**ARTIKEL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DUKUNGAN ORGANISASI**

**DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN YANG DIMODERASI OLEH SERTIFIKASI DOSEN**

**(SURVEI PADA DOSEN PRODI S1 BIDANG EKONOMI**

**DI PERGURUAN TINGGI SWASTA PROVINSI RIAU)**

**Oleh**

**SITI SYAHSUDARMI**

**NPM : 189010075**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2024**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerja dosen yang dimoderasi oleh sertifikasi dosen. Subjek penelitian ini adalah dosen Program Studi S1 bidang Ekonomi di perguruan tinggi swasta Provinsi Riau. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data terhadap 269 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modelling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen, kemudian komitmen dosen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Sertifikasi dosen memoderasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen dan kinerja dosen. Implikasi penelitian ini adalah perlunya perguruan tinggi swasta di Provinsi Riau untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, terutama dosen, guna meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dan kinerja dosen.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, budaya organisasi, komitmen, kinerja dosen, sertifikasi dosen.

***ABSTRACT***

*This study aims to examine the influence of transformational leadership, organizational support, and organizational culture on commitment and its implications for the performance of certified lecturers. The research was conducted among lecturers in the Economics field of private universities in the Riau province. The survey method was employed, and data were collected using a questionnaire. The population and research sample consisted of 269 respondents using a saturated sample. Structural Equation Modelling (SEM) were used to analyze the data. The results indicate that transformational leadership, organizational support, and organizational culture have a significant positive influence on lecturers' commitment. Additionally, lecturers' commitment has a significant impact on their performance. The certification of lecturers moderates the relationships between these variables. These research findings highlight the importance of transformational leadership, organizational support, and organizational culture in enhancing lecturers' commitment and performance. The implications of this research suggest that private universities in the Riau province should consider these factors in managing and developing human resources, particularly lecturers, to improve the quality of education. This study contributes theoretically and practically to understanding the factors that influence lecturers' commitment and performance.*

***Keywords:*** *Transformational leadership, organizational support, organizational culture, commitment, lecturer performance, lecturer certification.*

**RINGKESAN**

Panalungtikan ieu maksadna kanggo ngabuktikeun aya henteuna pangaruh kapamingpinan tranformasional, pangrojong organisasi jeung budaya organisasi kana komitmen anu balukarna kana kinerja dosen anu di cukang lantaranan ku sertifikasi dosen. Sasaran panalungtikan ieu nyaeta sakur dosen anu aya di paguron luhur widang ekonomi di paguron luhur swasta nu aya di sabudeureun Propinsi Riau. Cara panalungtikan anu dilarapkeun nyaeta surpey ngagunakeun daptar pananyaan anu dibagikeun ka 269 dosen, dimana jumlah 269 teh sadaya dosen nu aya. Analisisna ngagunakeun SEM *(Structural Equation Model)*. Hasil panalungtikan ieu ngabuktikeun yen kapamingpinan transformasional, pangrojong organisasi jeung budaya organisasi mangaruhan kana komitmen, terus komitmen mangaruhan kana kinerja dosen anu dicukang lantaranan ku sertifikasi dosen. Pamanggih panalungtikan ieu ngabuktikeun yen kapamingpinan leuwih ngawaruhan kana komitmen dosen dibandingkeung jeung dukungan organisasi jeung pangrojong organisasi. Balukarna ka Paguron luhur di Propinsi Riau lamun nungtut kinerja dosen, kudu leuwih merhatikeun kapamingpinan kitu oge kudu leuwih ngajaga dina hal pangrojong organisasi jeung budaya organisasi, supaya pangajaran di Propinsi Riau leuwih maju deui. Salaina ti eta kuduna organisasi Paguron Luhur ieu ngajaga ngamumule pangalolaan, asal usul tanaga manusa oge kualitasna. Hasil panalungtikan ieu ngajadikeun ayana sumbangsih teori oge prakprakanana dina raraga ngahontal komitmen jeung kinerja dosen.

**Kecap konci:** Kapamingpinan Transformasional, pangrojong organisasi, budaya organisasi, komitmen, sertifikasi dosen jeung kinerja dosen

**PENDAHULUAN**

Faktor terpenting yang dibutuhkan manusia di era globalisasi ini adalah Pendidikan, karena dengan Pendidikan yang lebih baik manusia akan dapat mencapai hidup yang berkualitas. Kualitas pendidikan yang baik biasanya akan ditunjang oleh sarana dan prasarana termasuk kurikulum di dalamnya. Pendidikan di Indonesia terus berkembang baik seiring dengan bertumbuhnya Perguruan Tinggi di daerah atau seluruh Provinsi yang ada di Indonesia. Pondasi pendidikan di suatu negara salah satunya adalah Perguruan Tinggi yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam membentuk perilaku pemimpin bangsa di masa yang akan datang, dengan intelektualitas serta budi pekerti luhur. Perguruan Tinggi seharusnya memiliki kualitas yang baik dengan meningkatkan pelayanan pendidikan berupa sumber daya manusia yaitu dosen.

Untuk mewujudkan kualitas dosen yang baik, maka perlu diperhatikan dukungan dan budaya organisasi serta kepemimpinan juga komitmen dosen. Budaya organisasi sering disebut sebagai “lunak”; karena itu bukan sesuatu yang dapat dengan mudah dikuantifikasi atau diukur. Hal ini juga sering kali sulit untuk diubah karena tertanam dalam perilaku dan praktik anggota organisasi, yang mana menjadi penting karena dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. kepemimpinan yang berbicara tentang adanya perubahan. Seorang pemimpin yang dapat mendorong karyawannya untuk melampaui kepentingan pribadi dengan meningkatkan kesadaran karyawan serta mendorong karyawan agar dapat mengembangkan diri, dengan kepemimpinan transformasional bisa lebih memotivasi atau menginspirasi bawahan untuk dapat berubah dan mengkomunikasikan visi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian penulis adanya Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi Komitmen terhadap kepuasan dan kinerja dosen PTS (Jurnal Internasional Runi 2017) juga Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kepuasan kerja dosen Kepemimpinan Transaksional mempengaruhi ketidakpuasan kerja dosen Kepemimpinan Avoidan (yang menghindar) dari persoalan mempengaruhi ketidakpuasan dosen (Jurnal Internasional Justin Batch, 2014). Dukungan organisasi juga berpengaruh (Corry Yohana{2017} ). Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Yang Dimoderasi Oleh Sertifikasi Dosen (Survey Pada Dosen Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau).**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

Erni (2017: 274) menyatakan bahwa, "Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang pemimpinnya mampu membawahi pekerjanya dan organisasinya beradaptasi dengan lingkungan untuk kesuksesan di masa datang dengan cara mendorong (memotivasi) dan memberikan inspirasi pekerjanya mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan harus dikerjakan. Sedangkan Uswatun Khasanah (2019:18) kepemimpinan transformasional dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah perilaku pemimpin yang mengubah dan menginspirasi bawahan untuk bekerja diluar harapan organisasi. Nilai-nilai kepemimpinan transformasional antara lain pertimbangan individu, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan pengaruh ideal agar memperoleh hasil usaha ekstra para pekerja sehingga memiliki produktivitas tinggi, memiliki semangat bekerja, kepuasan kerja yang lebih tinggi, efektivitas organisasi yang lebih tinggi, turnover rendah, tingkat absensi rendah, serta memiliki kemampuan adaptasi lebih besar (Robbins & Judge, 2020).

