



# JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial

Available online <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis>

## Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Serambi Mekkah

### *The Influence of Leadership, Organizational Culture and Job Satisfaction, on Lecturer Performance at Serambi Mekkah University*

Jalaluddin<sup>1)</sup>, Sri Milfayetty<sup>2)</sup> & Zainuddin<sup>1)</sup>\*

1) Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, Indonesia

2) Prodi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Medan, Indonesia

Diterima: 19 Februari 2021; Direview: 19 Februari 2021; Disetujui: 09 Maret 2021

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Aceh yang berjumlah 270 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan proporsional random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 152 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang diisi oleh responden yang berasal dari dosen Universitas Serambi Mekkah Aceh. Teknik analisis data dilakukan dalam dua tahap yakni secara deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasi (X3); kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja (X4); kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen (X5). Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan suatu model teoretik atau fixed model yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen model kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.

**Kata kunci:** Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Dosen

#### Abstract

This study aims to find the influence of leadership, organizational culture, organizational commitment, job satisfaction on the performance of the lecturers at Serambi Mekkah Aceh University, totaling 270 people. The sample collection technique used proportional random sampling in order to obtain a sample of 152 people. The data were collected using a questionnaire filled out by respondents from Serambi Mekkah University lecturers. The data analysis technique was carried out in two stages, namely descriptively and inferential. The results showed that: leadership (X1) and organizational culture (X2) had a direct and positive effect on organizational commitment (X3); leadership (X1), organizational culture (X2) and organizational commitment (X3) have a direct and positive effect on job satisfaction (X4); leadership (X1), organizational culture (X2), organizational commitment (X3) and job satisfaction (X4) have a direct and positive effect on lecturer performance (X5). Based on the research results, a fixed model is found that describes the structure of the causal relationship between the variables of leadership, organizational culture, organizational commitment and job satisfaction on the performance of lecturers in the performance model of Universitas Serambi Mekkah lecturers in Banda Aceh.

**Keywords:** Leadership; Organizational Culture; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Lecturer Performance

**How to Cite:** Jalaluddin, Milfayetty, S. & Zainuddin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Serambi Mekkah. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 13(1): 175-190.

\*Corresponding author:

E-mail: [jalaluddin@serambimekkah.ac.id](mailto:jalaluddin@serambimekkah.ac.id)

ISSN 2549-1660 (Print)  
ISSN 2550-1305 (Online)

## PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan besar yang perlu mendapat perhatian serius semua komponen bangsa dengan bijaksana. Globalisasi ekonomi dan revolusi teknologi informasi adalah dua kekuatan besar yang sangat mempengaruhi dunia perguruan tinggi Indonesia. Kalau lembaga pendidikan tinggi nasional tidak mampu merespon tantangan globalisasi ini dengan memadai, diperkirakan lembaga tersebut tidak akan mampu mempertahankan eksistensinya di masyarakat, dan secara pelan tetapi pasti akan kehilangan kepercayaan dan perannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang esensial dan penentu keberhasilan organisasi PTS. Kepemimpinan berfungsi memberikan pengaruh kepada setiap anggota organisasi agar bersedia melakukan upaya kearah pencapaian tujuan organisasi. Perilaku-perilaku pemimpin dalam proses memberikan pengaruh, dapat menimbulkan motivasi untuk berprestasi bagi bawahan yang akhirnya berdampak pada kinerja. Apabila perilaku-perilaku yang ditunjukkan dipersepsi positif oleh anggota organisasi, maka akan menimbulkan sikap positif pula pada anggota organisasi, demikian juga sebaliknya. Muhammad Akram et al., dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa : (1) perilaku kepemimpinan berkorelasi positif dengan pemimpin dan karyawan yang mempunyai rasa memiliki pada kinerja organisasi, (2) perilaku kepemimpinan monitoring yang mempunyai pengaruh positif terhadap organisasi, (3) perilaku kepemimpinan monitoring yang mempunyai pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap pemimpin dengan rasa memiliki kinerja yang baik, dan (4) perilaku kepemimpinan dan kinerja dengan analisis gabungan, perilaku kepemimpinan yang mendukung inovasi dan monitoring mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap pemimpin dengan rasa memiliki pada kinerja tinggi.

Selain kepemimpinan, juga dibutuhkan motivasi berprestasi yang dapat mendorong dosen untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggungjawabnya dalam bentuk perwujudan tridharma PT. Dosen harus mampu menciptakan dan menumbuhkan kepuasan kerja dan kinerja. Motivasi berprestasi asset penting yang untuk terus

dipelihara dan dijaga kestabilan seorang dosen untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerjaan mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan, serta budaya organisasi. Salah satu teori mengenai terbentuknya motivasi adalah teori Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001) bahwa motivasi diperoleh melalui kebutuhan (needs), adanya kekurangan filosofi atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Menurut teori ini, menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat kehilangan potensi multivisional.

Sama halnya dengan kepemimpinan, Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat organisasi PT yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan PT. Bahkan, budaya organisasi dapat diandalkan sebagai daya saing organisasi, terutama apabila budaya organisasi menyajikan nilai-nilai strategis yang dapat diandalkan untuk bersaing. Dalam peradaban modern, budaya organisasi bukan lagi sejarah masa lalu organisasi dalam meraih sukses, tetapi lebih sebagai rekayasa manajemen atau pemegang otoritas organisasi untuk berkompetensi. Oleh karena itu, budaya organisasi senantiasa dijaga, diperlihara dan dikelola dengan baik agar dapat diandalkan sebagai instrumen untuk berkompetensi.

