

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERSEPSI
KINERJA DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UNIVERSITAS
SWASTA X DI LOMBOK TIMUR**

S K R I P S I



oleh

**Aji Zulhaqim
NIM. 19410022**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERSEPSI KINERJA
DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI UNIVERSITAS SWASTA X DI LOMBOK TIMUR**

S K R I P S I

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

**Aji Zulhaqim
NIM. 19410022**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERSEPSI KINERJA
DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI UNIVERSITAS SWASTA X DI LOMBOK TIMUR**

S K R I P S I

Oleh

Aji Zulhaqim
NIM. 19410022

Telah disetujui pada tanggal, 19 Juni 2026

Dosen Pembimbing

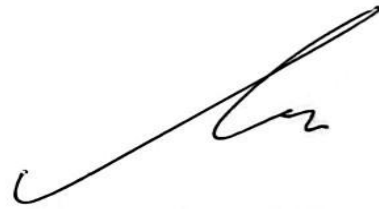
Tandatangan Persetujuan

Dosen Pembimbing 1



Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog
NIP. 197502202003122004

Dosen Pembimbing 2



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
NIP. 19886012019031009

Malang, 19 Juni 2026

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. Rita Hidayati, M.A.
NIP. 198610092015032002

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERSEPSI KINERJA
DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI UNIVERSITAS SWASTA X DI LOMBOK TIMUR**

S K R I P S I

Oleh

Aji Zulhaqim
NIM. 19410022

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan
Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi
Pada tanggal, 19 Juli 2026

Susunan Dewan Penguji
Penguji Utama

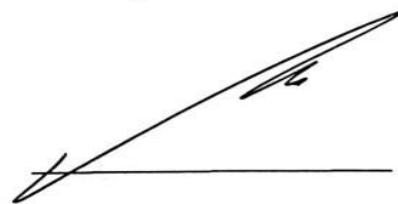
Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog
NIP. 197505142000032003
Ketua Penguji

Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog
NIP. 197502202003122004
Sekertaris Penguji

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
NIP. 19886012019031009

Tandatangan Persetujuan


28/07/26

Disahkan Oleh



Dekan,


Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalaamu'alaikum wr. Wb,

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERSEPSI KINERJA
DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI UNIVERSITAS SWASTA X DI LOMBOK TIMUR**

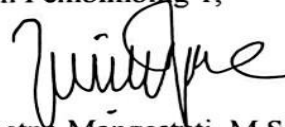
Yang ditulis oleh:

Nama : Aji Zulhaqim
NIM : 19410022
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Malang, 1 Juni 2026
Dosen Pembimbing 1,



Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog
NIP. 197502202003122004

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalaamu'alaikum wr. Wb,

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERSEPSI KINERJA
DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI UNIVERSITAS SWASTA X DI LOMBOK TIMUR**

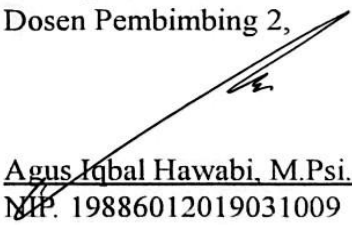
Yang ditulis oleh:

Nama : Aji Zulhaqim
NIM : 19410022
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Malang, 19 Juni 2026
Dosen Pembimbing 2,


Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
NIP. 19886012019031009

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aji Zulhaqim

NIM : 19410022

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Dosen dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Universitas Swasta X di Lombok Timur”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 19 Juni 2026

Penulis,



Aji Zulhaqim

NIM. 19410022



MOTTO

“An organization’s culture is shaped by the collective mind and shared values of its people.”

-Geert Hofstede-

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'aalamiin.

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan kesempatan dan keteguhan serta begitu banyak nikmat sehingga pengerjaan skripsi ini selesai sampai akhir.

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada orang-orang yang sangat berkontribusi, yaitu :

Kepada kedua orang tua, bapak Ali dan Ibu Rohbaniah beserta kakak ami yang terus menerus memberikan dukungan dan do'a tanpa henti dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Kepada dosen pembimbing, Ibu Retno dan bapak Iqbal yang senantiasa sabar menghadapi dan mencari saya untuk terus menyelesaikan skripsi saya, terima kasih.

Terakhir, kepada diri saya yang berpikir bahwa kesempatan itu datang jika saya menginginkannya bukan dari pemberian orang lain.

Terima kasih.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis ucapkan ke hadirat Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafaatnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, CAHRM, CRMP selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, M.A. selaku Kepala Program Studi Psikologi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Muallifah, M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Program Studi Psikologi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Fuji Astutik, M.Psi., Psikolog. selaku sekretaris program studi Psikologi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog dan Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing satu dan dua yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagai pengalaman yang berharga kepada penulis.
7. Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak koreksi, masukan dan bimbingan yang objektif yang diberikan dalam menyempurnakan penelitian ini.
8. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya

9. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan doa, semangat, serta motivasi kepada penulis sampai saat ini.
10. Seluruh teman-teman di angkatan 2019, yang berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi, terima kasih atas kenangan-kenangan indah yang dirajut bersama dalam menggapai impian.
11. Seluruh responden penelitian skripsi yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, Desember 2026

penulis

DAFTAR ISI

cover	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS.....	iv
NOTA DINAS.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	16
C. Tujuan penelitian	17
D. Manfaat penelitian	17
1. Manfaat ilmiah	17
2. Manfaat praktis	17
BAB II KAJIAN TEORI.....	19
A. Kinerja dosen.....	19
1. Pengertian Kinerja Dosen	19
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen	21
3. Aspek - Aspek atau Karakteristik Kinerja Dosen	24
4. Kinerja Dosen dalam Perspektif Islam.....	27
B. Budaya organisasi.....	28
1. Pengertian Budaya Organisasi	28
2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	30

3. Aspek - Aspek atau Karakteristik Budaya Organisasi	31
4. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam	33
C. Komitmen organisasi	34
1. Pengertian Komitmen Organisasi	34
2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi	36
3. Aspek-aspek atau Karakteristik Komitmen Organisasi	37
4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam	39
D. Peran sebagai Mediator/Intervening	40
E. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	42
F. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen	44
G. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen	45
H. Pengaruh Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen	47
I. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	50
A. Jenis dan Desain Penelitian	50
B. Identifikasi Variabel Penelitian	50
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	51
1. Persepsi Kinerja Dosen (Variabel Dependen-Y)	51
2. Budaya Organisasi (variabel independen – X)	51
3. Komitmen Organisasi (Variabel Intervening-M)	52
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	52
1. Populasi	52
2. Sampel	53
3. Teknik sampling	53
E. Metode Penelitian	54
1. Dokumentasi	54
2. Kuesioner/angket	55
F. Instrumen Penelitian	55
1. Alat ukur	55
2. Teknik pengolahan data	58
G. Teknik Analisis data	60

1. Rentang skala.....	60
2. Analisis jalur.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Pelaksanaan/setting penelitian	63
1. Gambaran Singkat.....	63
2. Visi, Misi dan Tujuan.....	64
B. Hasil penelitian	65
1. Pelaksanaan Penelitian	65
2. Karakteristik Responden.....	65
3. Analisis data	69
C. Pembahasan.....	88
1. Tingkat Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur.....	88
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen.....	92
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	93
4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen	94
5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen setelah Mendapatkan Intervensi dari Komitmen Organisasi	95
BAB V PENUTUP	97
A. Kesimpulan	97
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 Rekapitulasi Data Kehadiran Dosen 2 Semester Terakhir	5
Tabel 1 2 Akreditasi Program Studi menurut BAN-PT	14
Tabel 3 1 Daftar Jumlah Dosen Tetap & Tidak Tetap Universitas Swasta X di Lombok Timur	53
Tabel 3 2 Keterangan Skor Skala Likert	56
Tabel 3 3 Blueprint Budaya Organisasi	57
Tabel 3 4 Blueprint Komitmen Organisasi.....	57
Tabel 3 5 Blueprint Kinerja Dosen	57
Tabel 3 6 Kriteria Rentang Skala (Analisis Deskriptif Persentase)	61
Tabel 4 1 Data Jumlah Dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur	64
Tabel 4 2 Hasil Aspek Pembentuk Budaya Organisasi.....	67
Tabel 4 3 Hasil Aspek Pembentuk Komitmen Organisasi	67
Tabel 4 4 Hasil Aspek Pembentuk Kinerja Dosen	68
Tabel 4 5 Karakteristik Responden	66
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	69
Tabel 4 7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	70
Tabel 4 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen	70
Tabel 4 9 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	71
Tabel 4 10 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi	71
Tabel 4 11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Dosen	72
Tabel 4 12 Hasil Uji Normalitas Tahap Pertama	73
Tabel 4 13 Hasil Uji Normalitas Tahap Kedua.....	75
Tabel 4 14 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4 15 Hasil Uji Deskriptif	78
Tabel 4 16 Komparasi Rata-Rata Skor Tiap Variabel Berdasarkan Karakteristik Responden	78
Tabel 4 17 Hasil Uji Deskriptif Budaya Organisasi	80
Tabel 4 18 Hasil Uji Deskriptif Komitmen Organisasi	82
Tabel 4 19 Hasil Uji Deskriptif Kinerja Dosen	83
Tabel 4 20 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)	85
Tabel 4 21 Hasil Uji Sobel Test	87

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2 1 Kerangka Berpikir.....	49
Grafik 4 1 Grafik Data Responden yang Tidak Normal menggunakan Boxplot..	74
Grafik 4 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui Scatterplot.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	108
Lampiran 2 Lembar Kuesioner Penelitian.....	108
Lampiran 3 Tabulasi Data (Data Mentah).....	112
Lampiran 4 Hasil Output SPSS (Pengolahan Data).....	120
Lampiran 5 Dokumen Administratif & Surat-Surat.....	127
Lampiran 6 Hasil Cek Plagiarisme Turnitin	129

ABSTRAK

Aji Zulhaqim, 19410022, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Dosen dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Universitas Swasta X di Lombok Timur.” Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. 2026

Pengoptimalan Tri Dharma di Universitas Swasta X Lombok Timur menghadapi kendala operasional internal, di mana tingginya persepsi budaya kerja dan komitmen berbenturan dengan tantangan seperti adaptasi teknologi digital, koordinasi antar generasi, serta fluktuasi kehadiran akibat aktivitas bisnis luar. Menggunakan analisis jalur, penelitian kuantitatif ini mengevaluasi pengaruh langsung budaya organisasi terhadap persepsi kinerja dosen dan komitmen organisasi, pengaruh komitmen terhadap persepsi kinerja, serta peran komitmen sebagai variabel mediasi.

Menggunakan teknik sampel jenuh pada 54 dosen tetap dan tidak tetap, sebanyak 53 data responden valid dianalisis melalui SPSS setelah mengeliminasi satu pencilan ekstrim. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 5 poin yang valid dan reliabel.

Analisis deskriptif menempatkan budaya organisasi, komitmen, dan persepsi kinerja dosen pada kategori tinggi. Analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan meningkatkan persepsi kinerja ($\beta = 0,573$; $p < 0,05$) dan komitmen organisasi ($\beta = 0,512$; $R^2 = 26,2\%$; $p < 0,05$). Komitmen juga berdampak langsung pada kinerja ($\beta = 0,244$; $p < 0,05$). Namun, uji Sobel ($1,926$; $p = 0,054 > 0,05$) mengonfirmasi bahwa komitmen tidak berperan sebagai mediator. Jadi, penguatan budaya kerja profesional secara mandiri meningkatkan kinerja Tri Dharma tanpa bergantung pada loyalitas personal. Manajemen disarankan memodernisasi fasilitas digital, memperketat presensi, dan memperluas ruang evaluasi antar generasi.

Kata Kunci: Kinerja Dosen, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Variabel Intervening, Universitas Swasta X di Lombok Timur.

ABSTRACT

Aji Zulhaqim, 19410022, “The Influence Of Organizational Culture On Lecturers' Performance Perception With Organizational Commitment As A Intervening Variable At The University Of Swasta X di Lombok Timur.” Skripsi. Fakultas Psikologi. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. 2026

Optimizing the Tri Dharma at Universitas Swasta X in East Lombok faces internal operational gaps, where high normative perceptions of work culture and commitment clash with challenges like digital technology adaptation, intergenerational coordination, and attendance fluctuations caused by external business activities. Using path analysis, this quantitative study evaluates the direct impacts of organizational culture on lecturers' perceived performance and organizational commitment, the influence of commitment on perceived performance, and commitment's role as a mediating variable.

Using total sampling on 54 permanent and non-permanent lecturers, 53 valid respondent data were analyzed via SPSS after removing one extreme outlier. Data were gathered through a valid and reliable 5-point Likert scale questionnaire.

Descriptive analysis places organizational culture, commitment, and perceived lecturer performance in the high category. Path analysis shows organizational culture significantly enhances perceived performance ($\text{Beta} = 0.573$; $p < 0.05$) and organizational commitment ($\text{Beta} = 0.512$; $R^2 = 26.2\%$; $p < 0.05$). Commitment also directly impacts performance ($\text{Beta} = 0.244$; $p < 0.05$). However, the Sobel test (1.926 ; $p = 0.054 > 0.05$) confirms commitment does not act as a mediator. Thus, strengthening professional work culture independently boosts Tri Dharma performance without relying on personal loyalty. Management should upgrade digital facilities, enforce stricter attendance, and expand intergenerational evaluation spaces.

Keywords: Lecturer Performance, Organizational Culture, Organizational Commitment, Intervening Variable, Universitas Swasta X di Lombok Timur.

خلاصة

تأثير الثقافة التنظيمية على تصور أداء المحاضرين مع "، 19410022 (Aji Zulhaqim) أجي زولهاكيم (Swasta X di Lombok Timur) اعتبار الالتزام التنظيمي متغيراً وسيطاً في جامعة غونونغ رينجاني رسالة جامعية (لدرجة البكالوريوس). كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج. 2026.

في إندونيسيا بشكل كبير على أداء (Tri Dharma) يعتمد تحسين ركائز المبادئ الثلاثة للتعليم العالي تناقضاً داخلياً وأخلاقيات عمل الموارد البشرية، لا سيما أعضاء هيئة التدريس. تواجه جامعة جبل رينجاني (فجوة بحثية) حيث لا تتماشى التصورات المعيارية العالية للثقافة التنظيمية والالتزام خطياً مع الأداء العملي ، وتقلبات معدل (gaptek) اليومي للمحاضرين، وهو ما يظهر في عقبات التكيف مع التكنولوجيا الرقمية دوران العمل بسبب التوترات التواصلية بين الأجيال، وحضور التدريس غير الأمثل المرتبط بالالتزامات التجارية الخارجية. بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى الفحص والتحليل التجريبي للأثر المباشر للثقافة التنظيمية على إدراك أداء أعضاء هيئة التدريس، وأثر الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، وأثر الالتزام التنظيمي على إدراك أداء أعضاء هيئة التدريس، ودور الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في الربط بين هذه العلاقات.

استناداً إلى (Path Analysis) اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي باستخدام تصميم تحليل المسار سجلات الموظفين المحدثة في المؤسسة، شمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس الدائمين وغير (Total) الدائمين النشطين في جامعة جبل رينجاني والبالغ عددهم 54 شخصاً، باستخدام أسلوب الحصر الشامل (Data Trimming) وبعد إجراء اختبارات الافتراضات الكلاسيكية وعملية تنقيح البيانات. (Sampling) ، بلغ حجم العينة النهائية المؤهلة للتحليل (Outlier) لاستبعاد مستجيب واحد يمثل قيمة شاذة متطرفة الإحصائي القاطع 53 مستجيباً. جمعت البيانات الأولية رقمياً باستخدام استبيان مقياس ليكرت الخماسي المعتمد، والذي تم التحقق من صدقه عبر معامل بيرسون وثباته من خلال معامل ألفا كرونباخ، ثم عولجت (SPSS) البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

أعضاء هيئة التدريس تقع بشكل عام في فئة مرتفعة. كما أوضحت نتائج تحليل المسار أن الثقافة التنظيمية لها وعلى ($\beta = 0.573, p < 0.05$) أثر مباشر إيجابي ومعنوي على إدراك أداء أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى ذلك، فإن للالتزام التنظيمي ($\beta = 0.512, R^2 = 26.2\%, p < 0.05$) أثر مباشر إيجابي ومعنوي على إدراك أداء أعضاء هيئة التدريس ومع ذلك، ($\beta = 0.244, p < 0.05$) أثر مباشر إيجابي ومعنوي على إدراك أداء أعضاء هيئة التدريس لتقييم الأثر غير المباشر أن القيمة الإحصائية بلغت 1.926 مع (Sobel Test) أظهرت نتائج اختبار سوبل عند 0.054 (> 0.05)، مما يثبت تجريبياً أن الالتزام التنظيمي لا يلعب دوراً (p-value) قيمة احتمالية كمتغير وسيط في نموذج هذا البحث. إن ثقافة العمل المهنية القوية والصحية قادرة بمفردها على تحسين أداء المبادئ الثلاثة لأعضاء هيئة التدريس دون الاعتماد على الولاء الشخصي. وتوصى مؤسسة وإدارة الجامعة بتطوير مرافق العمل الرقمية، وتطبيق آليات حوافز صارمة قائمة على الحضور، وتوسيع مساحات التقييم بين الأشخاص للمحاضرين عبر الأجيال.

أداء أعضاء هيئة التدريس، الثقافة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، المتغير الوسيط، جامعة :الكلمات المفتاحية
جبل رينجاني.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan sebuah universitas di era digitalisasi ini telah mengalami perkembangan yang begitu pesat, dengan terbentuknya universitas-universitas besar dan terkenal yang siap bersaing dengan universitas lainnya dinilai dari seberapa berhasil suatu universitas dalam berbagai aspek. Ketika membicarakan tentang persaingan universitas, hal pertama yang harus diulas ialah Tri Dharma perguruan tinggi. Tri Dharma ini adalah suatu bagian integral di mana termuat di dalamnya berupa kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan hal tersebut memiliki fungsi sebagai pusat atau sumber pembelajaran semua sivitas akademika di perguruan tinggi. Peran strategis dari Tri Dharma di perguruan tinggi ini begitu krusial dan tentunya memiliki dampak yang berlipat ganda (*multiplier effect*) di berbagai macam sektor kehidupan. Peran ini dapat diimplementasikan sebagai bentuk usaha perguruan tinggi untuk menjadi fondasi pembangunan negara dan bangsa dengan tujuan agar mampu menangkis dan memenangkan persaingan dalam dunia digitalisasi dan globalisasi. Berdasarkan hal di atas, jika ingin lebih mengerucut kepada poin hasil dari aktivitas Tri Dharma ini terutama peningkatan pengetahuan tingkat tinggi di mana hal ini berkontribusi langsung kepada peningkatan kualitas hidup seluruh masyarakat, maka poinnya akan mengerucut ke dalam 4 cakupan yang antara lain adalah meningkatkan pendapatan asli daerah dan pendapatan masyarakat, menciptakan lapangan kerja, mencegah urbanisasi, serta mencintai budaya sendiri dan melestarikan lingkungan.

Kunci utama keberhasilan sebuah universitas dalam menjalankan peran strategisnya adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Mengacu kepada Indonesia, sumber daya manusia ini tentu sangat bergantung kepada efektivitas dan profesionalisme sumber daya manusianya sendiri terutama dalam aspek dosen. Tugas dari dosen ini bukan hanya sekedar menjadi penyalur ilmu akan tetapi tugas dosen ini begitu krusial

yakni bertanggung jawab penuh atas perwujudan optimal dari Tri Dharma perguruan tinggi tersebut. Mulai dari proses pendidikan dan pengajaran yang inovatif, pelaksanaan penelitian yang relevan hingga pengabdian pada masyarakat yang dampaknya harus nyata. Hal ini diharapkan agar perguruan tinggi nantinya memiliki kualitas lulusan yang kompeten, memiliki daya saing dan tentunya siap dalam hal menjawab tantangan global yang dihasilkan suatu perguruan tinggi. Ini akan berbanding lurus dengan kualifikasi, kompetensi dan komitmen para dosen dalam mentransformasi potensi yang dimiliki oleh mahasiswa dan berhasil menjadikan kualitas dosen sebagai indikator penentu keberhasilan institusi secara keseluruhan dalam pembangunan bangsa serta berhasil juga dalam kinerja pegawainya terlebih kinerja dosennya. Begitu pentingnya sumber daya manusia di setiap organisasi memiliki artibahwa perusahaan (atau universitas) sebaiknya harus tetap melihat bakat dosennya untuk meningkatkan kinerja dosen dan peluang dalam menumbuhkan keunggulan yang kompetitif untuk organisasi yang lebih besar (Mathlisand Jackson, 2011).

Kinerja dosen idealnya adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pendidik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan misi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai keberhasilan kuantitas *output* pendidikan yang demikian ini tidak terbatas pada pengajaran yang bermutu. Kinerja juga dapat ditunjukkan dengan cara bagaimana upaya dosen untuk meningkatkan serta mengembangkan kualifikasi akademik dan kinerjanya secara kontinu. Hal ini tentu sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni di mana secara jelas disebutkan ini mencakup kepada kegiatan penelitian dan pengembangan diri. Keberhasilan ini dapat dicapai dengan cara menjunjung tinggi peraturan, hukum, kode etik serta nilai-nilai agama maupun etika yang ini termasuk ke dalam landasan moral menjalankan tugas profesional dan pengabdian seorang dosen. Kinerja dosen bukanlah suatu hal yang bisa diremehkan begitu saja dalam sebuah organisasi maupun universitas. Kinerja sumber daya manusia ini bisa dikatakan sebuah aset yang begitu berharga

dalam berproses di sebuah instansi. Sumber daya manusia dalam hal ini dosen berperan sangat penting sehingga dibutuhkan dosen yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan berkelanjutan bagi suatu Universitas.

Kinerja adalah sebuah hasil dari proses yang telah diperoleh dosen dalam mengerjakan pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen ini yakni motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja serta komitmen organisasi. Melihat banyaknya universitas yang tersebar di seluruh Indonesia, masing-masing dari universitas memiliki ciri khasnya tertentu yang disebut sebagai sebuah budaya organisasi. Dalam lembaga pendidikan, dosen seperti dosen maupun guru merupakan sebuah faktor penentu tinggi atau rendahnya kualitas hasil pendidikan (Mustari, 2014:241). Seorang dosen tidak hanya dituntut memiliki kemampuan atau ilmu yang mencukupi dan memadai, tetapi juga harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja dosen dapat diartikan pula sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam menjalani setiap fungsi serta tugasnya sebagai seorang pendidik (Supardi, 2014:39).

Dampak kinerja dosen yang tinggi ini kemudian memiliki konsekuensi langsung kepada sebuah peningkatan kualitas institusi atau lembaga. Dapat dilihat dalam hal ini kinerja dosen baik secara signifikan meningkatkan kualitas pendidikan dan menjadi penentu keberhasilan *output* pendidikan secara menyeluruh. Jadi, kemampuan manajemen lembaga pendidikan dalam mengelola dan mengevaluasi kinerja dosennya termasuk untuk memastikan kriteria ideal terpenuhi berfungsi sebagai standar utama keberhasilan manajerial dalam menggapai tujuan-tujuan institusional dan juga untuk memperbaiki mutu secara berkelanjutan.

Universitas Swasta X di Lombok Timur merupakan perguruan tinggi yang didirikan oleh masyarakat yang di bawah naungan Yayasan Pendidikan Swasta X di Lombok Timur Lombok berdasarkan Surat Keputusan

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor: AHU-3167.AH.01.04. Tahun 2010 pada tanggal 2 Agustus tahun 2010. Perubahan tersebut juga sudah dilaporkan ke Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia dan ditetapkan dalam keputusan Nomor 259/KPT/I/2018 tentang Perubahan Badan Penyelenggara Universitas Swasta X di Lombok Timur di Kabupaten Lombok Timur dan Yayasan Pendidikan Swasta X di Lombok Timur Lombok tertanggal 28 Februari 2018. Berdasarkan sudut pandang kontekstual, populasi tenaga pengajar di Universitas Gunung Rinjani terdiri dari Dosen Tetap (baik Dosen Tetap Yayasan maupun Dosen Aparatur Sipil Negara/ASN yang diperbantukan/DPK) serta Dosen Tidak Tetap atau Dosen Luar Biasa (LB). Perbedaan status kepegawaian ini membawa konsekuensi pada tingkat keterikatan dan norma kerja di lingkungan kampus. Dosen Tetap dan ASN DPK memiliki kewajiban administratif serta pemenuhan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang melekat secara penuh pada institusi. Berbeda halnya dengan Dosen Luar Biasa (LB) memiliki pola keterikatan yang lebih fleksibel dan berorientasi pada beban pengajaran kelas semata. Oleh karena itu, pengkajian mengenai budaya organisasi, komitmen, dan kinerja dalam penelitian ini melingkupi karakteristik kedua kelompok dosen tersebut guna memotret dinamika organisasi secara utuh di Universitas Gunung Rinjani.

Mini observasi yang telah dilakukan pada instansi terkait di hari Rabu 26 Oktober 2022 untuk menanyakan kepada bagian akademik kampus, ditemukan beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja dosen di sana. Pertama, prioritas dalam mengajar peserta didik yang masih belum diutamakan yang mengakibatkan tingkat yang rendah. Hal ini didapatkan setelah melakukan wawancara singkat dengan kepala biro akademik di sana bahwa yang menjadi penyebab kurang diprioritaskannya mengajar mahasiswa ialah adanya beberapa dosen yang memiliki pekerjaan tidak hanya menjadi dosen melainkan mempunyai bisnis lainnya yang di mana ini mengakibatkan beberapa dosen tersebut menjadi sering telat masuk kelas terlebih ada yang sampai tidak menghadiri

perkuliahan tatap muka dan tidak ada inisiatif untuk menggunakan platform digital. Alhasil dosen tersebut kurang optimal dalam pemberian materi kepada mahasiswanya. Kedua, tak hanya kurang menjadi prioritas sebagian besar dosen di sana masih gagap akan teknologi dikarenakan kurangnya minat belajar untuk mempelajari hal baru. Ketiga, adanya kecemburuan sosial antara dosen tua dan muda terkait jam pelajaran yang akan disesuaikan sampai ke jumlah gaji yang diberikan terkait dampak dari hal tersebut. Berawal dari kecemburuan tersebut, yang kami dapatkan di lapangan setelah melakukan riset langsung didapatkan dampak dari kecemburuan tersebut ialah kurangnya komunikasi maupun koordinasi dalam kegiatan belajar dalam hal ini mempelajari teknologi-teknologi terbaru serta dalam hal mengajar peserta didik yang di mana dalam situasi ini dosen muda bingung untuk menyesuaikan materi dengan dosen tua yang sudah ada lebih awal. Ketiga faktor penghambat tersebut yang sedikit banyaknya bisa menjadikan kinerja dari sebuah universitas menjadi rendah.

