

Journal of Business

Management Education (JBME)

Journal homepage: <http://ejournal.upi.edu/index.php/jbme/>

*Journal of Business Management Education 8(2) (2023)*

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMPETENSI DOSENTERHADAP KOMITMEN DOSEN YANG BERIMPLIKASIPADA KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS SWASTA SEWILAYAH PRIANGAN TIMUR(Survey pada Dosen Prodi S1 Manajemen yangTerakreditasi di Universitas SwastaSewilayah Priangan Timur)

*Ujang Eri Jaenudin, H.M. Sidik Priadana, Atty Tri Juniarti*

*Universitas Pasundan*

\*Correspondence: E-mail: ujangerijaenudin@gmail.com

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **A B S T R A C T**  |  | **A R T I C L E I N F O** |
| Nilai keberhasilan pendidikan sangat tergantung dari mutu pengajarnya. Dosen adalah orang yang sangat berperan dalam proses belajar mengajarnya. Dosen juga merupakan parameter yang paling penting dalam proses pengendalian kelembagaan pendidikan tinggi, khususnya di perguruan tinggi swasta. Metode penelitian studi kausal melalui survei dengan kuesioner yang berisi pernyataan tertutup terhadap 234 Dosen di wilayah Priangan Timur yang dipilih secara acak. Analisis data menggunakan SEM dengan *explanatory research*. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Tranformasional, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Dosen berpengaruh terhadap Komitmen Dosen dan berimplikasi pada Kinerja Dosen pada Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur.© 2023 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI |  | ***Article History:****Submitted/Received 08 Jul 2023**First Revised 20 Jul 2023**Accepted 20 August 2023**First Available online 1 September 2023**Publication Date 06 September 2023*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***Keyword:*** |

**1. PENDAHULUAN**

Untuk meningkatkan kualitas dan kemajuan bangsa, Pendidikan memegang peranan penting dalam setiap prosesnya. Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah di perlukan dalam membangun masyarakat pada sebuah Negara. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kualitas mutu pendidikan dalam
mencerdaskan sumber daya manusia yang di miliki Negara. Dalam mengembangkan mutu pendidikan tersebut, sebuah perguruan tinggi tidak dapat dipisahkan dari kualitas yang dimiliki dosen. Kualitas yang dimiliki dosen tersebut sangatlah menentukan dalam keberhasilan pada setiap proses pendidikan di samping faktor tercapainya prestasi mahasisiwa dengan baik. Selama ini penilaian kinerja dosen pada Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur bersifat satu arah, karena dilakukan langsung oleh atasan pejabat yang berwenang, bila ada keberatan dari pegawai yang dinilai, keputusan akhir penilaiannya tetap kembali kepada pejabat penilai dan hal ini menimbulkan ketidakadilan dalam penilaian. Permasalahan kinerja tentunya berkaitan dengan peran kepemimpinan. Di dalam suatu organisasi baik itu di sebuah perusahaan maupun instansi, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Dalam memimpin bawahannya, seorang pemimpin umumnya mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan sendiri adalah cara yang dilakukan oleh seseorang yaitu pemimpin dalam menjalin suatu hubungan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin. Teori kepemimpinan telah banyak diteliti, terutama dari aspek keefektivan kepemimpinan. Keefektivan dalam arti bagaimana model kepemimpinan tersebut mampu mempengaruhi kinerja bawahannya baik dari segi motivasi kerja, kepusaan, produktivitas dan usaha lebih dari

seorang bawahan.

Berbagai penelitian tersebut melahirkan berbagai teori antara lain kepemimpinan. Salah satu model kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan dan meningkatkan sikap pro aktif pegawai adalah model kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang efektif sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan (leadership outcomes), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap keterampilan kepemimpinan (Bass dalam Hakim, 2021). Model kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Model kepemimpinan ini merupakan salah satu model kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi. Selain kepemimpinan, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi komitmen dan kinerja adalah komunikasi organisasi. Dimana Komunikasi organisasi merupakan proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Tujuan komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian agar terjadi penyetaraan dalam kerangka referensi (frame of reference), maupun bidang pengalaman. Meskipun mustahil menyamakan ranah kognitif individu-individu dalam organisasi, tetapi melalui kegiatan komunikasi yang terencana dan substansi isinya terdesain, minimal terjadi proses penyebarluasan dimensi-dimensi organisasi pada setiap orang, dimensi yang dimaksud misalnya, visi, misi, nilai dan strategi prospek (Anggarini, 2019).