Parker dan Bradley dalam Sopiah (2008) menyimpulkan bahwa khusus untuk organisasi-organisasi publik, guna meningkatkan nilai kompetitifnya, maka diperlukan suatu budaya organisasi yang mampu beranjak dari model-model administrasi publik tradisional sebagaimana hal tersebut telah dilakukan oleh organisasi-organisasi sektor swasta. Penelitian mengenai kinerja ini juga dilakukan Kotter dan Heskett dalam Sopiah menyimpulkan bahwa budaya

organisasi dapat menciptakan dan dibentuk untuk menghasilkan kinerja yang baik. Beranjak dari penelitian ekonomi perusahaanyang telah dilakukan bebeapa waktu lalu dari sektor swasta, peneliti beranggapan PTS adalah organisasi swasta bidang jasa pendidikan yang tidak jauh berbeda dengan swasta publik bidang ekonomi, kedua organisasi bidang tersebut membutuhkan kualitas pada proses dan produk. Oleh karenanya, kajian penelitian ini perlu dilakukan terhadap kinerja dosen PTS untuk melihat seberapa besar budaya organisasi akan berpengaruh pada kinerja dosen.

Budaya organisasi mempengaruhi kinerja dosen, sebab budaya selalu disesuaikan dengan perkembangan yang dihadapi PT, agar tetap eksis dan bertahan. Budaya organisasi PT sudah saatnya dilakukan perubahan untuk dapat memenangkan persaingan diantara sesama PT. Sebab, apabila penundaan perubahan budaya organisasi PT akan berimplikasi pada: (1) rendahnya moral staf dan dosen; (2) pergantian staf dan dosen tinggi, (3) meningkatnya keluhan masyarakat, (4) kehilangan peluang, (5) rendahnya produktivitas, (6) lambatnya respon terhadap perubahan, (7) rusaknya kinerja organisasi, (8) perilaku dan praktek tidak sehat di tempat kerja. Dengan demikian budaya organisasi PT dalam pencapaian visi dan misi PT.

Komitmen organisasional mengacu pada kepercayaan tujuan karyawan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan loyalitas terhadap organisasi (Mowday et al, Hacket et al. Veithzal) dalam organisasi sektor publik maupun sektor swasta, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan visi, misi tujuan organisasi, dan ikatan kerja.

Dalam rangka pencapaian kinerja Dosen membutuhkan komponen-komponen intern dan ekstern organisasi PTS menuju arah pencapaian kinerja dosen melalui adanya manajemen pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Tentu adanya perguruan tinggi harus mampu menjawab tantangan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang, melalui perumusan visi, misi, tujuan, sasaran program kerja, dan penetapan indicator kinerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja PTS di provinsi Aceh, Pemerintah pusat

memberi kewenangan pendirian kopertis XIII sebagai langkah untuk memudahkan atau mempercepat terlaksananya fungsi WASDALBIN. Sebelum tahun 2012 perguruan tinggi swasta di provinsi Aceh bernaung dibawah koordinasi Kopertis Wilayah-I Aceh dan Sumatera Utara. Dengan lahirnya kopertis-XIII akan sangat dimungkinkan mutu dosen dan tentunya mutu PTS di Provinsi Aceh secara perlahan akan dapat ditingkatkan dari tahun ke tahun.

Pada tahun 2014 jumlah PTS di lingkungan Kopertis Wilayah XIII Aceh sebanyak 110 perguruan tinggi, yang terdiri dari 10 berbentuk Universitas, 45 unit Sekolah Tinggi, 52 berupa Akademik, dan 3 unit berbentuk Politeknik. Dimana jumlah semua dosen yang memiliki jabatan akademik sebanyak 477 orang, dengan sebaran 274 orang dengan jabatan Asisten Ahli, 136 orang Lektor, 64 Lektor Kepala, dan 4 orang Guru Besar, dan terdapat 1.896 orang dosen tanpa jabatan fungsional akademik. Data PTN di Provinsi Aceh menunjukkan 5 Universitas, 4 Sekolah Tinggi, dan 2 Politeknik ditambah beberapa Akademi Komunitas yang baru didirikan. Keseluruhan data di atas, menunjukkan adanya persaingan yang demikian ketat yang berdampak pada makin sulitnya perguruan tinggi untuk dapat mempertahankan jumlah mahasiswayang terdaftar maupun perolehan mahasiswa baru tiap tahunnya dalam Wilayah Provinsi Aceh. Penduduk Aceh dengan usia 15 - 19 tahun berjumlah 469.000 orang dan pada usia 20 - 24 tahun berjumlah 466.000 orang. Melihat pada minat, bakat, kecenderungan dan dukungan keluarga sebahagian tidak melanjutkan oendidikan tinggi terbaik mereka di seluruh Indonesia, sebahagian lagi ke PTN yang ada di Aceh, dan hanya sebahagian kecil yang melanjutkan pendidikan tinggi di PTS dalam provinsi Aceh. Kondisi ini akan menimbulkan kecemasan dan sikap prihatin bagi PTS. Oleh karena itu, PTS sejak saat itu perlu mempersiapkan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerjanya seperti jumlah dan kualitas dosen, jenjang pendidikan dosen, jenjang fungsional dosen, sarana prasarana, kesejahteraan dosen, perbaikan kurikulum, pemenuhan alat laboratorium untuk kebutuhan praktek, dan memberikan penghargaan terhadap dosen yang berprestasi

serta hukuman bagi dosen dan staf yang berkinerja rendah.

Di sisi lain, fenomena internal masing-masing PTS sendiri masih menghadapi beberapa permasalahan, seperti : minimnya pengangkatan dosen tetap baru oleh badan penyelenggara, sumber daya dosen dan tenaga administrasi yang masih rendah, jumlah mahasiswa yang menurun drastis akibat penambahan jumlah PTN di Aceh menjadi 10 PTN pada akhir tahun 2014.

Hasil pengamatan peneliti di Universitas Serambi Mekkah selama ini, bahwa mutu lulusan secara rata-rata masih rendah, kelembagaan serta kebijakan pembiayaan perguruan tinggi dari pemerintah masih rendah, tingkat kepuasan dosen dan mahasiswa masih rendah, tingkat kesejahteraan dosen masih rendah, sebahagian dosen tetap yayasan belum MoU dengan badan penyelenggara, dan manajemen yang masih tertutup. Hal ini berdampak kepada semakin menurunnya kinerja dosen PTS. Hasil Laporan Badan Jaminan Mutu (BJM) dari setiap fakultas terhadap 270 orang dosen Universitas Serambi Mekkah untuk tahun 2018 sampai 2019 terhadap capaian bidang kinerja dosen, yaitu (1) Pendidikan dan pengajaran, (2) Penelitian, (3) Pengabdian kepada Masyarakat, dan (4) Dosen sebagai pelaksanaan tugas tambahan.