Tabel 1 1 Rekapitulasi Data Kehadiran Dosen 2 Semester Terakhir

No.	Fakultas /Program Studi	Target Minimal Kehadiran (%)	Rata-Rata Kehadiran Semester Ganjil (%)	Rata-Rata Kehadiran Semester Genap(%)	Keterangan
1	Fakultas Agribisnis	85,0 %	78,1 %	75,3 %	Di bawah standar
2	Fakultas Ekonomi & Bisnis	85,0 %	81,0 %	79,2 %	Di bawah standar
3	Fakultas Hukum	85,0 %	76,2 %	74,5 %	Di bawah standar
4	Fakultas Perikanan	85,0 %	77,0 %	76,2 %	Di bawah standar
5	FKIP	85,0 %	80,4 %	78,8 %	Di bawah standar
6	Fakultas Teknik Sipil	85,0 %	75,5 %	79,2 %	Di bawah standar
Rata-Rata Keseluruhan Kampus		85,0 %	78,0 %	76,3 %	Belum Memenuhi Target

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa tingkat kehadiran mengajar dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur selama dua semester terakhir belum mencapai target kriteria ketuntasan minimal perkuliahan yang ditetapkan oleh kampus, yaitu sebesar 85,0%. Pada Semester Ganjil, rata-rata kehadiran dosen di seluruh fakultas hanya mencapai 78,0%, dan persentase tersebut mengalami penurunan pada Semester Genap menjadi sebesar 76,3%.

Penurunan capaian presensi mengajar ini terjadi merata di seluruh fakultas, di mana tingkat kehadiran terendah tercatat pada Fakultas Teknik Sipil (73,8%) dan Fakultas Hukum (74,5%). Fenomena ini mengindikasikan adanya kendala pada aspek kedisiplinan dan manajemen waktu dosen yang berpotensi menghambat pemenuhan standar Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kesenjangan antara target institusi dan realisasi kehadiran di lapangan tersebut menjadi bukti empiris bahwa masalah kinerja dosen dan pelaksanaan budaya kerja di lingkungan kampus perlu dievaluasi dan diteliti secara mendalam.

Fenomena tingkat kehadiran dosen yang belum optimal merupakan akar permasalahan sistemik yang secara mendasar bersinggungan dengan tiga variabel utama dalam dinamika tata kelola perguruan tinggi. Dari sudut pandang Budaya Organisasi (X), rendahnya kedisiplinan dan presensi mengajar mencerminkan belum terinternalisasinya nilai-nilai profesionalisme, tanggung jawab, serta komitmen terhadap regulasi formal institusi secara kolektif. Ditinjau dari Komitmen Organisasi (M), ketidakhadiran yang dipicu oleh tingginya prioritas pada aktivitas eksternal mengindikasikan melemahnya komitmen normatif yakni penurunan rasa kewajiban moral dan rasa memiliki (*sense of belonging*) dosen terhadap almamater. Implikasi dari tergerogotinya kedua aspek tersebut berujung pada penurunan Persepsi Kinerja Dosen (Y), khususnya pada indikator ketepatan waktu serta kuantitas dan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Ketika frekuensi keterlambatan maupun ketidakhadiran dosen terjadi secara berulang, struktur jadwal perkuliahan menjadi tidak teratur sehingga mengganggu efektivitas proses pembelajaran. Konsekuensi langsung dari kondisi ini adalah terhambatnya proses transfer ilmu pengetahuan kepada mahasiswa, yang mengakibatkan penyampaian materi perkuliahan menjadi suboptimal. Dalam jangka panjang, penurunan kualitas pengajaran ini tidak hanya menurunkan kepuasan serta motivasi belajar mahasiswa akibat terabaikannya hak-hak akademiknya, tetapi juga berpotensi merusak reputasi dan kredibilitas institusi di mata masyarakat. Pada akhirnya, akumulasi dari permasalahan presensi ini bermuara pada penurunan mutu lulusan yang tidak mampu mencapai kualifikasi kompetensi ideal.

Permasalahan kesenjangan kecakapan digital atau gagap teknologi (gaptek) di kalangan dosen merupakan penghambat strategis yang bersinggungan langsung dengan tiga variabel utama dalam penelitian ini. Dalam perspektif Budaya Organisasi (X), hambatan integrasi teknologi ini mencerminkan rendahnya aspek adaptabilitas (*organizational learning* dan *creating change*), di mana lingkungan kerja belum sepenuhnya mampu merangsang daya adaptasi kolektif terhadap transformasi era Pendidikan 4.0. Ditinjau dari Komitmen Organisasi (M), resistensi terhadap pemanfaatan media digital berpotensi menjebak dosen terutama kelompok senior pada dimensi komitmen kontinuans, di mana keberlangsungan pengabdian bertahan lebih didasari oleh pertimbangan masa kerja dan ekonomi ketimbang dorongan afektif untuk terus berinovasi. Akumulasi dari keterbatasan ini berdampak langsung pada Persepsi Kinerja Dosen (Y), khususnya pada indikator kualitas pengajaran, kemandirian, serta produktivitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi berbasis digital. Berdasarkan hal tersebut, jika ketidakmampuan mengintegrasikan platform digital ke dalam kurikulum ini dibiarkan secara berkelanjutan, mutu dan efektivitas pembelajaran akan mengalami stagnasi. Dampak negatifnya tidak hanya terbatas pada ketidaksiapan institusi dalam mencetak lulusan yang kompetitif di pasar kerja modern, tetapi juga menghambat efisiensi riset serta

tata kelola administrasi akademik. Pada akhirnya, keterbatasan adaptasi teknologi ini memicu ketidakpastian proses kerja yang rentan kesalahan, memperlambat arus inovasi, serta membuang waktu dan sumber daya institusi secara tidak efektif.

Permasalahan kecemburuan sosial serta ketegangan relasional antara dosen senior dan junior merupakan isu lingkungan kerja yang bersinggungan erat dengan tiga variabel utama penelitian ini. Ditinjau dari aspek Budaya Organisasi (X), fenomena ini mengindikasikan melemahnya pilar keterlibatan (*involvement*) serta nilai-nilai dasar institusi seperti rendah hati dan berbagi & peduli, yang dampaknya menciptakan atmosfer kerja tidak sehat dan kontraproduktif. Dalam perspektif Komitmen Organisasi (M), friksi intergenerasi ini secara langsung mengikis komitmen afektif terutama pada kelompok dosen muda karena timbulnya persepsi ketidakadilan terkait beban kerja maupun pengakuan. Ketidaknyamanan emosional ini melemahkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan berpotensi meningkatkan *turnover intention* (keinginan berpindah institusi). Akumulasi dari dinamika ini pada akhirnya mereduksi Persepsi Kinerja Dosen (Y), khususnya pada indikator efektivitas interpersonal serta kualitas kolaborasi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Berdasarkan hal tersebut, jika ketegangan ini dibiarkan tanpa penanganan strategis, fokus dan energi akademik yang seharusnya disalurkan untuk kegiatan pengajaran dan riset akan terdistraksi oleh intrik internal. Dampak paling krusial adalah terhambatnya proses transfer pengetahuan dan mentoring lintas generasi, di mana dosen muda kesulitan memperoleh bimbingan senior, sementara dosen senior cenderung resisten terhadap gagasan pembaruan. Hambatan komunikasi ini tidak hanya menghentikan laju penelitian inovatif dan modernisasi kurikulum, tetapi juga mendorong tenaga pengajar muda yang potensial untuk mencari lingkungan kerja lain yang lebih inklusif, suportif, dan menghargai profesionalisme.

Permasalahan-permasalahan yang ada di Universitas Swasta X di Lombok Timur tersebut sesungguhnya merupakan gejala dari permasalahan

yang mendasar. Untuk mengubah hasil menjadi lebih ideal, harus terlebih dulu mengubah lingkungan yang membentuknya sehingga budaya organisasi yang kuat positif merupakan kunci untuk nantinya mendorong perbaikan kinerja yang berkesinambungan. Budaya organisasi ini merujuk kepada suatu identitas kolektif dari suatu organisasi yang diimplementasikan melalui serangkaian nilai, asumsi dan perilaku yang pastinya harus diyakini bersama. Sebagai dasar yang berperan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, budaya organisasi ini berperan sebagai sebuah peta di mana peta ini merupakan panduan sosial bagi seluruh anggota yang ada di dalamnya (Hasanah dkk., 2023a). Ketika dilihat dari sudut pandang eksternal, budaya organisasi ini memiliki fungsi sebagai citra dan identitas unik yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lainnya serta hal ini juga yang nantinya akan memberikan karakteristik khas jika dilihat oleh khalayak masyarakat dan pemangku kepentingan (Ishiq Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022). Berbeda halnya jika dilihat dari sudut pandang internal, budaya organisasi ini memiliki peran penting sebagai pemersatu yang kuat. Budaya organisasi ini menyediakan kerangka kerja yang bersifat mengikat anggota-anggotanya, mengurangi ambiguitas dalam pengambilan keputusan dan memastikan konsistensi perilaku. Oleh karena itu, budaya ini sebenarnya memiliki kekuatan ganda yang menopang keberhasilan dari sebuah organisasi dalam hal ini adalah daya saing eksternal maupun kohesi internal. Rendahnya kinerja organisasi yang disebabkan oleh tiga permasalahan dari Universitas Swasta X di Lombok Timur ini kemungkinan besar bukan hanya disebabkan oleh faktor operasional melainkan mengakar kepada isu-isu yang lebih dalam terkait dengan lingkungan kerja di sana. Berbeda halnya jika dilihat secara spesifik, rendahnya tingkat kinerja yang dialami ini dapat dihipotesiskan berkorelasi negatif dengan kondisi budaya organisasi yang belum optimal. Pentingnya untuk menguji sejauh mana kekurangan norma, nilai maupun praktik kolektif universitas telah membatasi kolaborasi, motivasi serta efektivitas kerja yang idealnya harus diperlukan guna mencapai *output* dari hasil kinerja

yang memiliki tingkat yang lebih tinggi seperti contoh budaya pelayanannya yang baik dan akademiknya yang begitu inovatif.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Robbins (2002) kinerja dapat dikatakan memiliki predikat baik jika dosen mempunyai komitmen. Komitmen organisasi ialah sebuah sikap kerja yang secara langsung memiliki hubungan yang erat dengan bagaimana partisipasi dosen dan niat untuk tetap tinggal dengan organisasi serta memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen (Mathieu & Ajac dalam Sophia, 2008-156). Salah satu penelitian Schein (2004) mengungkapkan hasil bahwa terlihat para pekerja dapat merasa puas dengan memegang erat serta teguh komitmennya apabila nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai suatu perusahaan. Menurut Luthans (2020) dalam Kaswan mengemukakan pendapatnya terkait dengan definisi umum dari sebuah komitmen organisasi sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan suatu proses berkelanjutan yang di mana seorang anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasi tempat mereka bekerja.

Kesenjangan kinerja yang nyata terjadi di atas tentunya memiliki dampak dalam bidang riset dan pengajaran langsung pada mutu akademik dan reputasi perguruan tinggi. Kesenjangan yang dinilai signifikan tersebut dapat menciptakan permasalahan kinerja yang sangat meluas dan dalam hal ini akan memengaruhi banyak sekali aspek seperti akreditasi, moral sesama dosen dan hasil lulusan dari perguruan tinggi tersebut. Ketika kesenjangan tersebut menjadi substansial dan diabaikan atau ditoleransi maka hal yang seperti ini nantinya akan mentransfer sinyal yang kuat terkait dengan standar yang benar-benar dipegang teguh oleh suatu perguruan tinggi. Cara perguruan tinggi dalam menyikapi permasalahan seperti ini baik dengan intervensi agresif maupun pengabaian pasif secara fundamental adalah hasil dari manifestasi budaya organisasi yang dimiliki oleh perguruan tinggi tersebut. Apakah perguruan tinggi tersebut mengartikan apa yang dianggap normal dan apa yang dianggap sebagai kategori diharapkan dalam suatu lingkungan akademik.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai ciri khas atau identitas yang melekat dalam suatu organisasi yang di mana ini berfungsi sebagai pembeda utama antara organisasi ini dengan organisasi yang lainnya (Hasanah dkk., 2023a). Berbeda halnya dengan (Hasanah dkk., 2023b) memandang budaya organisasi ini sebagai inti dari identitas dan nilai-nilai bersama yang secara eksplisit dapat memengaruhi perilaku, komitmen dan kinerja anggota organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma dan asumsi yang diterima bersama oleh suatu organisasi dalam hal ini adalah perguruan tinggi. Efektivitas penanganan kesenjangan dari permasalahan kinerja dosen merupakan refleksi paling jujur dari suatu budaya organisasi yang berlaku di dalamnya. Budaya organisasi atau budaya kerja yang dimiliki oleh Universitas Swasta X di Lombok Timur ini di antaranya adalah rendah hati, berbagi dan peduli, disiplin, profesional, dan bertanggung jawab. Berdasarkan hal di atas, jika budaya kerja yang dapat diaplikasikan dengan baik maka diharapkan akan memicu kinerja dosen sehingga mampu memaksimalkan pencapaian-pencapaiannya. Pencapaian- pencapaian didukung dari baiknya pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa sehingga mahasiswa merasa nyaman dalam setiap kegiatan belajar mengajarnya. Baik buruknya pelayanan yang diberikan dapat ditentukan dari seberapa banyak keluhan mahasiswa yang diterima oleh universitas.

Budaya organisasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan komitmen dosen, menurut Sophia (2008:155) memaparkan bahwa komitmen karyawan ialah sebuah dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota dari sebuah organisasi. Near dan Jasen dalam Sophia (2008:179) juga mengatakan bahwa komitmen karyawan yang rendah dapat memunculkan perilaku karyawan yang kurang baik seperti tindakan kerusuhan yang akan berdampak pada menurunnya reputasi organisasi, kehilangan kepercayaan dari para klien serta menurunnya keuntungan universitas yang di mana komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga budaya organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen

akan dapat pula mempengaruhi persepsi kinerja dosen. Budaya organisasi dalam perguruan tinggi dapat diartikan sebagai seperangkat nilai, asumsi dan norma perilaku yang dipegang teguh oleh orang-orang di dalamnya di mana hal ini berfungsi sebagai sistem makna bersama (*shared meaning*) yang berperan untuk membimbing tindakan sivitas akademika (Tika, 2016). Nilai-nilai budaya organisasi yang dianut oleh Universitas Swasta X di Lombok Timur seperti rendah hati, berbagi dan peduli, disiplin, profesional dan bertanggung jawab jika dilihat dari sisi teoritis merupakan prediktor signifikan terhadap komitmen organisasi dosen.

Budaya organisasi tersebut berperan sebagai mekanisme yang menempel dan melampaui kepentingan individu serta mewujudkan kematangan sistem sosial yang diperlukan bagi komitmen berkelanjutan. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ini dapat terwujud dan dilihat dalam dua dimensi yakni komitmen afektif dan komitmen normatif. Berbeda halnya jika dilihat dari sudut pandang afektif, nilai budaya organisasi Universitas Swasta X di Lombok Timur seperti rendah hati, berbagi dan peduli dapat mewujudkan persepsi dosen di sana akan adanya dukungan organisasi yang begitu kuat. Ketika dosen dalam hal ini adalah dosen merasakan bahwa Universitas memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka maka hal tersebut nantinya akan menumbuhkan ikatan batin dan emosional yang akan mendorong mereka untuk terus bertahan di dalam Universitas. Berbeda halnya jika dilihat dari sudut pandang normatif maka nilai dari budaya organisasi Universitas Swasta X di Lombok Timur seperti disiplin, profesional dan bertanggung jawab akan menciptakan etos kerja yang kuat. Dosen yang berperan aktif dalam lingkungan Universitas ini mengembangkan kewajiban moral dengan tujuan untuk mematuhi serta mempertahankan standar dari Universitas bahkan di saat menghadapi tantangan yang hadir. Mereka akan merasa wajib untuk membalas budi atas lingkungan kerja yang etis dan profesional. Dalam banyak penelitian, budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu variabel penting untuk komitmen organisasi yang selanjutnya memengaruhi sebuah kinerja. Dosen yang memiliki komitmen organisasi yang

begitu tinggi di mana komitmen ini didorong oleh budaya Universitas Swasta X di Lombok Timur yang profesional dan disiplin, akan mempunyai kemauan berupa usaha yang juga tinggi untuk Universitas dan ini secara positif memengaruhi hasil yang diinginkan seperti kinerja serta secara negatif memengaruhi ketidakhadiran (Sopiah, 2008).

Dalam penyelesaian permasalahan kinerja dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur tentu membutuhkan sinergitas yang terintegrasi antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat diimplementasikan melalui nilai dan norma seperti disiplin, profesional dan bertanggung jawab. Budaya-budaya tersebut berperan penting sebagai kerangka normatif yang menetapkan ekspektasi dan akuntabilitas kinerja yang juga tinggi serta menekankan toleransi terhadap hasil-hasil akademik yang suboptimal. Budaya organisasi dari Universitas Swasta X di Lombok Timur seperti berbagi dan peduli menekankan dan memastikan bahwa sistem penanganan kinerja yang buruk mengerucut pada pengembangan kapasitas dan pelatihan daripada hukuman semata serta mengubah masalah kinerja tadi menjadi peluang dari perbaikan selanjutnya. Komitmen organisasi kemudian berperan sebagai kekuatan motivasi internal yang nantinya akan menjadikan dosen yang ada mencapai standar yang telah ditetapkan oleh budaya Universitas tersebut. Dosen dengan komitmen afektif yang kuat di mana ini didasari oleh rasa peduli dan bangga terhadap universitas tempat mereka bekerja akan secara mandiri dan emosional termotivasi untuk melakukan perbaikan akan kinerjanya. Sementara itu, jika dosen dengan komitmen normatif yang didasari dengan nilai profesional dan bertanggung jawab akan menciptakan kewajiban moral bagi mereka untuk memberikan usaha yang tinggi dan memastikan usaha untuk berkontribusi selaras dengan misi dari Universitas Swasta X di Lombok Timur.

Tabel 1 2 Akreditasi Program Studi menurut BAN-PT

No.	Program Studi	Peringkat	Tahun Kadaluarsa
1	agribisnis	Baik (C)	2029
2	Akuntansi	Baik (C)	2027
3	Ilmu Hukum	Baik (C)	2029
4	Pemanfaatan sumber daya perikanan	Baik (C)	2030
5	Pendidikan akuntansi	Baik (C)	2030
6	Pendidikan Bahasa Inggris	Baik Sekali (B)	2030
7	Teknik Sipil	Baik (C)	2027

Universitas Swasta X di Lombok Timur ini tentu menjadi sebuah lokasi penelitian yang cocok dan penting dikarenakan universitas ini sedang menghadapi tantangan serius terkait kualitas akademiknya. Hal ini dapat dilihat dari data yang termuat pada situs resmi BAN-PT universitasnya bahwa banyak program studi di Universitas Swasta X di Lombok Timur ini masih berstatus akreditasi C. Akreditasi ini merupakan tolok ukur atau standar utama yang bergantung pada optimalisasi kinerja dosen. Hanya saja Universitas Swasta X di Lombok Timur ini memiliki pergerakan sistem internal yang menghambat peningkatan kinerja tersebut dan utamanya bersumber pada budaya organisasi. Permasalahan budaya yang terjadi di internal kampus diwarnai dengan kecemburuan antara dosen senior dan junior dan adanya kesenjangan digital (gaptek) yang dialami oleh sebagian dosen. Kondisi internal seperti ini yang ini tentu tidak harmonis mampu diperkirakan akan dapat melemahkan komitmen organisasi dari para dosen di sana. Jadi, Universitas Swasta X di Lombok Timur merupakan lokasi studi yang sangat ideal untuk diteliti terkait tentang bagaimana budaya organisasi yang terpecah menjadi bagian-bagian terpisah sehingga tidak lagi menjadi satu kesatuan yang utuh. Selain itu, adanya budaya organisasi yang resisten terhadap teknologi juga memengaruhi tingkat keterikatan dan kepedulian dosen terhadap kampus dalam hal ini berpengaruh kepada komitmen organisasi. Pada akhirnya, hal-hal tersebut akan menjadi

penentu apakah tercapai atau tidak target akan peningkatan kinerja dosen dan status akreditasi Universitas Swasta X di Lombok Timur secara menyeluruh.

Isu atau permasalahan internal yang terjadi dan lebih spesifik di Universitas Swasta X di Lombok Timur seperti tingkat kehadiran yang rendah dari dosennya juga menjadi indikator langsung dari rendahnya kinerja dosen. Problematika yang ada di kampus ini memperlihatkan bahwa adanya masalah pada komitmen organisasi dari para dosennya di mana ini merupakan bentuk tanggung jawab dan nilai-nilai dari kampus yang belum sepenuhnya menjadi prioritas. Penelitian ini memiliki tujuan sebagai sesuatu untuk menguji lebih dalam mengenai sistematika hubungan tersebut pada konteks Universitas Swasta X di Lombok Timur yang unik. Melalui penelitian ini juga akan dianalisis apakah budaya organisasi yang ditandai dengan adanya kesenjangan antar generasi, masalah gaptek dan isu kehadiran serta kualitas pengajaran menjadi pemicu utama yang menyebabkan menurunnya komitmen organisasi. Tentu komitmen yang rendah ini nanti diduga kuat menjadi penyebab langsung dari rendahnya kinerja dosen. Oleh karena itu, hasil penelitian di Universitas Swasta X di Lombok Timur ini dapat diharapkan berkontribusi untuk memberikan masukan yang konkret terkait strategi perbaikan budaya serta pengelolaan sumber daya manusia yang sebaiknya dilakukan oleh kampus untuk menghadapi tantangan akreditasi.

Terlebih, jika melihat *research gap* yang terjadi secara empiris maka akan terdapat kerancuan di mana teori manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menekankan pada profesionalisme dosen sebagai aspek utama dari Tri Dharma perguruan tinggi, namun pada implementasinya di Universitas Swasta X di Lombok Timur didapatkan fenomena bahwa adanya tingkat prioritas mengajar yang rendah akibat keterlibatan dosen pada sektor bisnis eksternal serta hambatan berupa adaptasi teknologi (gaptek) yang ini akan berdampak langsung pada kemandekan akreditasi program studi yang ada di Universitas Swasta X di Lombok Timur. Selain itu, terdapat inkonsistensi antara nilai dari budaya organisasi formal dari Universitas Swasta X di Lombok Timur yang di antaranya adalah rendah hati, peduli dan berbagi dengan realitas lingkungan

kerja yang toxic. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengisi ruang tersebut dengan menguji bagaimana komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen di sana jika di dalamnya memiliki kondisi berupa konflik internal dan keterbatasan teknologi.

Berdasarkan berbagai permasalahan internal yang terjadi di atas, terlihat begitu jelas bahwa kinerja dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur ini sebaiknya perlu untuk ditingkatkan secara segera sebagai bentuk upaya fundamental untuk meningkatkan akreditasi dari sebagian besar program studi yang masih rendah. Berdasarkan standar teoretis dan empiris yang mengacu pada Universitas Swasta X di Lombok Timur, budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah dua faktor penting yang patut untuk diteliti secara mendalam dikarenakan kedua faktor tersebut diduga kuat menjadi akar dari permasalahan kinerja dosen yang ada di antaranya adalah kecemburuan antar dosen, isu gaptek dan rendahnya tingkat kehadiran dari sebagian besar dosennya. Berdasarkan hal ini, jika memahami bagaimana dua faktor tersebut berinteraksi untuk membentuk kinerja dosen maka akan ditemukan langkah awal yang krusial dalam menciptakan solusi efektif dalam konteks institusional. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara empiris bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kinerja dosen dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Universitas Swasta X di Lombok Timur.

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat budaya organisasi, komitmen organisasi dan persepsi kinerja dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap persepsi kinerja dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap persepsi kinerja dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur?

5. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kinerja dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur?

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat budaya organisasi, komitmen organisasi dan persepsi kinerja dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kinerja dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Universitas Swasta X di Lombok Timur.
4. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap persepsi kinerja dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur.
5. Mengetahui apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap persepsi kinerja dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur.

D. Manfaat penelitian

Langkah selanjutnya setelah penelitian ini selesai dilakukan, selanjutnya diharapkan penelitian ini mempunyai nilai manfaat sebagai berikut

1. Manfaat ilmiah

Hasil akhir dari penelitian yang telah dilaksanakan ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan khazanah keilmuan pembaca pada umumnya terkhusus dalam ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi

2. Manfaat praktis

a. Pihak Instansi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah masukan, saran, pemikiran serta informasi yang bermanfaat berkaitan dengan budaya dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja dosen

di Universitas Swasta X di Lombok Timur.

b. Pihak Akademisi

Hasil dari penelitian ini selanjutnya diharapkan mampu membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan faktor-faktor kinerja dosen.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja dosen

1. Pengertian Kinerja Dosen

Dalam konteks penelitian kuantitatif berbasis kuesioner berskala Likert, pengukuran kinerja dosen melalui penilaian mandiri (*self-assessment*) secara metodologis merepresentasikan persepsi kinerja dosen. Hal ini dikarenakan instrumen kuesioner menangkap sudut pandang, evaluasi subjektif, serta persepsi responden terhadap pencapaian indikator-indikator kinerjanya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, bukan berupa data angka objektif riil institusional secara langsung.

Kinerja mengacu kepada prestasi dosen yang diukur berdasarkan pada standar atau kriteria yang telah ditetapkan suatu instansi dalam hal ini adalah universitas. Definisi dari kinerja atau prestasi kerja ini sendiri diberi batasan oleh Marier dalam As'ad (2003) sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Rivai & Sagala (2011) mengartikan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku yang begitu nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi hasil dari pekerjaannya yang sesuai dengan peran masing-masing dalam perusahaan.

Penelitian lain seperti Lawler dan Potter menegaskan bahwa kinerja merupakan "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang atas perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2003). Berbeda halnya jika mengacu terhadap batasan tersebut Moh As'ad berkesimpulan bahwa kinerja ialah sebuah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja atau *performance* adalah suatu konsep mendasar dalam ilmu tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) yang mengacu kepada hasil kerja atau prestasi yang diraih oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya selaras dengan standar yang telah

ditetapkan. Kinerja juga sering kali dilihat sebagai kontribusi yang nyata diberikan oleh seorang pegawai untuk memperoleh tujuan-tujuan sebuah organisasi (Mathis & Jackson, 2019). Pengertian dari kinerja dosen dapat dikategorikan berdasarkan teori-teori dan perilaku fundamental sebuah organisasi.

