

ARTIKEL
PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KOMITMEN DAN IMPLIKASI PADA KINERJA
DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA
DI PROPINSI RIAU

Oleh;

ZAMHIR BASEM
NPM: 219010056



PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2024

ABSTRAK

Zamhir Basem, 219010056: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Dan Implikasi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Propinsi Riau. Dibimbing Prof. Dr. H. M. Sidik Priadana, M.S (Promotor) dan Prof. Dr. H. Horas Djulius, SE. (Co. Promotor)

Tujuan penelitian ini adalah 1) mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja dosen, komitmen, kepemimpinan dosen, budaya kerja dan kompetensi dosen, 2). mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi terhadap komitmen, 3). mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja dosen dan 4) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja dosen melalui komitmen dosen Program Studi Manajemen pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Riau.

Penelitian ini menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Program Studi S1 Manajemen yang terakreditasi B pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Riau yaitu sebanyak 294 orang, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 169 orang, dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling proporsional cluster random sampling. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program SmartPLS.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1) kepemimpinan dosen berpengaruh signifikan terhadap komitmen dosen. 2) Kepemimpinan dosen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen. 3) Kepemimpinan dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen. 4) Budaya kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen. 5) Budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen. 6) Budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen. 7) Kompetensi dosen mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dosen. 8) Kompetensi dosen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen. 9) Kompetensi dosen mempunyai hubungan dan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui komitmen kerja. 10) Komitmen dosen mempunyai hubungan dan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen.

Kata Kunci: Kinerja, Komitmen, Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kompetensi

ABSTRACT

Zamhir Basem, 219010056: The Influence of Leadership, Work Culture and Competency on Commitment and Implications for the Performance of Private Higher Education Lecturers in Riau Province. Supervised by Prof. Dr. H. M. Sidik Priadana, M.S (Promoter) and Prof. Dr. H. Horas Djulius, SE. (Co. Promoter)

The aim of this research is 1) to find out and analyze lecturer performance, commitment, lecturer leadership, work culture and lecturer competence, 2). knowing and analyzing the influence of leadership, work culture and competence on commitment, 3). knowing and analyzing the direct influence of leadership, work culture and competence on lecturer performance and 4) knowing and analyzing the influence of leadership, work culture and competence on lecturer performance through the commitment of lecturers in the Management Study Program at Private Universities in Riau Province.

This research uses primary data. The population in this study were all lecturers in the B-accredited Bachelor of Management Study Program at private universities in Riau Province, namely 294 people. The sample size was determined using the Slovin formula, so the number of samples in this study was 169 people, and sampling was carried out using proportional sampling method cluster random sampling. The research model that will be used in this research is a multi-level structural model and to test the proposed hypothesis the SEM (Structural Equation Modeling) analysis technique is used which is operated through the SmartPLS program.

The results of this research conclude that 1) lecturer leadership has a significant effect on lecturer commitment. 2) Lecturer leadership has no significant effect on lecturer performance. 3) Lecturer leadership has a significant effect on lecturer performance through commitment. 4) Work culture has a positive but not significant effect on lecturer performance. 5) Work culture has a positive and insignificant effect on commitment. 6) Work culture has no significant effect on lecturer performance through commitment. 7) Lecturer competency has a positive and insignificant influence on lecturer performance. 8) Lecturer competency has a positive and significant influence on lecturer commitment. 9) Lecturer competency has a positive and significant relationship and influence on lecturer performance through work commitment. 10) Lecturer commitment has a significant positive relationship and influence on lecturer performance.

Keywords: Performance, Commitment, Leadership, Work Culture, Competence

RINGKESAN

Zamhir Basem, 219010056: Pengaruh Kapamingpinan, Budaya Kerja jeung Kompeténsi kana Komitmen jeung Implikasi kana Kinerja Dosen Paguron Luhur Swasta Propinsi Riau. Diwaskeun ku Prof. Dr. H. M. Sidik Priadana, M.S (Promotor) jeung Prof. Dr. H. Horas Djulius, SE. (Co. Promoter)

Tujuan tina ieu panalungtikan nyaéta 1) pikeun mikanyaho jeung nganalisis kinerja dosén, komitmen, kapamingpinan dosén, budaya gawé jeung kompeténsi dosén, 2). mikanyaho jeung nganalisis pangaruh kapamingpinan, budaya kerja jeung kompeténsi kana komitmen, 3). mikanyaho jeung nganalisis pangaruh langsung kapamingpinan, budaya kerja jeung kompeténsi kana kinerja dosén jeung 4) mikanyaho jeung nganalisis pangaruh kapamingpinan, budaya gawé jeung kompeténsi kana kinerja dosén ngaliwatan komitmen dosén dina Program Studi Manajemen di Paguron luhur Swasta Propinsi Riau. .

Ieu panalungtikan ngagunakeun data primer. Populasi dina ieu panalungtikan nya éta sakabéh dosén Program Studi Sarjana Manajemen Akreditasi B di paguron luhur swasta di Propinsi Riau jumlahna 294 urang. Ukuran sampel ditangtukeun ngagunakeun rumus Slovin, ku kituna jumlah sampel dina ieu panalungtikan nya éta 169 urang. , sarta sampling dilaksanakeun ngagunakeun métode proportional sampling cluster random sampling. Modél panalungtikan anu baris digunakeun dina ieu panalungtikan nyaéta modél struktural multi-level sarta pikeun nguji hipotésis anu diusulkeun digunakeun téhnik analisis SEM (Structural Equation Modeling) anu dioperasikeun ngaliwatan program SmartPLS.

Hasil tina ieu panalungtikan nyindekkeun yén 1) kapamingpinan dosén miboga pangaruh anu signifikan kana komitmen dosén. 2) Kapamingpinan dosén teu aya pangaruh anu signifikan kana kinerja dosén. 3) Kapamingpinan dosén miboga pangaruh anu signifikan kana kinerja dosén ngaliwatan komitmen. 4) Budaya gawé pangaruh positif tapi teu signifikan kana kinerja dosén. 5) Budaya gawé miboga éfék anu positif jeung teu signifikan kana komitmen. 6) Budaya gawé teu aya pangaruh anu signifikan kana kinerja dosén ngaliwatan komitmen. 7) Kompeténsi dosén miboga pangaruh anu positif jeung teu signifikan kana kinerja dosén. 8) Kompeténsi dosén miboga pangaruh positif jeung signifikan kana komitmen dosén. 9) Kompeténsi dosén miboga hubungan jeung pangaruh anu positif jeung signifikan kana kinerja dosén ngaliwatan komitmen gawé. 10) Komitmen dosén miboga hubungan jeung pangaruh positif anu signifikan kana kinerja dosén.

