

Kania Laelawati, NPM 1990010036, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (survey Pada Universitas Swasta Se – Bandung Raya) dibimbing oleh Prof. Dr. H.M Sidik Priadana, MS, sebagai Promotor dan Prof. Dr. H. Horas Djulius, SE, sebagai co promotor

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang ada dimana komitmen afektif belum optimal sehingga kinerja dosen pada saat ini belum optimal. Adapun yang menjadi faktor utama kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional belum optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif serta implikasinya pada kinerja dosen di Universitas Swasta Se – Bandung Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, metode penelitian yang digunakan *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah dosen tetap sebanyak 260 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional secara parsial dan simultan terhadap komitmen afektif dan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen afektif terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif, Kinerja Dosen.

Kania Laelawati, NPM 1990010036, *Analysis of The Influence of Transformational Leadership, Work Culture, Competence and Emotional Intelligence On Affective Commitment and Implications On Lecturer Performance (survey at Private University Se – Bandung Raya) guided by Prof. Dr. H.M Sidik Priadana, MS, as Promotor and Prof. Dr. H. Horas Djulius, SE, as Co-Promotor*

ABSTRACT

This research is based on existing phenomena where affective commitment has not been optimal so that the performance of lecturers at this time has not been optimal. As for the main factors of transformational leadership, work culture, competence and emotional intelligence have not been optimal.

This research aims to find out and examine the analysis of the influence of transformational leadership, work culture, competence and emotional intelligence on affective commitment and its implications on the performance of lecturers at Se-Bandung Raya Private University. This research uses descriptive and verificative approaches, research methods used descriptive survey and explanatory survey. In this study, the sample was a permanent lecturer of 260 respondents. The analysis methods in this study use path analysis.

The results concluded that there is a positive and significant influence of transformational leadership, work culture, competence and emotional intelligence partially and simultaneously on affective commitment and there is a positive and significant influence of affective commitment to lecturer performance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Culture, Competence, Emotional Intelligence, Affective Commitment, Lecturer Performance.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan bagian terpenting di kehidupan manusia, melalui pendidikan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta sikap bagi setiap orang. Ini berarti bahwa setiap manusia Indonesia berhak mendapatkannya dan diharapkan untuk selalu berkembang di dalamnya. Pendidikan tidak akan ada habisnya. Pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seorang yang terdidik itu sangat penting. Kita dididik menjadi orang yang berguna baik bagi Negara, Nusa dan Bangsa. Pendidikan pertama kali yang kita dapatkan di lingkungan keluarga (Pendidikan Informal), lingkungan sekolah (Pendidikan Formal), dan lingkungan masyarakat (Pendidikan Nonformal). Pendidikan Informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar, sejak seseorang lahir sampai mati. Proses pendidikan ini berlangsung seumur hidup.

Perguruan tinggi adalah sebagian dari gerakan pembangunan nasional. Kemampuan untuk mau dan dapat melihat fakta dan realita gejala-gejala sosial masih merupakan tugas yang berat bagi kebanyakan perguruan tinggi kita. Kemampuan ini hanya dapat ditingkatkan apabila syarat-syarat minimal suatu perguruan tinggi sudah dipenuhi antara lain prasarana kampus yang memadai, peralatan laboratorium, perpustakaan yang berfungsi, dan armada dosen yang siap tempur artinya yang punya dedikasi dengan kemampuan profesional yang tinggi. Erat kaitannya dengan meningkatkan kemauan dan kemampuan lembaga pendidikan tinggi untuk melihat fakta sosial adalah timbulnya suatu budaya kampus juga meminta perubahan citra dari masyarakat dan para mahasiswa mengenai kehidupan akademik. Kehidupan akademik meminta kemampuan intelektual tertentu yaitu daya analisis, kritis dan konstruktif. Kehidupan akademik atau budaya kampus kita dewasa ini masih merupakan kelanjutan budaya sekolah lanjutan yaitu menghabiskan suatu porsi tertentu dari menu yang sudah ditentukan.

Pendidikan mengarah pada diri masing-masing individu, melalui pendidikan dapat meningkatkan perekonomian dan pembangunan SDM. Rokhman, (2010), pendidikan mengarah ke dalam diri manusia, sedang pembangunan mengarah ke luar yaitu ke lingkungan sekitar manusia. Jika pendidikan dan pembangunan dilihat sebagai suatu garis proses, maka keduanya merupakan suatu garis yang terletak kontinyu yang saling mengisi. Proses pendidikan pada satu garis menempatkan manusia sebagai titik awal, karena pendidikan mempunyai tugas untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk pembangunan, yaitu pembangunan yang dapat memenuhi hajat hidup manusia luas serta mengangkat martabat manusia sebagai makhluk. Hasil pendidikan itu menunjang pembangunan, juga dapat dilihat korelasinya dengan peningkatan kondisi sosial ekonomi peserta didik yang mengalami pendidikan.

Tabel 1.1: Persebaran PTS Swasta Se Bandung Raya

No.	Perguruan Tinggi Swasta	Jumlah PTS
1	Universitas	28
2	Sekolah Tinggi	48
3	Institusi	4
4	Akademik	24
5	Politeknik	12
	Jumlah	116

Sumber Kopertis LLDIKTI Wilayah IV

Dengan masih banyaknya Universitas Swasta yang memiliki akreditasi C, ini akan menjadi tantangan besar bagi kalangan Perguruan Tinggi, kepercayaan masyarakat terhadap Universitas Swasta akan menurun, sehingga akan menjadikan masalah besar bagi Universitas Swasta dan berpengaruh terhadap Perguruan Tinggi di Indonesia. Perguruan Tinggi Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan besar yang perlu direspons dengan cermat, globalisasi ekonomi dan revolusi teknologi informasi merupakan dua kekuatan besar yang sangat mempengaruhi dunia perguruan tinggi Indonesia. Sebagai lembaga sosial yang secara tradisional bertugas mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, perguruan tinggi adalah lembaga yang paling merasakan tuntutan sosial untuk perubahan global tersebut. Dunia usaha, pemerintah dan masyarakat yang memerlukan ilmu pengetahuan baru yang berbasis teknologi informasi, bioteknologi serta ilmu-ilmu multidisiplin lainnya akan menuntut perguruan tinggi untuk memenuhi kebutuhan mereka akan ilmu pengetahuan dan teknologi yang lebih tinggi.