Kinerja jika dipandang dari perspektif teori kinerja individu sangat menekankan kepada indikator internal dan eksternal yang seharusnya seimbang agar kerja yang optimal dapat berhasil. Kinerja juga diartikan sebagai fungsi dari kemampuan (*ability*) individu, motivasi (*motivation*) untuk terus berusaha dan dukungan atau peluang (*opportunity*) dari sebuah lingkungan kerja (Hersey & Blanchard, 1982). Dalam kajiannya mengenai kinerja memiliki tendensi untuk mengambil pengertian fundamental tersebut (Lestari, 2023). Variabel kinerja ini dilaksanakan tentunya harus memandang sejauh mana pegawai atau dosen mampu mendapatkan hasil yang ditetapkan dalam hal ini adalah *output* dengan memanfaatkan seluruh potensi individu secara betul dan didukung oleh lingkungan organisasi di dalamnya.

Berbeda dengan kinerja dilihat melalui perspektif teori keadilan (*Equity Theory*) dan beban kerja maka kinerja ini diartikan sebagai respons tingkah laku terhadap persepsi keadilan yang didapatkan. Tingkat usaha yang diberikan oleh seorang pegawai yang didukung oleh keyakinan bahwa *output* berupa imbalan yang didapatkan seimbang dengan *input* berupa usaha, beban kerja dan waktu yang telah diberikan, dibandingkan dengan rekan kerja (Adams, 1965). Studi lain mengaitkan penilaian kerja dan beban kerja menggunakan perspektif di atas. Berbeda halnya jika kinerja dimasukkan ke dalam konteks tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan manifestasi dari kepuasan maupun ketidakpuasan pegawai mengenai keseimbangan *input & output* yang pegawai rasakan (Sjahrudin dkk., 2024).

Berdasarkan sudut pandang dari sisi lain, jika variabel kinerja ini dilihat melalui perspektif komponen kinerja (*competence & culture based*)

maka kinerja diartikan sebagai hasil dari pencapaian yang di mana ini adalah perwujudan dari integrasi antara norma-norma yang didorong oleh budaya organisasi dan kompetensi individu. Melalui perspektif teori ini, kinerja yang bagus membutuhkan keselarasan antara pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atau kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan ekspektasi, praktik budaya dan nilai-nilai yang berlaku di organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sarumaha (2022) menguji terkait akan pengaruh kompetensi yang dimiliki pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja menggunakan kerangka di atas yang mana kinerja diartikan tidak hanya sebagai *output* akan tetapi juga sebagai perilaku kerja yang sesuai dengan standar yang berlaku dalam sebuah organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor penting agar target dari kinerja kerja dalam suatu organisasi dapat tercapai yaitu:

a. Kehlilan dan kemampuan

Seseorang memiliki kemampuan atau *skill* terhadap suatu pekerjaan yang sesuai dengan *jobdesknya*, maka ia akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efektif.

b. Pengetahuan

Seseorang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang ditekuninya, maka pekerjaan yang akan dihasilkan tentunya akan baik dan demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan

Hal ini akan memudahkan seorang dosen dalam proses mencapai tujuan pekerjaannya

d. Kepribadian

Setiap orang tentunya memiliki notabene kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu dengan lainnya.

e. Motivasi kerja

Sebuah perasaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal.

Bukan hanya dorongan dari luar, melainkan ada pula dorongan dari dalam diri. Jadi, berkat dorongan tersebut dosen akan terstimulasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Sudah semestinya seorang pemimpin memiliki perilaku yang baik dalam mengelola, mengatur, dan membimbing bawahannya untuk melakukan suatu tugas serta tanggung jawab yang diberikannya

g. Gaya kepemimpinan

Sama seperti kepemimpinan, gaya kepemimpinan tiap orang pada dasarnya adalah mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas.

h. Budaya organisasi

Norma-norma ataupun kebiasaan-kebiasaan yang telah berlaku dan dimiliki suatu organisasi maupun Universitas. Kebiasaan-kebiasaan yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum.

i. Kepuasan kerja

Sebuah perasaan senang, gembira, atau perasaan suka yang ada dalam diri seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan

j. Lingkungan kerja

Situasi dan kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja bisa berupa ruangan, fasilitas, *layout*, serta hubungan kerja antara sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Kesetiaan dosen untuk harus tetap bekerja dan membela instansi di mana ia bekerja.

l. Komitmen

Kepatuhan dosen yang bertujuan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Usaha dosen untuk melaksanakan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Oleh karena itu, kinerja dosen ini dapat ditentukan oleh tiga kategori faktor utama yang tentunya saling berkaitan dengan erat. Faktor individu di mana mencakup kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen seperti keahlian dan kemampuan, pengetahuan di bidangnya, kondisi afektif berupa motivasi kerja dan kepuasan kerja yang menjadi pendorong internal serta kepribadian yang mendukung. Kategori selanjutnya ialah faktor manajerial dan struktural di mana kategori ini memastikan sebuah lingkungan kerja terkontrol dengan baik melalui rancangan dan rencana pekerjaan yang jelas serta implementasi dari kepemimpinan maupun gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengarahkan dan membimbing. Kategori yang terakhir adalah faktor lingkungan dan nilai organisasi di mana ini mencakup pada budaya organisasi dan lingkungan kerja baik fisik maupun relasional yang mendukung serta nilai-nilai komitmen dosen yang diperlihatkan melalui disiplin kerja, loyalitas dan komitmen yang tinggi. Oleh karena itu, kinerja dosen yang optimal dapat diartikan sebagai hasil integrasi dari ketiga kategori tersebut antara kompetensi pribadi, sistem manajerial yang suportif dan kepatuhan terhadap nilai-nilai institusi terkait.

Hasil kerja dosen dalam periode tertentu yang diukur berdasarkan target standar universitas dapat mengacu kepada Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kinerja dosen dapat diartikan sebagai hasil kerja nyata yang ditunjukkan oleh dosen dalam mengimplementasikan nilai-nilai dari Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tinggi atau rendahnya kualitas dari kinerja ini bukan hanya bergantung pada kemampuan individu akan tetapi juga dapat dipengaruhi oleh regulasi dan dukungan yang bersifat sistemik dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh negara.

Peneliti telah mengasimilasikan Undang-Undang RI No. 14 Tentang Guru dan Dosen (2005), pedoman operasional beban kerja dosen dari Ditjen

Dikti serta pendapat dari Kashmir di atas maka peneliti memilih 4 faktor utama di antaranya, yaitu :

- a. Kompetensi profesional dan pedagogik
Penguasaan materi ajar dan kemampuan untuk mengelola kelas adalah hal utama dalam aspek pendidikan maupun pengajaran.
- b. Motivasi dan etos kerja
Dorongan yang bersifat internal ke dosen untuk menciptakan karya ilmiah dan inovasi mandiri dalam aspek penelitian.
- c. Iklim organisasi dan budaya kerja
Suasana kerja yang sifatnya kondusif dapat memicu dosen di sebuah universitas untuk lebih aktif dan responsif dalam kegiatan-kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
- d. Kepatuhan regulasi (sistem BKD)
Adanya sistem pelaporan yang bersifat ketat seperti Beban Kerja Dosen (BKD) ini dapat mendorong kedisiplinan administratif dan fungsional (Permenristekdikti No. 20 Tahun 2017 tentang Beban Kerja Dosen (BKD), 2017).

Oleh karena itu, integrasi antara faktor kompetensi dan dukungan sistem organisasi menjadi kunci utama dalam optimalisasi kinerja dosen. Lalu, pencapaian kinerja yang maksimal seperti ini diharapkan pada akhirnya akan terus dapat meningkatkan akreditasi dan reputasi universitas di tingkat nasional maupun internasional.

3. Aspek - Aspek atau Karakteristik Kinerja Dosen

Aspek-aspek dalam melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi, kinerja dosen adalah sebuah manifestasi di mana kompetensi dan tanggung jawab dalam melakukan segala tugas pokok dosen. Mengacu pada Indonesia sendiri, aspek kinerja ini dapat dilihat secara eksplisit dan spesifik dalam kerangka Tri Dharma Perguruan Tinggi yang ini menjadi pedoman baku atas evaluasi kerja dosen. Pembagian inilah yang nantinya akan memastikan terkait dengan kontribusi dosen dapat dinilai dengan cara yang komprehensif atau tidak berawal dari ranah kelas sampai kepada kontribusi

sosial di masyarakat luas. Aspek-aspek yang terbentuk di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Pendidikan dan pengajaran

Aspek ini mencakup kepada kualitas proses kegiatan belajar mengajar (KBM) dengan menggunakan metode-metode pembelajaran yang kreatif dan menitikberatkan pada ketepatan waktu dalam proses administrasi penilaian mahasiswa.

b. Penelitian dan pengembangan

Aspek ini meliputi produktivitas dalam publikasi karya ilmiah di jurnal terakreditasi dan kemampuan dalam melakukan penelitian secara mandiri dan konsisten.

c. Pengabdian kepada masyarakat

Aspek ini menyangkut kepada inisiatif dosen dalam hal mencari sumber pendanaan eksternal untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat sosial serta pengaplikasian keilmuan bagi kemaslahatan umat.

d. Kedisiplinan dan hubungan interpersonal

Aspek ini berfokus pada bagaimana kepatuhan terhadap regulasi administrasi seperti kehadiran dalam setiap rapat koordinasi yang diadakan, laporan BKD dan bagaimana kemampuan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan-rekan dosen yang lain.

Menurut Undang-Undang RI No. 14 Tentang Guru dan Dosen (2005), keempat aspek di atas merupakan kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dalam menilai seberapa baik efektivitas seorang dosen. Pencapaian yang *balance* pada seluruh aspek tersebut tentu akan berdampak secara langsung pada peningkatan mutu pendidikan secara nasional terlebih pada lokasi penelitian yakni Universitas Swasta X di Lombok Timur.

Berbeda halnya dengan kriteria kinerja yang dapat digunakan menurut Bernardin & Russell (2013) yang telah diselaraskan juga dengan beban kerja dosen adalah sebagai berikut :

a. Kualitas dan Kuantitas

Indikator ini menjadi pengukur akan sejauh mana hasil kerja dosen memenuhi mutu yang telah ditetapkan universitas bahkan mendekati kesempurnaan. Mutu yang dimaksud ialah seperti Sistem Penjamin Mutu Internal (SPMI) atau kriteria akreditasi. Hal tersebut jika dimasukkan ke dalam contoh konteks seperti mengajar maka indikator ini bukan hanya tentang mengajar melainkan apakah pengajarannya sesuai dengan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) atau tidak dan apakah penelitian yang dilakukan oleh sumber daya manusia di Universitas tersebut dipublikasikan di jurnal yang terindikasi Sinta atau Scopus. Jumlah total yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit atau jumlah siklus yang telah diselesaikan. Indikator ini berperan menjadi pengukur seberapa besar volume atau jumlah produk hasil (*output*) yang dihasilkan dalam periode tertentu.

b. Ketepatan Waktu

Indikator jenis ini berperan sebagai pengukur tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang telah dijadwalkan. Mencakup bagaimana seorang dosen dapat menyelesaikan pekerjaannya terutama dalam tugas administratif.

c. Kemandirian

Indikator kemandirian ini memiliki peran sebagai pengukur tingkat kemampuan dosen dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa membutuhkan pengawasan berlebih dari atasan seperti Dekan atau Rektor.

d. Efektivitas Interpersonal

Indikator ini memiliki peran sebagai pengukur kemampuan dosen dalam menjaga niat baik, kerja sama dan kepercayaan di antara rekan sejawat, mahasiswa bahkan atasan.

Oleh sebab itu, diharapkan kinerja dosen dalam memenuhi kewajiban Tri Dharma perguruan tinggi melalui lima indikator utama ini harus saling berkaitan. Mulai dari pemenuhan mutu akademik dan volume

hasil kerja, aspek manajerial berupa kemandirian dan ketepatan waktu hingga aspek sosial berupa efektivitas interpersonal. Kriteria-kriteria tersebut akan menjadi tolok ukur yang bersifat sebagai fondasi dalam mengukur sejauh mana seorang dosen dapat memiliki kontribusi secara optimal terhadap visi dan misi suatu Universitas.

4. Kinerja Dosen dalam Perspektif Islam

Kinerja dosen menurut perspektif Islam dapat diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Beberapa poin penting tentang bagaimana kinerja dosen dapat dicapai sesuai perspektif Islam :

a. Amanah

Dosen dianggap sebagai amanah yang harus dikelola dengan baik oleh lembaga pendidikan. Dosen juga harus memiliki sifat amanah atau dapat dipercaya dalam setiap pekerjaan karena hal ini berarti mereka bekerja dengan ikhlas dan merasa diawasi oleh Allah SWT. hal ini sesuai dengan Al-Qur'an surah Al-Qassas (28:26) yang menyatakan bahwa pekerja terbaik adalah yang kuat lagi dapat dipercaya.

b. Kejujuran dan kemampuan

Dalam proses pemilihan dosen harus didasarkan kepada pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis.

c. Kolaborasi dan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang harmonis dan kolaborasi antar dosen dapat tercipta jika proses bekerja dan jalannya pekerjaan berorientasi pada nilai-nilai Islam.

d. Disiplin dan tanggung jawab

Disiplin seorang dosen bisa dilihat dari ketaatan mereka pada jam kerja operasional. Selain itu, seseorang juga memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Bekerja keras dan bertanggung jawab

juga merupakan bagian dari syariat Islam untuk mendapatkan upah yang halal dan berkah.

e. Profesionalisme

Kinerja dosen yang baik juga mencakup profesionalisme kerja dalam pandangan syariah, yaitu keahlian dan etos kerja yang tinggi.

B. Budaya organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Schein (2004) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang di saat mereka belajar untuk menyelesaikan problematika yang ada, menyesuaikan dirinya dengan lingkungan eksternal serta berintegrasi terhadap lingkungan internal. Menurut (Kurnia dkk., 2023) budaya organisasi ini memiliki konsep sebagai sebuah sistem yang berlapis dan ini diawali dari asumsi dasar yang tidak disadari lalu memengaruhi nilai yang dianut bersama sampai ujungnya termanifestasi sebagai artefak yang jelas tampak seperti bahasa dan ritual. Semua lapisan tersebut terpelihara dan tercipta melalui interpretasi interaksi maupun simbol. Dalam kerangka tersebut, budaya organisasi memiliki fungsi yakni sebagai penyebab utama yang nantinya mengarahkan, membentuk dan membatasi perilaku individu dan kelompok. Ini juga yang menjelaskan mengapa anggota organisasi bertindak dengan cara tertentu dalam menanggapi situasi yang berbeda.

Robbins (2020) dalam Marwan menambahkan bahwa budaya organisasi ialah persepsi ataupun pola pikir bersama yang dianut oleh seluruh anggota-anggota organisasi bersangkutan yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2020). Studi lain menjelaskan budaya organisasi melalui pendekatan fungsional di mana sebagai sistem makna bersama yang meliputi serangkaian karakteristik inti seperti orientasi tim, stabilitas dan perhatian terhadap detail yang ini memiliki peran sebagai mekanisme kontrol yang normatif (Santoso dkk., 2021). Pengertian ini meyakini bahwa budaya sebagai perangkat internal

memang harus kuat dan selaras yang mana fungsinya ialah menyatukan, memandu serta mengikat anggota organisasi yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, harapannya akan tercipta konsistensi perilaku yang jika sudah tiba waktunya akan memengaruhi tingkat kinerja organisasi secara menyeluruh.

Mustapha & Ishak (2024) melihat dari perspektif simbolik interaktif di mana budaya organisasi dipandang sebagai pola dinamis yang dirancang melalui proses sindikasi nilai atau *shared values* yang eksplisit seperti integritas, transparansi dan tanggung jawab. Ketiga hal tersebut adalah tingkatan nilai yang diyakini dalam sebuah organisasi. Menurut perspektif ini budaya organisasi memiliki peran sebagai perekat sosial yang diperkuat dan dibentuk melalui proses sistem hubungan (interaktif dan simbolik). Fungsi lainnya adalah memastikan bahwa nilai-nilai tadi tidak hanya diketahui melalui verbal saja melainkan harus diimplementasikan sehingga fungsi-fungsi tersebut bisa mempertahankan dan mempromosikan budaya yang jika dilihat secara khusus memiliki orientasi kepada tujuan publik.

Selain itu, Menurut Tosi, Rizzo, Carroll dalam Munandar (2001) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Definisi tersebut jika dipandang melalui perspektif teori pendekatan nilai dan kepercayaan (syariah) akan memunculkan definisi bahwa budaya organisasi syariah diartikan sebagai sistem nilai dan kepercayaan bersama yang mengacu pada prinsip-prinsip Islam seperti jujur (*sidiq*), dapat dipercaya (*amanah*), dapat menyampaikan *tabligh* dan cerdas atau bijaksana (*fatamah*) di mana keempat poin tersebut menjadi asumsi dasar yang tidak diperdebatkan dalam sebuah organisasi (Alisanda dkk., 2025). Budaya ini mempunyai fungsi sebagai kerangka konseptual moral dan normatif yang komprehensif di mana ini nantinya akan memandu dan mengontrol seluruh aspek perilaku dosen. Oleh sebab itu, menanamkan nilai-nilai syariah tersebut budaya diharapkan dapat memunculkan motivasi berbasis etika kerja dan spiritual

yang kuat sehingga memiliki peran kausal yang tentunya signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak dapat tumbuh secara instan melainkan dapat dibentuk oleh begitu banyak instrumen baik internal maupun eksternal di mana instrumen tersebut saling berinteraksi dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan acuannya adalah lingkungan perguruan tinggi maka pembentukan budaya organisasi ini tentu sangat krusial terlebih hal ini dapat menentukan bagaimana nilai-nilai akademik yang ada dapat diinternalisasi oleh seluruh sivitas akademika. Menurut model yang dikembangkan oleh Denison (2006) terdapat 4 faktor utama di mana secara konsisten dapat membentuk kekuatan budaya di dalam sebuah Universitas.

a. Gaya kepemimpinan strategis

Pemimpin di sebuah universitas yakni Rektor atau Dekan memiliki peran yang begitu penting dan krusial sebagai *role model* untuk menetapkan bagaimana visi dan misi sebuah universitas dapat terbentuk secara jelas.

b. Sistem komunikasi internal

Aspek ini juga utama karena dapat diketahui bahwa pola interaksi dan sifat keterbukaan informasi antar dosen dapat menjadi pemicu akan terciptanya rasa keterlibatan yang begitu kuat.

c. Sejarah dan tradisi instansi

Nilai-nilai lama yang terkandung dalam sejarah atau tradisi universitas yang ini diwariskan sejak awal berdirinya universitas dapat membentuk konsistensi perilaku dosen dalam bekerja.

d. Lingkungan eksternal

Berdasarkan acuan pada era globalisasi seperti sekarang ini, begitu banyak tuntutan pendidikan dan regulasi pemerintah yang memaksa sebuah organisasi untuk terus menerus melakukan adaptasi.

Oleh karena itu, dengan adanya keempat faktor di atas maka faktor tersebut akan bekerja secara simultan dalam membentuk dan menjadikan atmosfer kerja yang unik. Pemahaman yang mendalam terkait dengan faktor-faktor tersebut dapat memungkinkan manajemen sebuah universitas untuk melakukan penguatan budaya didukung dengan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

3. Aspek - Aspek atau Karakteristik Budaya Organisasi

Pengkajian yang dilakukan Denison & Mishra (1995) menjabarkan bahwa terdapat empat prinsip integratif berkenaan dengan hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektivitas kerja organisasi. Keempat prinsip tersebut antara lain yaitu :

a. Keterlibatan

Keterlibatan di sini memiliki predikat sebagai faktor kunci di dalam budaya organisasi. Keterlibatan yang begitu tinggi dari anggota organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi, biaya-biaya transaksi, struktur organisasi dan lain sebagainya. Nilai-nilai, norma-norma dan tradisi organisasi bias merupakan sebuah konsensus bagi anggota organisasi untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

b. Konsistensi

Konsistensi berhubungan dengan keyakinan, simbol, nilai-nilai dan peraturan-peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut metode melakukan bisnis, perilaku karyawan dan tindakan-tindakan bisnis lainnya (Denison & Mishra, 1995)

c. Adaptabilitas

Ada tiga aspek adaptabilitas yang mempunyai dampak efektivitas organisasi, yaitu kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal, kemampuan untuk bereaksi pada lingkungan internal, dan kemampuan untuk bereaksi pada pelanggan internal

maupun eksternal. Ketiga aspek di atas merupakan hasil perkembangan dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma dasar yang memberikan struktur dan arah bagi organisasi.

Para anggota percaya bahwa mereka dapat menata secara efektif masalah baru dan peluang yang mereka temui serta siap menanggung risiko. Indikator adaptabilitas adalah sebagai berikut:

1) Creating Change

Organisasi dapat menciptakan perubahan yang adaptif. Organisasi mampu membaca lingkungan bisnis, bereaksi secara cepat pada perubahan dan mengantisipasi kemungkinan perubahan masa depan.

2) Customer Focus

Organisasi memahami dan bereaksi pada keinginan konsumen dan mengantisipasi kebutuhan masa depan dari konsumen. Hal ini merefleksikan derajat semangat organisasi untuk memberikan kepuasan konsumen

3) Organizational Learning

Organisasi menerima, menerjemahkan, menginterpretasi sinyal lingkungan menjadi sebuah kesempatan yang dapat menumbuhkan inovasi, keinginan untuk menambah wawasan dan mengembangkan kemampuan organisasi

d. Misi

Penghayatan misi memberikan dua pengaruh besar pada fungsi organisasi, yaitu:

- 1) Menentukan manfaat dan makna dengan cara mendefinisikan peran sosial dan sasaran sosial dan sasaran eksternal bagi institusi serta mendefinisikan peran individu berkenaan dengan peran institusi.
- 2) Memberikan kejelasan arah atau aturan. Kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran yang jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi

dan para anggotanya.

Organisasi yang berhasil mempunyai arah dan tujuan yang jelas didefinisikan dalam tujuan organisasi dan sasaran strategis dan tercermin dalam visi tentang akan bagaimana organisasi di masa depan.

4. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi itu seperti “jiwa” atau “aturan tak tertulis” yang menggerakkan sebuah lembaga atau perusahaan. Dalam pandangan Islam, jiwa ini harus bersumber dari ajaran agama Islam itu sendiri yang di antaranya sebagai berikut :

a. Islam sebagai fondasi

Islam tidak hanya menjadi pelengkap, tetapi merupakan dasar, pengendali dan sumber nilai utama dalam membangun budaya organisasi. Artinya, setiap keputusan, perilaku dan kebiasaan di dalam organisasi harus selalu mengacu pada prinsip-prinsip Islam.

b. Nilai kebersamaan dan nilai bersama

Budaya organisasi ini menekankan pada nilai kebersamaan. Semua anggota, dari pimpinan hingga staf harus memiliki keyakinan, norma dan nilai yang sama untuk menjalankan segala sesuatu dalam organisasi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan tentunya solid.

c. Wujud budaya yang nyata

Budaya ini bisa terlihat dari hal-hal yang dianut oleh lembaga seperti aturan berpakaian muslimah, cara berkomunikasi yang islami atau kegiatan keagamaan rutin. Semua ini adalah cerminan dari keyakinan yang dianut bersama.

d. Pedoman untuk semua orang

Nilai-nilai menjadi pedoman bagi semua orang di dalam organisasi. Budaya tersebut kemudian diajarkan dan diteruskan kepada anggota baru melalui sosialisasi agar mereka memahami dan menerapkan cara kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Berbeda halnya jika disimak dengan kata lain di mana budaya organisasi dalam perspektif Islam adalah sistem nilai dan kepercayaan yang berakar kuat pada ajaran Al-Qur'an dan Sunnah yang memandu setiap anggota untuk bekerja secara profesional, berintegritas dan penuh tanggung jawab.

C. Komitmen organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi jika dipaparkan menurut perspektif model tiga komponen (Allen dan Meyer), komitmen organisasi ini merupakan suatu keadaan psikologis yang memperlihatkan hubungan antara individu dengan organisasi dan efek dari keputusan individu tersebut untuk melanjutkan keanggotaannya (Puryana, P. Pulung & Shidiqy, Miqdad Waliyuddien Ash, 2021). Pengertian tersebut memperkenalkan bahwa komitmen ini berperan sebagai konsep yang terdiri dari banyak dimensi di antaranya adalah keterikatan emosional karena keinginan (komitmen afektif), pertimbangan biaya karena kebutuhan (komitmen berkelanjutan) dan perasaan kewajiban karena keharusan (komitmen normatif). Karenanya, komitmen ini bukan lagi hanya dilihat dari rasa cinta yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, melainkan juga dapat dilihat dari perhitungan rasional terhadap investasi yang telah dilakukan serta tanggung jawab moral yang dimiliki oleh seorang dosen.

Perlu dipahami pula jika komitmen afektif dalam model tiga komponen (Meyer & Allen, 1997) ini adalah kelanjutan dan pengembangan secara eksplisit dari konsep perspektif sikap (*Attitudinal Commitment*) yang diperkenalkan oleh Mowday, Steers, dan Porter. Perspektif sikap mengartikan bahwa komitmen ini berperan sebagai keterikatan berbasis emosional dan identifikasi seseorang akan organisasi yang mencakup kepada keyakinan pada nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota dan keinginan untuk berusaha (Mowday dkk., 1982). Berbeda dengan Potter dan Smith (Temaluru, 2001) mendefinisikan bahwa

komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara organisasi dengan pekerja yang dapat terlihat dari seberapa kuat keinginan untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tersebut, kesiapan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan serta penerimaan yang begitu kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Menyadur dari Hartono & Parameswari (2021), definisi dari komitmen organisasi merupakan sebuah dorongan yang begitu kuat yang berfungsi untuk menjadi bagian dari organisasi dan berkeinginan tinggi untuk terus melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. Pengertian tersebut juga sesuai dengan perspektif sikap (*Attitudinal Commitment*) yang awalnya dipaparkan oleh Mowday, Steers dan porter (Mowday dkk., 1982). Paparan tersebut kemudian diabadikan ke dalam komitmen afektif di mana komitmen jenis itu dipaparkan oleh Allen dan Meyer (Allen & Meyer, 1990). Dalam konteks ini, komitmen ini dipandang jelas sebagai sikap internal yang dimiliki oleh seorang pegawai atau dosen di mana ini memberikan *vision* akan sejauh mana mereka mengidentifikasikan diri dan terikat pada tujuan dari sebuah organisasi. Komitmen yang tinggi ini kemudian diasumsikan sebagai variabel yang penting dan dapat memengaruhi variabel hasil seperti peningkatan kepuasan kerja pegawai karena ternyata ada keterikatan emosional dan kemauan yang secara sukarela dari seorang individu untuk mempertahankan status anggotanya. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai atau dosen maka semakin tinggi juga kinerja yang akan ditawarkan.