Kata Kunci: Kinerja, Komitmen, Kapamingpinan, Budaya Kerja, Kompeténsi

LATAR BELAKANG

Perguruan Tinggi sebagai salah satu instrumen pendidikan nasional diharapkan dapat menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian sebagai suatu masyarakat ilmiah yang dapat meningkatkan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), penyelenggara pendidikan tinggi nasional yang berlaku di Indonesia dilakukan oleh pemerintah melalui Perguruan Tinggi Negeri (PTN), Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK), Perguruan Tinggi Agama (PTA), maupun swasta melalui Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

Peningkatan kualitas layanan pendidikan di Indonesia pada umumnya, khususnya di Pendidikan Tinggi, perlu ditunjang oleh beberapa perubahan dalam kerangka kebijakan dan regulasi di bidang pendidikan, dan adanya tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis.

Berbicara mengenai peningkatan kualitas pendidikan tinggi, tentunya tidak boleh lepas dari peningkatan kualitas sumber daya utamanya yaitu dosen. Dosen sebagai tenaga edukatif pada perguruan tinggi yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar di perguruan tinggi dengan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Tiga tugas pokok tersebut dikenal dengan sebutan Tri Dharma Perguruan Tinggi (UU-RI No.2 Tahun 1989 pasal 27 ayat 3). Melihat misi pokok perguruan tinggi secara umum adalah mengembangkan, mengalihkan dan menerapkan pengetahuan melalui pengamalan tridharma, menempatkan dosen sebagai sumber daya yang utama.

Salah satu indikator kemajuan suatu perguruan tinggi adalah jumlah dan kualifikasi pendidikan dosen yang dimilikinya. Pendidikan yang berkualitas dapat Salah satu indikator kemajuan suatu perguruan tinggi adalah jumlah dan kualifikasi pendidikan dosen yang dimilikinya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Pada dasarnya pendidikan menimbulkan keinginan untuk mengembangkan apa yang telah dipelajari serta menimbulkan kesadaran bahwa manusia wajib mengembangkan bakat-bakatnya sebagai bekal meniti karir. Hal ini menyebabkan tingginya kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan tinggi.

Propinsi Riau berada dalam wilayah kerja Lembaga Layanan Perguruan Tinggi (LLDikti) Wilayah X (Sumatera Barat, Riau, Jambi dan Kepulauan Riau), berdasarkan data dari Kementerian Ristekdikti tahun 2019 tercatat memiliki 79 perguruan tinggi yang beroperasi atas izin operasional dari kementerian. Dari 79 perguruan tinggi tersebut, 2 perguruan tinggi diantaranya berstatus sebagai perguruan tinggi negeri dan 77 perguruan tinggi swasta. Berikut disajikan jumlah Perguruan Tinggi, mahasiswa dan tenaga pendidik di lingkungan LLDikti X Tahun 2019/2020.

Berdasarkan pada Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan tinggi terlihat bahwa Propinsi Riau berada di urutan kedua setelah Propinsi Sumatera Barat yang memiliki perguruan tinggi, jumlah mahasiswa dan tenaga kependidikan terbanyak. Penelitian ini akan memfokuskan pada perguruan tinggi swasta yang ada di Propinsi Riau.

Tabel 1.1
Jumlah Perguruan Tinggi Menurut Status dan Tempat Operasionalnya
di Propinsi Riau Tahun 2019

Kabupaten/Kota	Status		Jumlah
	Negeri	Swasta	
Kuantan Singgingi	0	1	1
Indragiri Hilir	0	3	3
Indragiri Hulu	0	7	7
Pelalawan	0	2	2
Siak	0	1	1
Kampar	0	3	3
Rokan Hulu	0	2	2
Bengkalis	1	4	5
Rokan Hilir	0	2	2
Kepulauan Meranti	0	2	2
Kota Pekanbaru	1	44	45

Dumai	0	8	8
Riau	2	78	80

Sumber : Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa di Propinsi Riau hanya terdapat dua perguruan tinggi yang berstatus negeri yaitu Universitas Riau dan Politeknik Negeri Bengkalis, sedangkan lainnya berstatus sebagai perguruan tinggi swasta. Namun demikian, untuk menjaga mutu pendidikan tinggi pemerintah telah menerapkan sistem penilaian kinerja perguruan tinggi atau lebih dikenal dengan akreditasi.

Dari Tabel 1.2, terlihat bahwa mayoritas peringkat akreditasi program studi pada perguruan tinggi swasta di Propinsi Riau mayoritas B. Jika diperhatikan lebih lanjut, program studi yang memiliki akreditasi B paling banyak adalah bidang ekonomi yaitu sebanyak 13 program studi. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa terdapat 3 program studi yang berada dibawah bidang ekonomi, yaitu akuntansi, ekonomi pembangunan dan manajemen.

Tabel 1.2
Jumlah Peringkat Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Riau Tahun 2019

Bidang	Peringkat			Jumlah
	A	B	C	
Kesehatan	0	5	48	53
Teknik	0	6	27	33
MIPA	0	2	4	6
Pertanian	1	5	11	17
Komputer	0	4	32	36
Ekonomi	0	13	24	37
Sosial	0	9	12	21
Psikologi	0	0	2	2
Hukum	3	0	5	8
Budaya dan Sastra	0	3	2	5
Kependidikan	0	2	28	30
Seni	0	2	1	3
Aneka Ilmu	0	1	3	4
Jumlah	4	52	199	255

Sumber: Dirjen Kelembagaan Kemenristek Dikti

Tabel 1.3
Jumlah Program Studi dan Dosen Tetap Bidang Ekonomi Pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Riau Tahun 2019

Program Studi	Jumlah Prodi	Jumlah Dosen Tetap (Orang)
Akuntansi	1	8
Ekonomi Pembangunan	0	0
Manajemen	12	294
Jumlah	13	302

Sumber: Dirjen Kelembagaan Kemenristek Dikti

Dari Tabel 1.4 terlihat bahwa program studi manajemen dari 3 program studi dalam bidang ekonomi yang memiliki akreditasi B dan jumlah dosen terbanyak pada perguruan tinggi swasta yang ada di Propinsi Riau.