**DUKUNGAN ORGANISASI**

Rhoades dan Eisenberger dalam Alfian dan Zulkarnaen (2015) mengemukakan bahwa dukungan organisasi adalah persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai dan mempeduliki mereka. Dukungan organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan. Keadilan melibatkan keadilan prosedural, yang menyangkut cara dalam mendistribusi sumber daya. Dukungan atasan mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan bagaimana mereka memperoleh hadiah (seperti gaji, pengakuan, dan promosi) dari organisasi. Penghargaan melibatkan bagaimana organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan, termasuk faktor seperti akses-akses informasi dan dukungan bantuan lain yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya. Persepsi dukungan organisasi memiliki dampak yang meliputi komitmen organisasi, efek terkait pekerjaan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dukungan organisasi akan menjadi lebih komitmen, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan mengalami lingkungan kerja yang lebih positif dan nyaman.

Eisenberger dan Huntington dalam Kurtesis, dkk., (2015:2) dukungan organisasi adalah keyakinan pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Mereka menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan jaminan bagi pegawai untuk mendapatkan bantuan dari organisasi, dan organisasi akan memberikan bantuan pada saat pegawai menghadapi situasi penuh tekanan. Dukungan organisasi juga dapat meningkatkan keterikatan afektif pegawai terhadap organisasi, serta meningkatkan harapan pegawai untuk dihargai oleh organisasi setelah mereka melakukan kinerja yang baik

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi merupakan penilaian karyawan tentang sejauh mana organisasi memiliki perhatian dan kepedulian terhadap karyawannya dengan memberikan dukungan dalam hal peningkatan kesejahteraan karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dalam rangka menghasilkan kinerja yang baik, dan pemberian keadilan terhadap mereka.

**BUDAYA ORGANISASI**

Zeqiri dan Alija (2016:20), mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan cara anggota organisasi berperilaku sesuai dengan apa yang mereka yakini dan hargai, dan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Menurut Singh (2016) dalam Kareem, dkk. (2018), budaya organisasi dapat dianggap sebagai "rangkaian simbol, kepercayaan, nilai-nilai inti, bentuk yaitu proses komunikasi, strategi, nilai-nilai bersama yang berfungsi sebagai fondasi bagi organisasi dan bertindak sebagai tindakan pemrograman kolektif di mana orang-orang merasa terkait satu sama lain dan rangkaian kepercayaan dan sistem nilai ini dibagikan dari generasi ke generasi dan menjadikannya unik dari organisasi lain.

Sedangkan Berg dan Baron dalam Sudarmanto, (2016;165) memberikan pendapat bahwa budaya organisai merupakan kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebagai pedoman yang disepakati bersama oleh anggota organisasi yang menjadi tolak ukur dalam berpikir, bertindak dan berinteraksi antara anggota organisasi serta pihak dengan maksud agar organisasi dapat mencapai tujuan yang efektif.

**KOMITMEN**

Allen dan Meyer yang dikutip oleh Ali Bai (2023), mengeluarkan konsep komitmen organisasi sebagai keterikatan emosional dengan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi, dan mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis di mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan tujuan dan nilai organisasi, dan termotivasi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut definisi ini, komitmen organisasi melibatkan lebih dari sekedar rasa loyalitas atau keterikatan pada organisasi. Ini melibatkan identifikasi yang mendalam dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan untuk secara aktif berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Secara umum definisi komitmen organisasi mengacu pada kesediaan karyawan untuk tetap setia pada organisasi dan berkontribusi secara positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengacu pada identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasinya. Hal ini ditandai dengan dedikasi karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta kemauan untuk mengerahkan upaya atas nama organisasi.

**KINERJA DOSEN**

Husaini (2015: 487) menjelaskan bahwa "kinerja dosen adalah hasil kerja dosen pada waktu melaksanakan tugas sebagai dosen. Tugas dosen itu terdiri tugas mendidik dan mengajar, meneliti, pengabdian kepada masyarakat serta tugas penunjang tridharma perguruan tinggi". Definisi tersebut didukung oleh penjelasan dari Aziz (2016: 106-107) yang menjelaskan bahwa, "kinerja dosen adalah tugas yang harus dikerjakan oleh dosen dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat serta melaksanakan tugas penunjang yang berkaitan dengan tugas pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Sharul (2015:174) seorang dosen dari Perguruan Tinggi Pendidikan Sultan Idris, Tanjung Malim, Perak, Malaysia berpendapat bahwa, "kinerja dosen adalah hasil kerja dosen pada waktu melaksanakan tugas mengajar, meneliti”. Kinerja dosen lebih kompleks secara umum pada konteks di lembaga pendidikan, kinerja sebagai kontribusi dosen terhadap pencapaan tujuan dan sasaran pendidikan (Özdemir & Gören, 2017). Saleem et al. (2019) mendefinisikan kinerja dosen sebagai kontribusi keseluruhan dosen untuk organisasi dalam menjalankan fungsi mereka. Definisi ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan berbagai peran dan tanggung jawab yang dimiliki dosen dalam organisasi, serta cara -cara di mana mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Memahami paparan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan waktu ketentuan tertentu. Dalam pembahasan bahwa hasil kerja harus tepat sesuai dengan ketentuan waktu.

**SERTIFIKASI DOSEN**

Pengertian sertifikasi dosen menurut KepDirjen No 101/E/KPT/2022 pengertian sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Profesionalisme seorang dosen dan kewenangan mengajarnya dinyatakan melalui pemberian sertifikat pendidik.

Ardiansyah dan Syarif (2020) mengemukakan pengertian sertifikasi dosen adalah suatu proses pengakuan formal terhadap kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Menurut Aji (2017) pengertian sertifikasi dosen adalah proses pengakuan formal atas kualifikasi dan kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta memberikan tunjangan profesi dan promosi jabatan akademik.

Pada penelitian ini batasan sertifikasi dosen adalah kegiatan- kegiatan yang harus dilakukan dosen dan dinilai dalam sertifikasi dosen sehingga dosen memperoleh sertifikat pendidik dosen.

**METODE PENELITIAN**

Penelitan ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif - verifikatif. penelitian jenis penelitian deskriptif. Menurut Nazir (2017:43) metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa yang ada pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat- sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Siregar (2018:3) penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji kebenaran sesuatu pengetahuan di dalam satu bidang yang telah ada. Menurut Siregar (2018:250) penelitian verifikatif mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel.