Berdasarkan sudut pandang yang lain, komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu sikap yang mempunyai hubungan negatif dengan perilaku keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) (Rumawas & Sos, 2023). Pengertian tersebut terlihat bahwa komitmen tersebut dijelaskan melalui perspektif konsekuensi perilaku yang mana kekuatan ikatan psikologis yang dimiliki seorang individu terhadap organisasi baik itu karena kewajiban, biaya atau afeksi berfungsi sebagai faktor penahan utama. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa semakin tinggi

tingkat komitmen yang dimiliki oleh seseorang baik ini terlepas dari dimensi spesifiknya, maka semakin rendah pula intensitas dan probabilitas niat mereka untuk mencari bahkan menerima tawaran pekerjaan di tempat lain. Hal tersebut yang menjadikan komitmen organisasi sebagai indikator stabilitas tenaga kerja.

2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1990) menjabarkan bahwa komitmen organisasi ini dapat memperlihatkan terkait dengan derajat loyalitas dan identifikasi seseorang terhadap institusi tempatnya bernaung. Hal tersebut memunculkan bahwa komitmen dalam pribadi seorang dosen dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor yang saling berkaitan seperti pengalaman kerja dan persepsi dosen terhadap keadilan organisasi yang ada. Meyer dan Allen menjelaskan lebih detail lagi bahwa faktor-faktor yang ada akan menjadi penentu bagaimana seorang dosen bertahan karena kebutuhan, kewajiban atau bahkan keinginan semata.

a. Karakteristik pekerjaan

Tingkatan yang terdapat pada otonomi dalam kegiatan belajar mengajar dan keragaman tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat memberikan kepuasan yang di mana ini bisa meningkatkan ikatan emosional.

b. Dukungan organisasi dan fasilitas

Terdapatnya ketersediaan sarana dan prasarana yang mumpuni memungkinkan para dosen merasakan bahwa mereka dihargai dan hal ini dapat memperkuat komitmen kontinuan.

c. Keadilan organisasi

Keadilan ini dapat dipicu dengan adanya transparansi dalam proses pembagian tugas serta pemberian insentif atau kompensasi secara adil. Hal ini diharapkan dapat menciptakan rasa loyalitas seorang dosen yang tinggi.

d. Pengalaman sosialisasi

Faktor ini tidak dapat terlepas pada bagaimana proses pengenalan nilai-nilai universitas yang ada sejak awal bergabung. Hal ini nantinya akan membantu para dosen untuk membangun rasa kewajiban moral (komitmen normatif).

Oleh sebab itu, dengan berusaha untuk mengelola keempat faktor di atas maka diharapkan suatu universitas terlebih Universitas Swasta X di Lombok Timur dapat menekan percepatan angka persentase atau rasio dosen meninggalkan universitas dan untuk memastikan bahwa dosen seharusnya mempunyai sifat dedikasi yang tulus dalam proses pengembangan universitas.

3. Aspek-aspek atau Karakteristik Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2008:148) menjabarkan bahwa terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasi yakni *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

a. *Affective commitment*

Pada bagian ini, komitmen mengacu kepada bagaimana keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan seorang dosen pada suatu organisasi. Dimensi ini pula dosen mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Dimensi komitmen ini akan menjadikan seseorang lebih kuat jika pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya, demikian sebaliknya. Komitmen afektif ini menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi tersebut serta ia memang berkeinginan untuk melakukannya. Komitmen afektif menerangkan seberapa jauh seorang dosen secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, seorang dosen yang mempunyai komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja

dalam organisasi karena pada dasarnya mereka memang ingin mengerjakan hal tersebut.

b. Continuance commitment

Perbandingan dari dimensi sebelumnya adalah terletak pada bagaimana dimensi ini lebih terbuka. Becker (dalam Steve, 2002:135) mengatakan bahwa *continuance commitment* ini berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat menghilang apabila orang tersebut meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi tersebut menjadi sesuatu yang sangat berisiko karena merasa takut kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi dan menyadari mereka tidak mungkin mencari gantinya. Dimensi komitmen ini lebih menitikberatkan kepada persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya apabila ia meninggalkan suatu organisasi.

c. Normative commitment

Komitmen normatif bisa dipengaruhi pada beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasi yang telah dilaluinya. Hubungan yang begitu kuat antara komitmen dan pemberdayaan menyebabkan munculnya kesiapan dan keinginan dosen dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima begitu banyak tantangan serta tanggung jawab.

Pemberdayaan dalam hal ini ialah serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam suatu organisasi agar dapat tercapai secara optimal dan membangun kesadaran dari dosen akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi dengan cara memberikan wewenang dan tanggung jawab akan menghasilkan sebuah motivasi dan komitmen organisasi terhadap organisasi. Dimensi komitmen ini lebih mengutamakan hubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.

4. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Komitmen dalam konteks manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi diartikan secara konvensional sebagai ikatan psikologis dosen terhadap organisasi yang diimplementasikan ke dalam tiga dimensi utama yakni afektif, normatif, dan kontinuitas. Tapi dalam pandangan etika kerja Islam konsep ini mendapatkan fondasi yang lebih dalam dan unik melewati sekadar loyalitas emosional atau pertimbangan pragmatis. Islam sendiri memiliki perspektif bahwa bekerja adalah bagian integral dari ibadah dan sarana untuk meningkatkan keimanan. Oleh karena itu, komitmen terhadap organisasi ini bukan hanya didukung oleh faktor-faktor profesional semata melainkan juga oleh kesadaran spiritual serta tanggung jawab moral yang mengikat secara batiniah.

Menurut Adab & Rokhman (2015), komitmen dalam perspektif Islam dimengerti sebagai sebuah *Akad* atau keyakinan serta kepercayaan yang begitu kuat secara batiniah yang di mana ini selanjutnya mendukung perilaku menuju ke arah yang diyakini (*i'tikad*). Seorang dosen yang menginternalisasi etika kerja Islam cenderung memiliki komitmen yang tinggi dengan alasan karena mereka mengerti atas norma dan aturan yang berlaku berdasarkan syariah dan etika bisnis. Oleh karena itu, komitmen tidak hanya keputusan rasional melainkan bentuk implementasi dari integritas pribadi yang berdasar pada prinsip-prinsip agama. Etika Islam juga memiliki tujuan bahwasanya untuk memastikan dosen memiliki batasan yang jelas dalam meraih tujuan organisasi sembari menghargai nilai-nilai yang ada.

Prinsip-prinsip etika kerja Islam tentunya bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits. Ini bertujuan untuk mengatur tata kelola organisasi dan aktivitas ekonomi. Dalam sudut pandang ini, pekerjaan yang dikerjakan tentu didasarkan kepada urusan yang halal di mana tujuannya adalah untuk mendapatkan kemakmuran, menekankan kualitas kerja dan keadilan dalam pemberian kompensasi. Prinsip-prinsip inilah yang selanjutnya menciptakan landasan etis yang kokoh di mana selanjutnya ini diharapkan

dapat diinternalisasi oleh masing-masing individu dosen sebagai pedoman dalam bekerja dan untuk melindungi harkat dan martabat manusia dalam lingkup organisasi. Organisasi yang menerapkan pedoman ini memiliki tendensi untuk terhindar dari metode yang tidak etis dalam mendapatkan keuntungan atau mengelola dosen disisi lain ini memiliki substansi untuk memperkuat ikatan komitmen.

Komitmen organisasi dalam perspektif etika kerja Islam akhirnya bukan hanya sebuah pengalaman psikologis bahkan transaksional. Komitmen ini adalah manifestasi dari keyakinan yang mengakar kuat di mana bekerja dianggap sebagai wujud dari tanggung jawab moral dan ibadah. Dosen didorong untuk mempertahankan komitmen karena adanya ikatan batiniah yang berdasar pada pemahaman dan pengalaman nilai-nilai Islam seperti keadilan, integritas dalam setiap aspek pekerjaan, kualitas serta pemahaman dan implementasi nilai-nilai Islam itu sendiri. Oleh sebab itu, hal ini akan menjadi etika kerja Islam sebagai fondasi spiritual yang kokoh guna menciptakan komitmen organisasi yang kuat dan berkelanjutan.

D. Peran sebagai Mediator/Intervening

Variabel mediasi atau variabel intervening merupakan variabel perantara yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini berfungsi sebagai mekanisme kausal di mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melainkan melalui pengaruhnya terhadap variabel perantara (Sugiyono, 2019). Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi karena variabel ini memiliki peran yang sungguh krusial dalam menjembatani pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Budaya organisasi yang positif dan kuat dapat membentuk perilaku dan sikap anggota, dalam hal ini termasuk dosen sehingga mereka bisa merasa terikat dan setia terhadap institusi. Keterikatan ini dikenal sebagai komitmen organisasi.

Berdasarkan konseptual, maka peran dari komitmen organisasi sebagai variabel intervening dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi dapat memengaruhi komitmen organisasi.

Sebuah budaya pasti mendukung yang namanya kolaborasi, inovasi dan nilai-nilai etis yang akan menumbuhkan perasaan bangga dan kepemilikan. Seperti contoh, sebuah budaya terlebih budaya organisasi yang mengapresiasi sikap profesionalisme tentu akan mendorong penuh seorang dosen untuk berkomitmen pada tugas dan pekerjaan mereka.

- b. Komitmen organisasi selanjutnya dapat memengaruhi kinerja dosen.

Dosen yang sebelumnya memiliki komitmen yang begitu tinggi memiliki tendensi kepada kinerja yang tentunya lebih baik. Jadi, dengan begitu mereka akan lebih proaktif, termotivasi dan rela melakukan usaha lebih untuk menggapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi.

Kausalitas antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dosen tentu bisa dijelaskan dengan melalui beberapa kerangka teori. Berbeda jika diulas dari sudut pandang fundamentalnya, maka budaya organisasi ini dapat membentuk fondasi atas norma dan nilai yang memengaruhi bagaimana seorang manusia bisa merasa, berpikir dan bertindak laku di dalam sebuah organisasi atau institusi. Budaya organisasi yang positif, kuat dan berorientasi pada pencapaian akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Hubungan ini kemudian diintervensi oleh variabel komitmen organisasi. Menurut teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) oleh Blau (1964), seorang manusia mengalami diperlakukan adil dan dihargai oleh sebuah organisasi tentu akan merasa berkewajiban untuk membalasnya dengan perilaku dan sikap yang positif seperti dengan menumbuhkan komitmen yang tinggi. Seperti yang dijelaskan dalam model tiga komponen dari Allen & Meyer (1990), komitmen ini meliputi komitmen afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*Continouance Commitment*), dan Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Bentuknya jika dibayangkan dosen mempunyai komitmen yang begitu kuat (terutama normatif dan afektif) maka mereka akan memiliki tendensi untuk memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan mereka termotivasi dari dalam, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap

keberhasilan institusi serta rela melakukan upaya yang begitu ekstra. Oleh karena itu, komitmen organisasi tidak hanya menjadi hasil dari budaya yang baik melainkan juga menjadi pendorong utama yang dapat memaknai nilai-nilai budaya tersebut ke dalam tingkah laku yang nyata berupa kinerja.

E. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah salah satu topik yang bersifat sentral jika ingin melakukan studi perilaku organisasi. Mengingat bahwa jika budaya organisasi yang sehat dan kuat dipercaya dapat menjadi fondasi bagi kemunculan rasa dedikasi dan kepemilikan seorang dosen. Karenanya, perlu dipahami bagaimana penguraian yang ideal terkait bagaimana mekanisme yang teoretis serta dukungan studi-studi empiris dapat menjelaskan sifat dan arah pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ini.

Penelitian yang disusun oleh Heriyanti & Zayanti (2020) dengan judul peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan PT Nipro Indonesia di kawasan industri Karawang. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel random sampling (menggunakan rumus slovin) yang mana menghasilkan total 57 responden. Analisis data dilakukan dengan perangkat lunak SEM Smart PLS, mencakup pengujian Path Coeficient dan Specific Indirect Effect. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan utamanya adalah kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi secara positif.

Berdasarkan sudut pandang lain, penelitian yang telah dilaksanakan oleh Jazilah (2023) secara eksplisit menguji dan memaparkan bagaimana

dinamika hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan memosisikan motivasi kerja sebagai variabel intervening di dalam penelitiannya. Melalui pendekatan kuantitatif pada sampel karyawan di salah satu perusahaan manufaktur, penelitian ini berhasil menginformasikan bahwa ada temuan penting dan menantang pandangan konvensional saat ini di mana penelitian ini menyimpulkan terkait budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Informasi yang telah dihasilkan ini memiliki indikasi bahwa adanya praktik, nilai dan norma yang kuat dalam suatu organisasi dirasa belum cukup untuk secara eksplisit membentuk dedikasi dan ikatan emosional karyawan. Akan tetapi, jika ditarik benang merah terkait dinamika yang ada antara variabel bebas dan intervening maka akan memunculkan budaya organisasi yang bersifat krusial jika dihubungkan dengan motivasi kerja. Hal tersebut memunculkan adanya dampak kuat secara tidak langsung dan membutuhkan proses internal berupa motivasi guna menghasilkan dampak akhir.

Lebih jelas lagi, Jazilah (2023) mengatakan secara lugas bahwa terkait budaya organisasi ini mempunyai pengaruh signifikan yang positif terhadap motivasi kerja. Hal tersebut mengartikan bahwa budaya yang berorientasi pada nilai, suportif dan jelas akan berhasil menciptakan dukungan eksternal dan internal karyawan untuk terus bekerja (motivasi kerja). Terakhir, ditemukan bahwa motivasi kerja ini pula memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap komitmen organisasi. Jadi, berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki peran sebagai pendorong pertama yang memiliki fungsi untuk meningkatkan motivasi kerja serta pada gilirannya dapat secara efektif meningkatkan dan memediasi komitmen organisasi karyawan. Karenanya, efektivitas budaya organisasi dalam menciptakan komitmen organisasi seharusnya dapat terealisasi melalui peningkatan motivasi kerja sebagai pola atau jalur utamanya.

F. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Poin selanjutnya sesudah memaparkan konsep dasar dari komitmen organisasi, sekarang perhatian akan diarahkan kepada bagaimana implikasinya dalam konteks dunia pendidikan. Berbeda jika dilihat dalam dunia pendidikan yang sangat bergantung pada dedikasi dan kualitas staf dosennya, penting untuk menganalisis secara detail bahwa akan sejauh mana komitmen organisasi ini menjadi sebuah prediktor kuat terhadap kinerja dosen.

Komitmen organisasi adalah salah satu variabel inti yang dapat memengaruhi kinerja seorang individu dalam suatu organisasi terutama dalam konteks pendidikan. Penelitian lain secara lugas menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Moh. As'adi & Slamet (2022) memaparkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja dosen. Dosen yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang baik berupa keterikatan emosional (afektif), berkelanjutan seperti pertimbangan biaya jika keluar bahkan rasa kewajiban (normatif) memiliki tendensi akan memperlihatkan sebuah inisiatif, tanggung jawab dan dedikasi yang lebih tinggi dan kuat dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Dampak yang dapat dirasakan ialah komitmen yang tinggi ini akan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas dalam proses kegiatan belajar dan mengajar serta secara menyeluruh akan menyumbang kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan yang strategis sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ruyani dkk. (2021) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di sekolah Islam terpadu insan harapan Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis studi korelasi dan menganalisis data melalui regresi linier berganda pada sampel sebanyak 65 guru (diambil dengan sampling jenuh), penelitian ini menemukan hasil yang beragam. Berbeda jika dilihat parsial, komitmen organisasi, kompensasi dan budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, temuan yang menarik adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara

parsial, sementara budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan. Meskipun demikian, secara bersama-sama keempat variabel yang ada secara signifikan memengaruhi kinerja guru.

Penelitian lain yang menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen adalah penelitian oleh Wasito E. (2021) di mana penelitian ini juga memperkuat temuan-temuan mengenai seberapa signifikan komitmen organisasi dalam konteks pendidikan khususnya pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Studi ini secara jelas mengategorikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja guru di mana keterikatan dan dedikasi guru terhadap sekolah merupakan suatu aspek pendorong utama untuk peningkatan kualitas pelaksanaan tugas pengajaran. Akan tetapi, penemuan yang diungkap oleh Wasito E. (2021) ini tidak hanya menyajikan hal di atas melainkan menemukan perspektif yang lebih detail bahwa adanya pengaruh komitmen ini tidak berdiri sendiri tapi dimoderasi oleh faktor kepemimpinan yang transformasional oleh kepala sekolah serta lingkungan kerja. Berdasarkan temuan tersebut maka dapat diindikasikan bahwa komitmen organisasi ini memiliki implikasi yang positif terhadap kinerja serta akan menjadi lebih efektif, ideal dan optimal jika didukung oleh gaya kepemimpinan yang menginspirasi banyak pihak dan juga kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

G. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan pengaruh sebelumnya adalah memahami akan dimensi dan konsep utama dari budaya organisasi maka hal selanjutnya yang harus diketahui adalah bagaimana menganalisis budaya organisasi tersebut secara empiris dapat memengaruhi tingkat kinerja dosen di lembaga pendidikan sesuai dengan apa yang telah dibuktikan dan diteliti dalam banyak literatur studi empiris yang ada. Seperti studi yang telah dilakukan oleh Puspita Sari dkk. (2021) ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja guru. Penemuan tersebut memiliki indikasi ternyata ketika organisasi pendidikan mempunyai budaya yang sehat dan kuat di mana ini ditandai dengan

nilai-nilai yang jelas, penekanan pada inovasi dan kualitas serta lingkungan yang memiliki kolaborasi apik maka hal inilah yang justru akan mendorong dosen untuk dapat memperlihatkan bagaimana kinerja yang lebih tinggi. Fungsi dari budaya organisasi ialah sebagai pembentuk harapan, pencipta iklim kerja yang kondusif dan panduan perilaku untuk dosen. Lebih lanjut, dukungan yang diberikan oleh budaya ini akan menumbuhkan rasa kepemilikan, komitmen dan motivasi pada guru. Pada akhirnya, hal-hal tersebut dapat terimplementasikan ke dalam kualitas kedisiplinan, kontribusi bahkan pengajaran mereka terhadap pencapaian apa tujuan sekolah tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurzaman (2024) ini berfokus pada peran budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan menguji disiplin kerja sebagai variabel intervening pada populasi 2.511 guru SD Negeri Cilegon. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk mengukur kontribusi variabel-variabel tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lebih lanjut, kedua variabel tersebut juga memiliki hubungan dengan kinerja guru. Namun, temuan krusial dari penelitian ini adalah bahwa peran disiplin kerja sebagai variabel antara (intervening) terhadap keberhasilan (kinerja) guru adalah nol yang di mana ini menyiratkan bahwa pengaruh budaya dan kepemimpinan terhadap kinerja guru tidak dimediasi oleh tingkat disiplin kerja dalam model yang diuji.

Studi empiris lainnya telah dilakukan oleh Harahap dkk. (2023) di mana studi ini berperan penting untuk memperkuat studi sebelumnya dengan memberikan pernyataan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja guru. Hasilnya, penelitian ini menemukan bahwa pemeliharaan dan penciptaan budaya yang kondusif di lingkungan memang sepenting itu. jika dilihat dari sudut pandang yang lain, budaya organisasi yang sehat dan kuat meliputi norma-norma perilaku yang jelas, fokus pada kualitas dan nilai-nilai bersama akan berperan aktif menjadi pendorong inti untuk meningkatkan efektivitas kerja dosen. Berbeda halnya jika memasukkan konteks sekolah maka budaya yang sehat dan kuat tadi mampu menyelaraskan

dengan apa tujuan individual guru dengan visi institusi. Sehingga didapatkan hasil seperti kedisiplinan, motivasi dan profesionalisme guru meningkat dalam mengerjakan tugasnya seperti pengajaran dan pendidikan secara lebih optimal. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa investasi terbaik dalam menciptakan budaya yang sehat dan positif merupakan sebuah kunci yang sangat strategis guna meningkatkan kinerja manusia pada sektor pendidikan.

H. Pengaruh Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Kesuksesan suatu Universitas bukan hanya ditentukan oleh struktur formal di dalamnya melainkan bagaimana nilai-nilai budaya yang diamalkan oleh sumber daya manusia di sana mampu memperkuat keterikatan emosional dosen terhadap universitas. Hal tersebut akhirnya akan berujung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja mereka secara keseluruhan.

Budaya organisasi ini memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat penting sebagai landasan yang membentuk perilaku dan sikap kerja para dosennya. Menurut Ipijei (2021), budaya organisasi yang kuat bukan secara langsung meningkatkan kinerja dosennya, melainkan perlu adanya variabel lain berupa komitmen organisasi yang mengambil posisi sebagai variabel intervening. Saat dosen memahami nilai-nilai pribadinya sesuai dengan budaya yang diimplementasikan oleh Universitas, maka hal tersebut akan memunculkan ras seperti loyalitas dan keterikatan yang kuat. Keterikatan (komitmen) inilah yang nantinya akan menjadi roda penggerak bagi seorang dosen untuk memberikan dedikasi yang luar biasa bahkan dapat melampaui tugas standar yang biasanya diberikan.

Berbeda halnya jika mengacu kepada konteks dosen, Ipijei (2021) menitikberatkan bahwa budaya organisasi yang didukung lingkungan kerja yang kondusif akan memperkuat aspek-aspek seperti afektif, kontinuans dan normatif dalam komitmen organisasi. Tingkat komitmen organisasi yang begitu tinggi ini kemudian memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian kinerja karena seorang dosen yang memiliki komitmen memiliki tendensi lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi. Karenanya, hubungan

variabel-variabel ini yakni budaya organisasi dan kinerja dosen memiliki sifat yang tidak langsung. Budaya organisasi ini memiliki peran sebagai lingkungan yang seiring berjalannya waktu akan menumbuhkan komitmen dan selanjutnya komitmen ini menjadi penentu utama yang krusial dalam mengoptimalkan kinerja dosen di lapangan.

Berdasarkan sudut pandang lain, beberapa penelitian empiris telah mengulas serta memberikan konfirmasi terkait peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Salah satunya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Astuti dkk. (2022) di salah satu kelurahan yang ada di Depok berjudul pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki tujuan utama yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap dosen baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan pengumpulan data primer melalui kuesioner. Data diolah menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 23.00. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dari populasi 71 orang perangkat, ditetapkan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Berbeda halnya jika dilihat secara keseluruhan, komitmen organisasi dan budaya organisasi bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 38,7% terhadap kinerja dosen.

I. Hipotesis Penelitian

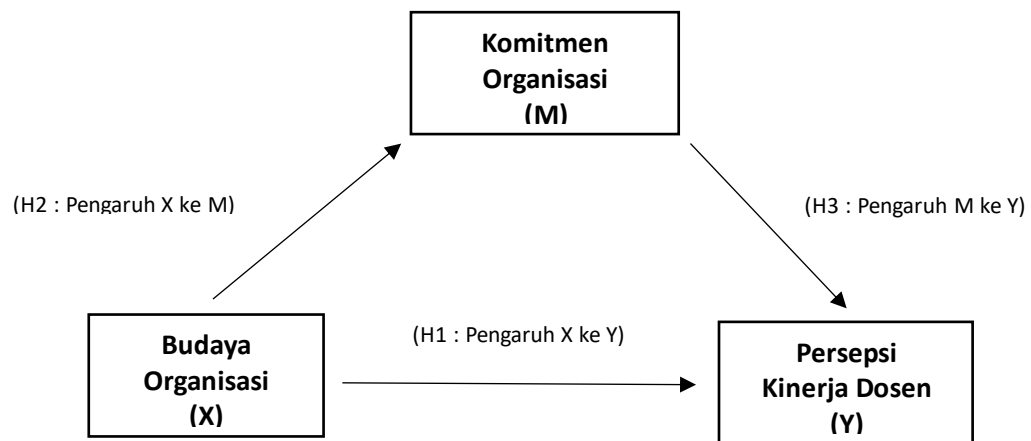
Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara atas rumusan masalah yang ada dalam penelitian, jawaban yang dihasilkan baru menganut pada teori saja. Berdasarkan pada uraian penjelasan teori serta kerangka pikir di atas maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut.

H1 :Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja dosen

- H2 :Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
- H3 :Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen
- H4 :Komitmen organisasi memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

Grafik 2 1 Kerangka Berpikir



(H4 : Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis dan desain penelitian yaitu metode pendekatan yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Penelitian kali ini menggunakan metode pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2014) Pendekatan jenis ini memiliki tujuan di antaranya adalah menjelaskan, menggambarkan, serta menguji korelasi antara variabel-variabel yang tentunya menggunakan analisis statistik. Pemaparan oleh Creswell tersebut dikuatkan melalui pemaparan menurut Sugiyono (2019) di mana Sugiyono menjelaskan bahwa metode ini dapat diartikan sebagai sebuah metode yang menganut paham filsafat *positivisme* di mana ini digunakan dalam meneliti sebuah sampel atau populasi tertentu, menganalisis data yang bersifat kuantitatif, mengumpulkan data-data menggunakan instrumen penelitian di mana tujuannya adalah jika ada sesuatu yang ditetapkan ini yang harus diuji terlebih dulu.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Umumnya cara terbaik untuk mengidentifikasi variabel dalam sebuah penelitian dalam hal ini skripsi ialah paling mudah menggunakan dua variabel yang di antaranya variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Akan tetapi, beberapa penelitian bisa saja menggunakan lebih dari dua jenis variabel tersebut seperti variabel intervening (M). Variabel tambahan seperti ini biasanya bertugas sebagai perantara atau penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini juga menjelaskan bagaimana proses mengapa variabel bebas bisa berpengaruh terhadap variabel terikat ini bisa terjadi. Berbeda halnya jika di lihat dari sisi lainnya, variabel intervening ini bertugas untuk menerangkan mekanisme yang membuat variabel bebas (independen) ini memengaruhi variabel terikat (dependen). Contohnya seperti pada penelitian ini yang menggunakan tiga variabel di antaranya

variabel bebas (X) yakni budaya organisasi, variabel terikat (Y) yakni kinerja dosen dan variabel intervening (M) seperti komitmen organisasi.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional berisi tentang bagaimana cara memandang dan menghitung secara konkret. Definisi operasional ini memiliki peran sebagai pengubah di mana mengubah suatu konsep yang abstrak menjadi sesuatu yang berupa angka atau data (konkret). Hal ini bisa memudahkan dari berbagai aspek seperti menghindari ambiguitas agar pembaca punya persepsi yang jelas dan memudahkan pengukuran.