Tabel 1.4
Jumlah Dosen Tetap pada Program Studi Manajemen dengan Peringkat Akreditasi B pada Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Riau Tahun 2019

No	Nama PT	Alamat	Dosen Tetap
----	---------	--------	-------------

1	Universitas Islam Riau	Jln. Kaharuddin Nasution No.113 Pekanbaru, (0761) 678267	35
2	Universitas Lancang Kuning	Jln. Yos Sudarso No.KM. 8, Umban Sari, Kec. Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau 28266	24
3	Universitas Muhammadiyah Riau	Jln. Tuanku Tambusai, Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28290	16
4	Universitas Islam Indragiri	Tembilahan Hilir, Kecamatan Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29281	17
5	Universitas Pasir Pangarian	Jln. Raya Kumu, Rambah, Kecamatan Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558	19
6	STIE Purna Graha	Jln. Amal Mulia No.8, Labuh Baru Tim., Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau 28155	19
7	STIE Bangkinang	Jln. Dr. A Rahman Saleh No. 54 Bangkinang, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau 28463	17
8	STIE Dharma Putra	Jln. Ash-Shofa No.I, Labuh Baru Baru, Kecamatan Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau 28292	10
9	STIE Indragiri Rengat	Jln. Raya Suprpto No.14, Sekip Hulu, Kecamatan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau 29314	39
10	STIE Persada Bunda	Jln. Diponegoro No.42 Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156	35
11	STIE Riau	Jln. HR. Soebrantas, Tuah Karya, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293	39
12	Institut Teknologi dan Bisnis Pelita Indonesia	Jln. Jend. Ahmad Yani No.78-88, Pulau Karam, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28127	24
Jumlah			294

Sumber: Dirjen Kelembagaan Kemenristek Dikti

Dari Tabel I.4 terlihat bahwa jumlah dosen tetap pada program studi manajemen yang memiliki peringkat akreditasi B adalah 294 orang dari 12 perguruan tinggi swasta yang memiliki program studi manajemen di Propinsi Riau. Dengan pesatnya pertumbuhan perguruan tinggi ini, maka setiap perguruan tinggi harus mampu meningkatkan daya saing dan mutu perguruan mereka masing-masing. Menurut Brodjonegoro (2008) untuk meningkatkan daya saing dan mutu perguruan tinggi, maka perlu diupayakan adanya indikator kinerja perguruan tinggi, yang diukur yaitu:

- a) Kuantitas dan kualitas serta relevansi lulusan,
- b) Kuantitas & kualitas serta relevansi hasil penelitian dan pengembangan

Adapun yang menjadi bahan pertimbangan menentukan objek penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Meningkatnya animo masyarakat Provinsi Riau, untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi swasta, karena keterbatasan daya tampung Perguruan Tinggi Negeri. Disamping itu, tingginya tuntutan dunia kerja akan kualifikasi tenaga kerja dengan pendidikan terakhir Strata S1.
2. Apabila memperhatikan perkembangan dan pertumbuhan jumlah perguruan tinggi swasta di Propinsi Riau relatif tinggi, dimana saat ini Propinsi Riau memiliki sebanyak 77 perguruan tinggi swasta, dan jumlah ini menempati urutan kedua terbanyak setelah Propinsi Sumatera Barat yang berada dalam wilayah kerja LLDikti X.
3. Tingkat akreditasi Program Studi Manajemen pada Perguruan Tinggi swasta di Provinsi Riau, relatif masih rendah, sebagian besar juga masih berakreditasi peringkat "B". Hal ini terlihat pada laporan akhir tahun 2021 BAN-PT, Program Studi Manajemen menunjukkan bahwa sebanyak 13 Program Studi Manajemen terakreditasi "B" dan sebanyak 24 Program Studi Manajemen dengan Akreditasi C.
4. Walaupun sebagian besar Prodi Manajemen terakreditasi "B", tetapi tingkat kinerja dosennya masih belum optimal, dimana belum optimalnya kinerja dosen ini lebih dikarenakan rendahnya sikap kepemimpinan dosen, rendahnya kompetensi yang dimiliki dosen, masih kurang baiknya

budaya kerja dosen serta rendahnya komitmen dosen dalam melaksananya tugas utama yaitu pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Dan Implikasi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Propinsi Riau**".

Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Teori Manajemen

Robbins, Coulter et al (2018) dalam bukunya berpendapat bahwa manajemen merupakan proses melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain, sehingga kegiatan mereka dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Seorang manajer harus bisa melibatkan dan memastikan bahwa, aktivitas kerja diselesaikan secara efisien dan efektif oleh karyawan yang bertanggung jawab dalam melakukannya.

Sedangkan menurut Kinicki dan Williams (2016) manajemen diartikan sebagai pencapaian organisasi yang efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan kepemimpinan sumber daya organisasi. Sedangkan Schermerhorn et al., (2011) mengatakan bahwa manajemen adalah kegiatan dalam perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja.

Stoner sebagaimana dikutip oleh Handoko (2011), menyebutkan bahwa "manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Cholih, 2011)

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Teori Organisasi

Gibson, et al. (2012) mendefinisikan organisasi sebagai berikut: Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Suatu organisasi adalah suatu unit terkoordinasi terdiri setidaknya dua orang berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang dibawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. James D. Mooney mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Chester I. Bernard berpendapat bahwa organisasi adalah merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kerjasama dua orang atau lebih untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti: pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis & Jackson (2011:4) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut *Human resource management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals.* Dengan demikian, Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2016:11).

Gibson, et al. (2012:5) memberikan definisi mengenai perilaku organisasi sebagai berikut *The field of study that draws on theory, methods, and principles from various disciplines to learn about individuals perception, values, learning capacities, and actions while working in groups and within the organization and its human resources, missions, objectives, and strategies.*

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menggambarkan teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu tentang individu, persepsi, nilai, kapasitas pembelajaran dan kegiatan pekerjaan di dalam grup dan melibatkan organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan dan strategis. Robbins dan Judge (2013:10) memberikan definisi perilaku organisasi sebagai berikut *Organizational behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for the purpose of applying such knowledge toward improving an organization's effectiveness.*

Sedangkan menurut Wibowo (2013), perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang bersifat interdisipliner. Sebagai sebuah studi, perilaku organisasi juga dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman bagaimana mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi. Perilaku organisasi merupakan suatu disiplin ilmu dengan tiga faktor penentu yakni individu, kelompok dan struktur serta dampaknya terhadap kinerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang di kembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. (Robbins, 2016:40). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. (Richard L. Daft, 2013:50). Dari beberapa definisi tersebut, sangat jelas dikatakan bahwa kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang erat keterkaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi.