Penelitian ini dilakukan mulai 1 Januari 2023 pada Dosen Sertifikasi Prodi S1 Bidang Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau. Sumber data penelitian ini adalah subjek dari data yang terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuisioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang menerima Sertifikasi Dosen pada Prodi S1 Bidang Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta provinsi Riau dengan jumlah 269 dosen. Sampel pada penelitian ini berjumlah sama dengan populasi, karena menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis verifikatif yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik pemodelan statistik SEM (Structural Equation Modeling).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**UJI VALIDITAS**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (Sugiyono, 2018:267). Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukurannya. Hasil yang didapat dari Uji Validitas pada variabel dinyatakan valid karena nilai rhitung lebih besar dibandingkan dengan nilai rkritis yaitu 0,300.

**UJI RELIABILITAS**

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya dilakukan uji kehandalan. Kehandalan *(reliability)* adalah indeks yang menunjukkan sejauh amna suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Nasir, 2015). Reliabilitas menunjukkan konsisten alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama. Pada pengujian Reliabilitas dilakukan dengan bantuan software SPSS 27.

**Pengujian Reliabilitas Variabel**

| **Variable** | **r-hitung** | **Batas resbi;** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- | --- |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,963 | 0,700 | Reliabel |
| Dukungan Organisasi | 0,960 | 0,700 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,947 | 0,700 | Reliabel |
| Komitmen  | 0,934 | 0,700 | Reliabel |
| Sertifikasi Dosen  | 0,964 | 0,700 | Reliabel |
| Kinerja Dosen | 0,945 | 0,700 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai reliabilitas untuk nilai koefisien reliabilitas instrument penelitian lebih besar dari 0,700 yang berarti seluruh variabel penelitian dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan. Karena uji validitas dan uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel maka artinya instrumen (kuesioner) yang digunakan valid dan reliabel.

**UJI NORMALITAS**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebuah data. Normal atau tidaknya dilihat dari perbandingan antara data yang dimiliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus *one sample Kolmogorov-smirnov* yang perhitungannya dibantu dengan software *SPSS 27.0 for windows*. Apabila tingkat signifikansi ≥ 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Uji normalitas juga dibutuhkan untuk menentukkan teknik analisis statistik yang akan digunakan untuk menguji kenormalan data dalam penelitian. Hasil perhitungan data menunjukan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal dengan p-value > 0.05 (Nasir, 2015), yang dijelaskan pada Tabel berikut:

**Hasil Uji Normalitas Data**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27 (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan melalui Tabel di atas, model secara multivariat menunjukkan memenuhi asumsi normalitas, di mana nilai probabilitas *Asymp. Sig (2-tailed)* yang didapat lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan (0,05) untuk semua variabel. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data yang akan diolah merupakan data yang memiliki distribusi normal.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penghitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Dukungan Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Komitmen (Y1), dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh langsung variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Dukungan Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Komitmen (Y1), memiliki total nilai sebesar 30,37 persen
2. Pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Dukungan Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Komitmen (Y1), memiliki total nilai sebesar 40,39 persen

Pengaruh total variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Dukungan Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Komitmen (Y1), merupakan gabungan pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu 70,76 persen. Hal ini juga bisa dilihat dari koefisien determinasi sub-struktur 1 yang menunjukkan angka 0,7076. Ini artinya bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) Dukungan Organisasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Komitmen (Y1) sebesar 70,76 persen, sedangkan 29,24 persen selebihnya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Variabel lain ini diantaranya Kepuasan Kerja, Pengembangan Karier, Motivasi dan Beban Kerja dan lain lain.

 Pengaruh terbesar adalah Kepemimpinan Transformasional sebesar 25,87 persen. Ini artinya Komitmen di Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau sangat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional. Pengaruh terbesar kedua adalah Dukungan Organisasi sebesar 24,53 persen. Ini artinya Dukungan Organisasi memiliki peran yang cukup besar. Pengaruh terbesar ketiga adalah Budaya Organisasi sebesar 20,35 persen. Ini artinya Budaya Organisasi memiliki peran yang cukup besar.

**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Pada Prodi S1 Bidang Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau**

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa secara parsial, Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen. Adapun total kontribusi yang diberikan oleh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen adalah sebesar 0,2587 atau 25,87 persen. Variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai pengaruh langsung yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel yang tidak dominan.

**Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Pada Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau.**

Berdasarkan hasil analisis verifiktif diketahui bahwa secara parsial, Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen. Adapun total kontribusi yang diberikan oleh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen adalah sebesar 0,2453 atau 24,53 persen. Variabel Dukungan Organisasi memiliki nilai pengaruh langsung yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Organisasi merupakan variabel yang tidak dominan.

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pada Prodi S1 Bidang Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau.**

Berdasarkan hasil analisis verifiktif diketahui bahwa secara parsial, Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen. Adapun total kontribusi yang diberikan oleh Budaya Organisasi terhadap Komitmen adalah sebesar 0,2035 atau 20,35 persen. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai pengaruh langsung yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang tidak dominan.

**Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Pada Prodi S1 Bidang Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau.**

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen. Adapun total kontribusi yang diberikan oleh Komitmen terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 0,7873 atau 78,73 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen merupakan variabel yang dominan.

**Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Dengan Moderasi Dari Sertifikasi Dosen Pada Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau.**

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa Komitmen dengan moderasi dari Sertifikasi Dosen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen. Adapun total kontribusi yang diberikan oleh Komitmen terhadap Kinerja Dosen dengan moderasi dari Sertifikasi Dosen adalah sebesar 0,8312 atau 83,12 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen merupakan variabel yang dominan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional pada Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan dimensi tertingginya adalah: Sumber Inspirasi, sedangkan Dimensi terendahnya adalah: Kharismatik.

Pendapat ahli (expert judgement) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional pada Prodi S1 Bidang Ekonomi di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau sepakat dengan hasil penelitian yang masih berada pada kategori cukup baik menuju baik, supaya pemimpin prodi memiliki visi dan strategi yang jelas untuk mengembangkan prodi secara berkelanjutan dan relevan dengan perkembangan bidang ekonomi, lalu Sejauh mana kepemimpinan mampu terlibat aktif dengan dosen, mahasiswa, dan stakeholder lainnya, serta memberikan inspirasi untuk pencapaian tingkat kinerja yang lebih tinggi

1. Dukungan Organisasi pada Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Mempekuat Kepercayaan Dosen, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Hukum Timbal Balik.

Pendapat ahli (expert judgement) bahwa perlu adanya perbaharuan kebijakan dan regulasi internal yang mendukung hubungan timbal balik yang sehat antara dosen dan manajemen organisasi. Pertimbangkan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan organisasi yang dapat melibatkan dosen dalam proses pengambilan keputusan. Adakan evaluasi reguler terhadap kebijakan dan praktik dukungan organisasi untuk memastikan kesesuaian dan keberlanjutan.

1. Budaya Organisasi pada Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Otonomi Individual, sedangkan dimensi 8 terendahnya adalah: Keterbukaan Jalur Organisasi. Dan

Pendapat ahli (expert judgement) menyatakan budaya organisasi yang baik dapat menciptakan reputasi positif di mata dosen ataupun karyawan, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya. Reputasi yang baik dapat mendukung pertumbuhan organisasi dan membangun hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan.