1. Persepsi Kinerja Dosen (Variabel Dependen-Y)

Persepsi kinerja merupakan penilaian, pandangan, atau persepsi subjektif dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur terhadap hasil dari proses pencapaian kerja serta pelayanan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh universitas. Mengacu pada definisi operasionalnya, persepsi kinerja dosen mengukur bagaimana dosen menilai hasil kerja mereka sendiri, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tugas-tugas administrasi lainnya. Variabel ini diukur menggunakan kuesioner skala Likert berdasarkan 4 indikator utama, yaitu: (1) kuantitas dan kualitas kerja, (2) ketepatan waktu, (3) kemandirian, dan (4) efektivitas interpersonal.

2. Budaya Organisasi (variabel independen – X)

Budaya Organisasi merupakan sebuah bentuk karakteristik dalam bekerja yang semestinya dianut oleh seluruh dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur. Mengacu pada operasional, budaya organisasi terdiri dari norma, keyakinan dan nilai-nilai yang diyakini serta diimplementasikan oleh dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur dalam menjalankan pekerjaannya. Variabel ini diukur dengan skala budaya organisasi dengan beberapa indikator di antaranya adalah keterbukaan terhadap masukan/kritik (rendah hati), kerja sama dan

tolong menolong (berbagi dan peduli). kedisiplinan dan manajemen waktu, serta profesionalisme dan tanggung jawab tugas.

3. Komitmen Organisasi (Variabel Intervening-M)

Komitmen Organisasi merupakan sebuah bentuk ekspresi dari dimensi yang merupakan keinginan untuk bertahan di suatu universitas yang ditunjukkan oleh dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur sebagai bentuk kontribusi mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Mengacu pada operasional, komitmen organisasi ini merupakan keterikatan psikologis dosen terhadap Universitas Swasta X di Lombok Timur di mana hal tersebut dipandang melalui keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari institusi di mana dosen tersebut berasal. Variabel ini diukur dengan skala komitmen organisasi dengan beberapa indikator di antaranya adalah komitmen afektif (emosional), komitmen normatif (kewajiban moral), dan komitmen kontinuans (pertimbangan biaya keluar/ekonomi).

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terbangun dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditaruh kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini ialah dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur sebanyak 54 orang dosen tetap dan tidak tetap. Berikut adalah data yang diambil dari *website* Pangkalan Data Pendidikan Tinggi.

Tabel 3 1 Daftar Jumlah Dosen Tetap & Tidak Tetap Universitas Swasta X di Lombok Timur

No.	Program Studi	Jumlah Dosen	Status
1	Agribisnis	12 orang	Tetap
2	Akuntansi	13 orang	Tetap
3	Ilmu Hukum	11 orang	Tetap
4	Pemanfaatan Sumber Daya Perikanan	8 orang	Tetap
5	Pendidikan Akuntansi	7 orang	Tetap
6	Pendidikan Bahasa Inggris	7 orang	Tetap
7	Teknik Sipil	7 orang	Tetap
Total		54 orang	

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang tujuannya untuk mewakili populasi tersebut. Sampel ialah sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dan dinilai bisa mewakilkan populasi (Sugiyono, 2019). Dalam penentuannya, diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar nantinya dapat diperoleh sampel yang representatif dan dapat menjelaskan keadaan populasi secara maksimal. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil maka sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh anggota populasi yang ada yakni sebanyak 54 responden. Hal tersebut memiliki tujuan agar hasil dari penelitian lebih akurat dengan tingkat kesalahan yang minim.

3. Teknik sampling

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah sampling jenuh atau bisa disebut juga sebagai total sampling. Menurut Sugiyono (2019), total sampling ini merupakan teknik untuk menentukan sampel apabila seluruh anggota dalam populasi digunakan sebagai sampel. Hal tersebut dilaksanakan karena jumlah populasi yang akan diuji dalam penelitian skripsi ini relatif terjangkau sehingga peneliti memiliki pertimbangan untuk

memperoleh tingkat akurasi yang maksimal dengan taraf kesalahan generalisasi yang minimal dalam hal ini adalah 0 persen.

Penggunaan teknik total sampling ini sesuai dengan studi terdahulu yang telah dilakukan oleh Tanjung dkk. (2023) dalam studinya dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV*”. Dalam penelitian tersebut termuat bagaimana penerapan metode sensus atau sampling jenuh karena terbatasnya jumlah populasi yang ada sehingga semua anggota populasi hendak dijadikan sebagai responden. Hal inilah yang memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi kinerja karyawan dalam lokasi penelitian tersebut.

Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah 54 orang maka peneliti memiliki keputusan untuk menggunakan semua anggota dalam populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Oleh karenanya, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden.

E. Metode Penelitian

Penelitian kali ini, idealnya penulis akan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan instrumen pengumpulan data di mana menurut Arikunto (2006) ialah sebuah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti di dalam sebuah penelitian yakni mengumpulkan data-data yang diperoleh dengan tujuan supaya kegiatan penelitian tersebut dapat tersistematis dan dipermudah olehnya.

1. Dokumentasi

Metode ini merupakan proses pencarian data berkenaan dengan hal-hal atau variabel yang bersifat catatan dan jumlah dosen. Hasil data-data yang telah didapatkan dari metode dokumentasi ini bisa dipergunakan untuk proses menentukan jumlah hasil populasi bahkan sampel dari sebuah penelitian.

2. Kuesioner/angket

Kuesioner adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa atau kejadian yang berisi kumpulan pertanyaan untuk memperoleh informasi terkait penelitian yang (Dewi & Sudaryanto, 2020). Tidak jarang, peneliti dituntut untuk membuat kuesioner sendiri. Data yang baik dan benar tergantung pada baik tidaknya alat ukur dalam penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner. Baik tidaknya instrumen penelitian dapat ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya (Yusup, 2018).

Kuesioner atau angket yang digunakan pada skripsi ini ialah skala Likert di mana skala ini dapat diartikan sebagai suatu instrumen penelitian yang dipakai untuk pengukuran persepsi, sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Widyastuti, 2022). Skala Likert ini memiliki peran sebagai alat ukur yang menyuguhkan pilihan jawaban yang berjenjang sehingga responden akan dapat mengekspresikan seberapa jauh tingkat setuju atau tidak setuju mereka terkait pernyataan-pernyataan tertentu yang terkait dengan implementasi penilaian di sebuah institusi.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian inti yang akan digunakan oleh penelitian kali ini ialah kuesioner tertutup di mana ini disusun dan memiliki tujuan untuk mengumpulkan data terkait dengan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dosen sebagai variabel intervening.

1. Alat ukur

Data-data akan dikumpulkan dan dikuantifikasi menggunakan Skala Likert. Skala ini bertujuan sebagai alat ukur untuk mengetahui tendensi responden berupa persepsi dan sikap terhadap indikator-indikator penelitian yang sebelumnya bersifat kualitatif menjadi data numerik. Dalam penelitian ini pengukuran yang dilakukan adalah menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019) skala ini digunakan difokuskan

kepada bagaimana seseorang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang ataupun kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi. Lebih jauh, skala Likert menggambarkan lebih detail variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel yang nantinya indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun pertanyaan ataupun pernyataan. Pertanyaan pada kuesioner mempunyai lima jawaban alternatif sehingga nantinya responden akan dapat memilih hanya pada alternatif yang disediakan. Penentuan skor untuk setiap pilihan jawabannya adalah sebagai berikut.

Tabel 3 2 Keterangan Skor Skala Likert

Pilihan jawaban	Skor
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
KS : Kurang Setuju/Netral	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

Penyusunan instrumen ini dilaksanakan dengan cara mengategorikan setiap variabel yang ada ke dalam indikator dan dimensi dengan dasar acuan kepada teori yang digunakan. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan yang ada mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara jelas dan akurat. Penelitian ini menggunakan skala Budaya organisasi sebagai instrumen pengukurannya dengan indikator pada tabel 2.3 berdasarkan indikator nilai-nilai Universitas Swasta X di Lombok Timur dengan mengasimilasikan teori *Organizational Behavior Robbins & Judge (2020)*.

Tabel 3 3 Blueprint Budaya Organisasi

No.	Indikator	Favorable	Unfovariable	Total
1	Rendah Hati	1,2	3	3
2	Berbagi & Peduli	4,5	6	3
3	Disiplin	7,8	9	3
4	Profesional & Tanggung Jawab	10,11	12	3
Total		8	4	12

Berdasarkan teori Allen & Meyer (1990) termuat di dalamnya adalah afektif, kontinuans dan normatif maka skala pengukuran Komitmen Organisasi ialah sebagai berikut.

Tabel 3 4 Blueprint Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Favorable	Unfovariable	Total
1	Komitmen Afektif	13,14	15,16	4
2	Komitmen Kontinuans	17,18	19,20	4
3	Komitmen Normatif	21,22,24	23	4
Total		6	6	12

Berdasarkan indikator dari Bernardin & Russell (2013)serta Tri Dharma Perguruan tinggi maka skala pengukuran untuk Kinerja dosen adalah sebagai berikut.

Tabel 3 5 Blueprint Kinerja Dosen

No.	Indikator	Favorable	Unfovariable	Total
1	Kualitas & Kuantitas (Tri Dharma)	25,26	27	3
2	Ketepatan Waktu	28,29	30	3
3	Kemandirian	31,32	33	3
4	Efektivitas Interpersonal	34,35	36	3
Total		8	4	12

2. Teknik pengolahan data

a. Validitas dan reliabilitas

1. Validitas

Digunakannya uji validitas bertujuan untuk mengukur seberapa validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Untuk mengukur validitas sebuah alat ukur digunakan rumus *Pearson product Moment*.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidaknya dapat dilihat sebagai berikut.

1). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$,

Maka, item dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya item angket dinyatakan valid.

2). Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Maka, item dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya item angket dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Bagian ini menunjukkan bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai sebuah alat pengumpulan data dikarenakan instrumen telah dikatakan baik (Suharsimmi, 2006:178). Dalam penelitian ini suatu alat ukur tetap atau stabil tentunya akan bisa diandalkan dan diprediksi. Dalam penelitian ini digunakan alat ukur dengan teknik *Alpha Cronbach's* di mana instrumen ini bisa dikatakan cakap apabila memiliki koefisien atau alpha minimum 0,60 maupun lebih.

b. Uji Normalitas

Ghozali (2021) berpendapat bahwa uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel terikat dan bebasnya mempunyai kontribusi atau tidak. Untuk mengujinya digunakanlah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*.

Penelitian akan terdistribusi normal jika mempunyai skor signifikan lebih besar dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) , uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berbeda halnya jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari Tolerance Value Variance Inflation Factor (VIF). Atau dapat di lihat sebagai berikut:

- a) Jika $VIF > 10$ atau jika tolerance value $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.
- b) Jika $VIF < 10$ atau jika tolerance value $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas

d. Uji Heteroskedasitisitas

Jenis uji ini mempunyai tujuan untuk meguji terjadi atau tidak kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Terlihat jika variannya tetap, maka ini disebut dengan heteroskedasitas. Model regresi yang baik yakni homoskedasitas ataupun tidak terjadi heteroskedasitsitas. Untuk mengujinya dilakukan dengan menggunakan uji koefisien korelasi spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya.

Kriterianya menggunakan tingkat signifikan 0,005 atau 5% dengan uji 2 sisi. Berdasarkan korelasi antar variabel independen dan residualnya memberikan lebih dari 0,05 maka bisa disimpulkan tidak terjadinya problem heteroskedasitas.

G. Teknik Analisis data

1. Rentang skala

Teknik ini dapat digunakan untuk mengetahui letak posisi responden dalam kontinum kategori tertentu dengan dasar dari skor total yang telah didapat dari kuesioner. Teknik analisis ini membantu dalam hal bagaimana interpretasi data ordinal yang diperoleh dari Skala Likert menjadi data yang lebih deskriptif. Menurut Sugiyono (2019), rentang skala ini ditentukan dengan cara menghitung berapa selisih antara skor yang paling tinggi dan paling rendah di mana hasil tersebut mungkin dicapai kemudian dibagi dengan jumlah kategori yang diinginkan.

Langkah pertama yang dapat dilakukan dalam menggunakan teknik analisis rentang skala ini pertama harus menentukan nilai skor paling rendah dan paling tinggi lalu menghitung besarnya interval menggunakan rumus berikut ini.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

- RS : Rentang Skala
- n : Jumlah Sampel/Responden
- m : Jumlah alternatif jawaban per item

Berdasarkan rumus di atas, nantinya akan didapatkan hasil perhitungan dari kriteria interpretasi di mana skor akan dibagi ke beberapa kategori yang ada (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi). Posisi rata-rata skor responden akan dibandingkan dengan tabel rentang skala untuk membuat kesimpulan dengan tampilan yang deskriptif mengenai variabel kinerja dosen dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) berikut adalah tabel kriteria angka persentase rentang skala untuk dapat membaca Skala Likert.

Tabel 3 6 Kriteria Rentang Skala (Analisis Deskriptif Persentase)

No.	Rentang Persentase (%)	Kriteria Interpretasi
1	20,00 % - 36,00%	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
2	36,01% - 52,00%	Rendah / Tidak Baik
3	52,01% - 68,00%	Sedang / Cukup Baik
4	68,01% - 84,00%	Tinggi / Baik
5	84,00% - 100%	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas maka perolehan nilai rata-rata yang didapat dari masing-masing indikator yakni budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dosen akan dicocokkan dengan kriteria yang ditetapkan. Hal tersebut memiliki tujuan memberikan gambaran bukan secara subjektif melainkan objektif terkait dengan seberapa jauh persepsi yang responden berikan terhadap permasalahan kinerja dosen.

2. Analisis jalur

Tujuan dari analisis jalur ialah untuk menguji korelasi antar variabel (Ariyanto,2005: 74). Hal ini dilakukan untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung bagaimana pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Model yang digunakan ialah sebagai berikut:

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Dirumuskan dalam persamaan $M = a + b_1X + e$

- b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen.

Dirumuskan dalam persamaan $Y = a + b_2M + e$

- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen.

Dirumuskan dalam persamaan $Y = a + b X_2 + e$

- d. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi.

Dirumuskan dalam persamaan $Y = a + bX + b_2M + b_3X.M + e$

Keterangan :

X = budaya organisasi

Y = kinerja karyawan

M = komitmen organisasi

b = koefisien regresi budaya organisasi

b1 = koefisien budaya organisasi

b2 = koefisien regresi komitmen organisasi

b3 = koefisien XM

a = Konstanta

X & X2 = budaya organisasi

E = eror

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan/setting penelitian

1. Gambaran Singkat

Penelitian ini dilakukan dengan berkala dan sistematis dalam kurun waktu 4 tahun di mana ini terhitung dari tahun 2023 hingga 2026. Pendekatan waktu yang panjang seperti ini diambil guna mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai dinamika organisasi di lokasi penelitian tersebut. Berbeda halnya jika dilihat dari sudut pandang kronologis, pelaksanaan penelitian ini dibagi menjadi dua tahap utama yakni tahap observasi lingkungan di tahun 2023-2025 dan tahap pengumpulan data primer di tahun 2026.

Selama tahap observasi hingga pengambilan data final, tercatat perubahan jumlah populasi yang signifikan sebagai akibat dari dinamika internal organisasi. Pada tahap observasi di tahun 2023, peneliti mencatat total populasi sebanyak 109 responden. Lalu, mengacu kepada pembaruan data pepadanan bagian akademis di tahun 2025 didapati jumlah dosen aktif tercatat sebanyak 79 orang. Pada tahap akhir di pengumpulan data final di tahun 2026, total jumlah populasi sasaran pada lokasi penelitian terkoreksi menjadi sebanyak 54 responden.

Penurunan ini disebabkan karena kebijakan efisiensi organisasi, masa pensiun, proses mutasi kerja hingga kematian. Jadi, peneliti menetapkan bahwa total responden yang akan digunakan pada penelitian kali ini ialah sebanyak 54 dosen yang aktif sebagai sampel akhir dengan menggunakan teknik *Total Sampling* untuk menjamin aktualitas dan relevansi hasil penelitian terhadap kondisi yang nyata organisasi pada Universitas Swasta X di Lombok Timur pada saat ini.

Tabel 4 1 Data Jumlah Dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur

Fakultas	Jumlah dosen
Hukum	11 orang
Pertanian/Agribisnis	11 orang
FKIP	11 orang
Perikanan	8 orang
Teknik Sipil	6 orang
Ekonomi	7 orang
Total	54 orang

2. Visi, Misi dan Tujuan

Visi Universitas Swasta X di Lombok Timur ialah menjadi perguruan tinggi yang unggul dan demokratis untuk Indonesia emas tahun 2045. Misi utama Universitas ini meliputi penyelenggaraan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat yang berbasis nilai-nilai kebersamaan, integritas dan kepedulian sosial untuk menghasilkan solusi berdampak. Pendidikan terbuka bertujuan untuk menciptakan lingkungan akademik yang terbuka, inovasi dan inklusif. Inovasi dan dampak memiliki harapan bisa menghasilkan inovasi dan penelitian yang memberikan solusi berdampak bagi masyarakat. Nilai luhur di sini memiliki arti untuk menanamkan nilai-nilai keagamaan, integritas dan kepedulian sosial dalam civitas akademika. Terakhir, pengembangan potensi di mana ini bermaksud untuk memberdayakan mahasiswa untuk berpikir kritis dan mencapai potensi maksimal.

Tujuan Universitas ini berfokus pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik melalui pendidikan yang berkualitas. Universitas ini juga berkomitmen menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) khususnya dalam bidang pertanian, ekonomi, hukum, teknik dan keguruan.

B. Hasil penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Proses pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas kepada pengumpulan data di mana dalam penelitian ini peneliti melakukannya secara komprehensif selama rentang waktu 4 tahun terhitung sejak tahap observasi awal pada tahun 2023 hingga pengambilan data final pada tahun 2026. Pendekatan semacam ini diambil untuk memastikan peneliti mendapatkan paparan yang lebih mendalam terkait dengan dinamika organisasi di Universitas Swasta X di Lombok Timur. Seluruh rangkaian proses pengumpulan data ini dijalankan dengan mengedepankan prinsip etika penelitian dengan cara menyampaikan *informed consent* kepada bagian akademik kampus sebelum pengisian instrumen dilakukan. Hal tersebut memiliki tujuan untuk menjamin agar partisipasi responden bersifat sukarela dan kerahasiaan identitas responden dapat terlindungi sepenuhnya sesuai dengan standar akademik.

Untuk mencapai efisiensi dan jangkauan data yang optimal maka kuesioner disebarkan secara digital melalui platform seperti *Google Form* di mana hal tersebut didukung dengan beberapa kali kegiatan observasi lapangan dengan tujuan memvalidasi kondisi riil di lokasi penelitian. Seluruh butir pernyataan dalam instrumen yang tertera pada penelitian ini diukur menggunakan Skala Likert dengan 5 pilihan jawaban, mulai dari skor 1 hingga 5 guna menangkap gradasi persepsi responden secara presisi. Finalisasi atau berakhirnya pengambilan data terjadi di tahun 2026 yang mana peneliti berhasil menjaring 54 responden aktif sebagai populasi final maka data tersebut kemudian dinyatakan memenuhi syarat dan layak untuk dilanjutkan prosesnya ke tahap analisis statistik berikutnya.

2. Karakteristik Responden

Bagian ini memberikan gambaran umum terkait dengan profil profesional dosen yang mereka ini menjadi partisipan atau subjek dalam penelitian ini. Karakteristik partisipan pada penelitian ini dipetakan

menjadi 3 indikator utama di antaranya adalah masa kerja, status kepegawaian dan status sertifikasi dosen. Pengumpulan data ini memang krusial untuk memahami latar belakang pengalaman serta legalitas kompetensi para dosen di lingkungan instansi tempat penelitian ini berlangsung. Hal tersebut memperlihatkan secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 2 Karakteristik Responden

Identitas	Kriteria	Jumlah
Masa Kerja	0-5 Tahun	23
	6-10 Tahun	12
	>10 Tahun	19
Status Kepegawaian	Dosen Tetap Yayasan	46
	Dosen Diperbantukan (DPK)	3
	Dosen Kontrak/LB	5
Status Sertifikasi Dosen	Sudah Tersertifikasi	31
	Belum Tersertifikasi	23

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat mayoritas tenaga pendidik yakni dosen memiliki pengalaman kerja yang cukup matang di angka 31 orang atau 57% telah mengabdikan selama lebih dari 6 tahun. Kekuatan Universitas Swasta X di Lombok Timur ini pun didukung oleh dominannya dosen tetap yayasan yang menyentuh angka 85% dari total populasi. Tingkat profesionalisme yang menyentuh angka 31 partisipan juga diartikan sebagai tingkat yang cukup tinggi dengan lebih dari separuh responden telah memiliki sertifikasi pendidik. Oleh karena itu, profil yang didominasi oleh dosen yang memiliki pengalaman dan berstatus tetap ini memperlihatkan bahwa lingkungan penelitian ini memiliki stabilitas sumber daya manusia yang mumpuni di mana hal ini dapat mendukung validitas data yang diperoleh dalam penelitian ini.

a. Faktor Utama Pembentuk Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4 3 Hasil Aspek Pembentuk Budaya Organisasi

Aspek	Skor Total	Skor Total Variabel	Persentase
Rendah Hati	603	2375	25%
Berbagi & Peduli	612		26%
Disiplin	565		24%
Profesional & Tanggung Jawab	595		25%
TOTAL	2375	2375	100%

Berdasarkan tabel di atas, aspek berbagi & peduli merupakan aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap Budaya Organisasi dengan persentase sebesar 26%. Aspek selanjutnya aspek rendah hati serta aspek profesional & tanggung jawab masing-masing memberikan kontribusi sebesar 25%, sedangkan aspek disiplin merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling rendah terhadap Budaya Organisasi dengan persentase sebesar 24%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh aspek memiliki kontribusi dalam membentuk Budaya Organisasi, dengan berbagi & peduli sebagai aspek yang paling dominan.

b. Faktor Utama Pembentuk Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4 4 Hasil Aspek Pembentuk Komitmen Organisasi

Aspek	Skor Total	Skor Total Variabel	Persentase
Komitmen Afektif	698	2098	33%
Komitmen Kontinuans	692		33%
Komitmen Normatif	711		34%
TOTAL			100%

Berdasarkan tabel di atas, aspek komitmen normatif merupakan aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel komitmen organisasi dengan persentase sebesar 34%. Aspek

selanjutnya aspek komitmen afektif memberikan kontribusi sebesar 33%, sedangkan aspek komitmen kontinuans merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling rendah terhadap variabel komitmen organisasi dengan persentase sebesar 33%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh aspek memiliki kontribusi dalam membentuk variabel komitmen organisasi, dengan komitmen normatif sebagai aspek yang paling dominan.

c. Faktor Utama Pembentuk Variabel Persepsi Kinerja Dosen

Tabel 4 5 Hasil Aspek Pembentuk Kinerja Dosen

Aspek	Skor Total	Skor Total Variabel	Persentase / (Desimal)
Kualitas & Kuantitas (Tri Dharma)	589		25% (25,44%)
Ketepatan Waktu	580	2315	25% (25,05%)
Kemandirian	574		25% (24,79%)
Efektivitas Interpersonal	572		25% (24,71%)
TOTAL	2315	2315	100%

Berdasarkan tabel di atas, aspek kualitas & kuantitas (Tri Dharma) merupakan aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap variabel kinerja dosen dengan persentase sebesar 25% (25,44%). Aspek selanjutnya ialah aspek ketepatan waktu memberikan kontribusi sebesar 25% (25,05%) dan aspek efektivitas interpersonal sebesar 25% (24,79%), sedangkan aspek kemandirian merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling rendah terhadap variabel kinerja dosen dengan persentase sebesar 25% (24,71%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh aspek memiliki kontribusi dalam membentuk variabel kinerja dosen, dengan kualitas & kuantitas (Tri Dharma) sebagai aspek yang paling dominan.

3. Analisis data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk memberi kepastian atas instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sehingga mampu dengan benar mengukur variabel yang diteliti (valid) dan memiliki konsistensi hasil yang stabil (reliabel).

1. Uji Validitas

Uji validitas di sini digunakan guna mengetahui seberapa tepat tiap-tiap butir pernyataan dalam kuesioner. Penelitian menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan berapa nilai r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila ada pernyataan dari kuesioner yang mampu untuk mengungkapkan secara eksplisit akan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021).

Berdasarkan hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* pada aplikasi SPSS maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut ini :

Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No.	Indikator	Butir Soal		Jumlah
		Sahih	Gugur	
1	Keterbukaan terhadap masukan/kritik (Rendah Hati)	1,2,3	-	3
2	Berbagi & Peduli	4,6	5	2
3	Disiplin	7,8,9	-	3
4	Profesional & Tanggung Jawab	10,11,12	-	3

Tabel 4 7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Indikator	Butir soal		Jumlah
		Saheh	Gugur	
1	Komitmen Afektif	13,14,1 5,16	-	4
2	Komitmen Kontinuans	17,18,1 9,20	-	4
3	Komitmen Normatif	21,22,2 3,24	-	4

Tabel 4 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Dosen

No	Indikator	Butir Soal		Jumlah
		Saheh	Gugur	
1	Kualitas & kuantitas kerja (Tri Dharma)	25,26,2 7	-	3
2	Kemandirian	28,29,3 0	-	3
3	Ketepatan waktu	32,33	31	2
4	Efektivitas interpersonal	34,35,3 6	-	3

Dilihat dari hasil pengolahan data pada beberapa tabel di atas, terdapat bahwa butir pernyataan dari ketiga variabel awalnya memiliki 36 butir (masing-masing memiliki 12 butir pernyataan). Tahap berikutnya setelah dilakukan uji validitas, didapatkan 34 butir pernyataan yang memiliki nilai r hitung $> r$ tabel. Hal ini menandakan bahwa adanya 2 butir pernyataan yaitu butir nomor 5 dan 31 yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel.

Ketiga butir yang tidak valid ini dapat dinyatakan gugur dan dieliminasi dalam analisis data yang akan dilakukan selanjutnya. Hal ini dilakukan agar data yang diolah benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti tanpa adanya pengaruh dari butir pernyataan yang tidak memiliki akurasi yang cocok. Oleh karena itu, maka total 34 butir pernyataan di semua variabel dilabeli valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian untuk uji reliabilitas dan analisis linear.