Orang yang melakukan fungsi kepemimpinan ini biasanya disebut dengan “pemimpin” atau dalam bahasa Inggris disebut dengan “Leader”. Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. (Ricky W. Griffin, 2016:68),

Menurut Gibson, et al (2012:314), kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi motivasi individu dalam pencapaian beberapa tujuan (sasaran). Sedangkan menurut Wibowo (2013:265), kepemimpinan pada hakekatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, terdapat beberapa kesamaan yaitu: kepemimpinan mempengaruhi orang lain, adanya interaksi antara pemimpin dan pengikut, kepemimpinan berusaha

dalam pencapaian tujuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya seseorang pemimpin melalui kemampuannya untuk mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi, yang dipersiapkan secara matang untuk menghadapi proses lapangan dan tantangan-tantangan yang akan datang. Kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan transformasional akan memberikan rangsangan/stimulus untuk suatu perubahan ke arah yang lebih baik.

Teori Budaya Kerja

Robbins (2003:11) mengatakan budaya kerja merupakan “Suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Triguna (2016:1) menjelaskan bahwa sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja.

Dengan demikian, setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pola nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa “akhir” atau “terus menerus”.

Teori Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas jabatan maupun profesinya (Trianto, 2018). Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, competence yang berarti kecakapan dan kemampuan. (Echols dan Shadily, 2015:132).

Robbins (2013:38) menyebutkan bahwa kompetensi sebagai ability, yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu di bentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Muhaimin (2016:151) menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat inteligen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut di atas, maka kompetensi secara teoritis dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pelatihan, pengembangan karir, imbalan berdasarkan kompetensi, seleksi, petunjuk strategik pada semua level.

Teori Komitmen

Istilah komitmen banyak digambarkan oleh beberapa ahli, diantaranya menurut Muthuveloo & Rose yang menyatakan bahwa komitmen digambarkan sebagai suatu tingkat ikatan pegawai/karyawan

pada beberapa aspek pekerjaan dalam Steers & Porter, (2012:442). Dijelaskan bahwa komitmen dipandang sebagai cerminan dari orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan mengenai untung dan rugi/biaya jika meninggalkan organisasi dan pertimbangan moral untuk bertahan dalam organisasi Meyer, Allen & Smith (2011:11).

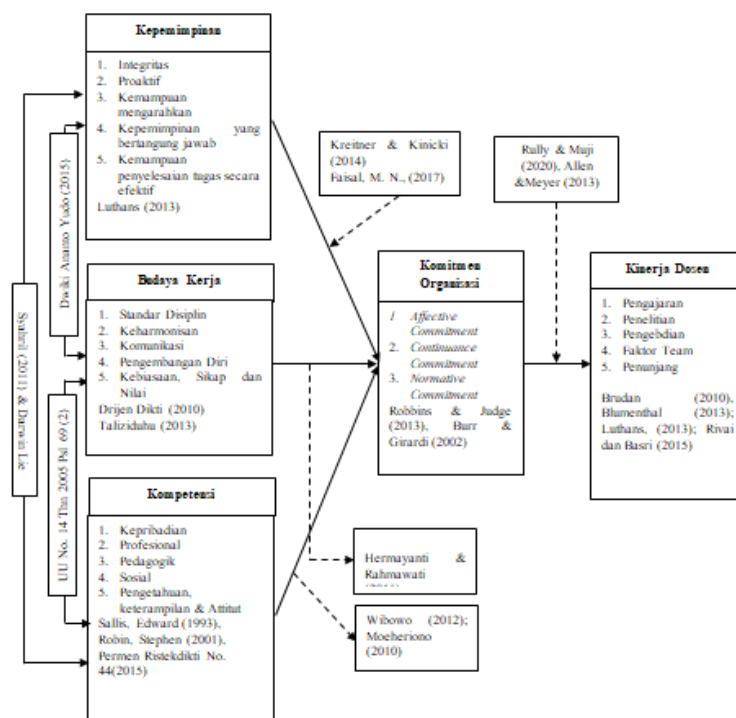
Dari uraian diatas terlihat bahwa komitmen merupakan suatu hal yang penting dan lebih dari sekadar loyalitas yang pasif terhadap objek komitmennya yang mengisyaratkan adanya suatu hubungan karyawan dengan objek komitmen secara aktif. Dalam arti, karyawan memiliki kekuatan yang relatif menetap terhadap objek komitmen misalnya organisasi, karier maupun pekerjaan dan menyebabkan munculnya keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan dan selalu menunjukkan aktivitas yang mendukung terhadap objek komitmen tersebut. Karyawan yang menunjukkan komitmen ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan dari objek komitmennya.

Teori Kinerja Dosen

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mondy (2018:256) menerangkan kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hariandja (2015:195) menjelaskan kinerja merupakan “hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas maka dapat dinyatakan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap komitmen dosen.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen dosen
3. Budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen dosen
4. Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen dosen
5. Komitmen dosen berpengaruh terhadap kinerja dosen

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta dan sifat suatu objek atau populasi tertentu (Sinulingga, 2014). Jenis penelitian ini adalah explanatory research, menurut Sani & Vivin (2013) penelitian explanatory (explanatory research) adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya Faisal dalam (Sani dan Vivin, 2013). Adapun penelitian yang dilakukan kali ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan metode survey yang mana dalam pengumpulan datanya digunakan kuisisioner dan wawancara.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perguruan Tinggi Swasta dalam wilayah kerja Lembaga Layanan Perguruan Tinggi Wilayah X (Sumbar, Riau, Jambi dan Kepri). Perguruan Tinggi yang menjadi sasaran yaitu Perguruan Tinggi Swasta yang memiliki izin operasional Program Studi Manajemen (S1) dengan peringkat akreditasi B yang ada di Propinsi Riau. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari pencarian pelaksanaan dan pelaporan yang dilaksanakan selama 8 (delapan) bulan, yaitu mulai bulan Februari 2019 sampai dengan September 2019.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Burhan Bungin (2017) menyatakan bahwa berdasarkan sumbernya, data penelitian dikelompokkan menjadi dua kelompok, yakni;

1. Data primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, atau data yang belum pernah di publikasikan oleh pihak lain. Contoh data primer adalah tanggapan responden terhadap pernyataan untuk variabel kepemimpinan, budaya kerja, kompetensi, komitmen dan kinerja dosen, dan lain sebagainya.
2. Data sekunder, merupakan data yang sudah dipublikasikan oleh pihak lain. Contoh data sekunder adalah data tentang jumlah prodi manajemen, data jumlah dosen prodi manajemen dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini

Berdasarkan keterangan di atas maka sumber data dalam penelitian ini bersumber dari kedua sumber data yang disebutkan di atas.