Dari permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan teknik pengujian menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini

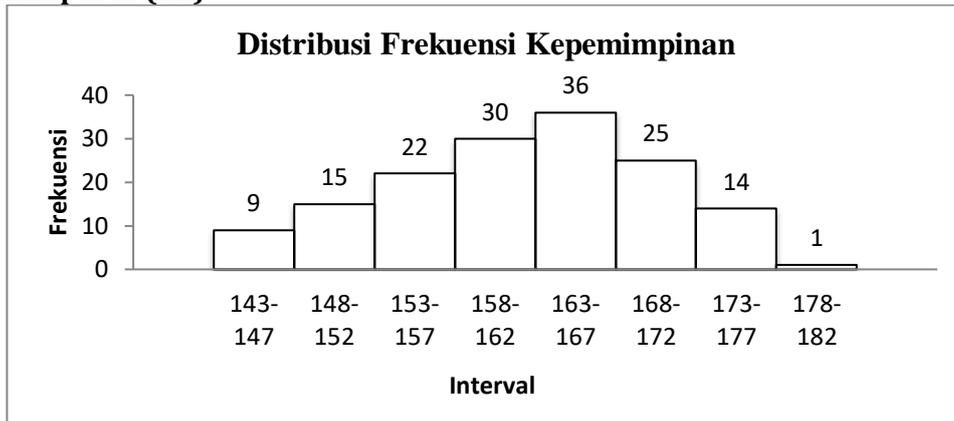
dilaksanakan pada 5 (lima) Fakultas di Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh dalam Wilayah provinsi Aceh dengan kualifikasi "**akreditasi C**". Adapun 5 (lima) fakultas tersebut sebagai berikut Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Teknik (FT), Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM), Fakultas Teknologi Pertanian (FTP). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 270 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *proporsional random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 152 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner, yaitu kuesioner, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen. Kelima kuesioner itu disusun dalam bentuk instrumen angket tertutup dengan lima pilihan yang berbeda pada satu garis kontinum, dengan model skala Likert yang memiliki skala interval dengan pemberian skor jawab pada setiap angket. Data penelitian akan dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan aplikasi *SPSS versi 16*, melakukan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur. Adapun uji jalur tersebut yaitu uji normalitas, Uji linearitas, Uji Otokorelasi, Uji Multikolinearitas

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data hasil penelitian variabel Kepemimpinan Tingkat Program Studi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), Kepuasan Kerja Dosen ( $X_4$ ), dan Kinerja Dosen ( $X_5$ ) dianalisis dengan bantuan SPSS versi 16 dan *Microsoft Excel 2007*. Pengolahan data deskripsi, pengujian validitas, realibilitas dan pengujian asumsi menggunakan program SPSS. Data Deskriptif kelima variabel disajikan pada histogram 1 berikut ini.

### 1. Kepemimpinan (X1)



Gambar 1. Histogram Skor Kepemimpinan(X1)

Diketahui bahwa skor tertinggi adalah 142, skor terendah 114, dan rata-ratanya 128,10, serta simpangan bakunya adalah 7,55. Jadi, sebanyak 81 orang (53%) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, sebanyak 71 orang (46%) responden memiliki skor

dibawah rata-rata. Selanjutnya skor tertinggi ideal 165, skor terendah ideal 33, dan rerata skor ideal 99 serta standar deviasi ideal adalah 22. Dengan mempedomani kriteria pada bagian metodologi, didapatkan kecenderungan variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebagai berikut.

Tabel 1 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

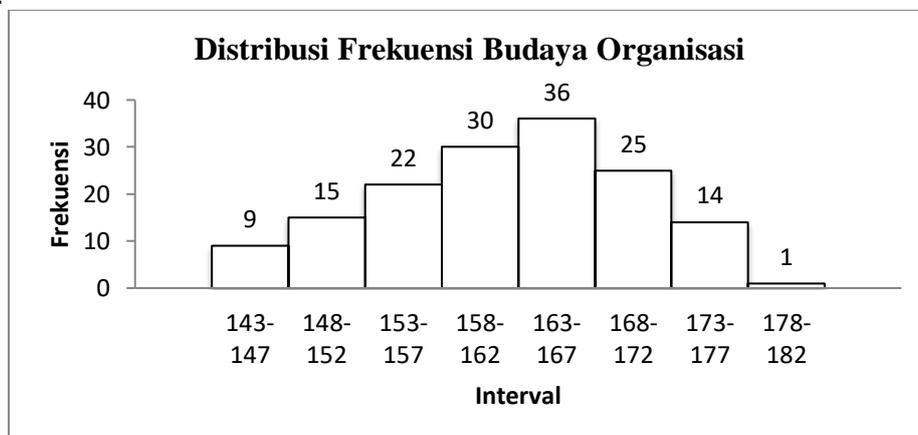
Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	132 – 165	34	24,11	Tinggi
2	99 – 132	107	75,89	Cukup
3	66 – 99	0	0	Kurang
4	22 – 66	0	0	Rendah
Total		152	100	

Berdasarkan tabel 1 ditunjukkan bahwa 24,11 persen termasuk dalam kategori tinggi, dan 75,89 persen dalam kategori cukup. Jadi,

secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup.

### 2. Budaya Organisasi (X2)

Distribusi frekuensi skor variabel budaya organisasi dapat dilihat pada histogram 2 berikut ini.



Gambar 2 Histogram Skor Budaya Organisasi(X2)

Diketahui bahwa skor tertinggi adalah 143, skor terendah 96, dan rata-ratanya 120,88

serta simpangan bakunya adalah 10,782. Jadi, sebanyak 82 orang (56%) responden memiliki

skor di atas skor rata-rata, dan 70 orang (44%) responden memiliki skor dibawah rata-rata. Selanjutnya skor tertinggi ideal 160, skor terendah ideal 32, dan rerata skor ideal 96 serta standar deviasi ideal adalah 21. Dengan

mempedomani kriteria pada bagian metodologi, didapatkan kecenderungan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebagai berikut.