1. Komitmen pada Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan dimensi tertingginya adalah: Komitmen Berkelanjutan, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Komitmen Afektif. Pendapat ahli (expert judgement) menyatakan bahwa Dosen sangat penting memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaannya dan di Institusinya, Salah satu cara membangun komitmen dosen dengan membangun program pembinaan dan pengembangan dosen untuk meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Sertifikasi Dosen pada Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan dimensi tertingginya adalah: Persepsi dari atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Kualifikasi Akademik dan Unjuk Kerja Tridarma Perguruan Tinggi.

Pendapat ahli (expert judgement) bahwa dosen perlu aktif dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, termasuk pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Jika unjuk kerja dalam aspek-aspek ini kurang memuaskan, hal ini dapat mempengaruhi sertifikasi. Mendorong dan mendukung dosen dalam melaksanakan kegiatan tridarma perguruan tinggi dapat melibatkan pembentukan tim penelitian, pengembangan kurikulum, atau keterlibatan dalam proyek-proyek pengabdian masyarakat yang bermanfaat.

1. Kinerja Dosen pada Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Melaksanakan Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Merencanakan, Melaksanakan Proses Pembelajaran, Serta Menilai dan Mengevaluasi Hasil Pembelajaran.

Pendapat ahli (expert judgement) menyatakan bahwa Dosen mungkin kurang jelas mengenai harapan atau standar yang diinginkan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Masukannya berikan insentif atau pengakuan kepada dosen yang menunjukkan peningkatan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Komitmen di Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau. Dimana ketiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi merupakan variabel dominan yang membentuk Komitmen pada Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau.

Pendapat ahli (expert judgement) bahwa Kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan dosen. Dosen yang puas lebih cenderung untuk berkomitmen pada Institusi karena mereka merasakan bahwa perguruan tinggi memberikan nilai positif dalam kehidupan dan karier mereka.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen adalah sebesar 25,87 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen. Hal ini dapat disebabkan karena Pertama, kepemimpinan transformasional secara khusus menekankan pada pengaruh pemimpin terhadap visi dan nilai-nilai yang dianut oleh individu atau kelompok. Kedua, kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan perubahan yang positif. Ketiga, kepemimpinan transformasional mempromosikan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim atau bawahan.

Pendapat ahli (expert judgement) menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional sering kali mencakup pemberian dukungan yang intensif terhadap perkembangan dan keberhasilan individu. Dosen yang merasakan adanya dukungan dan perhatian terhadap pengembangan profesional mereka cenderung lebih komitmen terhadap institusi tempat mereka bekerja.

1. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen sebesar 24,53 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen. Hal ini dapat disebabkan karena dukungan organisasi mencakup aspek emosional, sosial, dan profesional yang memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dukungan ini memotivasi dosen untuk berkinerja lebih baik dan merasa memiliki masa depan yang lebih baik di perguruan tinggi. Dengan kata lain, paragraf ini menekankan betapa pentingnya dukungan organisasi dalam membentuk komitmen dosen terhadap institusi mereka.

Pendapat ahli (expert judgement) menyatakan bahwa Dosen yang merasa diakui dan dihargai akan lebih cenderung memiliki komitmen terhadap perguruan tinggi. Pengakuan ini bisa berupa penghargaan formal, apresiasi dari rekan sejawat, atau mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen sebesar 20,35 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen merupakan pengaruh terkecil pada model ini. Hal ini dapat disebabkan karena komitmen dosen dalam konteks perguruan tinggi lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih langsung terkait dengan pekerjaan mereka dan interaksi sosial daripada oleh budaya organisasi. komitmen dosen terkait dengan kepuasan pekerjaan, identifikasi dengan nilai-nilai institusi, dan persepsi perlakuan yang adil. Hal ini dipandang sebagai faktor-faktor yang lebih dipengaruhi oleh pengalaman dan motivasi individu, serta interaksi sosial dengan rekan-rekan sejawat dan mahasiswa. Meski demikian, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk nilai-nilai dan norma di perguruan tinggi, pengaruhnya terhadap komitmen dosen cenderung lebih tidak langsung dibandingkan dengan faktor-faktor seperti kepuasan pekerjaan dan interaksi sosial. Dengan demikian, variabel budaya organisasi mungkin memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap komitmen dosen dalam analisis parsial.

Pendapat ahli (expert judgement) menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung dan memberikan penghargaan kepada dosen dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen. Dukungan ini bisa mencakup dukungan untuk penelitian, pelatihan, promosi, dan pengembangan karir.

1. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Dosen sebesar 70,83 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini dapat dipahami, karena komitmen dosen adalah salah satu elemen kunci dalam motivasi dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan di perguruan tinggi. Komitmen dosen mencakup perasaan keterikatan dan identifikasi terhadap institusi, serta kesediaan mereka untuk berinvestasi waktu, energi, dan sumber daya dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan perguruan tinggi.

Pendapat ahli (expert judgement) bahwa Dosen yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap Perguruan Tinggi cenderung lebih aktif dalam berbagai kegiatan akademik, seperti seminar, konferensi, dan kegiatan ilmiah lainnya. Ini dapat menciptakan lingkungan akademik yang dinamis dan mendukung.

1. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Dosen dengan moderasi dari Sertifikasi Dosen sebesar 83,12 persen. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini dapat dipahami, karena Pertama, Sertifikasi dosen seringkali berdampak positif pada kualitas pengajaran mereka. Kedua, Sertifikasi dapat memberikan dosen lebih banyak pemberdayaan dan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka. Ketiga, Sertifikasi dosen seringkali memiliki efek positif pada perkembangan karier mereka. Keempat, Dalam beberapa kasus, dosen akan mencari sertifikasi atau pelatihan tambahan untuk meningkatkan kualifikasi mereka.

Pendapat ahli (expert judgement) bahwa Beliau berpendapat bahwa Sertifikasi dosen dapat dihubungkan dengan pengakuan institusional dan reward, baik dalam bentuk peningkatan gaji, promosi, atau pengakuan lainnya. Dosen yang memiliki komitmen tinggi mungkin lebih termotivasi oleh penghargaan ini, sehingga meningkatkan keterkaitan antara komitmen dan kinerja dosen.

**SARAN**

**Saran Bagi Praktisi**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dalam mengelola dan memahami Kepemimpinan Transformasional, melalui alternatif sebagai berikut:
2. Ka Prodi dapat bekerja sama dengan staf akademik untuk mengembangkan dan mengkomunikasikan visi transformasional yang lebih besar untuk program studi.
3. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau mampu mengalihkan fokus dari pembuatan buku ajar ke inovasi pengajaran yang lebih luas.
4. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau diharapkan dapat memberikan dosen ruang untuk kreativitas dalam pengajaran mereka.
5. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau harus mampu mendukung dosen dalam mendapatkan sertifikasi dosen dan pengembangan profesional mereka dengan menyediakan akses ke pelatihan, workshop, dan program pengembangan dosen yang relevan.
6. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dalam mengelola dan memahami Dukungan Organisasi, melalui alternatif sebagai berikut:

a. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau perlu melakukan mengembangkan kebijakan yang lebih transparan dan inklusif dalam proses pengakuan dosen.

b. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk program penghargaan dan insentif dapat memberikan insentif bagi dosen untuk berprestasi lebih baik.

c. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau berusaha untuk menyediakan bantuan hukum, perguruan tinggi dapat mempertimbangkan untuk bekerja sama dengan firma hukum eksternal atau memiliki konsultan hukum internal yang dapat memberikan panduan dalam menangani masalah hukum yang muncul.