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Lalu data sekunder pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuisisioner, observasi dan file riset.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Moh. Sidik Priadana (2016), populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau gejala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Sementara itu menurut Ismail Nurdin (2019), populasi

adalah totalitas atau keseluruhan subjek penelitian, baik benda, orang, ataupun suatu hal yang di dalamnya dapat diambil informasi penting berupa data penelitian.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 169 orang dosen Program Studi Manajemen (S1) yang terakreditasi B pada Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Propinsi Riau. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Proporsional Cluster Random Sampling. Menurut Sugiyono (2008) Proporsional Cluster Random Sampling, merupakan teknik pengambilan sampel yang berdasarkan pada kriteria tertentu.

Tabel Populasi dan Sampel

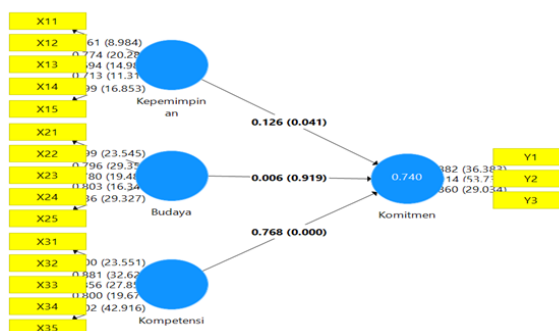
No	Nama PT	Jumlah Dosen (Orang)	
		Jum Populasi	Sampel
1	Universitas Islam Riau	35	20
2	Universitas Lancang Kuning	24	14
3	Universitas Muhammadiyah Riau	16	9
4	Universitas Islam Indragiri	17	10
5	Universitas Pasir Pangarian	19	11
6	STIE Purna Graha	19	11
7	STIE Bangkinang	17	10
8	STIE Dharma Putra	10	6
9	STIE Indragiri Rengat	39	22
10	STIE Persada Bunda	35	20
11	STIE Riau	39	22
12	Institut Teknologi dan Bisnis Pelita Indonesia	24	14
Jumlah		294	169

Analisis Verifikatif

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya digunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan pengujian hipotesis berdasarkan model analisis Structural Equation Modeling (SEM). Menurut Umi Narimawati, dkk (2020), Structural Equation Modeling (SEM) adalah suatu teknik modeling statistik yang bersifat sangat cross-sectional, linear dan umum, termasuk di dalamnya factor analysis, path analysis dan regression yang digunakan untuk menguji model statistik dalam bentuk model sebab akibat. SEM dipergunakan untuk menyelesaikan model bertingkat secara serempak yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. SEM dapat dipergunakan untuk menyelesaikan model persamaan dengan variabel terikat lebih dari satu dan juga pengaruh timbal balik (recursive).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan demikian hipotesis konseptual yang diajukan telah teruji dan dapat diterima. Secara lengkap model struktural untuk substruktur 1 dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2
Koefisien Jalur Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kompetensi Dosen terhadap Komitmen Dosen

Tabel
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi Dosen terhadap Komitmen Dosen

	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Melalui			Total
			Kepemimpinan	Budaya	Kompetensi	
Kepemimpinan	0,126	1,59%		0,05%	6,15%	7,79%
Budaya	0,006	0,00%	0,05%		0,27%	0,33%
Kompetensi	0,768	58,98%	6,15%	0,27%		65,41%
Total		60,57%	6,20%	0,32%	6,43%	73,53%
Epsilon						26,47%

Sumber: Data diolah penelitian dengan Smart PLS versi 3 2023

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi Dosen terhadap Komitmen Dosen Prodi Manajemen Terakreditasi B pada Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Riau

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang dinyatakan dalam besaran pengaruh ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya kerja, dan kompetensi dosen terhadap komitmen dosen prodi manajemen yang terakreditasi B pada perguruan tinggi swasta yang ada Propinsi Riau sebesar 74%. Dengan demikian, pengaruhnya sangat tinggi atau sangat signifikan. Sedangkan pengaruh variabel lain di luar kepemimpinan, budaya kerja, dan kompetensi dosen sebesar 36%. Adapun variabel lain tersebut, diantaranya motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan variabel lainnya. Mengingat nilai koefisien kepemimpinan, budaya kerja, dan kompetensi dosen terhadap komitmen dosen lebih besar dari 60%, maka model penelitian tersebut memenuhi kriteria forecasting ability, sehingga ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang dominan untuk membentuk komitmen dosen prodi manajemen yang terakreditasi B pada perguruan tinggi swasta yang ada Propinsi Riau.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Dosen Prodi Manajemen Terakreditasi B pada Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Riau

Berdasarkan hasil perhitungan analisis SEM terlihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung sebesar 0.126. Mengingat pengaruh variabel kepemimpinan merupakan variabel kedua dominan yang mempengaruhi komitmen dosen. Hal ini berarti tanpa ada kontribusi dari kedua variabel lainnya, maka sudah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen dosen. Hal ini dipahami mengingat kepemimpinan selalu memberikan bimbingan dan transmisi kepada dosen dan pegawainya atau bawahannya guna meningkatkan kemampuan bawahannya dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga akan dapat meningkatkan komitmen dosennya.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Dosen Prodi Manajemen Terakreditasi B pada Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Riau

Berdasarkan hasil perhitungan analisis SEM, terlihat bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen dosen program studi manajemen yang terakreditasi B pada perguruan tinggi swasta yang ada di Propinsi Riau. Hal ini berarti dalam upaya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen dosen perlu ada kontribusi dari kedua variabel kepemimpinan dan variabel kompetensi dosen. Mengingat variabel budaya kerja yang tidak signifikan pengaruhnya kepada komitmen dosen disebabkan karena budaya kerja dosen belum diterapkan secara efektif di perguruan tinggi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Dosen Prodi Manajemen Terakreditasi B pada Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Riau

Berdasarkan hasil perhitungan analisis SEM terlihat bahwa variabel kompetensi dosen berpengaruh signifikan terhadap komitmen dosen. Hal ini berarti dalam upaya memberikan pengaruh

yang signifikan terhadap komitmen dosen, diperlukan adanya kontribusi dari kedua variabel kepemimpinan dan variabel budaya sekolah.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Prodi Manajemen Terakreditasi B pada Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Riau

