5 persen. Dengan demikian hipotesis H6 terbukti dalam analisis ini. Hal ini senada dengan hasil penelitian Mutmainah (2017); Mubarak (2015); Siswatiningsih (2019); Ismiralda (2017); Wawan (2015) dan Marthen (2016) yang mengatakan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

KESIMPULAN

Dari enam hipotesis yang diuji dalam penelitian ini ditemukan:

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, dengan nilai $CR = 4,654 > 1,96$ dan taraf signifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada di bawah alfa 5 persen. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $CR = 3,966 > 1,96$ dan taraf signifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada di bawah alfa 5 persen.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai dengan nilai $CR = 4,883 > 1,96$ dan taraf signifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada di bawah alfa 5 persen. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $CR = 4,983 > 1,96$ dan taraf signifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada di bawah alfa 5 persen. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi taraf signifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada di bawah alfa 5 persen dengan pengaruh mediasi sempurna. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 (***) yang berada di bawah alfa 5 persen dengan pengaruh mediasi sempurna.

Setelah mengkaji berbagai permasalahan dalam penelitian ini dan berlandaskan pada hasilnya, peneliti memandang perlu untuk mengajukan beberapa saran yang dianggap berguna untuk berbagai pihak. Bagi Manajemen Polteknik Pelayaran Banten hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepengimpinannya agar tetap dapat mewujudkan visi dan misinya menjadi sebuah realita pada lembaga yang ia pimpin dan juga kemampuannya mempengaruhi para pendidik dan kependidikan untuk dapat berbuat lebih demi kepentingan Polteknik Pelayaran Banten. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas budaya organisasi pada Polteknik Pelayaran Banten. Karena budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja Polteknik Pelayaran Banten yang ia pimpin. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja Polteknik Pelayaran Banten yang ia pimpin. Karena baiknya kualitas kinerja organisasi akan mengubah stigma negatif sebagian masyarakat terhadap Polteknik Pelayaran Banten. Polteknik Pelayaran Banten diharapkan mampu menjadi garda terdepan pendidikan pelayaran di Indonesia.

Bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Polteknik Pelayaran Banten hendaknya ikut serta membantu manajemen dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas budaya organisasi yang ada di Polteknik Pelayaran Banten. Karena budaya organisasi yang baik akan berdampak pada baiknya kinerja Polteknik Pelayaran Banten. Bersinergi dengan manajemen dan seluruh unsur yang ada di Polteknik Pelayaran Banten untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja Polteknik Pelayaran Banten demi terwujudnya lembaga pendidikan pelayaran yang bermutu dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan pada umumnya.

Bagi Peneliti selanjutnya hendaknya dapat melakukan penelitian ulang terhadap variabel-variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, dengan harapan hasilnya nanti dapat dijadikan bahan pembandingan tingkat akurasi dan kepercayaan penelitian ini. Melakukan penelitian ulang terhadap variabel-variabel penelitian ini dengan pendekatan yang berbeda, sehingga dapat diungkap nilai-nilai filosofis yang mendasari fenomena yang ada di lapangan.

Penelitian ini masih jauh dari sempurna mengingat masih banyak terdapat keterbatasan- keterbatasan, antara lain adalah penentuan variabel dalam penelitian ini hampir sama dengan yang telah dilakukan para peneliti terdahulu. Data yang diperoleh peneliti hanya sebatas data dari hasil pengisian kuesioner, dimana rentan terjadi perbedaan persepsi dari pihak responden dalam memahami semua pernyataan instrumen yang diberikan. Perlu digali kembali hasil penelitian ini dengan responden melalui *depth interview* sehingga kita dapat mendalami pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Politeknik Pelayaran Banten.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya seluruh pihak yang terlibat dalam berjalannya penelitian ini, khususnya para responden dan manajemen Polteknik Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2009. *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Apriyanto, Wawan, and R. Budhi Satrio. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 4(11).
- Ismiralda. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tengah." *E Jurnal Katalogis* 5(5):145–56.
- Marthen, Dany. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Batik Indah Rara Djonggrang)." Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mubarak, Ahmad, and Susetyo Darmanto. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PNS Di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemasang)." *MAKSIMUM* 5(1):1. doi: 10.26714/mki.5.1.2015.1-16.
- Muhajir, Hafidz Manaf. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Organisasi Pondok Pesantren Modern Di Kabupaten Ponorogo." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Mutmainah, Alfina Qori', and Abdul Qodir Djaelani. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang." *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 6(6).
- Santoso, S. 2014. *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siswatiningsih, Ida, Kusdi Raharjo, and Arik Prasetya. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 5(2). doi: 10.26905/jbm.v5i2.2388.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (2th Edition)*. CV. Alfabeta.