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dalam mengelola dan memahami Dukungan Organisasi, melalui alternatif sebagai berikut:

a. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau perlu mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dan transparan dalam tata kelola perguruan tinggi.

b. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dapat membentuk komite atau kelompok kerja yang terdiri dari dosen dan staf administrasi untuk secara aktif mengidentifikasi masalah dan berkolaborasi dalam mencari solusi.

c. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dapat melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan organisasi dengan memberikan peran yang lebih aktif dalam komite-komite strategis yang mempengaruhi arah dan kebijakan institusi.

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dalam mengelola dan memahami Komitmen, melalui alternatif sebagai berikut:
2. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dapat melibatkan dosen dalam komite-komite strategis dan memberikan mereka peran yang nyata dalam merancang kebijakan dan inisiatif perguruan tinggi.
3. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dapat memperkenalkan program penghargaan yang mencakup pengakuan untuk pengajaran berkualitas, penelitian yang produktif, dan pelayanan kepada komunitas.
4. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dapat meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan dan komunikasi.
5. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau harus menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dosen.
6. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dalam mengelola dan memahami Sertifikasi Dosen, melalui alternatif sebagai berikut:

a. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau harus mampu menggabungkan indikator ini dengan evaluasi kinerja dosen secara holistik.

b. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau diharapkan dapat menyelenggarakan pelatihan lanjutan yang relevan. Alih-alih hanya memberikan sertifikat PEKERTI atau AA, perguruan tinggi dapat menawarkan pelatihan berkelanjutan untuk membantu dosen mengembangkan keterampilan instruksional yang lebih baik.

c. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau diharapkan dapat memastikan bahwa sertifikasi dan pangkat lebih terkait dengan hasil kinerja. Perguruan tinggi dapat memperbarui kriteria untuk sertifikasi dan promosi sehingga lebih menekankan pada bukti konkret dari kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian dosen.

d. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau harus dapat mendukung inisiatif pengembangan profesional yang berkelanjutan. Perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan di mana dosen didorong untuk terus mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan, partisipasi dalam konferensi, dan kolaborasi dengan rekan-rekan.

1. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dalam mengelola dan memahami Kinerja Dosen, melalui alternatif sebagai berikut:

a. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau dapat mempromosikan pengembangan keterampilan pengajaran dan evaluasi yang sistematis.

b. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau mengembangkan kolaborasi antara dosen dan pengembangan kurikulum dapat ditingkatkan. Perguruan tinggi dapat mendorong dialog yang lebih aktif antara dosen dan tim kurikulum untuk memastikan bahwa evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran dan kompetensi yang ingin dicapai oleh mahasiswa.

c. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau perlu membangun mekanisme umpan balik yang efektif antara dosen dan mahasiswa. Perguruan tinggi dapat memfasilitasi survei penilaian yang terstruktur dan rutin yang memberikan dosen wawasan tentang efektivitas pengajaran mereka.

d. Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau harus dapat menciptakan budaya yang mendorong perbaikan berkelanjutan. Perguruan tinggi dapat memberikan pengakuan atau penghargaan kepada dosen yang menunjukkan perbaikan dalam proses evaluasi mereka dan menerapkan strategi inovatif dalam merencanakan kontrak kuliah.

1. Dalam upaya pengendalian variabel Kepemimpinan Transformasional guna meningkatkan Komitmen dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:
2. Meningkatkan Keterlibatan Dosen dalam Pengembangan Program Studi: Membentuk tim pengembangan kurikulum yang terdiri dari dosen-dosen yang berpengalaman dan memiliki komitmen kuat terhadap nilai-nilai akademik tinggi.
3. Mendorong Kreativitas dalam Pembelajaran dan Penelitian: Mengadakan workshop atau pelatihan untuk mendukung dosen dalam pembuatan bahan ajar buku.
4. Membangun Budaya Kerja Kolaboratif: Perguruan tinggi dapat mempromosikan budaya kerja kolaboratif yang melibatkan dosen, Ka Prodi, dan manajemen perguruan tinggi dalam pengambilan keputusan yang strategis.
5. Dalam upaya pengendalian variabel Dukungan Organisasi guna meningkatkan Komitmen dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

a. Membangun Mekanisme Pengakuan Kinerja yang Jelas: Perguruan tinggi dapat merancang mekanisme yang jelas dan transparan untuk memberikan pengakuan atas kinerja dosen.

b. Mendorong Keterlibatan Dosen dalam Pengembangan Kurikulum: Perguruan tinggi dapat lebih aktif mendorong keterlibatan dosen dalam pengembangan kurikulum.

c. Melibatkan Dosen dalam Pengambilan Keputusan Strategis: Perguruan tinggi dapat memperkuat keterlibatan dosen dalam pengambilan keputusan strategis.

d. Menyediakan Dukungan Hukum dan Konseling: Untuk mengatasi kelemahan dalam indikator "Perguruan tinggi menyediakan bantuan hukum," perguruan tinggi dapat menawarkan layanan konseling hukum kepada dosen.

1. Dalam upaya pengendalian variabel Budaya Organisasi guna meningkatkan Komitmen dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:
2. Membangun Budaya Kolaborasi yang Kuat: Perguruan tinggi dapat aktif mempromosikan budaya kolaborasi yang kuat.
3. Membuat Program Penghargaan yang Terstruktur: Perguruan tinggi dapat merancang program penghargaan yang terstruktur untuk menghargai kontribusi dosen.
4. Meningkatkan Akses ke Sumber Daya dan Fasilitas: Perguruan tinggi dapat berinvestasi dalam infrastruktur yang mendukung pengajaran dan penelitian dosen.
5. Melibatkan Dosen dalam Pengambilan Keputusan: Perguruan tinggi dapat lebih aktif melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan strategis.
6. Dalam upaya pengendalian variabel Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi guna meningkatkan Komitmen secara simultan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:
7. Memperkuat Kepemimpinan Transformasional: Perguruan tinggi dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pemimpin tingkat atas dan tengah di perguruan tinggi dalam hal kepemimpinan transformasional.
8. Meningkatkan Dukungan Organisasi: Perguruan Tinggi dapat merevisi dan memperbaiki sistem penghargaan untuk dosen yang berfokus pada pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi mereka.
9. Membentuk Budaya Organisasi yang Kuat: Perguruan aktif mengkomunikasikan nilai-nilai dan misi institusi kepada semua anggota perguruan tinggi.
10. Peningkatan Keselarasan Antara Variable: Perguruan Tinggi memastikan bahwa semua langkah-langkah di atas terintegrasi secara strategis.
11. Dalam upaya pengendalian variabel Komitmen guna meningkatkan Kinerja Dosen dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:
12. Fasilitasi Pengembangan Karier Dosen: Menyediakan pelatihan dan pengembangan kontinu bagi dosen agar mereka dapat terus mengembangkan keterampilan akademik dan profesional mereka.
13. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung: Memastikan bahwa lingkungan kerja di perguruan tinggi mendukung kesejahteraan dosen dan memberikan dukungan yang cukup.
14. Mendorong Kolaborasi dan Tim Kerja: Mendorong kolaborasi antara dosen dan rekan-rekan sejawat serta mahasiswa. Kolaborasi ini dapat mencakup penelitian bersama, pengembangan program studi, dan proyek-proyek inovatif.
15. Pengakuan dan Apresiasi: Memberikan pengakuan dan apresiasi secara teratur kepada dosen atas kontribusi dan pencapaian mereka.
16. Dalam upaya pengendalian variabel Komitmen guna meningkatkan Kinerja Dosen dengan moderasi dari Sertifikasi Dosen dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:
17. Dukungan untuk Sertifikasi: Memberikan dukungan aktif kepada dosen yang sedang mengejar sertifikasi atau pelatihan tambahan. Perguruan tinggi dapat menyediakan akses ke sumber daya, materi pelatihan, dan beasiswa bagi dosen yang ingin meningkatkan kualifikasi dosen.
18. Pengembangan Rencana Karier yang Jelas: Bekerja sama dengan dosen untuk mengembangkan rencana karier yang jelas yang mencakup tujuan sertifikasi dan bagaimana itu akan berkontribusi pada pengembangan karier dosen.
19. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan: Menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kompetensi dosen.
20. Pengakuan dan Penghargaan: Memberikan pengakuan dan penghargaan kepada dosen yang berhasil memperoleh sertifikasi atau mencapai pencapaian tertentu dalam pengembangan karier dosen.