Variabel komitmen dosen mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dosen prodi manajemen yang terakreditasi B pada perguruan tinggi swasta yang ada di Propinsi Riau dengan besaran pengaruh sebesar 62.8% sedangkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja dosen sebesar 37.2%. Adapun variabel lain tersebut seperti: loyalitas kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, kerja sama tim, dan lain sebagainya. Mengingat nilai koefisien determinasi komitmen dosen terhadap kinerja dosen lebih besar dari 60%, maka model penelitian tersebut memenuhi kriteria forecasting ability yang tinggi, hal ini berarti variabel komitmen dosen tersebut merupakan variabel yang sangat dominan untuk membentuk kinerja dosen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan kajian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesimpulan Analisis Deskriptif Variabel Penelitian
 - a. Kondisi Kepemimpinan pada Program Studi Manajemen yang terakreditasi “B” pada Perguruan Tinggi di Propinsi Riau berada pada kategori cukup baik menuju baik secara analisis deskriptif. Dimensi dalam penelitian ini terdiri atas lima dimensi. Secara analisis verifikatif, adapun dimensi tertinggi adalah dimensi tanggung jawab, sedangkan yang terkecilnya adalah dimensi integritas.
 - b. Kondisi budaya kerja dosen Prodi Manajemen yang terakreditas B pada PTS Swasta di Propinsi Riau, berada pada kategori cukup efektif menuju efektif secara analisis deskriptif. Secara analisis verifikatif, adapun dimensi tertinggi adalah kebiasaan, dan dimensi yang terkecilnya adalah komunikasi.
 - c. Kondisi kompetensi dosen Prodi Manajemen yang terakreditas B pada PTS Swasta di Propinsi Riau berada pada kategori sangat baik secara analisis deskriptif. Dimensi dalam penelitian ini terdiri atas lima dimensi. Secara analisis verifikatif, adapun dimensi tertinggi adalah dimensi pengetahuan, keterampilan dan attitut sedangkan yang terkecilnya adalah dimensi kompetensi profesional.
2. Kondisi Komitmen Dosen Prodi Manajemen yang terakreditas B pada PTS Swasta di Propinsi Riau berada pada kategori cukup baik secara analisis deskriptif. Dimensi dalam penelitian ini terdiri atas tiga dimensi. Secara analisis verifikatif, dimensi tertinggi adalah Continuance Commitment, sedangkan yang terkecilnya adalah dimensi affective commitment.
3. Kondisi kinerja Dosen Prodi Manajemen yang terakreditas B pada PTS Swasta di Propinsi Riau berada pada kategori baik secara analisis deskriptif. Dimensi dalam penelitian ini terdiri atas lima dimensi. Secara analisis verifikatif, dimensi tertinggi adalah dimensi pengajaran dan nilai terendah pada dimensi pengabdian kepada masyarakat.
4. Pengaruh secara simultan kepemimpinan, budaya kerja, dan kompetensi dosen terhadap komitmen dosen Prodi Manajemen yang terakreditas B pada PTS Swasta di Propinsi Riau mempunyai total pengaruh sebesar 74%. Adapun pengaruh variabel lain yang tidak diteliti, sebesar 26%.
5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen dosen Prodi Manajemen yang terakreditas B pada PTS Swasta di Propinsi Riau.
6. Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen dosen Prodi Manajemen yang terakreditas B pada PTS Swasta di Propinsi Riau.
7. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dosen Prodi Manajemen yang terakreditas B pada PTS Swasta di Propinsi Riau.

8. Pengaruh komitmen dosen terhadap kinerja Dosen Prodi Manajemen yang terakreditasi B pada PTS Swasta di Propinsi Riau sebesar 62.8%. Adapun pengaruh variabel lain yang tidak diteliti, sebesar 37.2%.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini dapat berakibat kurang sempurnanya penelitian ini sehingga diharapkan akan disempurnakan oleh peneliti lain. Hasil temuan penelitian ini walaupun secara teoritik dan empirik telah dibuktikan hubungan kausalitasnya secara signifikan, tetapi masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat mengganggu validitas, reliabilitas dan objektivitas informasi yang dihasilkan. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Populasi penelitian ini dilakukan terhadap beberapa Perguruan Tinggi Swasta yang memiliki Program Studi Manajemen (S1) dengan peringkat akreditasi B yang berada di wilayah kerja LLDikti X khususnya di Propinsi Riau, tanpa melibatkan perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi lain yang berada di bawah Departemen Agama. padahal persepsi dosen akan relatif bervariasi di kalangan dosen berbagai perguruan tinggi sehingga memunculkan hasil yang berlainan.
2. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini rentan terhadap kemungkinan bias persepsi, karena semua pengukuran variabel seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya kerja, komitmen dosen dan kinerja dosen tersebut dinilai atas penilaian diri sendiri oleh responden (self-report). Dengan demikian dapat saja terjadi hasil penilaian yang kurang objektif dan tergantung pada kondisi dan emosional sesaat oleh responden. Akibatnya penilaian diri yang berlebihan atau juga rendah akan menyebabkan terjadinya informasi yang over-estimate atau sebaliknya under-estimate.
3. Penyebaran kuisisioner kepada responden dalam hal ini dosen yang memiliki tingkat kesibukan yang cukup tinggi, sehingga dalam mengisi kuisisioner dimungkinkan tidak dalam keadaan konsentrasi yang baik.

SARAN

Dari ke lima variabel yang dimasukkan dalam model penelitian, dua variabel menghasilkan temuan yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen. Demikian juga untuk variabel kompetensi yang dimiliki dosen tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dosen. Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan dan temuan penelitian tersebut, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Peningkatan kinerja dosen tidak terbatas pada budaya kerja yang baik tetapi juga faktor sikap dan motivasi individu dosen serta lingkungan kampus yang baik dapat memotivasi kinerja dosen. Untuk dapat mempertahankan dosen-dosen yang berkualitas agar mau tetap bekerja serta menarik dosen-dosen muda yang berpotensi untuk mau bekerja pada perguruan tinggi di Propinsi Riau, maka perlu dilakukan berbagai kegiatan yang memberi kesempatan kepada dosen untuk berkembang sekaligus mendapatkan imbalan yang pantas. Hal ini antara lain dapat dilakukan dengan melibatkan dosen dalam berbagai kegiatan penerapan ilmu di lembaga-lembaga yang dimiliki perguruan tinggi, memberikan kesempatan yang adil pada dosen untuk mengajar di berbagai program studi, serta mengikutsertakan dosen dalam berbagai kegiatan perguruan tinggi. Dengan demikian diharapkan dosen semakin merasa memiliki dan menjadi keluarga besar institusi tempatnya mengajar, peduli terhadap perkembangan institusi, serta merasakan keuntungan dengan tetap bertahan bekerja di institusinya.
2. Penilaian dosen terhadap kakepemimpinan, kompetensi dosen, budaya kerja dan komitmen dosen serta kinerja dosen tergolong baik, namun belum maksimal. Kelima variabel tersebut perlu dipertahankan dan masih dapat ditingkatkan.