**Tabel 2 Tingkat Kecenderungan Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )**

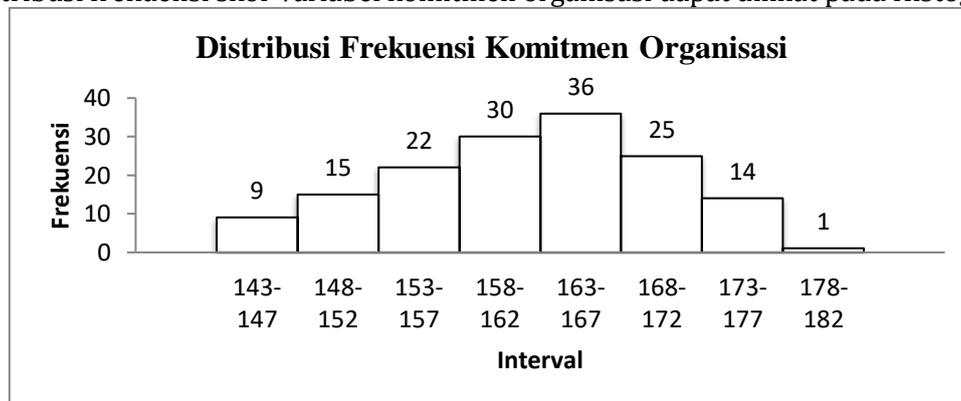
Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	128 – 160	24	17,02	Tinggi
2	96 – 128	117	82,98	Cukup
3	64 – 96	0	0	Kurang
4	21 – 64	0	0	Rendah
Total		152	100	

Berdasarkan tabel 2 di atas ditunjukkan bahwa 17,02 persen termasuk dalam kategori tinggi, dan 82,98 persen dalam kategori cukup.

Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup.

### 3. Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Distribusi frekuensi skor variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Histogram 3.



Gambar 3 Histogram Skor Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Berdasarkan histogram 3, diketahui bahwa skor tertinggi adalah 83, skor terendah 58, dan rata-ratanya 71,25 serta simpangan bakunya adalah 5,49. Jadi, sebanyak 85 orang (55,92%) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, dan 67 orang (45,08%) responden memiliki skor dibawah rata-rata. Selanjutnya

skor tertinggi ideal 90, skor terendah ideal 18, dan rerata skor ideal 54 serta standar deviasi ideal adalah 12. Dengan mempedomani kriteria pada bagian metodologi, didapatkan kecenderungan variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebagai berikut.

**Tabel 3 Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ )**

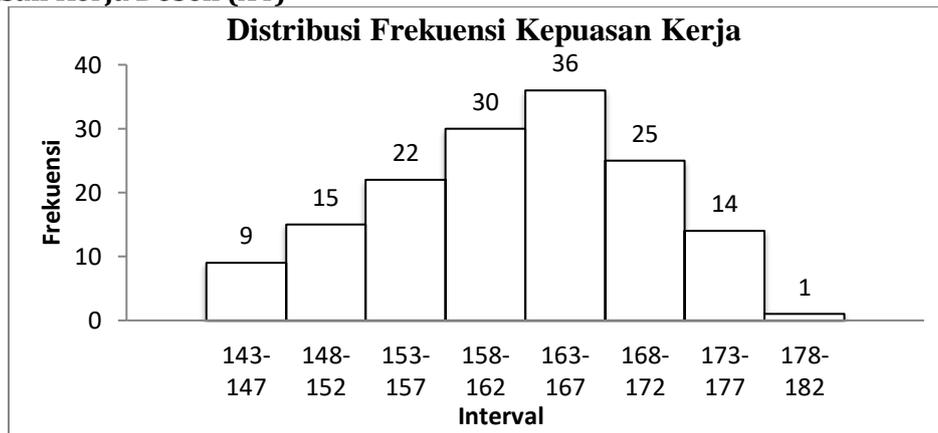
Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	72 – 90	47	33,33	Tinggi
2	54 – 72	94	66,67	Cukup
3	36 – 54	0	0	Kurang
4	12 – 36	0	0	Rendah
Total		152	100	

Berdasarkan tabel 3 ditunjukkan bahwa 33,33 persen termasuk dalam kategori cukup, dan 66,67 persen dalam kategori tinggi. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa

komitmen organisasi dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup.



#### 4. Kepuasan Kerja Dosen (X4)



Gambar 4 Histogram Skor Kepuasan Kerja Dosen (X<sub>4</sub>)

Berdasarkan data pada histogram 4, diketahui bahwa skor tertinggi adalah 117, skor terendah 80, dan rata-ratanya 97,46, serta simpangan baku adalah 8,27. Jadi, sebanyak 84 orang (55,26%) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, dan 68 orang (44,74%) responden memiliki skor dibawah rata-rata.

Selanjutnya skor tertinggi ideal 125, skor terendah ideal 25, dan rerata skor ideal 75 serta standar deviasi ideal adalah 17. Dengan mempedomani kriteria pada bagian metodologi, didapatkan kecenderungan variabel kepuasan kerja dosen (X<sub>4</sub>) sebagai berikut.

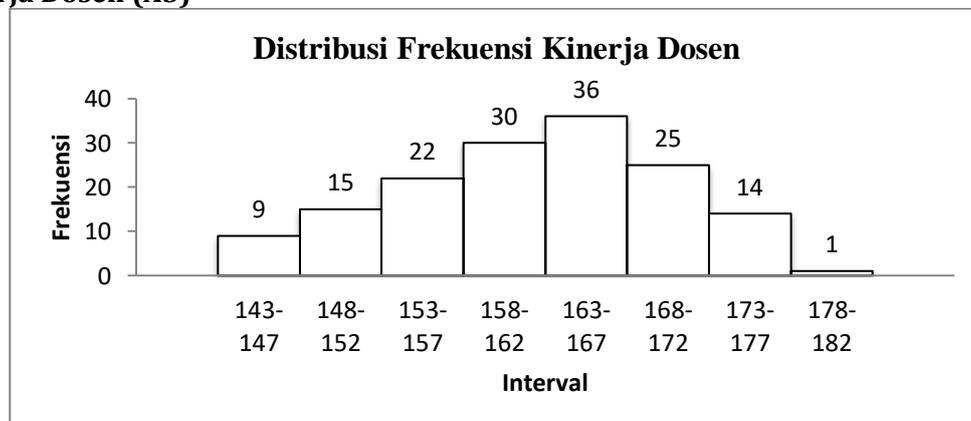
**Tabel 4 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Dosen (X<sub>4</sub>)**