2. Uji Reliabilitas

Tahap berikutnya setelah melewati uji validitas sebelumnya di mana peneliti telah mengeluarkan 2 butir pernyataan yang tidak valid maka selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap 34 butir yang tersisa menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*.

Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan melalui *Alpha Cronbach's* pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

Tabel 4 9 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0.813	11

Tabel di atas memaparkan hasil tes uji reliabilitas dari variabel budaya organisasi melalui *Alpha Cronbach's* sebesar 0,813 di mana ini memiliki arti bahwa kuesioner budaya organisasi yang digunakan pada penelitian ini reliabel.

Tabel 4 10 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0.740	12

Tabel di atas memaparkan hasil tes uji reliabilitas dari variabel komitmen organisasi melalui *Alpha Cronbach's* sebesar

0,740 di mana ini memiliki arti bahwa kuesioner komitmen organisasi yang digunakan pada penelitian ini reliabel.

Tabel 4 11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Dosen

Cronbach's Alpha	N of Items
0.819	11

Tabel di atas memaparkan hasil tes uji reliabilitas dari variabel kinerja dosen melalui *Alpha Cronbach's* sebesar 0,819 di mana ini memiliki arti bahwa kuesioner kinerja dosen yang digunakan pada penelitian ini reliabel.

Hasil dari uji reliabilitas dari 3 tabel di atas memaparkan bahwa kendati terdapat pengurangan butir pernyataan variabel budaya organisasi dan kinerja dosen, nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel tetap memiliki nilai di atas standar minimum yakni 0,60. Variabel X memiliki nilai 0,813 , variabel Y memiliki nilai 0,819 dan variabel M memiliki angka sebesar 0,740.

Hal ini menjadi bukti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tetap memiliki tingkat konsistensi tinggi dan layak untuk digunakan untuk mengumpulkan data penelitian walaupun telah sebelumnya telah dilakukan pengguguran butir pernyataan pada butir yang tidak valid.

b. Uji Asumsi Klasik

Langkah yang akan dilakukan sebelum masuk ke dalam uji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda adalah melakukan uji asumsi klasik terhadap model penelitian. Pengujian jenis ini memiliki tujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan dari pengujian ini mencapai kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Dalam penelitian ini dimuat uji asumsi klasik

yang meliputi 3 prosedur utama yang di antaranya adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas pada variabel X, Y dan M.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria dalam pengambilan keputusannya ialah jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) $> 0,05$ maka data yang dihasilkan terdistribusi dengan normal.

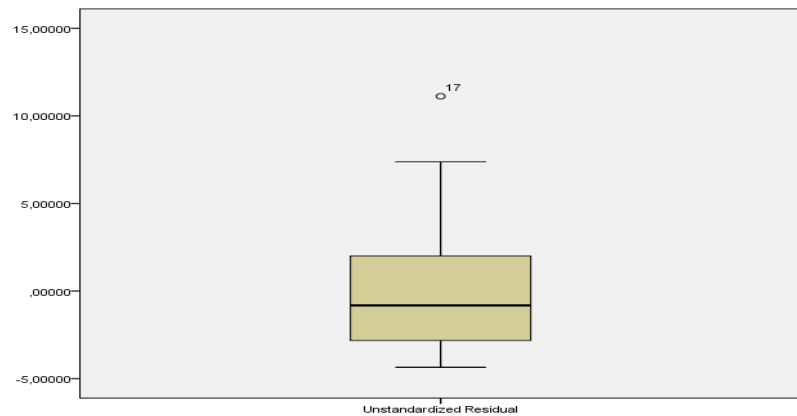
Peneliti melakukan dua kali pengujian untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal. Pada pengujian yang pertama yang dilakukan terhadap seluruh data (54 responden), diperoleh hasil bahwa nilai residual model regresi tidak terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih kecil dari 0,05 yakni sebesar 0,001.

Tabel 4 12 Hasil Uji Normalitas Tahap Pertama

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,001 ^c

Untuk mendiagnosis penyebab mengapa adanya data yang tidak normal tersebut maka peneliti melakukan analisis *Explore* melalui grafik *Boxplot* terhadap nilai *Unstandardized Residual*.

Grafik 4 1 Grafik Data Responden yang Tidak Normal menggunakan Boxplot



Berdasarkan grafik *Boxplot* di atas, dapat terlihat bahwa adanya 1 data *outlier* atau data ekstrem yang berasal dari jawaban responden nomor 17. Karakteristik yang dimiliki oleh responden ini memperlihatkan bahwa deviasi yang sangat jauh dari pola sebaran data mayoritas dengan responden yang lainnya sehingga hal ini yang dapat merusak pemenuhan asumsi dari normalitas model.

Peneliti melakukan langkah perbaikan untuk mengatasi masalah data ekstrem tersebut. Langkah yang dilakukan adalah melalui tindakan data *trimming* (eliminasi) dengan mengeluarkan 1 data responden tadi dari sampel penelitian. Implikasi setelah dilakukan tindakan tersebut maka jumlah sampel yang digunakan dalam analisis akhir disesuaikan dari awalnya 54 responden menjadi 53 responden.

Langkah berikutnya yang harus dilakukan adalah menguji kembali normalitas data menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasilnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 13 Hasil Uji Normalitas Tahap Kedua

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,055 ^c

Berdasarkan hasil pengujian ulang tahap 2, tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang didapatkan adalah sebesar 0,055. Berdasarkan acuan pada standar yang ada yakni lebih besar dari 0,05 ($0,055 > 0,05$) maka dapat berarti bahwa nilai residual dalam model regresi penelitian ini telah terdistribusi dengan normal. Oleh sebab ini, terpenuhinya asumsi normalitas dari data yang ada ini maka analisis data dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pendeteksian ini dilaksanakan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 .

Tabel 4 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Total_X	0,700	1,428
Total_M	0,700	1,428

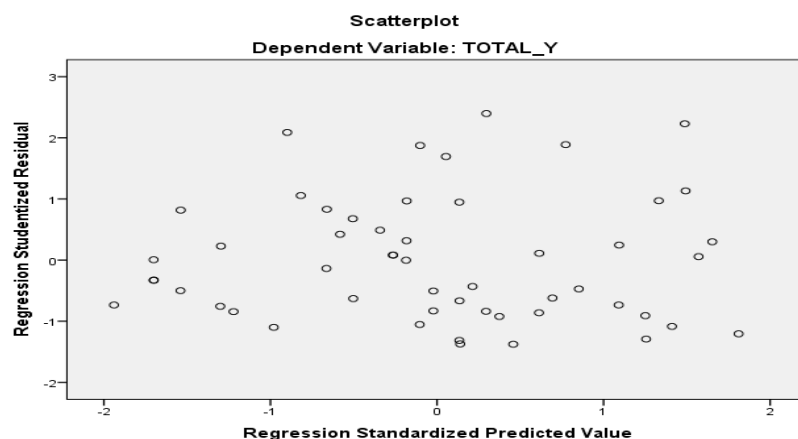
Dapat dilihat bahwa berdasarkan Tabel di atas hasil pengujian uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel X dan Variabel M memiliki nilai yang sama yakni VIF sebesar 1,428 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,700. Kedua variabel tersebut memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan nilai yang

didapatkan tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Jenis pengujian ini dilakukan guna menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan analisis grafik *Scatterplot*. Berdasarkan pola titik-titik menyebar secara *random* tanpa terlihat pola tertentu maka bisa dipastikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik 4 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui Scatterplot



Berdasarkan hasil paparan gambar di atas, tampak bahwa titik-titik data yang ada menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak terdapat pola yang berbentuk gelombang atau menyempit yang teratur. Hal tersebut menunjukkan bahwa terkait dengan model regresi yang ada bebas dari gangguan heteroskedastisitas.

Langkah berikutnya setelah melakukan serangkaian uji asumsi klasik secara keseluruhan, pengujian tersebut memperlihatkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel X, Y dan M sukses memenuhi persyaratan statistik yang ditetapkan. Tidak ada ditemukan penyimpangan pada aspek

normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas yang ini memberikan landasan yang valid dan kuat bagi peneliti untuk melanjutkan analisis ke tahap pengujian hipotesis.

c. Hasil Analisis Deskriptif (Rentang Skala)

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran terkait dengan karakteristik distribusi jawaban responden terhadap indikator-indikator pada ketiga variabel penelitian di antaranya adalah Budaya Organisasi, Kinerja Dosen dan Komitmen Organisasi. Lalu, untuk memutuskan posisi persepsi responden dengan tepat, penelitian ini menggunakan teknik analisis rentang skala (interval). Menurut Sudjana (2016), penggunaan rentang skala ini memiliki tujuan untuk menentukan predikat atau kategori skor variabel berdasarkan nilai rata-rata (mean) yang didapatkan dari kuesioner.

Sebelum data bisa diinterpretasikan maka langkah awal yang harus ditentukan ialah rentang skala menggunakan skala Likert 1-5. Berdasarkan perhitungan yang didapatkan berupa nilai tertinggi dan terendah maka rentang skala dalam penelitian ini ditetapkan melalui rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Jika (n) mewakili skor tertinggi, (m) mewakili jumlah kategori maka akan diperoleh interval sebesar 16% di mana dapat di paparkan kategori penilaiannya adalah sebagai berikut :

1. 20,00 % - 36,00% : Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
2. 36,01% - 52,00%: Rendah / Tidak Baik
3. 52,01% - 68,00% : Cukup / Ragu-ragu
4. 68,01% - 84,00% : Tinggi / Baik
5. 84,00% - 100% : Sangat Tinggi / Sangat Baik

Berikut ialah tabel ringkasan hasil dari analisis deskriptif untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini :

Tabel 4 15 Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_X	53	37	55	46,42	4,725
TOTAL_M	53	31	49	39,23	3,950
TOTAL_Y	53	35	55	43,62	4,524
Valid N	53				

Tabel 4 16 Komparasi Rata-Rata Skor Tiap Variabel Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori / Sub-Kelompok	Jumlah (N)	Mean Budaya (X)	Mean Komitmen (M)	Mean Kinerja (Y)	Tingkat Budaya (X) Tertinggi
Status Sertifikasi	Sudah Ter-sertifikasi	31	33,00	16,00	21,32	Dosen Belum
	Belum Ter-sertifikasi	22	34,59	15,64	20,36	Ter-sertifikasi
Masa Kerja	0 – 5 Tahun (Fase Awal)	23	34,57	15,78	20,48	Masa Kerja 0 –
	6 – 10 Tahun (Fase Adaptasi)	11	33,73	15,16	22,27	5 tahun
	> 10 Tahun (Fase Sangat Menguasai)	19	32,53	15,85	20,68	
Status Kepegawaian	Dosen Tetap Yayasan	45	33,38	15,71	20,76	Dosen Kontrak /DPK /
	Dosen DPK / Kontrak	8	70,67	32,60	43,27	LB

Berdasarkan hasil analisis komparasi rata-rata (Compare Means), didapatkan perbedaan persepsi budaya kerja, tingkat komitmen, dan kinerja dosen berdasarkan karakteristik individual responden di Universitas Swasta X di Lombok Timur:

1. Perbandingan Budaya Organisasi Berdasarkan Status Sertifikasi Dosen Berdasarkan hasil uji deskriptif Compare Means, persepsi Budaya Organisasi (X) pada kelompok dosen yang sudah tersertifikasi memiliki nilai Mean sebesar 33,00 sedangkan pada kelompok dosen yang belum tersertifikasi memiliki nilai Mean sebesar 34,59. Tingkat budaya organisasi pada dosen yang belum tersertifikasi terbukti lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dosen yang telah memiliki sertifikasi pendidik cenderung memiliki pemahaman dan internalisasi nilai-nilai profesionalisme, kedisiplinan, serta tanggung jawab akademik yang lebih kuat sebagai dampak dari tuntutan akuntabilitas Beban Kerja Dosen (BKD).
2. Dinamika Komitmen, Budaya, dan Kinerja Berdasarkan Kriteria Masa Kerja Pengelompokan masa kerja disesuaikan menjadi 3 fase utama (0–5 tahun, 6–10 tahun, dan >10 tahun) untuk melihat perbedaan tahap adaptasi dosen terhadap iklim organisasi:
 - a. Masa Kerja 0 – 5 Tahun (Fase Awal / Adaptasi): Dosen pada kategori ini memiliki nilai Mean Budaya (X) sebesar 34,57, Komitmen (M) sebesar 15,78, dan Kinerja (Y) sebesar 20,48. Fase ini menggambarkan tahap awal penyesuaian dosen terhadap norma dan nilai-nilai kampus.
 - b. Masa Kerja 6 – 10 Tahun (Fase Penyesuaian & Beradaptasi): Memiliki nilai Mean Budaya (X) sebesar 33,73 , Komitmen (M) sebesar 15,16, dan Kinerja (Y) sebesar 22,27. Pada fase ini, dosen mulai mampu beradaptasi secara penuh dengan lingkungan akademik Universitas

- c. Masa Kerja > 10 Tahun (Fase Sangat Menguasai / Matang):
Memiliki nilai Mean Budaya (X) sebesar 32,53, Komitmen (M) sebesar 15,85, dan Kinerja (Y) sebesar 20,68.

Dosen dengan masa kerja 0 – 5 tahun memiliki tingkat penerimaan budaya dan komitmen organisasi yang paling tinggi. Hal ini membuktikan bahwa tingkat komitmen dan penerimaan budaya dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur tidak bersifat seragam, melainkan berkembang secara bertahap seiring lamanya masa pengabdian dan penguasaan terhadap iklim kampus.

3. Perbandingan Berdasarkan Status Kepegawaian

Dosen Tetap Yayasan memiliki rata-rata skor Budaya Organisasi (X) sebesar 33,38 dan Komitmen Organisasi (M) sebesar 15,71, yang lebih rendah dibandingkan dosen DPK/Kontrak 70,67 untuk skor Budaya Organisasi dan 32,60 untuk skor Komitmen Organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh kejelasan jaminan kepastian kerja dan keikutsertaan dosen tetap dalam tata kelola internal kampus.

Pada penelitian ini, statistik ini bertujuan untuk menampilkan kategorisasi variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dosen dengan hasil uji sebagai berikut :

1. Budaya organisasi

Tingkat budaya organisasi mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 17 Hasil Uji Deskriptif Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup/ ragu- ragu	3	5,7	5,7	5,7
Tinggi / baik	24	45,3	45,3	50,9
Sangat tinggi/ sangat baik	26	49,1	49,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa hasil dari responden mayoritas dikategorikan memiliki tingkat budaya organisasi yang sangat tinggi dengan jumlah responden sebanyak 26 dosen dengan persentase 49,1%. Persentase ini berarti bahwa sebagian besar dosen yakni 26 dosen merasakan bahwa norma, nilai, aturan dan lingkungan kerja yang berlaku di Universitas Swasta X di Lombok Timur sudah sangat sehat, sangat kuat dan sangat melekat pada aktivitas sehari-hari di lingkungan kampus. Hal ini didukung bahwa transparansi, arahan dari pimpinan, kerja sama antar dosen dan sistem kerja di kampus terlaksana dengan sangat baik. Dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur merasa bahwa lingkungan tempat mereka bekerja ini sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan secara profesional. Berbeda dengan jika melihat 24 dosen yang ada di kategori tinggi dengan tingkat persentase di angka 45,3%, kelompok ini posisinya ada sedikit di bawah kelompok mayoritas di mana ini berarti aturan, transparansi kerja dan nilai sudah dirasa baik dan berjalan sebagaimana seharusnya tetapi jika dilihat dari tingkat kedalaman budayanya masih belum seekstrem kelompok yang terkategori sangat tinggi.

2. Komitmen organisasi

Tingkat komitmen organisasi mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4 18 Hasil Uji Deskriptif Komitmen Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup/ ragu- ragu	20	37,7	37,7	37,7
Tinggi / baik	32	60,4	60,4	98,1
Sangat tinggi/ sangat baik	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa hasil dari responden mayoritas dikategorikan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dengan jumlah responden sebanyak 32 dosen dengan persentase 60,4%. 32 orang merupakan mayoritas dosen yang memiliki rasa loyalitas, rasa memiliki dan rasa keterikatan yang kuat terhadap Universitas Swasta X di Lombok Timur. Dosen ini tidak sekedar demi mencari gaji semata atau menggugurkan kewajiban akan tetapi kategori tinggi ini memiliki indikasi bahwa mereka memiliki kepedulian yang juga besar terhadap masa depan kampus di mana mereka bangga menjadi bagian dari Universitas Swasta X di Lombok Timur dan memiliki motivasi kuat untuk terus bertahan mengajar di sana dalam periode yang lama. Berbeda halnya dengan 1 orang dosen yang memiliki posisi di kategorisasi sangat tinggi, pada posisi ini jika dilihat secara kualitatif dosen ini memiliki tingkat keikhlasan, loyalitas dan dedikasi yang melampaui batas tinggi yang dimiliki oleh kelompok mayoritas dosen.

3. Kinerja dosen

Tingkat kinerja dosen mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 19 Hasil Uji Deskriptif Kinerja Dosen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup/ ragu- ragu	7	13,2	13,2	5,7
Tinggi / baik	34	64,2	64,2	50,9
Sangat tinggi/ sangat baik	12	22,6	22,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa hasil dari responden mayoritas dikategorikan memiliki tingkat kinerja dosen yang tinggi dengan jumlah responden sebanyak 34 dosen dengan persentase 64,2%. Terlihat bahwa 34 dosen yang terindikasi mayoritas, mereka menilai bahwa diri mereka telah mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan Tri Dharma perguruan tinggi dengan mutu yang memuaskan dan baik. Kategori tinggi di sini berarti bahwa aspek perencanaan perkuliahan, kedisiplinan, evaluasi hasil belajar mahasiswa serta proses pengajaran di kelas telah terpenuhi oleh dosen dengan standar yang optimal. Berbeda halnya dengan 12 dosen yang memiliki posisi di kategori sangat tinggi atau sangat baik. Dosen-dosen di kategori ini memiliki kinerja yang melebihi standar optimal tersebut. Berdasarkan hal tersebut jika dilihat bahwa kategori tinggi berarti sudah memenuhi standar Tri Dharma dengan baik maka posisi kategori sangat tinggi ini memiliki indikasi bahwa adanya inovasi atau pencapaian dalam kegiatan mengajar yang sangat luar biasa. Hal tersebut tercermin pada bagaimana dosen-dosen tersebut memiliki tingkat mutu pengajaran yang istimewa dan kedisiplinan yang sempurna di atas rata-rata dosen lainnya.

Temuan-temuan ini memiliki indikasi bahwa responden memiliki penilaian yang selaras dengan fenomena yang diteliti di Universitas Swasta X di Lombok Timur. Hasil analisis statistik deskriptif memperlihatkan bahwa mayoritas dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur memberikan penilaian yang terkategori tinggi untuk variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja dosen. Hal inilah yang nantinya memiliki indikasi bahwa adanya keselarasan yang nyata antara kondisi empiris di lapangan dengan fenomena teoritis yang diteliti. Tingginya persepsi terhadap budaya organisasi di Universitas ini dan ini terbukti bahwa ini berjalan beriringan dengan kuatnya komitmen emosional para dosen yang kemudian nantinya ini menjadi refleksi capaian kinerja mengajar yang optimal.

d. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis model ini digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan menentukan dan menguji bagaimana pola hubungan atau kausalitas antar variabel, baik yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung. Dilihat dari kesesuaian model teoretis seperti di bawah ini, analisis ini mampu menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Model yang digunakan ialah sebagai berikut:

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Dirumuskan dalam persamaan $M = a + b_1X + e$

- b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. Dirumuskan dalam persamaan $Y = a + b_2M + e$

- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Dirumuskan dalam persamaan $Y = a + b X_2 + e$

- d. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi. Dirumuskan dalam persamaan $Y = a + bX + b_2M + b_3X.M + e$

Keterangan :

X = budaya organisasi

Y = kinerja karyawan

M = komitmen organisasi

b = koefisien regresi budaya organisasi

b1 = koefisien budaya organisasi

b2 = koefisien regresi komitmen organisasi

b3 = koefisien XM

a = Konstanta

X & X2 = budaya organisasi

E = eror

Pengujian ini dilakukan secara bertahap melalui dua model regresi linear terpisah yang hasil estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansinya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 20 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Model	Model 1	Model 2	
Regresi			
Jalur	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi	Komitmen
Hubungan	→ Komitmen	→ Kinerja Dosen	Organisasi →
Variabel	Organisasi		Kinerja Dosen
Koefisien	0,512	0,573	0,244
Jalur (Beta)			
Signifikansi (sig.)	0,000	0,000	0,035
R Square (R²)	0,262	0,729	
Koefisien Error (e)	0,859	0,520	
Keterangan	Signifikan	Signifikan	Signifikan

Berdasarkan data yang ada pada tabel di atas maka masing-masing model persamaan struktur analisis jalur dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Model 1)

Berdasarkan hasil uji regresi model 1 yang telah dilakukan maka dapat diperoleh nilai koefisien jalur (Beta) sebesar 0,512 dengan nilai signifikansi di angka 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda halnya jika dilihat melalui nilai $R^2 = 0,262$ maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi ini memiliki kontribusi sebesar 26,2% terhadap variasi perubahan komitmen organisasi dan sisanya yang di angka 73,8% ini dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model dengan nilai error $e_1 = 0,859$ dengan persamaan strukturnya ($M = 0,512X + 0,859e_1$).

2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen (Model 2)

Pada model 2 di pengujian regresi, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen yang menghasilkan koefisien jalur di angka 0,573 dan nilai signifikansinya di angka 0,000 ($0,000 < 0,05$). Angka yang di dapatkan tersebut berarti memiliki pengaruh langsung yang positif serta signifikan. Berbeda halnya jika dilihat dari sisi lain, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen menghasilkan koefisien jalur di angka 0,244 dengan tingkat signifikansinya di angka 0,035 ($0,035 < 0,05$) yang itu dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan. Berbeda halnya jika dilihat secara keseluruhan, nilai $R^2 = 0,729$ menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi bersama-sama memengaruhi

kinerja dosen sebesar 72,9%. Jadi, sisanya yakni 27,1% dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya dengan nilai error $e_2 = 0,520$. Persamaan strukturnya ($Y = 0,573X + 0,244M + 0,520e_2$)

3. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi)

Untuk menguji kekuatan komitmen organisasi sebagai variabel perantara (*intervening*) yang akan menjadi jembatan penghubung antara budaya organisasi terhadap kinerja dosen maka dilakukan perbandingan besaran efek sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung ($X \rightarrow Y$) = 0,573
- b. Pengaruh tidak langsung ($X \rightarrow M \rightarrow Y$) = $0,512 \times 0,244 = 0,125$
- c. Total pengaruh = $0,573 + 0,125 = 0,698$

Melalui kalkulasi efek yang telah dirumuskan dan dihasilkan melalui serangkaian proses perhitungan di atas maka ditemukan bahwa nilai pengaruh tidak langsung di angka 0,125. Temuan tersebut ini memiliki tujuan apakah efek mediasi ini memiliki sifat yang signifikan atau tidak. Peneliti lebih lanjut menggunakan Uji Sobel dan mendapatkan hasil kalkulasi bahwa nilai statistik sobel ada di angka 1,926 dengan *standard error* di angka 0,062 dan nilai signifikansi (p-value) ada di angka 0,054.

Tabel 4 21 Hasil Uji Sobel Test

	Input	Test Statistic	Std. Error	p-value
a	0,428			
b	0,279	1,9263957	0,06198726	0,05405498
Sa	0,101			
Sb	0,129			

Angka p-value yang dihasilkan lebih besar dari standar nilai signifikansi yang ada di angka 0,05 ($0,054 > 0,05$) serta hasil

nilai dari statistik sobel tidak mencapai batas kritis yakni 1,96. Hal tersebut berarti bahwa secara statistik bisa disimpulkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi ialah tidak signifikan.

Temuan yang didapatkan dari pengujian di atas memberikan kejelasan indikasi yang kuat bahwa dalam konteks penelitian ini komitmen organisasi tidak terbukti berperan sebagai variabel intervening. Hasil dari analisis jalur ini memaparkan dengan tegas bahwa pengaplikasian budaya organisasi yang terstruktur, kuat dan sehat di lingkungan perguruan tinggi sudah efektif dan dominan dalam mendorong optimalisasi kinerja dosen secara langsung secara mandiri dengan dibuktikan oleh angka 0,573. Jadi, keberadaan budaya kerja, standardisasi profesionalisme dan aturan formal institusi di Universitas Swasta X di Lombok Timur ini telah mampu mengikat aktivitas kerja dosen secara lebih optimal tanpa harus bergantung pada tinggi rendahnya komitmen emosional personal yang bersangkutan.

C. Pembahasan

1. Tingkat Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur.

a. Budaya Organisasi

Analisis deskriptif pada tingkat budaya organisasi tenaga pengajar di Universitas Swasta X di Lombok Timur ini bertujuan untuk memandang persepsi tenaga pengajar terhadap nilai-nilai dan norma yang berlaku di lingkungan kampus. Budaya organisasi ini dapat diukur melalui empat aspek utama diantaranya adalah keterlibatan, adaptabilitas, konsistensi dan misi yang keempatnya memiliki peran sebagai fondasi atau landasan perilaku kerja dalam kegiatan sehari-hari.

Hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 26 tenaga pengajar atau 49 % ini menilai budaya organisasi di Universitas Swasta X di Lombok Timur berada pada kategori yang sangat tinggi. Hal ini menjadi indikasi bahwa prinsip-prinsip seperti keterbukaan terutama terhadap kritik, kedisiplinan bahkan rasa peduli antar sesama kolega kerja ini telah terinternalisasi dengan begitu baik dalam lingkungan kerja universitas. Tingginya skor pada salah satu aspek yakni aspek misi juga telah menampilkan bahwa tenaga pengajar dari Universitas Swasta X di Lombok Timur memiliki pemahaman yang jelas dan lugas mengenai ke mana arah serta tujuan institusi. Lalu, jika dilihat dari aspek rasa tanggung jawab profesional yang kuat ini dapat memungkinkan tercapainya lingkungan akademik yang begitu stabil dan suportif bagi seluruh sivitas akademika.