Menurut Siagian (2011), ada tiga peranan penting dan mendasar bagi mahasiswa yaitu intelektual, moral, sosial.

- a. Peran intelektual Mahasiswa sebagai orang yang intelek, jenius, dan jeli harus bisa menjalankan hidupnya secara proporsional, sebagai seorang mahasiswa, anak, serta harapan masyarakat.
- b. Peran moral Mahasiswa sebagai seorang yang hidup di kampus yang dikenal bebas berekspresi, beraksi, berdiskusi, berspekulasi dan berorasi, harus bisa menunjukkan perilaku yang bermoral dalam setiap tindak tanduknya tanpa terkontaminasi dan terpengaruh oleh kondisi lingkungan.
- c. Peran sosial Mahasiswa sebagai seorang yang membawa perubahan harus selalu bersinergi, berpikir kritis dan bertindak konkret yang terbingkai dengan kerelaan dan keikhlasan untuk menjadi pelopor, penyampai aspirasi dan pelayan masyarakat.

Nana Sudjana (2014:19). Tugas Guru dan Dosen perlu mengutamakan kepentingan mahasiswanya dan mampu menyesuaikan dengan metode pembelajaran yang unggul dan berkualitas, bekal kompetensi yang diberikan Universitas Swasta selama kuliah, harus disesuaikan dengan metode dan kurikulum dimana program studi yang mereka pilih, dalam menghasilkan lulus yang kompeten perlu didukung

dengan dosen yang berkualitas dan kompeten pula. Keberhasilan suatu Universitas Swasta disebabkan kinerja dosen yang tinggi, yang dipengaruhi faktor komitmen tinggi, serta didukung dengan kepemimpinan yang efektif dan komprehensif, budaya kerja tinggi, kompetensi yang memadai, dan mampu mengendalikan IQ (Kecerdasan emosionalnya). Dalam menunjang penelitian dan keakuratan data maka selain data sekunder yang juga didukung dengan data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner awal sebagai pra survei yang diberikan kepada 30 responden Dosen Tetap dari beberapa Universitas Swasta Se Bandung Raya.

Hasil para survei mengenai kinerja Dosen yang dibentuk dengan empat dimensi yaitu: Pendidikan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) dan Penunjang. Permenristekdikti No. 20 Tahun 2017. Komitmen menunjukkan bahwa dari ketiga dimensi yaitu: *emotional attachment* (keterikatan emosional), *identification* (identifikasi), dan *involvement* (keterlibatan), Budaya kerja menunjukkan bahwa dari ke tujuh dimensi yaitu: memiliki integritas, kreatif dan inovatif, inisiatif, pembelajar, Kompetensi menunjukkan bahwa dari ke empat dimensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial, dan kecerdasan emosional menunjukkan bahwa dari ke lima dimensi yaitu: mengenali emosi sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan, belum optimal,

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi, kecerdasan emosional, komitmen afektif dan kinerja dosen di Universitas Swasta Se- Bandung Raya.
2. Seberapa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif di Universitas Swasta Se- Bandung Raya.
3. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap komitmen afektif di Universitas Swasta Se- Bandung Raya.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap komitmen afektif di Universitas Swasta Se- Bandung Raya
5. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif di Universitas Swasta Se- Bandung Raya
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap komitmen afektif di Universitas Swasta Se- Bandung Raya.
7. Seberapa besar pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja dosen di Universitas Swasta Se- Bandung Raya.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber lain untuk membangkitkan, melibatkan dan memotivasi pengikutnya (Bass & Avolio, (Hartiti, 2013).

Menurut Minnah El Widdah, Asep Suryana, dan Kholid Musyaddad (2012:85), Kepemimpinan yang mampu mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan; (a) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (b) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan sendiri dan (c) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.”

Sedangkan menurut Shared Goal, Hemhiel dan Coons (Engkoswara dan Aan (2011:177) yaitu: “Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu., agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih baik mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul karena satu anggota kelompok menambah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.” Menurut Hartati (2013), Komponen kepemimpinan transformasional terdiri dari beberapa komponen, sebagai berikut:Kharismatik, Pengaruh idealis, Stimulasi intelektual dan Konsiderasi Individu

2. Budaya Kerja

Menurut Nawawi (2013), budaya kerja merupakan: “Kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.”

Triguno dalam Zeri Maria (2014:3), budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri perilaku kerja atau organisasi. Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut: Disiplin, Keterbukaan, Saling menghargai, Kerja sama. Berdasarkan pada Kemendikbud (2016), tata nilai budaya kerja sebagai berikut: Memiliki Integritas, kreatif dan inovatif, inisiatif, pembelajar, menjunjung meritokrasi, terlibat aktif dan tanpa pamrih. Dari kedua pendapat di atas dimensi yang digunakan dalam penelitian menurut kemendikbud (2016).

3. Kompetensi

Menurut Marselus R. Payong (2011:17), menjelaskan bahwa : “Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang, yang didapat melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman belajar informal tertentu, sehingga dapat melaksanakan tugas tertentu dengan hasil yang memuaskan”.

Sedangkan menurut Suparno (2012:27), kompetensi menurut Suparno adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan.

Lebih lanjut Wibowo (2013) kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Emron, Yohny, Imas (2017:140), mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, kompetensi terdiri dari empat, yaitu :Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi profesional dan Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Permendiknas No.16 tahun 2007, tentang kompetensi dosen, bahwa seorang dosen harus memiliki empat jenis kompetensi yaitu; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan menurut Daryanto (2016), kecerdasan berasal dari kata cerdas yang berarti pintar dan cerdik, cepat tanggap dalam menghadapi masalah dan cepat mengerti jika mendengar keterangan. Kecerdasan adalah kesempurnaan perkembangan akal budi. Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dalam hal ini adalah masalah yang menuntut kemampuan pikiran.