Komunikasi adalah hal penting untuk berjalannya suatu organisasi dalam mengatasi beragam masalah yang ada. Hubungan antara Pimpinan dengan anggotanya dalam organisasi kadang mengalami kendala serta kadang timbul hal yang tidak harmonis. Untuk itu, suatu organisasi agar terhindar persoalan komunikasi organisasinya perlu mempelajari dan memahami tentang komunikasi dalam sebuah lembaga atau organisasi. Agar pencapaian tujuan komunikasi organisasi dapat diwujudkan maka perlu adanya kesamaan pemahaman antara satu individu dengan individu lainnya, antara pengurus dengan anggotanya dalam mengelola organisasi. Komunikasi organisasi juga memiliki kemanfaatan dalam menjalin hubungan dengan pihak-pihak yang terkait dengan operasi organisasi, seperti komunikasi bawahan dengan atasan atau sebaliknya serta komunikasi antar anggota. Komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik, sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komunikasi merupakan hal yang sangat penting, baik dalam organisasi, perusahaan, maupun instansi pemerintahan. Khususnya untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Disamping itu, sumber daya manusia juga penentu untuk tercapainya keberhasilan suatu usaha. Oleh sebab itu dibutuhkan pengurus yang mampu berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, bersemangat kerja tinggi, setia dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Effendy, 2020:146). Dari beberapa teori diatas kita dapat menyimpulkan, bahwa suatu organisasi tidak terlepas dari proses komunikasi organisasi. Dan komunikasi organisasi ini sangat berhubungan dengan fungsi-fungsi yang ada, termasuk disiplin kerja pegawai, dalam arti kata bahwa disiplin kerja pegawai organisasi dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang terjadi. Baik dan tidaknya kinerja dosen dalam suatu kampus tidak hanya ditopang oleh komunikasi, terdapat hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen. Diantaranya adalah kompetensi. Dosen dalam melakukan pekerjaan profesionalnya harus memiliki sebuah kompetensi. Kompetensi ini diartikan dengan seperangkat pengetahuan, keterampilan serta kepribadian yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas profesional (Seprini & Ningrum, 2018:118). Pendapat lain mengatakan, bahwa kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya yang merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan dan sikap (Tjahyanti & Chairunnisa, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan yang didukung hasil research terdahulu tentang komitmen dosen yang berimplikasi pada kinerja dosen belum efektif dilaksanakan karena hasil responden belum mencapai sangat efektif. Oleh karena itu perlu diteliti lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peneliti mengambil objek penelitian di universitas swasta sewilayah Priangan timur, yaitu Universitas Garut, Universitas Cipasung, Universitas Perjuangan, Universitas Galuh, dan Universitas Sebelas April.

**2. METODE**

***Variables and Operational Definitions***

Menurut Noor (2017:48) bahwa variabel penelitian pada dasarnya merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan lima variabel, yaitu terdiri dari tiga variabel bebas (variabel independen), satu variabel antara (variabel intervening), satu variabel terikat (variabel dependen).

Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel, penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini yang sifatnya menerangkan variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan kompetensi dosen.

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Bass&Avolio dalam Kharis (2019) menjelaskan bahwa: Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

b. Komunikasi Organisasi (X2)

Menurut Pace & Faules (2019:183) bahwa: Komunikasi organisasi adalah perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi.

1. Kompetensi Dosen Bersertifikat (X3)

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

2. Komitmen Dosen (Y)

Meyer dan Allen dalam Izzati (2016) mendefinisikan: Komitmen adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya.

3. Kinerja Dosen (Z)

PermenPAN dan RB Nomor 17 Tahun 2013 mendifinisikan: Kinerja dosen terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, dan penunjang

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2020:61). Berdasarkan sumber datanya penelitian ini tergolong dalam penelitian yang menggunakan data primer. Data diperoleh langsung dari sumber asli pada Universitas Perjuangan (UNPER) Tasikmalaya, Universitas Cipasung (UNCIP) Tasikmalaya, Universitas Garut (UNIGA), Universitas Galuh (UNIGAL) Ciamis, dan Universitas Sebelas April (UNSAP) Sumedang. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Tetap pada Program Studi S1 Manajemen di Universitas Perjuangan (UNPER) Tasikmalaya, Universitas Garut (UNIGA), Universitas Galuh (UNIGAL) Ciamis, dan Universitas Sebelas April (UNSAP) Sumedang. Jumlah dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 234 orang.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis verifikatif dengan model struktural yang menggambarkan hubungan kausal dari masing-masing variabel. Model struktural yang dimaksud adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan model SEM sebagai berikut :