**SARAN BAGI PENELITI**

Guna lebih meningkatkan pengembangan keilmuan dan manfaat bagi penelitian, maka peneliti perlu menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlu melakukan penelitian lanjutan yang melibatkan variabel lainnya, di luar variabel yang telah ditetapkan di ataranya : 1). Kepuasan Kerja; 2). Pengembangan Karier; 3). Motivasi dan 4). Beban Kerja.
2. Ruang lingkup daerah penelitian diperluas bukan hanya di Prodi S1 Bidang Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Provinsi Riau saja.

**DAFTAR PUSTAKA**

**I. Buku**

Adikara. (2018). Budaya organisasi dan Komunikasi. Malang: Computer Science, University Of Brawijaya.

Aditama R.A (2020). Pengantar Manajemen : Teori dan Aplikasi : Malang: AE Publishing

Afdhal (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Padang: Penerbit Global Eksekutif Teknologi

Ambarwati A. (2018). Perilaku dan Teori Organisasi. Malang: Media Nusa Creative.

Andriani dkk (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit: CV. Tohar media.

Ardial. (2014). Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Atty Tri Juniarti, dkk (2021). Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja Dalam MSDM Penerbit CV. Pena Persada

Azhar A. (2017). Metodologi Penelitian . Bandung: Doktor Ilmu Manajemen, UNPAS, .

Aziz. (2016). Manajemen Mutu Perguruan Tinggi. Yogyakarta: Gava Media.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Psychology Press.

Cahyadi N, dkk (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Batam: Penerbit: CV. Rey Media Grafika

Cepi Riyana. (2018). Budaya organisasi dan Komunikasi (ICT) Dalam Pendidikan. Jakarta: Learning Innovation.

Cepi. (2015). Perilaku Organisasi. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Duha T (2018). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit: Dee Publish

Engkus Kuswarno. (2018). Peningkatan Mutu Karya Ilmiah Dosen Menuju Publikasi Terindeks Scopus. Jakarta: Tim Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen Kemenristek Dikti.

Erni. (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Firmansyah H (2021). Manajemen Sumber Daya manusia. Cirebon : Penerbit Insania

George Allen. (2016). The Role servant Leadership and Transformational Leadership in Academic Pharmacy. 80 (7).

Ghozali . (2014). Model Persamaan Struktural (SEM ) Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22. Semarang: Program S-3 Ilmu Ekonomi, UNDIP, Semarang.

Gibson. (2012). Organizations. New York: Mc Graw-Hill Irwin.

Irmayani, N.W.D (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Yogyakarta: Penerbit CV Budi Utama

Khan. (2018). ICT Competency Standards For Teachers. Paris: United Nations Educational, Scientifics and Cultural Organizations.

Lotunani. (2013). The Effect Of Competence On Commitment , Performance and Satisfaction With Reward As Moderating Variable. 2.

Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.

Maulidiyah N.N ( 2022). Perilaku Organisasi: Padang: Penerbit: PT. Global Eksekutif Teknologi.

Moeheriono. (2014). Pengukuran Kinerja . Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.

Mulyasa. (2013). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mulyasa. (2013). Uji Komptensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Mustari. (2014). Manajemen Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo.

Nasir, M. 2015. Metodologi Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia

Northouse. (2013). Kepemimpinan . Jakarta: Indeks.

Nuraeni. (2016). The Post Certification Performance Of Mathematics Teachers. 6(2).

Nuryaman. (2015). Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis. Bandung: Ghalia Indonesia.

Prihatini A.E & Dewi R.S (2021). Buku Ajar Azaz-Azaz Manajemen. Yogyakarta: CV. Istana Agency

Program Doktor Ilmu Manajemen Perguruan Tinggi Pasundan. (2017). Buku Pedoman Format Penulisan Disertasi. Bandung: Program Doktor Ilmu Manajemen Perguruan Tinggi Pasundan.

Robbins, S.P. (2015). Manajemen, diterjemahkan oleh oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga.

Robbins. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Sairin. (2015). Himpunan Peraturan Pendidikan Tinggi. Jakarta: Yrama Widya.

Santoso. (2011). Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi , Kementrian Pendidikan Nasional.

Santoso. (2014). Buku Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Pangkat /Jabatan Akademik Dosen. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi , Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan .

Schermerhorn. (2011). Organizational Behavior. Ohio: Wileyplus.com.

Sedarmayanti (2017), Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

Sidin&Della (2021). Perilaku Organisasi: Malang: Penerbit: Literasi Nusantara Abadi.

Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media.

Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Solong dkk (2021). kajian Teori : Organisasi dan Birokrasi dalam Pelayanan Publik . Yogyakarta : CV Budi Utama

Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengemabngan SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudaryono. (2019). Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method. Depok: Rajawali Pers

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabeta.

Suharsaputra. (2015). Manajemen Pendidikan Perguruan Tinggi. Bandung: Refika Aditama.

Sukmadi. (2012). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Humaniora.

Sutrisno. (2013). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media .

Sutrisno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tebay V (2021). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit: DeePublish

V. Wiratna Sujarweni. 2020. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Werther Jr., William B. & Davis, Keith. (2018). Personel Management and Human Resources (2ⁿᵈ Ed). USA: McGraw-Hill.

Wibowo. (2015). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widyanti R (2021). Perilaku Organisasi Teori dan Konsep. jilid I. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.

Wirawan. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakara: Salemba Empat.

Yulk. (2015). Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Indeks.