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	101 – 125	62	43,97	Tinggi
2	75 – 101	78	55,32	Cukup
3	49 – 75	1	0,71	Kurang
4	17 – 49	0	0	Rendah
	Total	141	100,00	

Berdasarkan tabel 4 ditunjukkan bahwa 43,97 persen termasuk dalam kategori tinggi, dan 55,32 persen dalam kategori cukup serta 0,71 persen dalam kategori rendah. Jadi, secara

keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup.

#### 5. Kinerja Dosen (X5)



Gambar 5 Histogram Skor Kinerja Dosen(X<sub>5</sub>)

Berdasarkan data pada histogram 5, diketahui bahwa skor tertinggi adalah 178, skor terendah 143, dan rata-ratanya 161,74 serta simpangan bakunya adalah 8,27. Jadi, sebanyak 83 orang (54,61%) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, dan 69 orang (45,39%) responden memiliki skor dibawah rata-rata.

Selanjutnya skor tertinggi ideal 200, skor terendah ideal 40, dan rerata skor ideal 120 serta standar deviasi ideal adalah 27. Dengan mempedomani kriteria pada bagian metodologi, didapatkan kecenderungan variabel kinerja dosen ( $X_5$ ) sebagai berikut.

**Tabel 5 Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Dosen ( $X_5$ )**

No	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	161 – 200	82	58,55	Tinggi
2	120 – 161	59	41,45	Cukup
3	79 – 120	0	0	Kurang
4	27 – 79	0	0	Rendah
Total		152	100,00	

Berdasarkan tabel 5 ditunjukkan bahwa 58,55 persen termasuk dalam kategori tinggi, dan 41,45 persen dalam kategori cukup. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori tinggi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dosen USM Banda Aceh**

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi ( $X_3$ ) dosen USM Banda Aceh dengan perolehan  $p_{31} = 0,107$  dan signifikan  $< 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi ( $X_3$ ) dosen USM Banda Aceh.

Sebaran data komitmen organisasi bahwa 66,67 persen termasuk dalam kategori cukup. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ditarik kesimpulan yaitu: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Simbolon (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh dengan komitmen organisasi, dimana penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi swasta di Medan propinsi Sumatera Utara dengan alat analisis jalur dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kepemimpinan vioner mempunyai

pengaruh yang kuat dengan komitmen organisasi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Jarot (2012) Berdasarkan temuan dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan atau variasi dari budaya organisasi, gaya kepemimpiann dan *trust* dapat berpengaruh kepada komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan pemimpin di USM Banda Aceh telah memiliki kemampuan yang baik untuk menggerakkan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengoptimalkan sumber daya perguruan tinggi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan menurut definisi Javidan et. al (2006) dalam GLOBE Project, adalah kemampuan dari seorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara efektif dan sukses dari organisasi di mana karyawan menjadi anggotanya. Hamilton (2005) pemimpin adalah seseorang yang melangkah ke depan memberi petunjuk dan jalan, mempengaruhi, selalu mencari, mendengarkan, dan mengharapakan serta bertindak untuk kondisi masa depan yang lebih baik. Di sisi lain, menurut Schimmoeller (2006) pemimpin adalah seseorang yang fokus pada tujuan organisasi dan bagaimana mencapai tujuan tersebut, dan fokus pada hubungan atasan dan bawahan dalam jangka panjang untuk menjaga keefektifan organisasi dalam mencapaitujuannya. Sedangkan fungsi seorang pemimpin (Yukl 2005, Toor dan Ogunlana, 2008) adalah mengembangkan visi dan misi, mengembangkan pengaruh melalui budaya, menerapkan perubahan, melakukan inovasi dan pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dosen USM Banda Aceh**

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi ( $X_3$ ) dosen USM Banda Aceh dengan perolehan  $p_{32} = 0,127$  dan signifikan  $< 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi ( $X_3$ ) dosen USM Banda Aceh.

Budaya yang kuat harus diimbangi dengan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan luar. Dimana organisasi merupakan sistem "Terbuka" yang dapat mempengaruhi, tetapi dapat juga dipengaruhi oleh lingkungan yang merupakan sistem yang dinamis. Untuk bisa sukses dalam lingkungan yang senantiasa berubah, organisasi harus tanggap terhadap kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi, dapat membaca kecenderungan-kecenderungan penting, dan dapat melakukan penyesuaian secara cepat. Saat ini terdapat kecenderungan kearah globalisasi, dunia bisnis, mengalami persaingan yang semakin kuat dan sumber kekuatan organisasi akan lebih terpusat pada sumber daya manusia dan informasi teknologi. Dengan budaya organisasi, USM Banda Aceh dapat menjalin kerja sama, berorientasi proses, berorientasi karyawan, sistem terbuka, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dosen USM Banda Aceh.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Qomariah (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi mampu memberikan sumbangan sebesar 75% terhadap kinerja dosen. Budaya organisasi adalah masalah yang sangat penting, menurut Schein (1991) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar dimana kelompok yang ada menciptakan, menemukan, atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya yang kuat akan menjadi motivator yang kuat bagi para anggota organisasi. Budaya organisasi yang mengakar kuat dapat menjadikan pedoman gaya kepemimpinan yang sesuai untuk kondisi

organisasi yang bersangkutan, salah satu fungsi organisasi adalah meningkatkan nilai dari para stakehoordernya, organisasi yang kuat dan meresap kuat dalam setiap benak anggota organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mursinah (2012) menunjukkan bahwa faktor financial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Nunung dan Pandoe (2016) menunjukkan bahwa gaji, pekerjaan, pimpinan, rekan kerja dan kondisi kerja mempengaruhi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja merefleksikan perasaan senang seseorang dalam bekerja, dimana jika seseorang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Oleh karena itu para pemimpin organisasi harus berusaha menyediakan berbagai aspek fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar tercapai kepuasan kerja yang tinggi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dosen USM Banda Aceh**

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja ( $X_4$ ) dosen USM Banda Aceh dengan perolehan  $p_{41} = 0,133$  dan signifikan  $< 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja ( $X_4$ ) dosen USM Banda Aceh.