Wechsler (Tjakraatmadja, 2016), adalah seorang peneliti di bidang kecerdasan juga mendefinisikan kecerdasan sebagai kapasitas global dari seseorang untuk bertindak secara benar, berpikir secara rasional, dan berperilaku secara efektif sebagai reaksi terhadap lingkungannya.

Menurut Goleman (2016: 56-57) menyebutkan ada lima komponen dalam kecerdasan emosional yaitu: mengenali emosi diri. mengelola emosi memotivasi diri sendiri mengenali emosi orang lain atau empati membina hubungan.

5. Komitmen Afektif

Menurut Priansa (2018:239) Komitmen afektif didefinisikan sebagai keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar, maka ia akan menghadapi resiko kerugian. Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Wibowo (2013:189), Komitmen afektif dikatakan sebagai

keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan. Gautam, Dick, & Wagner (2009) menjelaskan bahwa komitmen afektif terdiri dari tiga komponen, yaitu: *emotional attachment*, *identification* dan *involvement*.

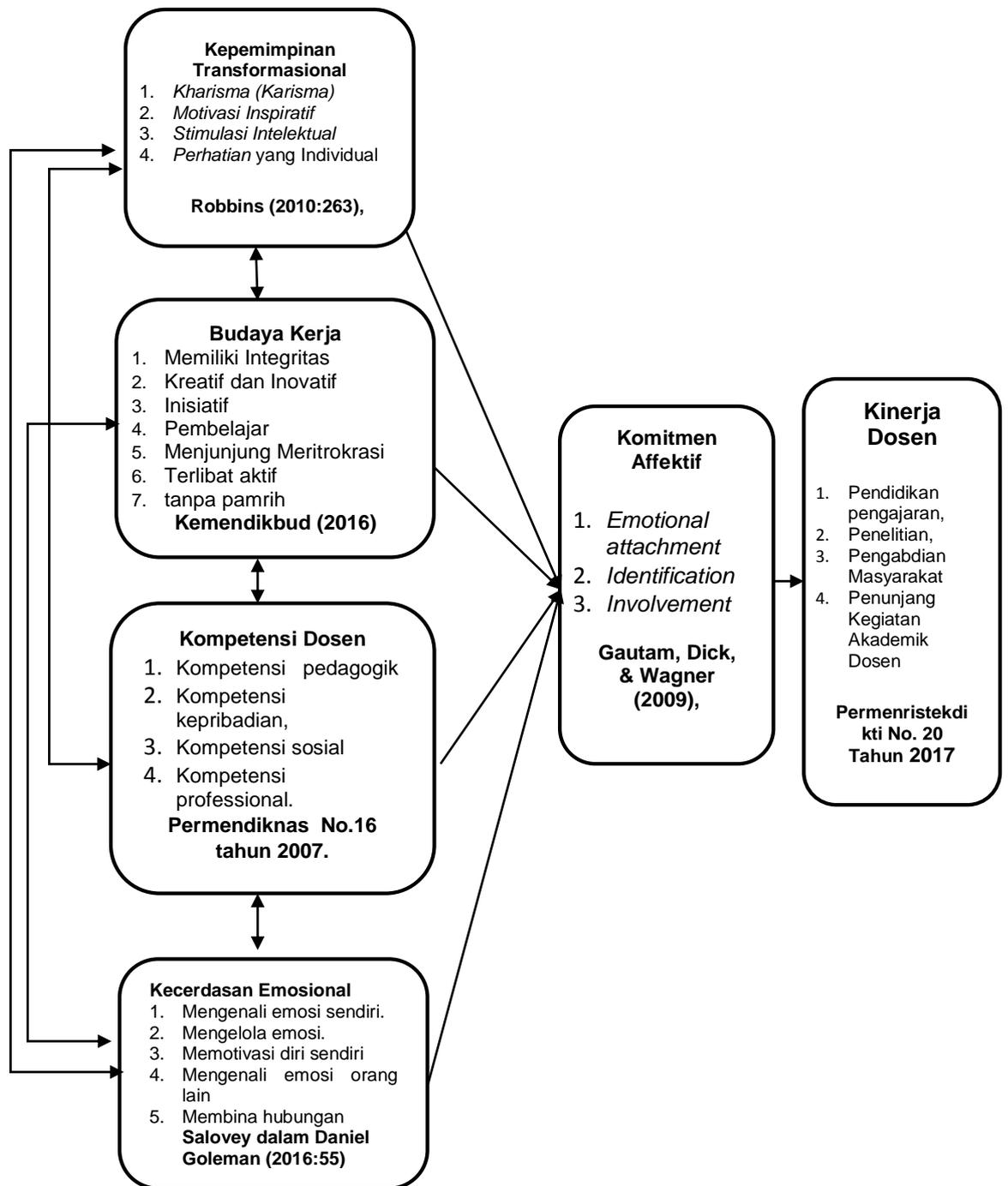
6. Kinerja Guru atau Dosen

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:87), mengemukakan definisi kinerja guru atau dosen sebagai perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Nana Sudjana (2014), kinerja guru atau dosen sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat digugurkan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008:21). Menurut permenristekdikti No 20 Tahun 2017, kinerja dosen meliputi pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat (PkM) dan penunjang. Berdasarkan pada beberapa dimensi di atas, maka yang dijadikan dimensi dalam penelitian menurut Permenristekdikti No 20 Tahun 2017

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada kerangka pemikiran, maka peneliti membuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1: Paradigma Penelitian

C. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dan metode verifikatif. Mengingat penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Penelitian ini meneliti data *cross sectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik pada kurun waktu tertentu.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dibagi dalam 3 (tiga kelompok) sebagai berikut:

1. Variabel pertama (*independent variable*/variabel bebas) terdiri dari, Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kecerdasan Emosional.
2. Variabel komitmen afektif (Y) dengan dimensi yang digunakan yaitu: *Emotional attachment; Identification; Involvement*. Gautam, Dick, & Wagner (2009),
3. Variabel Ketiga kinerja Dosen (*dependent variable*/variabel akibat), dengan dimensi yang digunakan yaitu: Pendidikan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) dan Penunjang. (Permenristekdikti No. 20 Tahun 2017).

Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk kepentingan penarikan sampel dari sebuah populasi, dengan jumlah responden 260.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

1) Hasil Uji Validitas

Pernyataan dalam instrumen variabel Kepemimpinan Transformasional atas terdiri dari 18 item. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 18 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator kepemimpinan transformasional.

Pernyataan dalam instrumen variabel budaya kerja atas terdiri dari 18 item. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 18 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Budaya Kerja.

Pernyataan dalam instrumen variabel Kompetensi atas terdiri dari 18 item. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 18 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Kompetensi.

Pernyataan dalam instrumen variabel Kecerdasan Emosional atas terdiri dari 18 item. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir

pernyataan 1 sampai 18 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Kecerdasan Emosional.

Pernyataan dalam instrumen variabel Komitmen Afektif atas terdiri dari 20 item. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 22 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Komitmen Afektif.

Pernyataan dalam instrumen variabel Kinerja Dosen atas terdiri dari 20 item. Hasil uji variabel tersebut memenuhi kriteria yang disyaratkan yaitu $> 0,300$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan 1 sampai 22 dapat dinyatakan valid dan benar-benar sebagai indikator Komitmen Afektif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh pernyataan kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi, kecerdasan emosional, komitmen afektif dan kinerja dosen dinyatakan valid karena hasil dari nilai t hitung $> 0,300$.

2) Hasil Uji Reliabilitas.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap keenam variabel Penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2: Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	t hitung	t tabel	Kategori
1.	Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,863	0,700	Reliabel
2.	Budaya Kerja (X_2)	0,966	0,700	Reliabel
3.	Kompetensi (X_3)	0,929	0,700	Reliabel
4.	Kecerdasan Emosional (X_4)	0,973	0,700	Reliabel
5.	Komitmen Afektif (Y)	0,931	0,700	Reliabel
6	Kinerja Dosen (Z)	0,962	0,700	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

3) Hasil Uji Normalitas Alat Ukur

Hasil perhitungan data menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal dengan p -value > 0.05 (Sudjana, 2010), yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.3: Uji Normalitas Alat Ukur

		Kepemimpinan	Budaya Kerja	Kompetensi	Kecerdasan Emosional	Komitmen Afektif	Kinerja Dosen
N		260	260	260	260	260	260
Normal Parameters a,b	Mean	63,5500	65,3038	65,7500	66,3462	75,1346	81,8923
	Std. Deviation	6,60594	4,63868	4,88112	5,78403	4,89278	7,12952
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,162	,094	,127	,115	,123
	Positive	,116	,162	,094	,127	,115	,123
	Negative	-,068	-,080	-,066	-,082	-,078	-,071
Test Statistic		,116	,162	,094	,127	,115	,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^c	,070 ^c	,090 ^c	,099 ^c	,088 ^c	,086 ^c

2. Hasil Penelitian Deskriptif dan Verifikatif

1) Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap 260 dosen tetap. Penganalisaan dan pengkajian secara mendalam terhadap jawaban responden serta keterkaitannya dengan teori-teori yang berlaku dan fenomena-fenomena yang terjadi pada di Universitas Se Bandung Raya, maka perlu adanya pembahasan analisis deskriptif tentang situasi/kondisi dalam pelaksanaan dari masing-masing variabel .

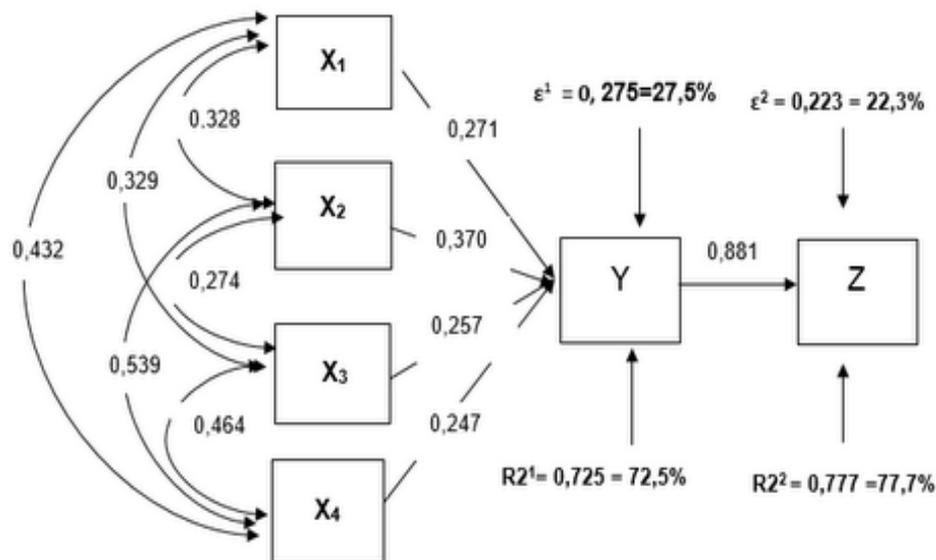
Tabel 1.4: Nilai Rata-Rata, Standar Deviasi dan Kriteria Jawaban

Variabel	Nilai Rata-Rata	Standar Deviasi	Rentang Nilai	Kriteria Jawaban
Kepemimpinan Transformasional	3,52	1,03	2,50—4,56	Cukup Efektif Menuju Sangat Efektif
Budaya Kerja	3,63	0,98	2,65—4,61	Cukup Kuat Menuju Sangat Kuat
Kompetensi	3,65	1,06	2,59—4,71	Cukup Baik Menuju Sangat Baik
Kecerdasan Emosional	3,74	0,99	2,75—4,73	Cukup Baik Menuju Sangat Baik
Komitmen Afektif	3,47	0,89	2,58—4,09	Cukup Baik Menuju Sangat Baik
Kinerja Dosen	3,68	0,94	2,75—4,62	Cukup Baik Menuju Sangat Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

2) Analisis Verifikatif

Berdasarkan prinsip-prinsip dasar diatas, maka sebelum pengujian hipotesis tersebut dilakukan, terlebih dahulu diperlihatkan gambar mengenai pengaruh struktural dan koefisien jalur keseluruhan variabel sebagai berikut;