**II. Jurnal**

 Ahmad Izzoh. (2014). The Impact Of Competencies In Improving The Organization Commitment Of Employees In Mutah University in Jordan. *4*(8).

Ahmad, S., Zafar, K., & Ahmad, N. (2015). Relationship between transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of empowerment. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 9(1), 158-176

Aji, S. P. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan sertifikasi dosen di perguruan tinggi. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 23(2), 187-198.

Akmaliah, Z., & Hadjam, N. R. (2017). The effect of lecturers’ affective commitment on their performance: The moderating role of lecturers’ certification. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(6), 654-668.

Alfian, G., & Zulkarnaen, W. (2015). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Jakarta Kelapa Gading). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 23(1), 1-10.

Allen, J. M., Pössel, P., & Armstrong, M. I. (2017). Faculty development initiatives designed to promote leadership in medical education. Journal of Medical Education and Curricular Development,

Amir Sadeghi. (2013). The Role Of Transformational Leadership Style In Enhancing Lecturers' Job Satisfaction. *4*(8).

Ana Sriekananingsih. (2015). The Effect Of Competence and Motivation and Cultural Organization Towards Organizational Commitment and Performance on State Univrsity Lecturers In East Kalimantan. *7*(17).

Ardiansyah, M. S., & Syarif, M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program sertifikasi dosen di perguruan tinggi. Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(1), 33-43.

Ardiansyah, M. S., & Syarif, M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program sertifikasi dosen di perguruan tinggi. Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(1), 33-43.

Ardiansyah, M. S., & Syarif, M. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program sertifikasi dosen di perguruan tinggi. Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(1), 33-43.

Armadi. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Afeksi Komitmen dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Perum Bulog Divre Cirebon.* Bandung : Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen, Perguruan Tinggi Pasundan.

Bai, A., & Vahedian, M. (2023). Beyond the Screen: Safeguarding Mental Health in the Digital Workplace Through Organizational Commitment and Ethical Environment. arXiv preprint arXiv:2311.02422.

Bay Masruri. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Guru Terhadap Budaya Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Tangerang.* Bandung : Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen Perguruan Tinggi Pasundan

Blau, G. J., Chapman, R. A., & Porter, L. W. (2011). Proactive and passive forms of constructive voice: Differential relationships with subjective well-being. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84(4), 740-755.

Bohorquez. (2014). *Organizational commitment andLeadership in Higher Education Institutions* (Vol. 1). Bogota, Kolombia: Perguruan Tinggi North Central, Bogota, Kolombia.

Budiana. (2015). Pemanfaatan Budaya organisasi dan Komunikasi Dalam Pembelajaran Bagi Guru SMPN 2 Kawali Desa Citeureup Kabupaten Ciamis. *Dharmakarya: Jurnal Aolikasi Ipteks Untuk Masyarakat*, 59-62.

Cheng, E. W. L., & Chau, L. K. (2016). Enhancing teacher commitment: Differentiated effects of goal orientation across different types of commitment. Teaching and Teacher Education, 54, 36-45.

Cheng, F. F., Cheng, K. W., & Wu, T. Y. (2014). The influences of motivation and rewards on the organizational commitment of university faculty in Taiwan. Higher Education, 68(6), 831-846.

Darmayanti, Y., & Arfah, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi dosen dalam program sertifikasi dosen. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 6(2), 147-157.

Dzikite. (2017). Lecturers' Competencies In ICT For Effective Implementation Of ICT.Integrated Teaching and Learning In Textiles and Clothing Degree Programmes. *International Journal Of Educational Sciences*, 61-68.

Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. V., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. Journal of Applied Psychology, 93(6), 1438-1446

Engkus Kuswarno. (2018). *Peningkatan Mutu Karya Ilmiah Dosen Menuju Publikasi Terindeks Scopus.* Jakarta: Tim Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen Kemenristek Dikti.

Enock Ondari. (2016). Influence Of Transformational Leadership On Discipline Management and Academic Performance Of Student Nurses In Kenya Medical Training Colleges in Kenya. *6*(5).

Eom, T. H., Lee, S. G., & Jang, H. S. (2020). Factors affecting organizational commitment of faculty members in higher education institutions: Focusing on organizational climate and support for research. Sustainability, 12(8), 3300.

George Allen. (2016). The Role servant Leadership and Transformational Leadership in Academic Pharmacy. *80*(7).

Gunawan, G. (2018). The effect of affective commitment on lecturer's performance through work satisfaction and motivation as mediator variables. International Journal of Educational Administration and Policy Studies, 10(3), 18-26.

Hafiz. (2017). Relationship Between Organizational Commitment and Employee Performance Evidence From Bank Sector Of Lahore, Punjab, Pakistan. *1*(7).

Hairudin. (2017). Motivation, Competence and Organizational Commitment's Effect On Lecturers' Job Satisfaction and Job Performance. *6*(3).

Handayani, S. R., & Hidayat, W. (2017). The impact of affective commitment on the performance of university lecturers in curriculum development. International Journal of Scientific and Research Publications, 7(10), 218-224.

Haryono Edi Hermawan. (2014). *Pengaruh Peran Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja Anggota DPRD Provinsi Banten.* Bandung : Disertasi Doktor Ilmu Manajemen .

Heru Riyadi. (2016). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi TerhadapKepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Pariwisata di Jawa Barat.* Bandung : Disertasi Doktor Ilmu Manajemen, Perguruan Tinggi Pasundan .

Hidayat, W., & Ahmad, N. N. (2017). Influence of affective commitment on the performance of lecturers at public universities in Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(4), 673-686.

Hofstede, G. (1997). Cultures and organizations: Software of the mind. McGraw-Hill.

Ibson. (2012). *Organizations.* New York: Mc Graw-Hill Irwin.

Ijeoma. (2010). ICT Competencies among Academic Staff In Universities in Cross Rivers State, Nigeria. *Computer and Information Science*, 109-115.

Ishak Runi. (2017). Influence Learship, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction and Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Privince. *19*(7).

Jamilah Othman. (2013). Does Transformational and Transactional Leadership Style Predict Organizational Commitment Among Public University Lecturers In Nigeria. *9*(1).

Joel Tham Kah Marn. (2012). The Impact Of Transformational Leadership Practises On Job Satisfaction Of PHEI Lecturers. *3*(2).

Justin Batch. (2014). Academic Administrator Leadership Styles and The Impact On Faculty Job Satisfaction. *2*(2).

Justin. (2016). Assesment Of MathematicsLecturers' Competencies in Application Of ICT In Mathematics Instruction InTertiary Institutions. *Global Journal Of Pure and Applied Mathematics*, 3701-3726.

Khan. (2018). *ICT Competency Standards For Teachers.* Paris: United Nations Educational, Scientifics and Cultural Organizations.

Kinicki, A., & Williams, B. K. (2008). Management: A practical introduction (4th ed.). McGraw-Hill.

Kuswandi. (2015). Effects Of Transformational Leadership, Personal Value, Job Satisfaction Pn Lecturer Performance. *VI*(2).