Sebaran data kepemimpinan bahwa 75,89 persen termasuk dalam kategori cukup. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup.

Kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam mengarahkan seluruh elemen yang ada di organisasi. Telah diketahui bahwa pemimpin sebagai penggerak roda organisasi dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karenanya, pemimpin harus hati-hati dalam memilih dan menerapkan kepemimpinannya dalam memberdayakan seluruh dosen, pegawai jurusan maupun mahasiswa maka proses pembelajaran

akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja seorang pemimpin harus memiliki perasaan positif dan negatif seseorang terhadap yang dilakukannya. Pemimpin harus dapat memberikan pengaruh yang dapat diterima semua bawahannya agar bawahannya dapat berbuat dan melakukan pekerjaan dengan perasaan senang sesuai dengan tuntutan organisasi, sehingga mereka puas melaksanakan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja akan menjadi pekerja yang bersemangat sehingga tidak merasakan bekerja sebagai tugas yang harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab.

Kepuasan kerja akan dirasakan oleh pegawai atau dosen pada sebuah Perguruan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tentunya, pekerjaan dosen dapat dilaksanakan dengan baik karena didukung oleh berbagai faktor lain. Faktor-faktor tersebut akan dirasakan oleh dosen dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan dosen dalam bekerja adalah gaya kepemimpinan yang berlangsung pada perguruan tinggi ia bekerja. Demikian juga pegawai pada sebuah organisasi lainnya, akan merasakan puas dalam melaksanakan pekerjaannya, jika gaya kepemimpinan yang ia rasakan sangat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap positif karyawan atau pegawai terhadap tugas yang dilaksanakan, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Situasi kerja yang menyenangkan akan hadir pada diri pegawai/karyawan apabila sifat dan jenis pekerjaan yang sedang dikerjakan sesuai dengan kebutuhan, keahlian, cukup fasilitas, adanya dukungan moral, dan sesuai kemampuannya. Dengan demikian, mereka yang puas adalah mereka merasakan senang terhadap situasi pekerjaannya. Sehingga perasaan puas akan lahir pada situasi kerja yang sedang dilaksanakan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Taurisa dan Ratnawati, 2012).

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen USM Banda Aceh**

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja ( $X_4$ ) dosen USM Banda Aceh dengan perolehan  $p_{42} = 0,336$  dan signifikan  $< 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$

diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi ( $X_3$ ) dosen USM Banda Aceh.

Sebaran data budaya organisasi bahwa 82,98 persen termasuk dalam kategori cukup. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup dan memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dapat memberikan hasil yang baik terhadap organisasi; (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi universitas dimana tempat bekerja yaitu USM Banda Aceh; dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan organisasi demi Universitas dimana tempat bekerja yaitu USM Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ditarik kesimpulan yaitu: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan penelitian sesuai dengan hasil penelitian Situmorang (2012) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Jadi, kesesuaian temuan penelitian ini dengan hasil penelitian Situmorang dan Teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa teori tersebut masih akurat digunakan untuk menjawab permasalahan yang relevan. Dengan budaya organisasi yang baik maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen USM Banda Aceh. Di antara budaya yang diharapkan adanya kerja sama yang baik antara semua dosen yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dosen itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Terdapat ratusan karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan

seorang pekerja, namun sekelompok karakteristik pekerjaan cenderung secara bersama-sama dievaluasi dengan cara yang sama.

Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan kerja meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen USM Banda Aceh**

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja ( $X_4$ ) dosen USM Banda Aceh dengan perolehan  $p_{43} = 0,192$  dan signifikan  $< 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja ( $X_4$ ) dosen USM Banda Aceh.

Sebaran data kepuasan kerja bahwa 55,32 persen termasuk dalam kategori cukup. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori cukup.

Secara umum, kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja kepala sekolah ditentukan oleh tingkat kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan dari pekerjaannya, yang mana semakin sesuai harapan dengan kenyataan atau yang didapatkan dari pekerjaannya, semakin tinggi kepuasan kerja. Seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dari organisasi tempatnya bekerja

akan bersedia menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi, dan memiliki kemauan bekerja keras untuk mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Luthans (2000) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja yaitu: (1) Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja. Ia tidak dapat dilihat namun hanya dapat disimpulkan keberadaannya, (2) Kepuasan seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (outcome) memenuhi harapan, dan (3) Kepuasan kerja menggambarkan beberapa sikap yang berhubungan. Seseorang tidak akan mengatakan puas apabila merasa puas dalam bekerja, tetapi hal ini akan tercermin melalui sikapnya, misalnya dia akan semakin loyal terhadap organisasi. Bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada organisasi, tertib dan mematuhi aturan yang ditetapkan serta sikap lain yang bersifat positif.

Kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Terdapat ratusan karakteristik pekerjaan yang dipertimbangkan seorang pekerja, namun sekelompok karakteristik pekerjaan cenderung secara bersama-sama dievaluasi dengan cara yang sama.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Qomariah (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi mampu memberikan sumbangan sebesar 75% terhadap kinerja dosen. Komitmen organisasi menunjuk pada janji atau tanggung jawab anggota organisasi terhadap organisasinya melakukan usaha untuk mencapai tujuan sungguh-sungguh organisasi secara efektif dan efisien. Komitmen organisasi kepala sekolah sebagai sikap ditunjukkan dengan keinginan yang kuat untuk tetap sebagai kepala sekolah di sekolah tempatnya bertugas, keinginan untuk bekerja keras dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, dan penerimaan terhadap nilai-nilai yang menjadi acuan dan tujuan-tujuan di sekolah tempatnya bertugas.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen USM Banda Aceh**

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ( $X_5$ ) dosen USM Banda Aceh dengan perolehan  $p_{51} = 0,112$  dan signifikan  $< 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ( $X_5$ ) dosen USM Banda Aceh.