Gambar 3

Model struktur 2

**4. HASIL DAN DISKUSI**

Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian dan analisis penskalaan dan analisis deskriptif, maka data yang sudah dikumpulkan selanjutnya digunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan pengujian hipotesis berdasarkan Structural Equation Modelling. Hasil estimasi LISREL, masing-masing dimensi penelitian, perlu dijelaskan lebih lanjut. Penjelasan ini diperlukan karena masing-masing variabel diukur secara tidak langsung, tetapi dibentuk oleh sejumlah indikator yang perlu ditelaah peranannya untuk membentuk variabel-variabel tersebut. Untuk lebih jelasnya, akan dibahas dalam masing-masing hipotesis.

Sebagai hasil dari penggunaan *Structural Equation Modelling* dengan menggunakan LISREL 8.7 maka dapat diperoleh model seperti dalam gambar 4 berikut :



Gambar 4. **Struktur Hubungan Seluruh Variabel Penelitian**

Tahap pertama adalah melakukan analisis korelasi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas. Ini membantu dalam pemahaman tentang sejauh mana satu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, dengan mengetahui tingkat korelasi antara dua variabel, maka dapat memprediksi nilai dari satu variabel ketika nilai dari variabel lain diketahui. Analisis korelasi pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi program Lisrel 8.80 yang merupakan salah satu perangkat lunak dikembangkan untuk mengolah data SEM (*Structural Equation Modelling*). Tentunya dengan menggunakan aplikasi program Lisrel diharapkan akan mendapatkan hasil terbaik. Maka didapat *output* hasil koefisien korelasi sebagai berikut :

**Tabel 1**

**Koefisien Korelasi Antar Variabel Bebas Substruktur 1**



Pada Tabel 1 nilai koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Tranformasional dan Komunikasi Organisasi adalah sebesar 0,776 atau 77,6%. Nilai koefisien korelasi tersebut masuk kedalam kategori Kuat. Nilai koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Tranformasional dan Kompetensi Dosen adalah sebesar 0,787 atau 78,7%. Nilai koefisien korelasi tersebut masuk kedalam kategori Kuat. Nilai koefisien korelasi antara variabel Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Dosen adalah sebesar 0,774 atau 77,4%. Nilai koefisien korelasi tersebut masuk kedalam kategori Kuat.

**Analisis Konstruk Variabel**

Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian dan analisis penskalaan, maka data yang sudah dikumpulkan selanjutnya digunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan pengujian hipotesis berdasarkan *Structural Equation Modelling.*

Untuk mengetahui pengujian data kuesioner maka perlu dilakukan uji konstruk tiap-tiap variabel. Pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) dilakukan untuk mengetahui model konstruk yang membentuk model pengukuran secara keseluruhan dengan program aplikasi statistik Lisrel. Ada enam variabel dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Tranformasional, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Dosen sebagai variabel eksogenus, Komitmen Dosen sebagai variabel intervening dan Kinerja Dosen merupakan variabel endogenus.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program LISREL 8.80, Model pengukuran (CFA) untuk masing-masing hubungan variabel dan indikatornya yang ditunjukan oleh *loading factor* masing-masing indikator sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Tranformasional (X1)

Variabel Kepemimpinan Tranformasional dibentuk oleh 4 (empat) dimensi yaitu Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual dan Perhatian Individual diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2**

**Hasil Analisis Model Pengukuran Variabel X 1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | ***Loading factor Variabel Kepemimpinan Tranformasional*** | ***T-value*** | **R2** | **Error** |
| X11,1 | 0,7729 | 13,6522 | 0,5974 | 0,4026 |
| X12,1 | 0,7885 | 14,0584 | 0,6217 | 0,3783 |
| X13,1 | 0,8150 | 14,7701 | 0,6642 | 0,3358 |
| X14,1 | 0,8709 | 16,3806 | 0,7585 | 0,2415 |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Program LISREL**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan kuesioner, diperoleh hasil bahwa dimensi Perhatian Individual memiliki nilai *loading factor* terbesar dibandingkan dengan dimensi lain yaitu sebesar 0,8709. Hal ini menunjukan bahwa dimensi Perhatian Individual merupakan factor pembentuk Variabel Kepemimpinan Tranformasional terbesar, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Perhatian Individual yang baik merupakan keunggulan dari Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur. Meskipun demikian masih terdapat factor yang belum optimal dan bisa disebut kelemahan dalam Variabel Kepemimpinan Tranformasional dengan nilai *loading factor* yang paling kecil yaitu dimensi Kharisma, dengan nilai *loading factor* sebesar 0,7729. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Kharisma dari Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur belum optimal.