3. Umumnya para dosen program studi manajemen (S1) perguruan tinggi swasta di Riau mempunyai kompetensi yang baik, tetapi kualifikasi pendidikan masih terbatas pada jenjang pendidikan S2. Oleh karena itu perlu perhatian dan kebijakan perguruan tinggi, pemerintah daerah dan swasta untuk membantu peningkatan kualifikasi pendidikan ke jenjang S3 untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas dosen. Agar dapat menjadi perguruan tinggi yang berkualitas dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional, perguruan tinggi swasta di Propinsi Riau harus memiliki dosen-dosen yang kompeten dalam bidang ilmu tertentu yang ditunjukkan antara lain dengan tingkat pendidikan yang tinggi dengan nilai prestasi akademik yang baik.
4. Untuk meningkatkan kualitas penelitian yang sejenis perlu penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti adanya komitmen dosen terhadap kinerja dan pengembangan karir dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdul Choliq, 2011, *Pengantar Manajemen*. Penerbit Rafi Sarana Perkasa, Semarang
- Abdul Rivai & Suharto, 2017, *Performance Analysis: Leadership Predictor, Competency And Organizational Culture. (Study On Urban Village in Bekasi City)*, International Journal of Advanced Research (IJAR), Vol.5 No.6
- Agustin Basriani, 2016, *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen (Studi Pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru)*, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VIII No. 1 Januari 2016
- Agus Purwanto, dkk, 2019, *Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance?*, Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis 7 (2019) 201-205
- Amartya Sen, Mahbub Ul Haq, Gustav Ranis, (Wikipedia, Indek Pembangunan Manusia).
- Allen, N.J., Meyer, J.P, & Smith, C.A, 1997, *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceualization*, Journal of Applied Psychology, Vol.78, No.4, p.538-351.
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Manajemen Penelitian*, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bambang Sunantar, 2021, *Influence of Leadership Style, Competence, Work Discipline and Responsibility on the Motivation and Performance of Lecturers at Universities in Sorong West Papua*, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Vol 23, Issue 12
- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. 2014. *Manajemen, Kepemimpinan dan Kerja Sama Dalam Dunia yang Kompetitif*, Edisi 10, Alih Bahasa: Ratno Purnomo dan Willy Abdillah, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Baron & Byrne, 1991, *Social Psychology, Sixth Edition: Understanding Human Interaction*, United States of America: Allyn and Bacon
- Bejo, Siswanto, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Bennis, Warren.,Burt Nanus. 2006. *Leaders,Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*, Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer
- Cervone, D. & Peake, P.K., 1986, *Anchoring Efficacy and Action: the Influence of Judgmental Heuristics on Self-Efficacy Judgments and Behavior*. Journal of Educational Psychology, 50, 492-501
- Choliq, Abdul, 2011, *Pengantar Manajemen*, Semarang: PT. Rafi Sarana Perkasa
- Daft, Richard L., 2010, *Manajemen*, Edisi Kelima, Penerbit PT. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Garry. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Penerbit Indek Kelompok Gramedia, Jakarta
- Djoko Setyo Widodo. 2019. *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Penerbit Cipta Media Nusantara, Yogyakarta
- D.Ruben, Brent And Lea P Steward, 1998, *Comunication and Human Behavior*, Usa: Allyn And Bacon

- Echols, John M. dan Hassan Shadily, 1989, *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia
- George Terry dan L.W Rue, 2021, *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- George, Jennifer and Gareth R Jones, 2012, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, Inc
- Ghozali, Imam, 2018, *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Denpasar: Astabrata Bali Bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja
- Griffin, Ricky W., 2013, *Manajemen*, Edisi Ketujuh, Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hadari Nawawi, 2005, *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Handoko, T. Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo
- Hardiman. 2020. *Tanya Jawab Analisis Data: Prinsip Dasar & LangkahLangkah Aplikasi Praktis pada Penelitian Kesehatan dengan SPSS*. Penerbit Guepedia, Depok.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit PT.Bumi Aksara Jakarta
- Hendra Rustantono, dkk, 2020, The Influence of Organisational Culture and Work Ethic on Lecturer Performance: The Mediating Role of Competency, *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol 14, Issue 5
- Ivancevich, et al, 2018, *Organizational Behavior and Management*, (Eleventh). New York: McGraw-Hill, International Edition
- Jamil Suprihatiningrum, 2014, *Strategi Pembelajaran*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Jajuk Herawati & Risal Rinofah, 2019, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*, *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika* Vol. 16 No. 2 Tahun 2019
- Jonathan, 2014, *Peranan Koordinasi dan Kolaborasi*, Jakarta: Prenada Media Grup
- Judge, T. A. & Bono, J. E., 2011, *Relationship of Core Self-Evaluation Traits--Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability--with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis*, *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, 80-92
- Khaerul, Umam, 2010, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Kinicki, & Williams, 2016, *Management: A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill Education
- Lee, C., and Bobko, P., 1994, *Self-Efficacy Belief: Comparison of Five Measures*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79 (364-369)
- Mahmudi, 2009, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta
- Manullang, 2012, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan Ke 6, Jakarta: PT.Rajawali Press
- Marmawi, 2009, *Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri*, *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*.1(2): 173-179
- Mathis Robert, Jackson John, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- M. Fadhil & Muhammad Ashoer, 2020, *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Kabupaten Maros*, *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.3, No.2, Maret 2020, ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X
- Moeheriono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Moh Sidik P dan Saludin Muis. 2016. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Edisi 2. Penerbit Ekuilibria, Yogyakarta
- Moh. Uzer Usman., 2016, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Mancana Jaya Cemerlang
- Mondy, R. Wayne, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Muhammad Fajar Rizaldi, dkk, 2020, The Influence of Leadership, Competency and the Working Environment on Performance (Case Study of Lecturers of the Faculty of Business Management University Widyatama), *Solid State Technology* Vol 63 Issue: 4