Gambar 1.1: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, (X_1), Budaya Kerja (X_2), Kompetensi (X_3), Kecerdasan Emosional (X_4), Terhadap Komitmen Afektif (Y) Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (Z)

3. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, (X_1), Budaya Kerja (X_2), Kompetensi (X_3), Kecerdasan Emosional (X_4), Terhadap Komitmen Afektif (Y)

1) Pengujian Koefisien Jalur Struktur 1

Hipotesis struktur 1 akan diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut, yaitu pengaruh Kepemimpinan Transformasional, (X_1), Budaya Kerja (X_2), Kompetensi (X_3), dan Kecerdasan Emosional (X_4) secara Parsial Terhadap Komitmen Afektif (Y). sebagai berikut:

Variabel	Struktural	Koefesien Jalur	T Hitung	T Tabel	Kesimpulan
X_1	ρ_{yX_1}	0,271	7,170	1,66	H_0 ditolak, Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif.
X_2	ρ_{yX_2}	0,370	9,416	1,66	H_0 ditolak, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya

Variabel	Struktural	Koefesien Jalur	T Hitung	T Tabel	Kesimpulan
					kerja terhadap komitmen afektif.
X_3	ρ_{yX_3}	0,257	6,741	1,66	H_0 ditolak, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap komitmen afektif.
X_4	ρ_{yX_4}	0,247	5,697	1,66	H_0 ditolak, terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif.

Tabel 1:5: Uji Simultan Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Kecerdasan Emosional (X4) terhadap Variabel Komitmen Afektif (Y),

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4496,661	4	1124,165	168,266	,000 ^b
	Residual	1703,627	255	6,681		
	Total	6200,288	259			

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1124,165 dimana kriteria penolakan H_0 jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau $F_0 > F_{tabel}$, dengan derajat bebas $v_1=4$ dan $v_2 = 260-4-1$ dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai $F_{tabel} = 2,42$. Karena 1124,165 besar dari 2,60, maka H_0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linear antara kepemimpinan transformasional (X_1), budaya kerja (X_2), kompetensi (X_3) dan kecerdasan emosional (X_4) terhadap variabel komitmen afektif (Y), atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepemimpinan transformasional (X_1), budaya kerja (X_2), kompetensi (X_3) dan kecerdasan emosional (X_4) terhadap variabel komitmen afektif (Y), dengan nilai koefisien determinasinya (R^2) = 0,725 atau 72,5% dan pengaruh variabel diluar model 27,5% ($errovar = 0,275$).

2) Pengujian Koefisien Jalur Substruktur 2

Berdasarkan pengolahan data substruktur 2 (persamaan 2) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Pengujian variabel Komitmen Afektif terhadap Kinerja Dosen.

Tabel 1:6 : Hasil Uji Variabel Komitmen Afektif (Y) Terhadap Kinerja Dosen (Z)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10226,249	1	10226,249	897,792	,000 ^b
	Residual	2938,736	258	11,390		
	Total	13164,985	259			

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

b. Predictors: (Constant), Komitmen Afektif

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 460,974, dimana kriteria penolakan H_0 jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau $F_0 > F_{tabel}$, dengan derajat bebas $v_1=1$ dan $v_2 = 260-1-1$ dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai $F_{tabel} = 2,42$. Dikarenakan 897,792 lebih besar dari 2,42, maka H_0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara komitmen afektif (Y) dengan kinerja dosen (Z), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen afektif (Y) terhadap kinerja dosen (Z)

4. Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif, kepemimpinan transformasional dibentuk dengan empat dimensi yaitu: kharisma, motivasi, inspiratif, stimulasi intelektual. dan perhatian yang individual. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung sebesar 7,34%, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui tiga variabel sebesar 8,91%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 16,25%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adi Rahmat (2018), Ahmad. (2015), Andi Diah Sakinah Fatwa (2015), Gloria Estefan Sebayang (2019), Neuza Ribeiro, Ilhami Yucel, Daniel Gomes (2018), Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzzaki (2019),

Budaya kerja terhadap komitmen afektif, budaya kerja dibentuk dengan tujuh dimensi yaitu: Memiliki Integritas, Kreatif dan Inovatif, Inisiatif, Pembelajar, Menjunjung Meritokrasi, Terlibat aktif dan tanpa pamrih, budaya kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 13,69%, dan pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui tiga variabel sebesar 8,84%, dengan total pengaruhnya adalah sebesar 22,53%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramdani Bayu Putra,

Hasmaynelis Fitri (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Wibowo (Riani, 2011:194), bahwa kecenderungan pergeseran komitmen organisasi tersebut yang mulai banyak dimunculkan dalam teori-teori terkini tentang perilaku organisasi dan pengembangan organisasi, masih membutuhkan banyak pembuktian di lapangan, khususnya dalam konteks budaya yang berbeda.

Kompetensi terhadap komitmen afektif, kompetensi dibentuk dengan empat dimensi yaitu: kompetensi pedagogik; kompetensi kepribadian; kompetensi sosial; Kompetensi profesional, kompetensi dosen mempunyai pengaruh langsung sebesar 6,60%, dan pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui tiga variabel sebesar 10,26%, dengan total pengaruhnya adalah sebesar 16,87%. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ahmad (2015), Ana Sri Ekaningsih, Djoko Setyadi (2015), Syahid Sampunto, Y Sutomo Darsono (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif.

Kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif, kecerdasan emosional dibentuk empat dimensi yaitu: mengenali emosi sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan, kecerdasan emosional mempunyai pengaruh langsung sebesar 6,10%, dan pengaruh tidak langsung terhadap komitmen afektif melalui tiga variabel sebesar 10,76%, dengan total pengaruhnya adalah sebesar 16,68%. Hasil penelitian Gloria Estefan Sebayang (2019), Siti Hidayah, Mudjiyanto, SB Handayani (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap komitmen. Lee Kelly *et al* dalam Mohammed dan Eleswed (2013), seorang karyawan yang puas cenderung lebih kreatif, fleksibel, inovatif dan setia. Selanjutnya, kepuasan kerja dapat digunakan sebagai penilaian yang luas. Kepuasan kerja sendiri menggambarkan sikap yang diberikan seorang individu atas pekerjaannya sehingga tercipta.

Kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap komitmen afektif, hasil uji statistik bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif sebesar 72,51% dan nilai yang dipengaruhi faktor lain sebesar 27,49%. Besarnya pengaruh tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama sebagai variabel yang cukup penting yang perlu diperhatikan dan diimplementasikan oleh pihak terkait di lingkungan universitas agar dapat meningkatkan komitmen afektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian sejalan dengan pendapat hal ini sejalan dengan penelitian Siti Hidayah, Mudjiyanto, SB Handayani (2020), Gloria Estefan Sebayang (2019), Adi Rahmat (2018), Neuza Ribeiro, Ilhami Yucel, Daniel Gomes (2018), Syahid Sampunto, Y Sutomo, Darsono (2019), Siti Mujibatun, J.

Jufrizen, Pandapotan Ritonga (2019), Astri Ayu Purwati, Indra Wijaya (2019), Ahmad. (2015), Adi Rahmat (2018),

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya komitmen afektif dalam menentukan variasi kinerja dosen (Z), besaran kontribusi komitmen afektif terhadap variabel kinerja dosen adalah sebesar 0,777 atau 77,7%, sedangkan pengaruh variabel lain diluar model ($\rho y \epsilon$) sebesar 22,3%.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Adi Rahmat (2018), Ahmad (2015), Astri Ayu Purwati, Indra Wijaya (2019), Nur'Aeni (2011), Yuyun Yuniasih, Heri Herdiana (2017), Siti Hidayah, Mudjiyanto ., SB Handayani (2020), Gloria Esteven Sebayang (2019). Robbins (2017:89) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

E. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

- 1) Kondisi Kepemimpinan Transformasional, Budaya kerja, Kompetensi, dan Kecerdasan Emosional, Komitmen Afektif, dan Kinerja Dosen Universitas Swasta Se Bandung Raya, sebagai berikut:
 - a. Kepemimpinan transformasional secara keseluruhan berada pada kategori cukup efektif menuju sangat efektif. Kepemimpinan transformasional terbesarnya adalah kepemimpinan inspiratif dan aspek terkecilnya adalah perhatian yang individual. Adapun aspek yang tertinggi adalah sebagai pimpinan memperoleh kepercayaan dari bawahannya dan kemampuan pimpinan dalam memberikan inspirasi kepada bawahan, adapun aspek yang terkecil adalah sebagai pimpinan dalam mengatasi permasalahan kadang dirasakan lamban dan sebagai pimpinan kurang memberikan perhatian kepada bawahannya.
 - b. Budaya kerja secara keseluruhan berada pada kategori kuat menuju sangat kuat. Variabel budaya kerja diperoleh dimensi terbesarnya adalah memiliki integritas, sedangkan dimensi terkecilnya kreatif dan inovatif, adapun aspek yang tertinggi adalah sebagai dosen dalam bekerja lebih suka bekerja sendiri tanpa campur tangan orang lain dan sebagai dosen merasa lebih pantas jika menyampaikan sesuatu yang dianggap penting, dan aspek terkecilnya sebagai “sebagai dosen dianggap oleh rekan kerja kurang memiliki imajinasi dan kreatif, dan masih banyak dosen yang belum terlatih dengan baik.
 - c. Kompetensi secara keseluruhan berada pada cukup baik sampai dengan sangat baik. Variabel kompetensi diperoleh dimensi terbesarnya adalah kompetensi kepribadian, sedangkan dimensi

terkecilnya adalah kompetensi sosial,. adapun aspek yang tertinggi adalah sebagai dosen sudah memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran dan sebagai dosen sudah menjadi contoh teladan bagi yang lain, dan aspek terkecilnya sebagai dosen kemampuan dalam menguasai teori pembelajaran masih kurang dan kemampuan dalam bertindak perlu objektif.

- d. Kecerdasan emosional secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik menuju sangat baik. Variabel kecerdasan emosional ini diperoleh dimensi terbesarnya adalah motivasi diri sendiri, sedangkan dimensi terkecilnya adalah membina hubungan. Adapun aspek yang tertinggi adalah sebagai dosen mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan “sebagai dosen di lingkungan kerjanya mampu dalam menuntun pikiran dan perilaku seseorang, dan aspek terkecilnya adalah sebagai dosen di lingkungan kerja kadang kurang mampu mengatur suasana hati yang membuat senang dan pada sebagai dosen di lingkungan kerja adakalanya kurang menjaga perasaan orang lain,
- e. Komitmen Afektif secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik sampai dengan sangat baik. Variabel komitmen afektif ini diperoleh dimensi terbesarnya adalah *emotional attachment* (perkembangan emotional), sedangkan dimensi terkecilnya adalah *involvement* (keterlibatan). Adapun aspek yang tertinggi adalah sebagai dosen di lingkungan kerja memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang melebihi target dan semua dosen di lingkungan kerja mampu melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya jika dibutuhkan, dan aspek terkecilnya sebagai dosen di lingkungan kerja kurang dilibatkan dalam pekerjaan dalam organisasi/institusi.
- f. Kinerja dosen secara keseluruhan berada pada kategori baik sampai dengan sangat baik. Variabel kinerja dosen ini diperoleh dimensi terbesarnya adalah pendidikan dan pengajaran, sedangkan dimensi terkecilnya adalah pengabdian kepada masyarakat. Adapun aspek yang tertinggi adalah sebagai dosen di lingkungan kerja dalam mengembangkan bahan pengajaran memiliki inovatif dan substansi pengajaran sudah sesuai, adapun aspek terkecilnya sebagai dosen dalam melaksanakan fungsi dan peranannya dirasakan masih kurang sesuai dengan tugas dan beban kerjanya dan dalam membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HKI secara nasional atau internasional masih sedikit dosen yang melaksanakan, selain itu dan masih sedikitnya dosen yang menjadi anggota dalam suatu Panitia/Badan pada Perguruan Tinggi .

2. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, artinya bahwa jika kepemimpinan transformasional dijalankan secara efektif, maka komitmen afektif akan meningkat, artinya dengan melalui kepemimpinan yang efektif akan mengubah para dosen untuk terus berkarya dalam upaya menjalankan tridharma perguruan tinggi.
3. Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, artinya bahwa budaya kerja perlu diperkuat dalam sebuah institusi/universitas, budaya kerja yang kuat cenderung akan mengubah dan menggeser perilaku seseorang yang kurang baik menjadi lebih baik, karena terbentuknya komitmen afektif dapat dirubah dengan perilaku dan budaya kerja yang kuat, artinya jika budaya kerja kuat maka komitmen afektif dosen akan kuat.
4. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, artinya kompetensi sebagai dosen yang meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*) dan sikap, kemampuan tersebut harus dimiliki setiap dosen, kompetensi dosen yang dibentuk dengan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional satu sama lain harus saling mendukung dan berkesinambungan, jika keempat dimensi kompetensi tersebut berjalan sesuai dengan kemampuan dosen, maka komitmen afektif akan meningkat.
5. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, artinya sebagai dosen perlu meningkatkan kecerdasan emosional yaitu dengan adanya keterikatan dosen dengan organisasi termasuk adanya keyakinan, kemauan dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, melalui komitmen afektif yang dimaksud adalah sejauh mana SDM sebagai dosen terhadap institusi/universitas. Jika kecerdasan emosional meningkat akan meningkatkan komitmen afektif.
6. Kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap komitmen afektif, artinya jika kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional satu sama lain perlu saling mendukung dilaksanakan secara bersamaan bisa meningkatkan komitmen afektif, dan jika komitmen afektif meningkat akan berdampak pada kinerja dosen.
7. Komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, artinya setiap dosen perlu meningkatkan komitmen afektif, artinya komitmen afektif yang dimiliki sebagai dosen akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap institusi/universitas. Dengan adanya keterlibatan dosen tersebut akan berdampak pada kinerja dosen.

2) Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, untuk lebih meningkatkan pengaruh Kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi, kecerdasan emosional, komitmen afektif dan kinerja dosen, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional, Budaya kerja, Kompetensi, dan Kecerdasan Emosional, sebagai berikut:
 - a. Saran yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional disarankan bahwa sebagai pimpinan di institusi/universitas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya pimpinan harus mampu mengatasi setiap permasalahan yang berkaitan dengan permasalahan di institusi, dan perlu memberikan perhatian terhadap bawahannya, seperti dengan memberikan dorongan kepada para dosen untuk melakukan peningkatan karir dengan memberikan kemudahan-kemudahan, baik dari dukungan fasilitas, material dan pendampingan terhadap dosen-dosen dalam meningkatkan Tridharma Perguruan Tinggi.
 - b. Saran yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan budaya kerja di Universitas Swasta Se Bandung Raya dengan cara meningkatkan keharmonisan di lingkungan kerja, menunjang para dosen untuk meningkatkan imajinatif dan kreatif dalam membuat metode pembelajaran yang baik, mendukung dosen untuk terus berkarya sebagai upaya untuk meningkatkan tridharma perguruan tinggi, seperti halnya melibatkan para dosen untuk menciptakan komunikasi yang efektif, menanamkan toleransi tinggi dalam lingkungan akademika, mewujudkan kesetaraan sesama dosen, memotivasi dosen untuk terus berkarya dan dosen yang memiliki prestasi diberi penghargaan.
 - c. Saran yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sehingga yaitu perlu memperkuat komitmen tinggi, diharapkan para dosen harus mampu dalam menguasai teori pembelajaran masih dan mampu dalam bertindak perlu objektif, disarankan juga bahwa sebagai upaya meningkatkan kompetensi dosen diantaranya pihak universitas perlu menyediakan ruang dan fasilitas pembelajaran yang memadai, mendukung para dosen untuk bahwa dalam meningkatkan kompetensinya bukan hanya berorientasi pada sebuah proses tetapi berorientasi pada hasil.
 - d. Saran yang sebaiknya untuk meningkatkan kecerdasan emosional bagi sebagai dosen di lingkungan kerja harus mampu mengatur suasana hati yang membuat senang dan pada sebagai dosen di lingkungan kerja dalam berbicara dan bersikap perlu menjaga perasaan orang lain, selain sebagai upaya mengelola kecerdasan emosional disarankan bagi para civitas akademika khususnya bagi para dosen harus mampu mengekspresikan emosi ke hal yang positif dengan cara berkarya, mampu memotivasi sendiri, mengenali emosi orang lain dengan peka dengan suasana hati

orang lain, terutama bagi dosen peka terhadap suasana hati rekan kerja juga mampu mengendalikan emosi dalam memberikan materi dalam proses belajar mengajar.

- e. Saran yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan komitmen afektif, dalam meningkatkan kinerja dosen. Adapun langkah konkrit yang dalam meningkatkan komitmen afektif pihak pimpinan perlu melibatkan dosen dalam berbagai kegiatan di lingkungan akademika, dan mendorong dosen untuk menghasilkan prakarsa dan inisiatif, dan memberikan motivasi dalam meningkatkan karir dan jabatan fungsinya, ciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta memberikan kompensasi sesuai dengan jenjang karir serta beban kerjanya.
 - f. Saran yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen langkah konkrit yang dalam meningkatkan kinerja dosen seperti halnya memberi tugas dan beban kerja dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi, dosen didorong untuk terus berkarya dalam membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan atau seni yang terdaftar di HKI secara nasional atau internasional, dan dosen didorong untuk menjadi anggota dalam suatu Panitia/Badan pada Perguruan Tinggi .
2. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja dosen, maka jika kepemimpinan transformasional yang dijalankan di institusi/universitas sudah efektif sesuai dengan tugas dan fungsinya dengan mampu menggerakkan anggotanya/dosen dengan memberikan arahan, bimbingan sesuai dengan visi dan misi yang di jalannya maka akan mampu meningkatkan komitmen afektif, artinya jika kepemimpinan transformasional efektif maka komitmen afektif akan meningkat.
 3. Kompetensi mempunyai pengaruh terbesar ketiga terhadap komitmen afektif, artinya jika kompetensi yang dimiliki sebagai dosen sudah memadai dan setiap dosen mampu melakukan evaluasi terhadap capaian pembelajaran, menciptakan suasana pendidikan dan pengajaran yang harmonis, suasana belajar yang kondusif serta didukung dengan penelitian, melakukan pengabdian kepada masyarakat dan penunjang lainnya yang dapat meningkatkan kompetensi dan karir dari dosen, maka jika kompetensi dosen tinggi maka komitmen afektif akan tinggi pula.
 4. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terkecil terhadap komitmen afektif, hal ini mengindikasikan kecerdasan emosional seorang dosen atau siapapun tidak terkecuali harus mampu menjadi diri sendiri, mampu mengendalikan emosinya dalam konteks keilmuan, orang yang cerdas akan mau menerima masukan serta saran dari orang lain selama saran dan masukan itu bisa membawa ke dalam organisasinya. Kesuksesan atau tidak seseorang disebabkan apakah ia mampu mengendalikan dirinya dan mengelola emosinya untuk