2. Komunikasi Organisasi (X2)

Variabel Komunikasi Organisasi dibentuk oleh 5 (lima) dimensi yaitu Komunikasi Ke Bawah, Komunikasi Ke Atas, Komunikasi Horizontal, Komunikasi Lintas Saluran dan Komunikasi Informal diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**

**Hasil Analisis Model Pengukuran Variabel X2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | ***Loading factor Variabel******Komunikasi Organisasi*** | ***T-value*** | **R2** | **Error** |
| X21,2 | 0,7293 | 12,6410 | 0,5319 | 0,4681 |
| X22,2 | 0,8491 | 15,8259 | 0,7210 | 0,2790 |
| X23,2 | 0,7803 | 13,9166 | 0,6089 | 0,3911 |
| X24,2 | 0,7413 | 12,9307 | 0,5495 | 0,4505 |
| X24,2 | 0,8488 | 15,8173 | 0,7205 | 0,2795 |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Program LISREL**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan kuesioner, diperoleh hasil bahwa dimensi Komunikasi Informal memiliki nilai *loading factor* terbesar dibandingkan dengan dimensi lain yaitu sebesar 0,8488. Hal ini menunjukan bahwa dimensi Komunikasi Informal merupakan factor pembentuk Variabel Komunikasi Organisasi terbesar, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Komunikasi Informal yang baik merupakan keunggulan dari Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur. Meskipun demikian masih terdapat factor yang belum optimal dan bisa disebut kelemahan dalam Variabel Komunikasi Organisasi dengan nilai *loading factor* yang paling kecil yaitu dimensi Komunikasi Ke Bawah, dengan nilai *loading factor* 0,7293. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Komunikasi Ke Bawah dari Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur belum optimal.

3. Kompetensi Dosen (X3)

Variabel Kompetensi Dosen dibentuk oleh 4 (empat) dimensi yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**

**Hasil Analisis Model Pengukuran Variabel X 3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | ***Loading factor Variabel******Kompetensi Dosen*** | ***T-value*** | **R2** | **Error** |
| X31,3 | 0,8875 | 17,1152 | 0,7877 | 0,2123 |
| X32,3 | 0,8368 | 15,5627 | 0,7002 | 0,2998 |
| X33,3 | 0,9119 | 17,9184 | 0,8316 | 0,1684 |
| X34,3 | 0,8002 | 14,5299 | 0,6403 | 0,3597 |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Program LISREL**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan kuesioner, diperoleh hasil bahwa dimensi Kompetensi Sosial memiliki nilai *loading factor* terbesar dibandingkan dengan dimensi lain yaitu sebesar 0,9119. Hal ini menunjukan bahwa dimensi Kompetensi Sosial merupakan factor pembentuk Variabel Kompetensi Dosen terbesar, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Kompetensi Sosial yang baik merupakan keunggulan dari Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur. Meskipun demikian masih terdapat factor yang belum optimal dan bisa disebut kelemahan dalam Variabel Kompetensi Dosen dengan nilai *loading factor* yang paling kecil yaitu dimensi Kompetensi Profesional, dengan nilai *loading factor* 0,8002. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Kompetensi Profesional dari Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur belum optimal.

4. Komitmen Dosen (1)

Variabel Komitmen Dosen dibentuk oleh 4 (empat) dimensi yaitu, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5**

**Hasil Analisis Model Pengukuran Variabel Y**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | ***Loading factor Variabel******Komitmen Dosen*** | ***T-value*** | **R2** | **Error** |
| Y1,1 | 0,8516 |  | 0,7252 | 0,2748 |
| Y2,1 | 0,9033 | 18,7071 | 0,8160 | 0,1840 |
| Y3,1 | 0,8466 | 16,6441 | 0,7167 | 0,4578 |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Program LISREL**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan kuesioner, diperoleh hasil bahwa dimensi Komitmen Berkelanjutan memiliki nilai *loading factor* terbesar dibandingkan dengan dimensi lain yaitu sebesar 0,9033. Hal ini menunjukan bahwa dimensi Komitmen Berkelanjutan merupakan factor pembentuk Variabel Komitmen Dosen terbesar, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Komitmen Berkelanjutan yang baik merupakan keunggulan dari Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur. Meskipun demikian masih terdapat factor yang belum optimal dan bisa disebut kelemahan dalam Variabel Komitmen Dosen dengan nilai *loading factor* yang paling kecil yaitu dimensi Komitmen Normatif, dengan nilai *loading factor* 0,8466. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Komitmen Normatif dari Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur belum optimal.