- Muya James Ng'ang'a & Wesonga Justus Nyongesa, 2012, *The Impact of Organisational Culture on Performance of Educational Institutions*, International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 8 Special Issue-April 2012
- Ni Ketut Yuni Aryani, dkk. 2021, *The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments in the Procurement of Goods and Services Secretariat Regency of Karangasem*, Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME) Vol. 4 No. 3, 76-86
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Penerbit Indeks, Jakarta
- Nurdin, Syafruddin, 2015, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Quantum Teaching
- Nurlinawati Simanjuntak, 2021, *Influence of Organization and Leadership on Lecturer Performance*, International Journal Of Multidisciplinary Research And Analysis, Vol 04 Issue 09
- Nurul Qomariah, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Jember*, Proceeding of Conference in Business, Accounting and Management (CBAMM), Vol. 1 No. 1 Desember, 2012
- Osborne, D. & Plastrik P., 2016, *Banishing Bureaucracy; the Five Strategies for Reinventing Government*. California: Addison-Wesley Publishing Company, Inc
- Pandi Afandi & Bambang Supeno, 2016, *The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City*, International Journal of Business and Management; Vol.11, No.5, Canadian Center of Science and Education
- Porter, L.W. and Steers, R.M., 1983, *Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York: Academic Press
- Purwanto, Ngalm, 2006, *Psikologi Pendidikan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Puteri Syarifah Al-Sakinah, Achmad Sudiro & Djumahir, 2020, *The Influence Of Spiritual Leadership On Lecturer's Performance With The Mediation Of Organizational Commitment And Work Motivation*, Journal of Applied Management (JAM), Vol 18 No 2
- Reza Zarvedi, Rusli Yusuf & Mahdani Ibrahim, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya*, Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, Vol. 2 Nomor September, 2016, ISSN. 2502-6976
- Rina, Aditya Halim, 2017, *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar*, Jurnal Riset Edisi XIX, Vol. 3 Nomor 008
- Rina, dkk, 2017, *The Influence of Competency and Organizational Culture on Performance Lecturer Kopertisregion IX Employed On PTS I Makasar*, Quest Journals Journal of Research in Business and Management Vol.5 Issue 2
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri, 2005, *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rino, 2014, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Dosen*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 20, Nomor 1, Juni 2014, hlm. 17-26
- Robbins, S. P., & Coulter, M, 2018, *Management*, 14th ed, London: Pearson
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2017, *Perilaku Organisasi, Edisi Ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Sahat Simbolon, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Budaya Kerja dan Komitmen serta Implikasinya pada Kinerja Dosen*, Kontigensi Volume 5, No. 2, Nopember 2017, Hal. 87 – 97 ISSN 2088-4877.
- Salma Husna Binti Abu Kusin, 2015, *Leadership Style of Lecturer Influence on Academic Performance of TVET Student*, Journal of Resources Development and Management, An International Peer-Reviewed Journal Vol.9
- Samsudin, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Jakarta
- Schermerhorn Jr., John R. et al. 2011. *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd
- Sentono, Suryadi Perwiro, 2008, *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Setya Indrawanto, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dosen Dan Motivasi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Serta Implikasinya Pada Kepuasan Mahasiswa Stai Sabili Bandung*, Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), Vol.3, No.4, 326-338, ISSN 2614-0365, e-ISSN 2599-087X
- Siagian Sondang P, 2000, *Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung
- Siagian, Sondang P., 2014, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Singgih Santoso. 2017. *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sofyandi dan Garniwa, 2017, *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sri Setyanengsih, dkk, 2020, Analysis of factors affecting lecturer performance at a university during the COVID-19 pandemic using logistic regression and genetic algorithms, Cypriot Journal of Educational Sciences, Vol.17, No.2
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sudaryono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Prenada Media, Jakarta
- Suryadi Damanik, Benyamin Situmorang & Rosmala Dewi, 2021, *The Influence of Participatory Leadership, Quality Culture, and Job Satisfaction on Lecturer Organizational Commitment (Case Study of Universities in Indonesia)*, Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 4, No. 1, February 2021, Page: 654-663 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print)
- Syafruddin, dkk, 2020, *Influence of Organizational Culture, Leadership Style, Work Motivation on Job Satisfaction and Lecturer Performance in the Lldikti Environment Region IX Sulawesi*, International Journal of Research and Review, Vol. 9; Issue: 4; April
- Syah, Muhibbin, 2006, *Psikologi Pendidikan dan Pendekatan Baru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Tatik Mulyati, 2012, Pengaruh Kompetensi, Budaya Akademik Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi Dan Implikasinya, Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol 19, No 1, Maret 2015 : 66-89 ISSN 1411-0393
- Thoha, Kelly, 2014, *Perilaku Organisasi, Prinsip Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- Thoha, Cummings, 2014, *Perilaku Organisasi, Prinsip Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Timothy A. Jackson, John P. Meyer and Xiao-Hua (Frank) Wang, 2012, *Leadership, Commitment, and Culture : A Meta-Analysis*, Journal of Leadership & Organizational Studies 2013 20: 84 originally published online 12 December 2012, DOI: 10.1177/1548051812466919
- Trianto, 2017, *Model Pembelajaran Terpadu Dalam Teori dan Praktik*, Penerbit Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Trianto, 2010, *Model-model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik*, Penerbit Prestasi Pustaka, , Jakarta
- Trianto, 2009, *Mengembangkan Model Pembelajaran Tematik*, Penerbit PT. Prestasi Pustakaraya, Jakarta.
- Trianto, 2010, *Model Pembelajaran Terpadu: Konsep, Strategi dan Implementasinya Dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Trianto, 2010, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif: Konsep, Landasan, dan Implementasinya pada Kurikulum KTSP*. Jakarta: Kencana
- Triguno, 2014, *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Golden Terayon, Jakarta.
- Triguno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Triwulan Tutik, Titik dan Trianto, 2006, *Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*, Penerbit Prestasi Pustaka, Jakarta
- Tubagus A. Darajat, 2015, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.
- Uyoh Sadulloh, 2011, *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wendy Sepmady Hutahaean, 2021, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*, Cetakan Pertama, Penerbit Ahlimedia Press, Jakarta
- Wibowo, 2001, *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan, 2013, *Teori Kepemimpinan*, Penerbit Uhamka Press, Jakarta.

Wirawan, 2017, *Budaya dan Iklim Organisasi; Teori Aplikasi dan Penelitian*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Yusep Budiansyah, dkk, 2020, *Influence Of Lecturer Competence, Lecturer Motivation Andorganizational Culture To Lecturer Performancein The Private Vocational School In Bandung City*, Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology 17(5), 926-940. ISSN 1567-214x

Zahmir Al Qadri, Said Musnadi & Hafasnuddi, 2020, *Do Competence, Leadership, and Work Environment Matter for the Lecturers' Performance and Graduates' Achievement?*, East African Scholars Journal of Economics, Business and Management

Zainudin Sri Kuntjoro, 2012, *Komitmen Organisasi*, Artikel: www.e-psikologi.com