Sebaran data kinerja bahwa 58,16 persen termasuk dalam kategori tinggi. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori tinggi. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori tinggi.

Pemimpin diharapkan harus mampu menggerakkan, memberdayakan, mengarahkan dan menjalin komunikasi yang baik terhadap seluruh personalia, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, yaitu seluruh personalia dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai, dosen dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugas dalam meningkatkan pelaksanaan kinerja dosen, serta menentukan tercapai tidaknya tujuan program studi.

Menurut Torang (2013) memberikan penjelasan bahwa " Kinerja (Performance) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi" ( Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lipine, Michael J. Wesson. 2009). Maka, hasil kerja dosen dalam menyelesaikan tugasnya, juga harus sesuai prosedur kerja atau standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Dari hasil penelitian Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lipine, Michael J. Wesson memberikan gambaran bahwa kinerja seorang pegawai/karyawan atau dosen pada sebuah lembaga/organisasi dipengaruhi langsung oleh kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan.

Kinerja dosen merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai

tingkat pertanggungjawaban seseorang dalam melakukan tugasnya melaksanakan Tri Dharma Perdosenan Tinggi. Untuk meningkatkan kinerja dosen, maka perlu peningkatan fasilitas sarana dan prasarana, pengetahuan dosen, baik melalui pelatihan, seminar dan workshop peningkatan sumberdaya dosen. Dosen dalam melakukan tugas dan tanggung jawab akan penuh semangat dan menyenangkan bila ada kerja sama dan komunikasi yang baik antara ketua prodi terhadap dosen. Kesungguhan dosen melakukan tugasnya sangat di pengaruhi oleh kepemimpinan dalam mengelola manajemen prodi, baik pengelolaan administrasi maupun komunikasi dengan semua elemen civitas akademiknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Purwanto (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen, yang mempengaruhi nyata tentang kemampuan memberikan teladan, membuat tepat, memberikan delegasi wewenang, dan tingkat tingkat optimism yang tinggi. Besar peranan pemimpin dalam perguruan tinggi terkait dengan kinerja SDM terutama dosen juga dikemukakan oleh Bachtiar (2013). Bachtiar mengemukakan bahwa banyak faktor penentu daya saing perguruan tinggi, namun yang paling menentukan adalah kepemimpinan yang cakap dan bertanggung jawab, baik pada tingkat universitas maupun pada tingkat fakultas dan program studi. Alasan pentingnya kepemimpinan perguruan tinggi adalah: (a) pemimpin yang berperan mempromosikan kompetensi institusi kepada masyarakat, (b) pemimpin yang mendasar sistem *recruitment* staf akademik dan mahasiswa baru, (c) pemimpin memberikan motivasi dan kewenangan pada ketua program studi untuk mengembangkan program studinya, (d) pimpinan yang memperbaiki atmosfir akademik dan kondisi kerja, dan (e) pimpinan yang menyatukan kepentingan dan minat yang beragam dalam proses belajar mengajar.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen USM Banda Aceh**

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ( $X_5$ ) dosen USM Banda Aceh dengan perolehan  $p_{52} = 0,113$  dan signifikan  $<$

0,05; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ( $X_5$ ) dosen USM Banda Aceh.

Sebaran data kinerja bahwa 58,16persen termasuk dalam kategori tinggi. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori tinggi. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen USM Bnda Aceh cenderung dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja dosen di perguruan tinggi memiliki keterkaitan erat dengan budaya organisasi. Karena kondisi dalam bekerja selalu saja berhubungan norma-norma dan nilai-nilai budaya yang terbangun dalam perguruan tinggi. Norma, nilai, dan sikap-sikap yang ditunjukkan dalam bekerja merupakan pengakuan secara bersama dalam satu perguruan tinggi. Maka, sering dijumpai bahwa dosen menurun semangat kerja dikarenakan tidak mampu menyesuaikan diri dengan budaya dalam bekerja. Sehingga perasaan demikian akan menurunkan kinerjanya dosen dalam bekerja.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki menjelaskan bahwa budaya organisasi (*Organizational Culture*) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya adalah suatu sebuah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari apakah mereka menyukainya atau tidak

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Qomariah (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi mampu memberikan sumbangan sebesar 75% terhadap kinerja dosen. Budaya perguruan tinggi sudah baik biasanya melahirkan suasana kerja yang menyenangkan. Dosen bekerja merasa adanya kecocokan antara budaya dengan suasana kerja yang dirasakan. Budaya perguruan tinggi yang telah terbentuk dengan baik akan memberikan semangat dan motivasi

kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diduga bahwa budaya organisasi di lingkungan Universitas Serambi Mekkah memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dosen.

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai suatu norma memberikan informasi kepada setiap karyawan/pegawai atau anggota organisasi tentang apa yang seharusnya dapat mereka terima atau mereka tolak, sesuai atau tidak sesuai, nilai-nilai penting yang seharusnya dihargai organisasi di atas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang diakui dan dianut bersama oleh setiap anggota organisasi atau karyawan, aturan main selalu diperhatikan agar sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, filosofi yang mengarahkan organisasi yang hubungan dengan karyawan dan kliennya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen USM Banda Aceh**

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ( $X_5$ ) dosen USM Banda Aceh dengan perolehan  $p_{53} = 0,471$  dan signifikan  $< 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ( $X_5$ ) dosen USM Banda Aceh.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Qomariah (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi mampu memberikan sumbangan sebesar 75% terhadap kinerja dosen. Komitmen yang tertanam pada diri dosen akan mempengaruhi kinerja. Dosen yang tidak mengenal dengan baik tentang organisasi tempat ia bekerja akan menunjukkan kinerja yang mengambang, bahkan sia-sia. Dosen yang komit adalah dosen yang mengenal perguruan tingginya dan mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh perguruan tinggi. Sehingga ia akan bekerja sesuai dengan harapan organisasi atau lembaga. Dosen sebaiknya terbangun komitmen yang teguh dalam dirinya. Komitmen dosen terhadap perguruan tinggi perlu ditingkatkan. Dosen yang beromitmen terhadap perguruan tinggi akan menumpuhkan sikap percaya diri dalam bekerja. Keyakinan terhadap keberadaannya dalam perguruan tinggi akan melahirkan percaya diri dalam

bekerja. Bahkan dosen yang memiliki komitmen tinggi akan terlihat mampu bekerja secara efektif di bawah kelebagaannya. Bahkan dengan komitmen yang tinggi dosen akan melahirkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, komitmen organisasi diduga akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen.