5. Kinerja Dosen (Z2)

Variabel Kinerja Dosen dibentuk oleh 4 (empat) dimensi yaitu Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, Pengabdian Masyarakat, dan Penunjang diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**

**Hasil Analisis Model Pengukuran Variabel Z**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | ***Loading factor Variabel******Kinerja Dosen*** | ***T-value*** | **R2** | **Error** |
| Z1,3 | 0,8898 |  | 0,7917 | 0,2083 |
| Z2,3 | 0,6619 | 11,6895 | 0,4381 | 0,5619 |
| Z3,3 | 0,7636 | 14,5813 | 0,5831 | 0,4169 |
| Z4,3 | 0,8414 | 17,3387 | 0,7080 | 0,2920 |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Program LISREL**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan kuesioner, diperoleh hasil bahwa dimensi Pendidikan dan Pengajaran memiliki nilai *loading factor* terbesar dibandingkan dengan dimensi lain yaitu sebesar 0,8898. Hal ini menunjukan bahwa dimensi Pendidikan dan Pengajaran merupakan factor pembentuk Variabel Kinerja Dosen terbesar, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Pendidikan dan Pengajaran yang baik merupakan keunggulan dari Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur. Meskipun demikian masih terdapat factor yang belum optimal dan bisa disebut kelemahan dalam Variabel Kinerja Dosen dengan nilai *loading factor* yang paling kecil yaitu dimensi Penelitian, dengan nilai *loading factor* 0,6619. Hal ini mengindikasikan bahwa dimensi Penelitian dari Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur belum optimal.

**4. KESIMPULAN**

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

1.a. Kepemimpinan Transformasional pada Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur berada pada kategori cukup efektif menuju efektif, dengan dimensi yang masih rendah adalah: Kharisma, sedangkan dimensi tertingginya adalah: Stimulasi Intelektual.

1.b. Komunikasi Organisasi pada Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur berada pada kategori cukup efektif menuju efektif dengan dimensi yang masih rendah adalah: Komunikasi ke Atas, sedangkan dimensi tertingginya adalah: Komunikasi Informal.

1.c. Kompetensi Dosen pada Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur berada pada kategori cukup kompeten menuju kompeten dengan dimensi yang masih rendah adalah: Kompetensi Profesional, sedangkan dimensi tertingginya adalah: Kompetensi Kepribadian.

1. Komitmen Dosen pada Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur berada pada kategori cukup kuat menuju kuat, dengan dimensi yang masih rendah adalah: Komitmen Afektif, sedangkan dimensi tertingginya adalah: Komitmen Berkelanjutan.
2. Kinerja Dosen pada Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi dengan dengan dimensi yang masih rendah adalah: Penelitian, sedangkan dimensi tertingginya adalah: Penunjang.
3. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang rendah terhadap Komitmen Dosen. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Komitmen merupakan pengaruh terbesar, hal ini dapat disebabkan karena pertama, pimpinan sudah mampu menjadi inspirasi dan menjalankan visi organisasi dengan baik. Kedua, telah terbentuknya hubungan interpersonal yang kuat. Ketiga, pimpinan telah mampu memahami kebutuhan individu. Keempat, pimpinan telah mampu menjadi teladan yang baik.
4. Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap Komitmen Dosen. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen merupakan pengaruh terkecil, hal ini dapat disebabkan karena pertama, masih terdapat ketidakjelasan dan belum terbentuknya transparansi dalam komunikasi. Kedua, kurangnya keterlibatan dosen dalam proses komunikasi organisasi. Ketiga, masih terbatasnya saluran komunikasi. Keempat, komunikasi belum menjadi prioritas pribadi dan profesional dosen.
5. Kompetensi Dosen memiliki pengaruh yang rendah terhadap Komitmen Dosen. Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Komitmen merupakan pengaruh terbesar kedua, hal ini dapat disebabkan karena 306 pertama, sertifikasi dapat meningkatkan kredibilitas profesional. Kedua, sertifikasi dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Ketiga, sertifikasi menambah pemahaman yangmendalam terhadap materi pelajaran. Keempat, sertifikasi dapat meningkatkan kualitas riset dan publikasi.
6. Kepemimpinan Tranformasional, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi Dosen berpengaruh terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Swasta Sewilayah Priangan Timur.