Menurut sudut pandang teoretis, dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki fungsi perekat sosial di mana ini memiliki peran untuk menyatukan anggota organisasi dalam mencapai visi bersama. Berdasarkan acuan pada Universitas Swasta X di Lombok Timur, visi untuk menjadi suatu perguruan tinggi yang unggul dan demokratis didukung secara nyata oleh perilaku kolektif dari tenaga pengajarnya yang begitu adaptif terhadap perubahan. Sehingga disimpulkan bahwa Universitas ini telah berhasil menciptakan fondasi-fondasi budaya organisasi yang sehat. Kondisi yang seperti ini adalah kondisi yang sangat krusial di mana budaya yang positif akan menjadi pemicu bagi peningkatan produktivitas dan loyalitas jangka panjang.

b. Komitmen Organisasi

Variabel ini memperlihatkan gambaran seberapa jauh tenaga pengajar di Universitas Swasta X di Lombok Timur merasakan adanya keterikatan secara emosional serta memiliki rasa setia terhadap kampus. Komitmen organisasi ini juga dapat dievaluasi melalui dimensi komitmen afektif, kontinuans (berkelanjutan) dan normatif dengan

tujuan memahami motivasi utama tenaga pengajar untuk terus bertahan dalam suatu kampus.

Data yang didapatkan dari penelitian ini memaparkan bahwa tingkat komitmen organisasi di Universitas Swasta X di Lombok Timur berada pada kategori yang terbilang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden di angka 32 orang atau dalam bentuk persentase ialah 60,4% menunjukkan persetujuannya. Tinggi persentase ini didominasi dengan adanya rasa bangga dan ikatan emosional dalam hal ini ialah komitmen afektif yang dirasakan oleh tenaga pengajar terhadap almamater yang dijunjungnya. Bukan hanya faktor emosional melainkan juga ada aspek seperti stabilitas status kepegawaian sebesar 85% responden merupakan dosen tetap yayasan yang turut memperkuat komitmen keberlanjutan (kontinuans). Para dosen tetap yayasan ini merasa bahwa harus memiliki kewajiban moral untuk memberikan kontribusi terbaik karena merasa difasilitasi dan dihargai dengan baik oleh pihak kampus.

Komitmen yang tinggi ini juga mendapatkan pengaruh oleh masa kerja responden yang ini lebih dari separuh (57%) sudah mengabdikan lebih dari 6 tahun lamanya. Pengalaman kerja yang panjang inilah yang nantinya cenderung akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap nilai-nilai yang luhur di mana nilai tersebut dijunjung tinggi oleh kampus. Secara keseluruhan, tenaga pengajar di Universitas ini memperlihatkan bentuk dedikasi yang begitu luar biasa dalam melakukan tugasnya. Kesetiaan ini yang menjadi aset berharga bagi universitas untuk menghadapi persaingan global di dunia perguruan tinggi.

c. Komitmen Organisasi

Aspek pengukuran dari variabel kinerja tenaga pengajar yang ada di Universitas Swasta X di Lombok Timur ini menyadur dari komponen pembentuk standar Tri Dharma Perguruan Tinggi. Hal ini mencakup pada penelitian, pendidikan dan pengabdian masyarakat. Penilaian

inilah yang menjadi indikator bagaimana keberhasilan tenaga pengajar dalam mentransformasikan kompetensi profesional mereka menjadi hasil kerja yang nyata dan berdampak.

Dilihat dari hasil analisis yang ada, dapat terlihat bahwa kinerja tenaga pengajar di Universitas Swasta X di Lombok Timur ini dikategorikan tinggi dengan persentase mayoritas di angka 64,2% atau sebanyak 34 responden. Capaian yang seperti ini terlihat menonjol pada kualitas dan kuantitas dari pengajaran serta kedisiplinan dalam menjalankan seluruh kegiatan administrasi akademik. Selain faktor itu, faktor seperti sertifikasi dosen juga memegang pengaruh penting dalam skenario pencapaian ini. Terlihat bahwa 31 partisipan telah tersertifikasi sebagai tenaga pengajar yang profesional. Hal ini menunjukkan bahwa dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur bukan hanya aktif pada pengajaran akan tetapi juga memenuhi standar kompetensi yang diakui secara nasional sesuai kerangka kualifikasi nasional Indonesia (KKNI).

Menurut sudut pandang aspek penelitian, para tenaga pengajar mulai memperlihatkan bentuk inisiatif yang begitu baik seperti penerbitan jurnal-jurnal ilmiah serta perolehan hibah penelitian. Walaupun di dalamnya terdapat dinamika jumlah populasi yang agak fluktuatif selama 4 tahun terakhir tapi efisiensi kerja tetap terjaga berkat kolaborasi tim yang kondusif pada lingkungan fakultas. Semua hasil dari berbagai aspek inilah yang menjadikan tenaga pengajar di Universitas Swasta X di Lombok Timur mampu dalam memperlihatkan performa kerja yang dapat melampaui standar minimal yang ada. Kinerja yang optimal tersebut ialah sebuah modal utama bagi suatu universitas untuk dapat mewujudkan misi dalam menghasilkan solusi yang berdampak bagi masyarakat sekitar.

Temuan komparatif deskriptif di atas menjawab secara tuntas alasan mendasar mengapa Universitas Swasta X di Lombok Timur menjadi lokasi penelitian yang sangat tepat dan menarik untuk diteliti. Keberagaman struktur dosen di Universitas ini yang terdiri dari kombinasi dosen senior

(>10 tahun) dan dosen muda (0-5 tahun), serta proporsi dosen tersertifikasi menciptakan dinamika persepsi budaya kerja dan komitmen yang bervariasi. Hasil ini memperjelas akar fenomena internal di Universitas ini, seperti adanya kesenjangan adaptasi teknologi serta perbedaan prioritas kehadiran antar-generasi dosen. Oleh karena itu, batasan masa kerja dan status kepegawaian terbukti menjadi faktor penting yang membedakan tingkat komitmen dan penerimaan budaya organisasi di lingkungan Universitas Swasta X di Lombok Timur.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan teknik analisis jalur (Path Analysis) ditemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dan persepsi kinerja dosen. Hasil pengujian regresi berupa koefisien jalur (Beta) memiliki nilai sebesar 0,573 dengan signifikansi 0,000. Angka ini membuktikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan oleh universitas, maka diikuti dengan peningkatan persepsi dosen terhadap efektivitas dan kualitas kinerjanya secara langsung. Budaya kerja yang kondusif mendorong para dosen merasakan dan menilai bahwa performa kerja mereka meningkat, khususnya dalam memenuhi tanggung jawab Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Budaya keterlibatan yang tinggi dapat memungkinkan dosen merasa didengar aspirasinya melalui pemberian kritik dan juga saran. Hal tersebut yang nantinya akan memberi mereka motivasi lebih dalam proses belajar mengajar. Berbeda halnya jika dilihat dari kedisiplinan yang menjadi bagian dari indikator adaptabilitas maka ini terlihat langsung bagaimana ketepatan waktu dosen dalam menyelesaikan tugas administratifnya. Keberhasilan Universitas Swasta X di Lombok Timur ini dalam membuat budaya kerja yang begitu sehat secara mandiri dapat memberikan pengaruh yang dominan terhadap kualitas kerja. Hal inilah yang dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kampus bukan hanya sekedar tempat persinggahan untuk bekerja akan tetapi menjadi sebuah ekosistem yang dapat membentuk etos kerja yang tinggi dan unggul.

Dilihat bahwa paparan pengaruh di atas, dapat di ambil kesimpulan berupa penguatan budaya organisasi di lingkungan universitas khususnya di Universitas Swasta X di Lombok Timur merupakan strategi yang sangat efektif dan sangat tidak bisa diabaikan untuk menjaga kualitas pendidikan yang ada. Selain itu, penanaman nilai-nilai dari organisasi juga secara konsisten dapat terbukti menjadi faktor pendorong utama akan keberhasilan atas keprofesionalan dosen.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh antar variabel ini membahas terkait tentang budaya organisasi bertindak sebagai pemicu munculnya rasa loyalitas dan keterikatan emosional dosen terhadap institusi. Hasilnya bisa terlihat dari bukti empiris seperti adanya pengaruh positif yang kuat dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui hasil analisis regresi model 1. Nilai koefisien yang didapatkan adalah sebesar 0,512 dengan signifikansi di angka 0,000. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan dan kepedulian sosial membuat para dosen merasa nyaman dan enggan untuk meninggalkan kampus.

Nilai lain yang didapatkan seperti nilai R^2 menunjukkan bahwa budaya ini memberikan kontribusi sebesar 26,2% terhadap variasi komitmen organisasi dosen. Walaupun terdapat adanya faktor luar lainnya, peran dari budaya organisasi ini dalam menumbuhkan rasa bangga menjadi bagian dari Universitas Swasta X di Lombok Timur yang sangat nyata dirasakan oleh para dosennya. Ketika dosen merasakan bahwa organisasi yang diikuti konsisten antara perbuatan dan kata maka kepercayaan mereka akan meningkat. Kepercayaan ini yang nantinya berubah menjadi komitmen normatif di mana dosen ini merasa bahwa mereka memiliki hutang budi untuk memajukan universitas.

Oleh karena itu, secara singkat dijelaskan bahwa budaya organisasi ini merupakan suatu faktor kunci atau utama dalam menciptakan rasa loyalitas dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur. Dapat diketahui

juga bahwa lingkungan yang menghargai integritas akan secara otomatis akan dapat menarik simpati bahkan komitmen jangka panjang dari para dosennya.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Selain mengkaji hubungan antara lingkungan kerja dengan rasa loyalitas dosen, penelitian ini juga mengkaji tentang hubungan antara rasa loyalitas dengan hasil kerja yang dosen berikan. Berdasarkan pengujian pada analisis regresi model 2, maka dapat dilihat bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur. Nilai koefisien jalur yang didapat dari analisis tersebut ada di angka 0,244 dengan nilai signifikansi di angka 0,035. Angka-angka tersebut membuktikan bahwa tingkat loyalitas dosen memiliki dampak positif pada performa Tri Dharma mereka. Dosen yang memiliki komitmen afektif tinggi memiliki indikasi bekerja melampaui deskripsi tugas mereka demi kemajuan universitas.

Rasa bangga sebagai seorang dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur mendorong mereka untuk terus lebih inovatif dalam melaksanakan penelitian serta lebih berdedikasi dalam hal mendampingi mahasiswanya. Komitmen seperti ini yang menjadi energi tambahan untuk memastikan segala tugas pendidikan yang dilaksanakan dengan integritas dan tanggung jawab. Meskipun pengaruh yang dimiliki tidak sebesar variabel budaya secara langsung akan tetapi komitmen akan tetap menjadi elemen yang penting untuk menjaga konsistensi kerja. Berdasarkan tidak adanya komitmen maka kinerja yang dimiliki oleh dosen mungkin akan fluktuatif dan sangat bergantung kepada imbalan eksternal saja.

Oleh karena ritme hubungannya seperti itu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki peran sebagai motor penggerak internal bagi setiap dosennya. Dosen yang mencintai institusi dan pekerjaannya secara otomatis akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen setelah Mendapatkan Intervensi dari Komitmen Organisasi

Poin berikutnya setelah mengetahui bagaimana masing-masing pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen lalu pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi serta pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen, selanjutnya akan sampai pada analisis terakhir. Analisis finalnya adalah bagaimana peran komitmen organisasi sebagai variabel perantara (*intervening*). Analisis ini berfokus kepada membandingkan apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen akan menjadi lebih kuat jika melibatkan loyalitas dosen sebagai jembatan.

Langkah selanjutnya setelah melakukan analisis melalui analisis regresi, didapatkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa adanya nilai budaya organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,573. Berdasarkan dari pengaruh tidak langsung melewati variabel komitmen organisasi maka didapatkan hasil sebesar 0,125. Meskipun nilai yang dipaparkan langsung lebih besar, total dari pengaruh gabungan meningkat menjadi di angka 0,698 pada saat komitmen dilibatkan ke dalam model ini. Akan tetapi, hasil pengujian yang dilakukan selanjutnya ialah uji sobel di mana hasil kalkulasinya membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung di angka 0,125 tadi secara statistik bersifat tidak signifikan ($p > 0,05$). Temuan inilah yang menjadi bukti bahwa komitmen organisasi tidak memiliki peran penting sebagai mediator. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mendorong kinerja dosen secara mandiri.

Internalisasi budaya yang ada pada lingkungan Universitas Swasta X di Lombok Timur ini diselaraskan dengan bagaimana peningkatan pengakuan (fasilitas) dan kesejahteraan akan memicu komitmen yang lebih dalam lagi. Pada akhirnya, hal inilah yang akan menciptakan efek berkelanjutan yang positif bagi pencapaian visi universitas untuk menjadi perguruan tinggi yang unggul di tahun 2045. Berbeda halnya jika dilihat pada keseluruhan skema hubungan yang terjadi, model mediasi seperti ini

menegaskan bahwa pentingnya pendekatan holistik dalam hal manajemen sumber daya manusia di lingkungan kampus. Pihak manajemen di Universitas Swasta X di Lombok Timur perlu mempertahankan keseimbangan antara penegakan aturan budaya dengan pengembangan ikatan emosional dosennya demi performa kampus yang maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data primer dari jumlah responden sebanyak 54 orang dosen yang ada di Universitas Swasta X di Lombok Timur dan berdasarkan hasil proses pengujian hipotesis yang mendalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) maka didapatkan kesimpulan ini. Berdasarkan acuan pada 5 rumusan masalah yang ada maka terdapat 5 temuan lapangan dalam penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Tingkat budaya organisasi, komitmen organisasi dan persepsi kinerja dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur

a. Tingkat Budaya Organisasi

Mayoritas dosen menilai budaya organisasi di Universitas Swasta X di Lombok Timur berada pada kategori Sangat Tinggi / Sangat Baik, yaitu sebesar 49,1% (26 dosen) dan 45,3% (24 dosen) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap kritik, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab profesional telah terinternalisasi dengan sangat kuat serta diterapkan dalam aktivitas akademik sehari-hari. Berbeda halnya jika dilihat dari deskripsi aspek pembentuknya yang mana memberikan kontribusi paling dominan adalah aspek Berbagi & Peduli (26%), sedangkan aspek Disiplin memberikan kontribusi paling rendah (24%). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan aspek yang paling utama untuk ditingkatkan dalam memperkuat budaya organisasi.

b. Tingkat Komitmen Organisasi

Sebagian besar dosen memiliki tingkat komitmen organisasi yang Tinggi / Baik, yaitu sebesar 60,4% (32 dosen). Temuan ini mencerminkan tingginya rasa loyalitas, ikatan emosional (komitmen afektif), serta rasa tanggung jawab moral (komitmen normatif) dosen untuk terus mengabdikan dan berkontribusi bagi kemajuan Universitas

Swasta X di Lombok Timur. Berbeda halnya jika dilihat dari deskripsi aspek pembentuknya yang mana memberikan kontribusi paling dominan adalah Komitmen Normatif (34%), sedangkan aspek Komitmen Kontinuans memberikan kontribusi paling rendah (33%). Hal ini menandakan bahwa komitmen kontinuans merupakan aspek yang memerlukan perhatian lebih untuk ditingkatkan agar keterikatan tenaga pengajar terhadap organisasi tetap terjaga.

c. **Tingkat Persepsi Kinerja Dosen**

Kinerja dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur secara umum berada pada kategori Tinggi / Baik, yaitu sebesar 64,2% (34 dosen) dan 22,6% (12 dosen) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa para dosen telah mampu menjalankan kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan/pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat) serta kedisiplinan administrasi akademik secara optimal dan memenuhi standar institusi. Berbeda halnya jika dilihat dari deskripsi aspek pembentuknya yang mana kontribusi paling dominan adalah Kualitas & Kuantitas / Tri Dharma (25,44%), sedangkan aspek Kemandirian memberikan kontribusi paling rendah (24,71%). Hal ini mengindikasikan bahwa kemandirian tenaga pengajar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya merupakan aspek yang paling kritis untuk ditingkatkan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kinerja dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur.

Budaya organisasi ini dapat terbukti secara signifikan dan langsung mampu meningkatkan kinerja dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur dengan melihat nilai koefisien jalur sebesar 0,573. Pengaplikasian nilai transparansi, budaya keterlibatan dan integritas yang tinggi dapat secara mandiri menjadi stimulan utama pembentuk etos kerja dosen yang unggul.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Universitas Swasta X di Lombok Timur.

Budaya organisasi di sini memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi para dosen dan dapat dilihat dari nilai koefisiennya ada di angka 0,512 dan ini sekaligus memberikan kontribusi nyata sebesar 26,2%. Kekonsistenan dengan nilai kebersamaan ini mampu membangun kepercayaan dan rasa bangga bagi dosen untuk menjadi bagian dari Universitas Swasta X di Lombok Timur.

4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap persepsi kinerja dosen Universitas Swasta X di Lombok Timur.

Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan dan langsung terhadap kinerja dosen di Universitas Swasta X di Lombok Timur dengan nilai koefisien jalur ada di angka 0,244. Komitmen afektif ini bertindak sebagai promotor internal yang menjaga kekonsistensian performa Tri Dharma dosen.

5. Pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kinerja dosen dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Pengujian menggunakan uji sobel pada analisis jalur dapat membuktikan bahwa dalam pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen melalui variabel komitmen organisasi yakni 0,125 dapat secara statistik dinyatakan tidak signifikan ($p > 0,05$). Inilah yang menjadikan bahwa komitmen organisasi dapat terbukti tidak memiliki peran mediasi dalam penelitian ini.

Sebagai penutup, ketidakberhasilan variabel komitmen organisasi ini dalam menjalankan peran sebagai mediator dapat menegaskan bahwa adanya penguatan budaya organisasi yang terstruktur, kuat dan sehat di Universitas Swasta X di Lombok Timur. Hal ini yang mampu mengoptimalisasikan kinerja dosen secara langsung dengan tidak ada ketergantungan pada intervensi loyalitas personal para dosen. Hasil akhir yang didapatkan dari model hubungan ini tetap menjadi pengingat pada pihak manajemen kampus terkait pentingnya pendekatan yang holistik. Berdasarkan tujuan jika ingin mencapai

visi menjadi perguruan tinggi yang unggul pada tahun 2045 maka Universitas Swasta X di Lombok Timur harus terus menjaga keseimbangan antara pengembangan ikatan emosional dan kesejahteraan dosen demi keberlanjutan performa kampus secara maksimal dengan penegakan aturan budaya kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini memiliki dampak baik secara praktis bagi kampus ataupun secara akademis bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Oleh sebab itu maka dapat dirumuskan saran-saran seperti berikut ini :

1. Saran Praktis untuk Pihak Dosen

a. Peningkatan Budaya Organisasi (Fokus Aspek Berbagi & Peduli)

Pihak manajemen perlu memperkuat budaya saling mendukung, berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), serta kepedulian antar tenaga pengajar dan civitas akademika melalui program kolaborasi, kegiatan kebersamaan, dan fasilitas pendukung kerja sama tim.

b. Peningkatan Komitmen Organisasi (Fokus Aspek Komitmen Normatif)

Pihak institusi disarankan untuk membangun dan memperkuat rasa kewajiban moral serta loyalitas tenaga pengajar terhadap organisasi, antara lain melalui penanaman nilai-nilai dan budaya lembaga, pemenuhan hak dan rasa keadilan, serta penciptaan iklim kerja yang menghargai kontribusi dan kesetiaan mereka.

c. Peningkatan Kinerja Dosen (Fokus Aspek Kualitas & Kuantitas - Tri Dharma)

Pihak pimpinan perlu terus mendukung dan memfasilitasi peningkatan luaran kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi, baik dari segi pencapaian target-target kuantitatif maupun mutu/kualitas pada pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

2. Saran Akademis untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang hendak meneliti terkait dengan topik ini selanjutnya, disarankan untuk merumuskan beberapa saran berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Penguatan butir pernyataan terkhusus variabel kinerja dosen dan pengembangan dalam hal instrumentasi.

Disarankan untuk mengkaji ulang dan memperluas terkait dengan butir pernyataan pada variabel kinerja dosen. Penelitian ini terdapat indikator kualitas dan kuantitas kinerja yang diasimilasikan dengan esensi Tri Dharma perguruan tinggi yang baru diwakilkan dengan 3 butir pernyataan operasional. Jumlah ini dinilai belum dapat sepenuhnya secara komprehensif dapat mengeksplorasi kedalaman aktivitas riil dosen pada ranah pendidikan, pengabdian pada masyarakat dan penelitian. Jadi, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyusun ulang instrumen yang lebih bervariasi dan spesifik agar dapat mengevaluasi performa dosen terpotret secara lebih mendalam dan objektif.

- b. Eksplorasi lebih terkait model kausalitas peran mediator dan perbanyak ukuran sampel.

Dilihat dari hasil analisis jalur yang memaparkan bahwa komitmen organisasi secara statistik tidak signifikan sebagai variabel *intervening* meskipun nilai deskriptifnya tinggi. Hal tersebut memiliki indikasi bahwa adanya keterbatasan pada kecukupan ukuran sampel akibat prosedur data *trimming* untuk mengatasi data *outlier* sehingga sampel akhir menjadi 53 responden. Oleh sebab itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk memperluas atau memperbesar ukuran sampel namun tetap mempertahankan metode total sampling yang optimal agar sebaran data yang dihasilkan lebih normal dan kekuatan mediasi dapat teruji dengan akurat. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengeksplorasi variabel *intervening* lain seperti gaya kepemimpinan, fasilitas kerja atau kompensasi yang memiliki indikasi dapat ikut

berinteraksi dalam menjembatani komitmen dosen sebagai tindakan kinerja yang nyata.

c. Pentingnya Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Persepsi Kinerja Dosen untuk Diteliti

Penelitian ini menegaskan pentingnya mengkaji keterkaitan antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Dosen dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Psikologi Industri/Organisasi. Ketiga variabel ini merupakan variabel kunci yang menentukan mutu tata kelola perguruan tinggi dan efektivitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk tetap menjadikan variabel-variabel ini sebagai fokus kajian utama dengan memperluas cakupan sampel, lingkup fakultas, maupun membandingkannya secara komparatif dengan perguruan tinggi lain.

d. Penelitian Ini Bukan Hasil Kinerja tapi Persepsi dari Kinerja Dosen

Batasan krusial dari penelitian ini terletak pada pengukuran variabel Kinerja Dosen yang diukur berdasarkan persepsi diri (persepsi/self-assessment) dari para responden melalui pengisian kuesioner berskala Likert, bukan berdasarkan data objektif hasil evaluasi kinerja riil (objective performance/output records seperti dokumen BKD resmi, indeks publikasi bereputasi, atau penilaian kualitatif dari pihak manajemen). Penggunaan persepsi memiliki potensi timbulnya bias subjektivitas (social desirability bias). Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggabungkan metode pengukuran persepsi dengan data sekunder objektif atau penilaian kinerja dari perspektif atasan/mahasiswa agar hasil kinerja dosen yang terpotret lebih riil dan komprehensif.

e. Potret Permasalahan harus Diperluas

Potret permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini perlu diperluas dan dikembangkan lagi untuk penelitian mendatang. Dalam penelitian ini, instrumen indikator kualitas dan kuantitas Tri Dharma Perguruan

Tinggi masih terbatas pada butir-butir operasional dasar. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas indikator permasalahan secara lebih spesifik, seperti menyertakan faktor adaptasi teknologi digital, konflik ketegangan lintas generasi dosen, beban kerja komersial eksternal di luar kampus, hingga tantangan spesifik akreditasi program studi. Peneliti selanjutnya juga dapat mengeksplorasi variabel intervening atau moderasi lainnya yang relevan seperti gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kompensasi, atau kepuasan kerja guna menjembatani hubungan antar variabel secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adab, M., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Perspektif Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 3(2), 312–331.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Alisanda, S. C., Samukri, & Hasanah. (2025). *Saga Cindai Alisanda, dkk_2025_Pengaruh Budaya Organisasi Syariah terhadap Kinerja Karyawan*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*.
- Astuti, D., Si, S., & Ekonomi, F. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Vol. 2, Nomor 2).
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2013). *Human Resource Management: An Exponential Approach (6th Edition)*.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th Edition)*.
- Denison, D. R. (2006). Denison Organizational Culture Survey. *Organizational Dynamics*, 34(2), 120–135.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Dewi, S., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuesioner Hubungan Perilaku dengan Kinerja. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(2), 75–84.
- Dimoderasi, G., Transformasional, K., Sekolah, K., Kerja, L., Smk, D., Pemalang, K., & Wasito, E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Kata kunci. Dalam *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 4, Nomor 1). <http://jiip.stkipyapisdompupu.ac.id>
- Ghozali, I. (2021). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*.

- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang* (Vol. 1, Nomor 1).
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., Isa Anshori, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Trunojoyo Madura, U. (2023a). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill Education.
- Ishiqah Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Jurnal, L., & Jazilah, K. (t.t.). *Volume II Nomor 2 Halaman 445-457 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Kementerian Agama RI. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya (Edisi Penyempurnaan 2019)*.
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. www.freepik.com
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 7(1), 11–30.
- Moh. As'adi, & Slamet. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 1(4), 374–380. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i4.71>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment*.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Mustapha, N., & Ishak, S. (2024). Symbolic Interactive Perspective on Organizational Culture and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(3), 210–225.
- Nurzaman, I. (2024). Peran Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 14(1), 88–102.
- Permenristekdikti No. 20 Tahun 2017 tentang Beban Kerja Dosen (BKD) (2017).
- Pulung Puryana Jurusan Manajemen -STIE STEMBI Bandung, P., & Manajemen -STIE STEMBI Bandung, J. (t.t.). *Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi Miqdad Waliyuddieun Ash Shidiqy*.
- Puspita Sari, A., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2), 97–113.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (Edisi Kelima)*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*.
- Rumawas, W., & Sos, S. (2023). *Komitmen Organisasional Dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan (Commitment Organisational and Employee Turnover Intention Behavior)*.
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (t.t.). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru The Effect Of Organizational Commitment, School Leadership, Organizational Culture And Compensation On Teacher Performance*. 10, 76–90. Diambil <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2021). Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 120–132.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership (3rd Edition)*.
- Sjahruddin, H., Kadir, A., Halim, A., & Hasmawati. (2024). Performance Assessment and Workload Analysis: An Employee Perspective. *Journal of Management and Organizational Behavior*, 2(1), 45–58.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Tanjung, A. A., Rasyid, M. A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Asahan, M. (t.t.). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv*.
- Undang-Undang RI No. 14 Tentang Guru dan Dosen (2005).
- Widyastuti, R. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Aplikasi Skala Likert dalam Ilmu Sosial*.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item	Nomor Item	Total
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Budaya Organisasi (X)	1. Rendah Hati	1, 2, 4, 5, 7,	3, 6, 9, 12	12
	2. Berbagi & Peduli	8, 10, 11		
	3. Disiplin			
	4. Profesional & Tanggung Jawab			
Komitmen Organisasi (M)	1. Komitmen Afektif	13, 14, 17,	15, 16, 19, 20	12
	2. Komitmen Kontinuans	18, 21, 22, 23, 24		
	3. Komitmen Normatif			
Kinerja Dosen (Y)	1. Kualitas & Kuantitas Tri Dharma	25, 26, 28, 29, 31, 32, 34, 35	27, 30, 33, 36	12
	2. Kemandirian			
	3. Ketepatan Waktu			
	4. Efektivitas Interpersonal			

Lampiran 2 Lembar Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Dosen di Lingkungan **Universitas Swasta X di Lombok Timur**,
Salam akademik.