mencapai tujuannya yang positif sesuai dengan keinginan dan harapannya.

5. Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja, kompetensi, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen afektif, untuk kepemimpinan transformasional dimensi terbesar adalah stimulasi intelektual dan perhatian yang individual. Keadaan ini dapat diartikan bahwa stimulasi intelektual dan perhatian yang individual meningkat akan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.
6. Pengaruh komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, artinya bahwa melalui komitmen afektif yang tinggi yang dipengaruhi kepemimpinan yang efektif, budaya kerja kuat, kompetensi dosen tinggi dan kecerdasan emosional kuat, maka komitmen afektif akan tinggi yang berpengaruh terhadap kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Rahmat, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Berdampak Pada Kerjasama Tim Serta Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Berdasarkan Rumpun Ilmu Ekonomi di Riau).
- Agus Wibowo. 2013. Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ahmad, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah Sulawesi Selatan.
- Ana Sriekaningsih, Djoko Setyadi, 2015. The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.17, 2015.
- Andi Diah Sakinah Fatwa, 2015, Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Dan Efikasi-Diri Terhadap Komitmen Tugas Pada Guru SMA PKP Jakarta Islamic School. *Edukasi Islam Jurnal Pendidikan Islam*, P-ISSN:2252-8970 E-ISSN:2581-1754, Vol 4, No.07 (2015).
- Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzzaki (2019), *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance, European Research on Management and Business Economics*, Vol. 25 (3), 2019.
- Arif Rohman. 2010. Memahami Pendidikan Dan Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: LaksBang Mediatama Yogyakarta.
- Astri Ayu Purwati, Indra Wijaya, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru, *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, Vol 16, No 2 (2019).
- Daniel Goleman, 2016. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional* (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Daniel Goleman. 2009. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. (2012). *Menjadi Pemimpin Besar Visioner. Berkarakter*. Jakarta: Bumi Aksara, . (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional*.
- Daryanto, 2016, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Apollo).
- Depdiknas. 2008. *Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas. Djaali. 2009. *Psikologi Pendidikan*
- El Widdah, Minnah, Asep Suryana dan Kholid Musyaddad. *Kepemimpinan. Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Engkoswara & Aan Komariah, .2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gautam, T., Dick, R.V., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A.J. 2014. *Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitment in Nepal. Research Paper, Aston Business School, Aston University, Birmingham*.
- Gloria Esteven Sebayang . 2019, *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Cabang Unit PT. Bank Central Asia Medan, Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains. Vol 1, No 01 (2019)*.
- Hadari Nawawi,. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hartiti, 2013. *Efektifitas Model Kepemimpinan Perawat Melalui Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Softskill Perawat Pelaksana*, Jurnal Disertasi Doktoral Keperawatan Universitas Indonesia.
- Laksmi Riani, A. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Marselus R Payong,. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: PT Indeks.
- Mohammed fatema dan Eleswed, Muath, 2013, *Job satisfaction and Organizational Commitment: A Correlation Study in Bahrain*

International Journal of Business, Humanities and Technology, 3 (5) 43-53.

N.Ribeiro, Yücel, I. and Gomes, D. 2018. How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 67 No. 9, pp. 1901-1917.

Nur'Aeni, 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen.

Nurhadijah. 2017. "Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah kejuuan Negeri 1 Penajam Paser Utara". *eJournal Ilmu Administrasi Negara*. Vol.5 No.1.

Permen Ristekdikti No. 20 Tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen Dan Tunjangan Kehormatan Profesor.

Permendiknas No.16 tahun 2007, tentang kompetensi dosen,

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.

Ridho Hariyono, Ramdani Bayu Putra, Rindy Citra Dewi, dan Hasmaynelis Fitri . 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Famili Raya Padang, Vol 1, No 1 (2022)

Robbins, S & Coulter, M . 2017, *Management*, New York: Pearson.

Siti Hidayah, Mudjiyanto ., SB Handayani (2020), Komitmen Afektif Sebagai Variabel Yang Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Tenaga Kependidikan UIN Walisongo Semarang), *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*. Vol 27, No 49 (2020)

Siti Mujiatun, J. Jufrizen, Pandapotan Ritonga. 2019, Model Kelelahan Emosional: Anteseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 9, No. 3, Oktober 2019.

Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara. Jakarta.

Sudjana, Nana. 2014. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Syahid Sampunto, Y Sutomo, Darsono, 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak), Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, Vol, 26, No. 47 (2019)
- Tjakraatmadja, J.H. 2015. Mengapa perlu “Boosting business results through knowledge management”. Paper dipresentasikan dalam Knowledge Management Summit Indonesia 2015, Jakarta, Indonesia.
- UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada. Press.
- Yuyun Yuniasih, Heri Herdiana, 2017. Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pertanian dan Fakultas Teknik Universitas Siliwangi Tasikmalaya. Jurnal ekonomi Manajemen, Vol 3, No 1 (2017)
- Zeri Maria, 2014, “Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Bongan Kabupaten Kutai Barat”, eJournal Administrasi Negara, Vol.4 No.2, 2014.