Robbins menyatakan kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dasar (*ability*) dengan motivasi (*motivation*) yaitu kinerja (*performance*)  $P = (A \times M)$ . Teori tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula halnya apabila orang yang sebenarnya memiliki motivasi yang tinggi, tetapi memiliki kemampuan dasar yang rendah, maka kinerjanya pun rendah pula. Seorang dengan kinerja tinggi disamping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen USM Banda Aceh

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ( $X_5$ ) dosen USM Banda Aceh dengan perolehan  $p_{54} = 0,190$  dan signifikan  $< 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ( $X_5$ ) dosen USM Banda Aceh.

Sebaran data kinerja dosen USM Banda Aceh secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen USM Banda Aceh cenderung dalam kategori tinggi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen, pemimpin harus merespon kebutuhan dosen. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja. Jika kesempatan untuk maju dan berkembang serta adanya penghargaan atas pekerjaan dapat terwujud, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen USM Banda Aceh.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Quresi (2011) menemukan bahwa faktor-faktor yang bisa meningkatkan dan mengurangi kepuasan kerja akan berpengaruh dengan kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dosen USM Banda Aceh belum mampu memiliki kepuasan kerja yang baik. Jadi, dosen USM Banda Aceh belum mampu menyelesaikan

tugas-tugas yang sulit, bekerja dengan tidak mengutamakan kemampuan usaha sendiri, dan hasil kerjanya belum mencapai hasil yang optimal atau baik karena tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Menurut Arsiyanti (2013) menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa: "kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan pegawai". Sehingga yang menjadi indikator kepuasan kerja dalam adalah: (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji atau upah; (3) kesempatan karier; (5) kondisi kerja; dan (5) Rekan kerja.

## SIMPULAN

Pengaruh langsung relatif kepemimpinan memberikan kontribusi yang baik terhadap komitmen organisasi. Besar pengaruh peran kepemimpinan terhadap komitmen adalah 0,126. Dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. Pengaruh relatif budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap komitmen organisasi. Besar pengaruh peran budaya organisasi adalah 0,138. Dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. Pengaruh langsung relatif kepemimpinan memberikan kontribusi yang baik terhadap terhadap kepuasan kerja. Besar pengaruh peran kepemimpinan adalah 0,135. Dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. Pengaruh relatif budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap terhadap kepuasan kerja. Besar pengaruh peran budaya organisasi adalah 0,129. Dalam penelitian budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. Pengaruh relatif komitmen organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap kepuasan kerja. Besar pengaruh peran komitmen organisasi adalah 0,115. Dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.

Pengaruh langsung (*Direct Effect*) relatif dari kepemimpinan memberikan kontribusi

yang baik terhadap kinerja dosen. Besar pengaruh peran kepemimpinan adalah 0,073. Dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. Pengaruh langsung (*Direct Effect*) relatif dari budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja dosen. Besar pengaruh peran budaya organisasi adalah 0,133. Dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. Pengaruh langsung (*Direct Effect*) relatif dari komitmen organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja dosen. Besar pengaruh peran komitmen organisasi adalah 0,395. Dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, dengan perkataan lain, semakin baik komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh. Pengaruh langsung (*Direct Effect*) relatif dari kepuasan kerja memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja dosen ( $X_5$ ). Besar pengaruh peran kepuasan kerja adalah 0,117. Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, dengan perkataan lain, semakin baik kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Anatan, L. (2014). Factors Influencing Supply Chain Competitive Advantage and Performance. *Jurnal Manajemen Universitas Maranatha Christian*.

Andika, S.M. (2013). Kinerja usaha, nilai tambah dan strategi pengembangan agroindustri skala kecil kopi bubuk di Kota Bandar Lampung. Skripsi. Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Lampung. Bandar Lampung.

Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfa beta

Chu, L.C., and Lai, C.C. (2011). "A Research on the Influence of Leadership Style and Job Characteristics on Job Performance among Accountants of County and City Government in Taiwan." *International Public Management Association for Human Resources, Public Personnel Management*. Vol. 40 No. 2, p. 101-118.

Dewi, S.T. (2008). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perwailan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal, EMBA*, Vol.1, No.3, September, Hal. 208-216

Herlambang, S. (2014). *Basic Marketing*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Indah, S.N.M. (2010). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*

Lussier. (2009). *Manajement Fundamentals*. Mc Graw Hill: New York.

Majorsy, U. (2007). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma, *Jurnal Psikologi*. Vol. 1 (1): 63-74, (<http://ejournal.gunadarma.ac.id>). April 2012.

Manullang. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*, edisi revisi, cetakan ketujuh, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta

Newstrom, J.W., & Davis, K. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga

Peter, J.P., and Olson, J.C. (2013). *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Terjemahan oleh Diah Tantri Dwiandani Edisi Kesembilan Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Purba, A. (2010). *Sastra Indonesia Kontemporer*. Yogyakarta: graha Ilmu

Reddin. (2013). *The 3-D Management Style Theory: A Typology Based On Task and Relationship Orientations*. *Training and Development Journal*. April 2011. Hal 8-17.

Siswanto, W. (2008). *Pengantar Teori sastra*. Jakarta: PT Gara Sindo

Sujono, R.S.M. (2011). *Buku Keperawatan Medikal Bedah*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta

Sutarto. (2008). *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Yudhaningsih, R. (2011). "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", *Jurnal Pengembangan Humaniora*, Vol.11 No.1.