Lotunani. (2013). The Effect Of Competence On Commitment , Performance and Satisfaction With Reward As Moderating Variable. *2*.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2021). The three-component model of organizational commitment: Origins, developments, and future directions. Academy of Management Review, 46(4), 582-602.

Noviana, E., & Kholiq, A. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan program sertifikasi dosen di perguruan tinggi. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 3(1), 21-31.

Nuraeni. (2016). The Post Certification Performance Of Mathematics Teachers. *6*(2).

Poperwi, L. 2018. "Principles of Management: *Their Relevance and Applivability in the mangement of Current and Future Organizations" Scholars Journal of Economics, Business and Mangement (SJEBM),* Vol.5, No.9, page. 808-812.

Purnomo, Y. W., & Puspitawati, H. (2017). The effect of lecturers’ certification on their performance: The mediating role of organizational commitment. Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura, 20(3), 355-366.

Ramlanto, A. H., Aisyah, A. N., & Ma'ruf, M. F. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, 8(1), 21-30.

Raziq, A., Kamran, A., Ahmad, N., Ahmad, S., & Ali, G. (2017). Organizational climate and job satisfaction as predictors of organizational commitment among university teachers. Journal of Behavioral Sciences, 27(2), 139-154.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 87(4), 698-714.

Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Roussel, P., Durrieu, F., & Campoy, E. (2018). The impact of training and development on employees' commitment to their organization: A multilevel analysis. Human Resource Management, 57(1), 27-43.

Ros Intan Safinas Munir. (2012). Relationship Between Transformational Leadership and Employees' Job Satisfaction Among The Academic Staff. *4*(4).

Ruhiyat Syahidin. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen, Kompetensi Dokter Terhadap Kepuasan Kerja Dokter Serta Implikasinya Pada Kinerja Dokter di Rumah Sakit Tipea Jaminan Kesehatan Nasional.* Bandung: Disertasi, Program Doktor Ilmu Manajemen, Perguruan Tinggi Pasundan.

Salamah, U., & Basuki, I. (2018). Moderating effect of lecturer certification on the influence of affective commitment on lecturer performance. International Journal of Scientific and Research Publications, 8(4), 376-380.

Sameh Adel Abdo Saeed. (2013). New Leadership Style and Lecturers' Commitment In Yemen Higher Education Institution. *2*(3).

Sani. (2012). The Impact Of Transformastional Leadership AndOrganizational Commitment On Job Performance With Among Lecturers Of Faculty In The Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior. *4*(4).

Sari, E. S., Arfah, I., & Syaiful, I. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan di PT PLN (Persero) Area Kota Palembang. Jurnal Manajemen, 8(2), 194-212.

Schermerhorn. (2011). *Organizational Behavior.* Ohio: Wileyplus.com.

Selamat. (2013). Rekindle Teacher's Organizational Commitment : The Effect Of Transformational Leadership Behavior. *iii*(11).

Setyo Harsono. (2013). *Kompetensi, Motivasi, Anggaran, Sarana dan Prasarana, Teknologi dan Informasi (Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dan Implikasinya Pada Kesejahteraan Dosen di Lembaga Pendidikan Pelayaran di DKI Jakarta.* Bandung : Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen, Unpas.

Sugiyono, B., & Susilo, W. (2019). Analisis keberhasilan sertifikasi dosen di perguruan tinggi swasta. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, 7(1), 45-56.

Suharman, H., et al. (2019). Effect of lecturer certification and affective commitment on lecturer performance in universities. International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering, 8(10), 156-162.

Sulistyo, D. H., et al. (2018). The effect of affective commitment, certification and work environment on the performance of lecturers in higher education institutions. International Journal of Educational Management and Innovation, 1(1), 18-29.

Temesgen Teshome. (2011). The Relationship Betwen Leadership Styles and Employee Commitment In Private Higher Education Institutions At Adis Ababa City. *II*(3).

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (2013). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. Personnel Psychology, 46(2), 259-293.

Titisari. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jember: Mitra Wacana Media.

Valmohammadi, C., Mohammadian, M., & Alipour, M. (2018). The mediating role of organizational commitment in the relationship between participation in decision-making and organizational citizenship behavior. Iranian Journal of Management Studies, 11(2), 251-275.

Wahyudin. (2017). Head Master Leadership and Teacher Competence In Increasing Student Achievement In School. *10*(3).

Xiaocheng. (2010). *Performance Measurement In Universities.* Enschede, Netherlands: University Of Twente.

Xie, J., Su, Y., & Zhang, T. (2018). The impact of faculty participation in decision making on organizational commitment and job satisfaction: The role of perceived organizational support. Frontiers in Psychology, 9, 1661.

Yazidu. (2016). Role Of ICT In Teaching and Learning . Influence Of Lecturers On Undergraduates In Tanzania. *Science Domain International, Advance In Research*, 1-11.

Yu Bo. (2013). The Influence Study of Transformational Leadership in University On Teachers' Organizational Commitment . *3*(2).

Yulianto, T., & Widayati, T. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi dosen dalam program sertifikasi dosen. Jurnal Pendidikan Vokasi, 11(2), 157-170.

Zainuddin, M., & Syahruddin, S. (2020). The effect of affective commitment on lecturers' research performance: The role of job satisfaction as a mediator. Journal of Physics: Conference Series, 1567(1), 012047.

Zeqiri, I., & Alija, D. (2016). Comparison of organizational culture in Kosovo and Macedonia using Hofstede’s model. European Journal of Multidisciplinary Studies, 1(2), 17-23.

Zeqiri, J., and Alija, S. 2016. *“The Organizational Culture Dimensions – The Case of An Independent Private University in Macedonia”. Studia UBB Oeconomica*, Vol. 61, No. 3, page. 20-31.

**III. Peraturan, Kebijakan, dan Buku Pedoman**

DPR RI dan Presiden Republik Indonesia. (2005). *UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.* Jakarta : Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indoensia .

DPR RI dan Presiden RI. (2003). *UU No 32 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia .

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2019). Panduan Penyusunan Portofolio Sertifikasi Dosen. Jakarta.

Menristek Dikti RI. (2014). *Permendikbud Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.* Jakarta: Menristek Dikti RI.

Menteri Ristek Dikti RI (2022) *Permen Ristek Dikti* Nomor 101/E/KPT/2022 Tentang Pedoman Operasional Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen

Menteri Ristek Dikti RI. (2015). *Keputusan Menteri Ristek Dikti No 492 a /MKP VIII/ 2015 Tentang Kualitas Perguruan Tinggi.* Jakarta: Menristek Dikti RI.

Menteri Ristek Dikti RI. (2016). *Permen Ristek Dikti No 32 Tahun 2016 Tentang Hasil Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi 2016.* Jakarta: Menteri Ristek Dikti RI.

Menteri Ristek Dikti RI. (2016). *Permen Ristek Dikti No 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.* Jakarta: Menristek Dikti RI.

Pemerintah Republik Indonesia. (2009). *PP 37 Tahun 2009 Tentang Sertifikasi Dosen.* Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia .

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 20 Tahun 2021 tentang Sistem Akreditasi Perguruan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 78 Tahun 2018 tentang Sertifikasi Dosen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.