Saya, **Aji Zulhaqim**, mahasiswa **Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**, tengah melakukan penelitian skripsi mengenai dinamika lingkungan kerja di Universitas Swasta X di Lombok Timur. Penelitian ini secara khusus menyoroti bagaimana **Budaya Organisasi** dan **Komitmen Organisasi** berperan dalam mengoptimalkan **Kinerja Tenaga Pengajar**.

Partisipasi Bapak/Ibu sangat esensial untuk memberikan gambaran nyata mengenai iklim kerja dan dedikasi rekan-rekan sejawat di kampus kita.

- SS : Sangat Setuju (Skor 5 untuk F / Skor 1 untuk UF)
- S : Setuju (Skor 4 untuk F / Skor 2 untuk UF)
- KS : Kurang Setuju/Netral (Skor 3 untuk F / Skor 3 untuk UF)
- TS : Tidak Setuju (Skor 2 untuk F / Skor 4 untuk UF)
- STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1 untuk F / Skor 5 untuk UF)

Informasi Pengisian:

-  **Efisien:** Hanya memerlukan waktu sekitar **5 menit**.
-  **Privasi:** Data dijamin anonim dan rahasia. Tidak ada jawaban salah atau benar; kami mengharapkan persepsi jujur Bapak/Ibu.
-  **Manfaat:** Hasil penelitian akan menjadi masukan berharga bagi pengembangan tata kelola SDM di Universitas Swasta X di Lombok Timur.

Terima kasih atas waktu dan dedikasi Bapak/Ibu di tengah kesibukan Tri Dharma.

Hormat saya,

[Aji Zulhaqim]

A. Kuesioner Budaya Organisasi (X)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menghargai pendapat seluruh rekan kerja saya walaupun posisi dan jabatan saya lebih tinggi.					
2	Saya selalu bersikap terbuka jika ada kritik yang konteksnya membangun demi kemajuan Universitas/Prodi.					
3	Saya merasa tidak perlu mendengarkan masukan-masukan dari dosen yang lebih junior. (UF)					
4	Sesama rekan dosen di Universitas X harus saling membantu jika ada kesulitan mengurus kepangkatan					
5	Budaya tolong menolong sangat terasa di lingkungan tempat saya bekerja.					
6	Saya memiliki tendensi untuk menyimpan informasi penting untuk kepentingan pribadi. (UF)					
7	Saya hadir dan tiba di kampus dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dan tepat pada waktu yang telah ditentukan					
9	Saya sering meninggalkan jam mengajar tanpa ada alasan yang jelas. (UF)					
10	Saya bekerja secara profesional sesuai dengan kode etik dosen yang berlaku. (F)					

- 11 Seluruh tugas yang diberikan oleh pimpinan saya kerjakan dengan penuh tanggung jawab. (F)
- 12 Saya seringkali melalaikan tugas yang bersifat administratif dikarenakan bukan prioritas saya. (UF)

B. Kuesioner Komitmen Organisasi (M)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa masalah yang terjadi di Universitas merupakan masalah saya juga. (F)					
2	Saya merasa bangga karena menjadi bagian dari keluarga besar Universitas X. (F)					
3	Saya tidak merasa bahwa saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan kampus ini. (UF)					
4	Saya merasa sangat mudah untuk melupakan kampus ini jika saya berhenti bekerja. (UF)					
5	Meninggalkan Universitas X pada saat ini akan memberikan dampak kerugian materi bagi saya. (F)					
6	Saya tetap bekerja di sini dikarenakan sarana prasarana yang diberikan cukup memadai. (F)					
7	Saya merasa tidak rugi jika saya mengundurkan diri dari universitas ini. (UF)					
8	Mencari pekerjaan di kampus lain merupakan hal yang begitu mudah untuk saya. (UF)					
9	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk terus setia pada Universitas ini. (F)					
10	Kampus ini telah berjasa bagi kehidupan saya sehingga saya merasa harus bertahan di sini. (F)					
11	Saya tidak merasa bersalah sama sekali jika saya harus pindah ke Universitas lain. (F)					
12	Saya menetap di sini dikarenakan hanya terpaksa dan bukan karena rasa setia. (F)					

C. Kuesioner Kinerja Dosen (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mempublikasikan artikel ilmiah di jurnal terakreditasi setiap tahun. (F)					
2	Saya menggunakan metode pembelajaran yang kreatif sehingga mahasiswa yang saya ajar mudah memahami pembelajaran. (F)					
3	Kualitas pengajaran saya menurun dikarenakan saya jarang memperbarui materi perkuliahan. (UF)					
4	Saya selalu menyerahkan nilai mahasiswa dengan tepat waktu sesuai kalender akademik yang ada. (F)					
5	Saya hadir dalam setiap rapat koordinasi dengan tepat waktu. (F)					
6	Saya sering terlambat mengunggah laporan Beban Kerja Dosen (BKD). (UF)					

- 7 Saya mampu menyelesaikan penelitian secara mandiri tanpa dengan arahan yang terus-menerus. (F)
 - 8 Saya memiliki inisiatif untuk mencari dana hibah eksternal untuk kegiatan-kegiatan pengabdian. (F)
 - 9 Saya harus selalu untuk diingatkan oleh pimpinan supaya mau melaksanakan tugas Tri Dharma perguruan tinggi. (UF)
 - 10 Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim penelitian lintas disiplin ilmu. (F)
 - 11 Saya menjaga hubungan baik dengan semua rekan kerja demi lingkungan kerja yang kondusif. (F)
 - 12 Saya sering mengalami konflik dengan rekan sejawat di kampus dalam urusan pekerjaan. (UF)
-

Lampiran 3 Tabulasi Data (Data Mentah)

x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12
5	5	1	5	4	4	4	4	2	4	4	2
5	5	1	4	4	1	4	4	2	4	4	1
5	5	1	5	4	2	4	4	3	4	4	2
5	5	2	4	3	2	4	4	2	5	5	2
5	5	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2
5	4	1	5	4	1	5	4	2	4	4	1
5	5	2	4	4	4	4	4	1	5	4	3
4	4	1	5	4	2	4	5	2	5	5	2
5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1
5	5	2	5	3	2	4	4	2	4	4	3
5	5	2	5	4	2	5	5	2	5	5	2
5	4	3	4	4	5	5	5	2	4	4	2
4	4	2	4	4	3	4	4	2	5	5	1
5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	2
5	5	1	5	4	3	5	5	1	5	5	3
4	5	1	4	3	3	4	4	1	4	4	2
4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3
5	5	1	5	5	3	4	4	2	4	4	3
4	5	2	5	4	2	4	5	3	5	5	3

5	5	1	5	4	4	5	5	3	5	5	3
5	5	1	5	4	3	4	4	3	4	4	2
5	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5	3
4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3
5	5	3	5	4	4	5	5	1	5	5	2
4	5	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2
5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2
4	5	2	5	3	2	4	4	2	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	3	2	5	5	1	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3
5	4	2	5	5	2	4	5	2	5	5	2
4	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	2
4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2
5	5	2	4	5	4	4	5	2	4	4	4
4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	1	4	5	5	5	5	1	5	5	1
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	1	5	4	3	5	5	1	5	5	1
4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2
5	5	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2
5	5	1	5	5	3	5	4	1	5	4	2

4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3
5	5	2	5	5	3	5	5	2	5	5	3
5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	5	1
5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	2
5	5	1	5	5	4	5	5	1	5	5	1
5	5	1	5	5	4	5	5	1	5	5	1
5	5	1	5	5	1	4	4	1	5	5	2
4	4	2	4	4	2	5	4	2	4	4	3
5	5	1	5	4	1	4	5	1	5	5	1
5	5	1	5	4	1	5	5	1	5	5	1

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
4	5	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2
4	5	2	1	4	4	2	2	4	4	2	2
4	5	1	3	3	4	3	3	4	4	3	2
4	5	3	2	2	2	3	5	5	5	4	2
2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3
5	5	1	1	4	4	3	3	4	5	2	2
4	5	1	1	3	4	3	3	5	4	3	2
4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	3	2
3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
3	4	3	2	3	3	3	3	4	5	2	2

4	5	2	2	4	4	1	2	5	4	2	2
3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3
4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2
3	5	2	2	3	4	2	3	4	4	2	2
3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2
4	5	2	3	4	4	3	4	5	5	3	3
2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	2
4	5	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3
5	5	2	2	4	4	3	3	4	5	3	3
4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3
1	5	1	2	4	4	2	2	5	5	1	1
3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	2
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2
2	5	2	2	3	4	2	3	5	5	2	2
4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2
4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2
4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2

4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3
5	5	1	1	5	5	1	3	5	5	1	1
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
4	5	1	1	4	4	3	3	5	5	1	1
4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2
4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
4	5	3	2	4	4	2	3	4	5	2	2
5	5	1	5	1	4	1	1	5	4	1	1
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2
4	5	2	2	4	4	2	2	5	5	2	1
5	5	1	2	4	4	2	3	5	5	3	2
4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	2	2
5	5	2	1	2	4	2	4	5	5	2	1
5	5	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2

n

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3

4	4	2	4	4	2	4	5	2	4	4	2
3	4	3	4	3	3	4	4	2	5	5	2
5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	2
5	5	3	5	4	3	3	5	2	5	4	2
4	4	2	5	4	3	3	4	2	4	5	2
5	5	2	4	4	2	4	4	2	5	5	1
5	4	2	5	4	1	5	5	1	5	5	1
4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2
3	5	2	4	3	1	5	5	3	5	4	3
4	4	2	5	5	2	4	4	4	4	5	2
4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	1
3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2
4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3
3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	4	2
5	5	2	5	5	1	5	5	1	5	5	3
4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	1
4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	2
5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	1
4	5	3	5	5	1	4	5	3	4	4	2
4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	1
4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3
5	5	2	5	5	1	3	4	2	5	5	1
5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2

4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	1
4	4	2	4	3	1	4	4	2	4	4	2
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	4	2	4	4	2	4	4	2
4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3
4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	5	1
4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2
4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	3	5	5	2	4	5	2	5	5	2
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	2
3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	3	5	4	3	4	4	3	5	5	3
4	5	1	5	5	1	1	5	4	4	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	3
4	5	2	5	4	2	4	4	2	4	5	1

4	5	1	5	5	1	3	4	2	4	5	1
4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	5	1
4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2
4	5	2	5	4	1	4	5	1	5	5	1
4	4	2	5	4	1	3	4	2	4	4	2

Lampiran 4 Hasil Output SPSS (Pengolahan Data)

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Budaya Organisasi

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL_X
X1.1	Pearson Correlation	1	,536**	,367**	,419**	,286*	-,090	,407**	,322*	,189	,341*	,291*	,265	,521**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,002	,036	,517	,002	,017	,171	,012	,033	,053	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	,536**	1	,409**	,464**	,126	,011	,231	,214	,234	,309*	,261	,197	,493**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,364	,938	,093	,121	,088	,023	,056	,153	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	,367**	,409**	1	,484**	,142	,282*	,369**	,248	,457**	,381**	,350**	,626**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,006	,002		,000	,307	,039	,006	,070	,001	,004	,010	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	,419**	,464**	,484**	1	,176	,239	,443**	,465**	,173	,523**	,530**	,308*	,674**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,203	,082	,001	,000	,210	,000	,000	,023	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	,286*	,126	,142	,176	1	-,261	,130	,135	,057	,179	,132	,008	,250
	Sig. (2-tailed)	,036	,364	,307	,203		,056	,349	,329	,680	,195	,343	,952	,068
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.6	Pearson Correlation	-,090	,011	,282*	,239	-,261	1	-,104	-,013	,055	,081	,115	,294*	,356**
	Sig. (2-tailed)	,517	,938	,039	,082	,056		,456	,927	,691	,560	,407	,031	,008
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.7	Pearson Correlation	,407**	,231	,369**	,443**	,130	-,104	1	,635**	,471**	,592**	,575**	,344*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,002	,093	,006	,001	,349	,456		,000	,000	,000	,000	,011	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.8	Pearson Correlation	,322*	,214	,248	,465**	,135	-,013	,635**	1	,350**	,707**	,772**	,308*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,017	,121	,070	,000	,329	,927	,000		,009	,000	,000	,024	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.9	Pearson Correlation	,189	,234	,457**	,173	,057	,055	,471**	,350**	1	,501**	,425**	,590**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,171	,088	,001	,210	,680	,691	,000	,009		,000	,001	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.10	Pearson Correlation	,341*	,309*	,381**	,523**	,179	,081	,592**	,707**	,501**	1	,928**	,390**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,012	,023	,004	,000	,195	,560	,000	,000	,000		,000	,004	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.11	Pearson Correlation	,291*	,261	,350**	,530**	,132	,115	,575**	,772**	,425**	,928**	1	,408**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,033	,056	,010	,000	,343	,407	,000	,000	,001	,000		,002	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X1.12	Pearson Correlation	,265	,197	,626**	,308*	,008	,294*	,344*	,308*	,590**	,390**	,408**	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,053	,153	,000	,023	,952	,031	,011	,024	,000	,004	,002		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_X	Pearson Correlation	,521**	,493**	,778**	,674**	,250	,356**	,624**	,614**	,651**	,744**	,725**	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,068	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Validitas Kinerja Dosen

Correlations													
		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	TOTAL_Z
Z1.1	Pearson Correlation	1	,315*	,255	,128	,110	,235	,258	,025	,186	,285*	,199	,479**
	Sig. (2-tailed)		,020	,063	,356	,429	,087	,059	,855	,179	,037	,150	,360
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.2	Pearson Correlation	,315*	1	,516**	,425**	,050	,311*	,422**	,204	,604**	,576**	,487**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,020		,000	,001	,719	,022	,001	,138	,000	,000	,000	,004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.3	Pearson Correlation	,255	,516**	1	,394**	,125	,327*	,520**	,400**	,418**	,289*	,525**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,063	,000		,003	,367	,016	,000	,003	,002	,034	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.4	Pearson Correlation	,128	,425**	,394**	1	,193	,350**	,246	,099	,274*	,458**	,385**	,395**
	Sig. (2-tailed)	,356	,001	,003		,162	,010	,073	,474	,045	,001	,004	,003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.5	Pearson Correlation	,110	,050	,125	,193	1	,230	,147	,181	-,069	,167	,147	,403*
	Sig. (2-tailed)	,429	,719	,367	,162		,095	,287	,191	,619	,227	,289	,257
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.6	Pearson Correlation	,235	,311*	,327*	,350**	,230	1	,455**	,368**	,133	,193	,397**	,245
	Sig. (2-tailed)	,087	,022	,016	,010	,095		,001	,006	,339	,163	,003	,074
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.7	Pearson Correlation	,258	,422**	,520**	,246	,147	,455**	1	,507**	,465**	,419**	,667**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,059	,001	,000	,073	,287	,001		,000	,000	,002	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.8	Pearson Correlation	,025	,204	,400**	,099	,181	,368**	,507**	1	,169	,049	,565**	,369**
	Sig. (2-tailed)	,855	,138	,003	,474	,191	,006	,000		,221	,724	,000	,006
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.9	Pearson Correlation	,186	,604**	,418**	,274*	-,069	,133	,465**	,169	1	,680**	,425**	,443**
	Sig. (2-tailed)	,179	,000	,002	,045	,619	,339	,000	,221		,000	,001	,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.10	Pearson Correlation	,285*	,576**	,289*	,458**	,167	,193	,419**	,049	,680**	1	,499**	,351**
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,034	,001	,227	,163	,002	,724	,000		,000	,009
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.11	Pearson Correlation	,199	,487**	,525**	,385**	,147	,397**	,667**	,565**	,425**	,499**	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,150	,000	,000	,004	,289	,003	,000	,000	,001	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Z1.12	Pearson Correlation	-,127	-,387**	-,564**	-,395**	,157	-,245	-,526**	-,369**	-,443**	-,351**	-,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,360	,004	,000	,003	,257	,074	,000	,006	,001	,009	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL_Z	Pearson Correlation	,479**	,688**	,704**	,583**	,403**	,600**	,738**	,537**	,563**	,640**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Correlations													
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	TOTAL_Y
Y1.1	1	,321*	,046	,312*	,384**	,081	,097	,332*	,128	,273*	,242	,139	,407**
Sig. (2-tailed)		,018	,740	,021	,004	,559	,487	,014	,355	,046	,078	,316	,002
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.2		1	,387**	,589**	,508**	,447**	,005	,515**	,222	,542**	,425**	,218	,673**
Sig. (2-tailed)			,004	,000	,000	,001	,973	,000	,106	,000	,001	,113	,000
N			54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.3			1	,303*	,272*	,698**	-,097	,195	,518**	,182	,303*	,569**	,730**
Sig. (2-tailed)				,026	,047	,000	,486	,158	,000	,188	,026	,000	,000
N				54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.4				1	,555**	,228	-,118	,276*	,147	,345*	,470**	,317*	,560**
Sig. (2-tailed)					,000	,097	,395	,044	,290	,011	,000	,020	,000
N					54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.5					1	,256	-,128	,293*	-,061	,106	,397**	,162	,453*
Sig. (2-tailed)						,061	,356	,031	,660	,446	,003	,242	,001
N						54	54	54	54	54	54	54	54
Y1.6						1	,004	,352**	,622**	,231	,192	,453**	,768**
Sig. (2-tailed)							,977	,009	,000	,094	,163	,001	,000
N							54	54	54	54	54	54	54
Y1.7							1	,207	,133	,318*	-,060	-,273*	,129
Sig. (2-tailed)								,133	,339	,019	,668	,046	,354
N								54	54	54	54	54	54
Y1.8								1	,152	,556**	,344*	,069	,547**
Sig. (2-tailed)									,273	,000	,011	,622	,000
N									54	54	54	54	54
Y1.9									1	,293*	,147	,505**	,679**
Sig. (2-tailed)										,032	,290	,000	,000
N										54	54	54	54
Y1.10										1	,516**	,126	,566**
Sig. (2-tailed)											,000	,364	,000
N											54	54	54
Y1.11											1	,475**	,576**
Sig. (2-tailed)												,000	,000
N												54	54
Y1.12												1	,639**
Sig. (2-tailed)													,000
N													54
TOTAL_Y													1
Sig. (2-tailed)													
N													54

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	11

b. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	12

c. Uji Reliabilitas Kinerja Dosen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	11

3. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,42680062
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,160
	Negative	-,104
Test Statistic		,160
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Normalitas Tahap 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

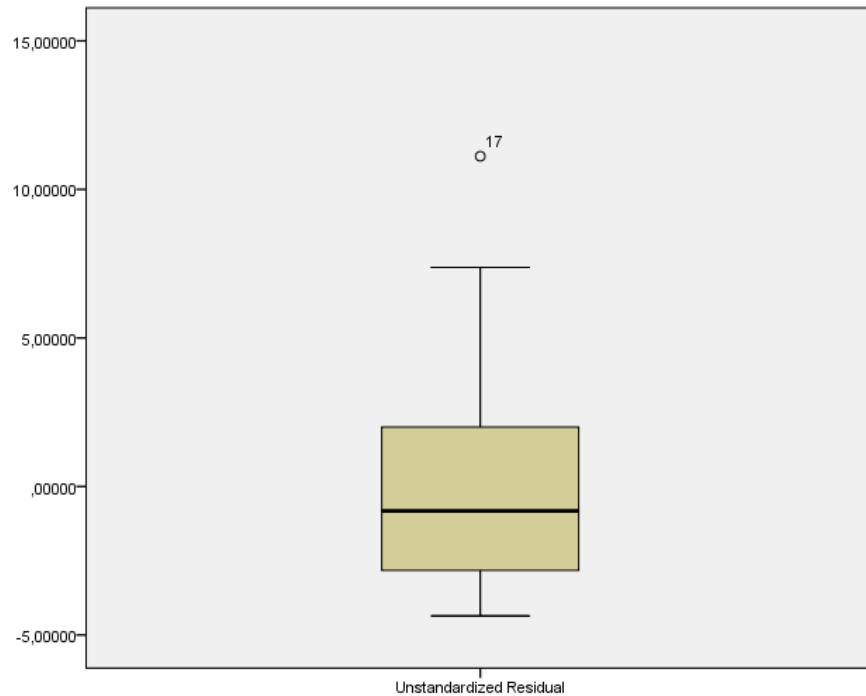
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,07927003
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,089
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

4. Grafik Boxplot



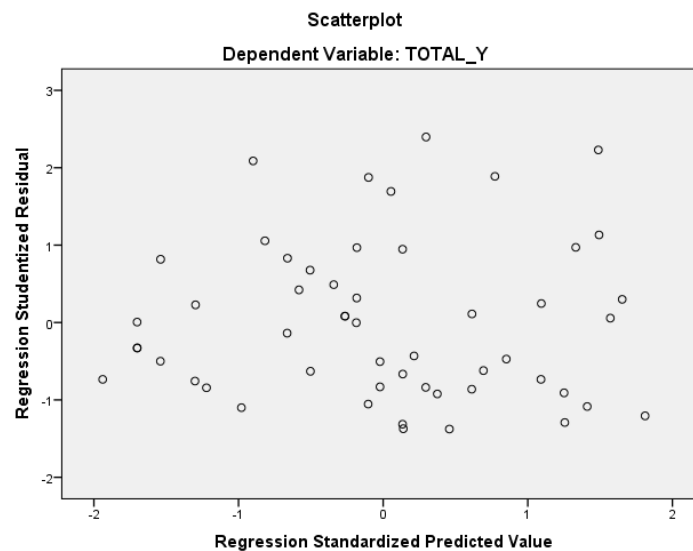
5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,857	4,765		1,649	,105		
TOTAL_X	,530	,110	,553	4,812	,000	,700	1,428
TOTAL_Z	,263	,114	,265	2,302	,026	,700	1,428

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

6. Uji Heteroskedastisitas



7. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_X	53	37	55	46,42	4,725
TOTAL_Z	53	31	49	39,23	3,950
TOTAL_Y	53	35	55	43,62	4,524
Valid N (listwise)	53				

a. Uji Deskriptif Budaya Organisasi

Kategori Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup / ragu-ragu	3	5,7	5,7	5,7
tinggi / baik	24	45,3	45,3	50,9
sangat tinggi / sangat baik	26	49,1	49,1	100,0
Total	53	100,0	100,0	

b. Uji Deskriptif Komitmen Organisasi

Kategori Komitmen Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup / ragu-ragu	20	37,7	37,7	37,7
tinggi / baik	32	60,4	60,4	98,1
sangat tinggi / sangat baik	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

c. Uji Deskriptif Komitmen Organisasi

Kategori Kinerja Tenaga Pengajar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup / ragu-ragu	7	13,2	13,2	13,2
tinggi / baik	34	64,2	64,2	77,4
sangat tinggi / sangat baik	12	22,6	22,6	100,0
Total	53	100,0	100,0	

8. Analisis Jalur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,354	4,690		4,126	,000
TOTAL_X	,428	,101	,512	4,258	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,178	4,994		1,437	,157
TOTAL_X	,549	,108	,573	5,089	,000
TOTAL_Z	,279	,129	,244	2,164	,035

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

9. Uji Tes Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.428	Sobel test: 1.9263957	0.06198726	0.05405498
b	0.279	Aroian test: 1.88520244	0.06334174	0.05940251
s _a	0.101	Goodman test: 1.97041292	0.06060253	0.04879107
s _b	0.129	Reset all	Calculate	

Lampiran 5 Dokumen Administratif & Surat-Surat

Surat Mahasiswa https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psychoApps/cetakSipsUser.php...



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : /FPsi.1/PP.009/10/2022 25 Oktober 2022
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Rektor Universitas Gunung Rinjani

di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : AJI ZULHAQIM/19410022
Tempat Penelitian : Universitas Gunung Rinjani
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA
PENGAJAR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA UNIVERSITAS GUNUNG RINJANI
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog
2. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog

Tanggal Penelitian : s.d
Model Kegiatan :

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Muallifah

Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.



YAYASAN PENDIDIKAN GUNUNG RINJANI LOMBOK
UNIVERSITAS GUNUNG RINJANI

Jl. Raya Mataram – Lb. Lombok, KM. 50 Selong 83600 Lombok Timur
 Telefax : (0376) 631621, Website : <http://www.ugr.ac.id>, E-mail : info@ugr.ac.id

Nomor :/UGR/X/2026
Lampiran : -
Perihal : Balasan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Menindaklanjuti surat Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang perihal permohonan izin penelitian skripsi atas nama:

Nama : Aji **Zulhaqim**
NIM : 19410022

Judul Skripsi : *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pengajar dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Universitas Gunung Rinjani.*

Dengan ini kami menyampaikan bahwa Universitas Gunung Rinjani pada prinsipnya memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di lingkungan Universitas Gunung Rinjani dengan tetap mematuhi seluruh ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Selama pelaksanaan penelitian, yang bersangkutan diharapkan:

1. Menjaga nama baik institusi.
2. Berkoordinasi dengan unit terkait di lingkungan Universitas Gunung Rinjani.
3. Menggunakan data penelitian hanya untuk kepentingan akademik.
4. Menyerahkan satu eksemplar hasil penelitian kepada Universitas Gunung Rinjani setelah penelitian selesai.

Demikian surat balasan ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Lombok Timur, Oktober 2022

Rektor,

Dr. Basri Mulyani, S.H., M.H.

Lampiran 6 Hasil Cek Plagiarisme Turnitin

Skripsi Aji Zulhaqim_2026.docx			
ORIGINALITY REPORT			
24%	23%	14%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source		3%
2	eprints.umm.ac.id Internet Source		3%
3	text-id.123dok.com Internet Source		1%
4	adoc.pub Internet Source		1%
5	123dok.com Internet Source		1%
6	eprints.uny.ac.id Internet Source		1%
7	anzdoc.com Internet Source		<1%
8	repository.umsu.ac.id Internet Source		<1%
9	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	139/155	<1%
10	fp.ugr.ac.id Internet Source		<1%
11	dspace.uui.ac.id Internet Source		<1%