Komitmen Dosen memiliki pengaruh yang tinggi terhadap Kinerja Dosen. Hal ini dapat dipahami, karena Pertama, dosen sudah memiliki motivasi dan dedikasi dalam melaksanakan pengajaran. Kedua dosen sudah memiliki keterikatan dengan organisasi. Ketiga, dosen sudah merasa dilibatkan dalam pengembangan pendidikan dan penelitian. Keempat, dosen sudah memiliki sifat *resilience* dan ketahanan terhadap tantangan

**5. DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Amirullah. 2020. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Arni, M. 2022. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Basuki, Agus, T & Prawoto, Nano. 2017. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews. Depok: Rajagrafindo Persada.

Bungin, Burhan. 2022. *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana Prenada.

Dalman, H. 2021. *Keterampilan Menulis*. Rajagrafindo Persada.

Dessler, Gary. 2020. *Manajeman Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Indeks.

Devito, Joseph. A. 2021. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.

Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2020. *Strategi Belajar Mengajar.* Jakarta: Rineka Cipta.

Edison, Emron. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Effendy, Onong Uchjana. 2020. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Firmansyah, Anang. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.

Gaol, Jimmy L. 2018. *A to Z Human Capital. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7.* Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

 . 2016*. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).* Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, Abdul. 2021. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.

Handoko, T, Hani. 2021. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

 . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama.* Bandung: Pustaka Setia

Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hery. 2018. *Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Grasindo.

Husain, A., Sabil. 2018. *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0.* Malang: Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unversitas Brawijaya.

Imron, Ali. 2021. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ingersoll, M.G. 2018. *Adolescents in School And Society*. Toronto: Lexington Massachusetts.

Ivancevich, J, M., Konopaske, R. & Matteson, M, T. 2020. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Janawi. 2022. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bangka: Shiddiq Press.

Juniarti, A. T & Putri, D. G. 2021. *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada

Luthans, Fred. 2018. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.

Majid, Abdul. 2019. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosda.

Manullang, M. 2019. *Dasar-dasar Managemen, Cetakan Keduapuluh Satu.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

 . 2018. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia. Marhaeni, Fajar. 2019. *Ilmu komunikasi teori & praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Martoyo, Susilo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama.* Yogyakarta: BPFE.

Meyer & Allen. 2018. *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and NormativeCommitment to Organitazion*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Morissan. 2018. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana. Muhammad, Ali. 2019. *Penelitian Kependidikan, Prosedur dan Strategi.* Bandung: Angkasa.

Mulyana, Deddy. 2020. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, Deddy. 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung: Alfabeta

Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan. Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

Nurjaman, K & Umam, K. 2020. *Komunikasi dan Public Relations.* Bandung: Pustaka Setia.

Pace, R., W & Faules, D. F. 2019. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Prawirosentono, Suyadi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.

Priadana, S & Sunarsi, D. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.

Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin. Molan), Edisi Bahasa Indonesia.* Klaten: PT Intan Sejati.

Romli, Khomsahrial. 2021. *Komunikasi Massa*. Jakarta: PT Grasindo

Robbins, S., P. 1999. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

Saputra, Y, E, A. 2021. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*, Jogjakarta: Graha Ilmu.

Salam, Abdus. 2018. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia.

Sarinah, & Mardalena. 2019. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.

Sarwono, J. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu

Sedarmayanti. 2021. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sendjaja, S. D. 2019. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Simanjuntak. 2021. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.* Jakarta: Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia.

Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

 . 2019. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sunhaji. 2019. *Strategi Pembelajaran, Konsep Dasar, Metode, dan Aplikasi dalam Proses Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media

Surya, Muhammad. 2022. *Teori-Teori Konseling.* Jakarta: Rineka Cipta. Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Syafiie, Inu Kencana. 2018. *Ilmu Administrasi Publik. Cetakan Ke-2.* Jakarta: Rineka Cipta.

Trianto. 2018. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif, Konsep. Landasan dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Group.

Terry, George dan Leslie W. Rue. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahidmurni, Alifin Mustikawan, dan Ali Ridho. 2010. *Evaluasi Pembelajaran: Kompetensi dan Praktik*. Yogyakarta: Nuha Letera.

Wahjono, Sentot Imam dan Mondy. 2018. *Manajemen Sumber Daya.* Manusia. Jakarta: Salemba Empat.