# ARTIKEL

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KOMITMEN DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN LLDIKTI WILAYAH IV (SURVEY PADA DOSEN TETAP BERSERTIFIKASI DI WILAYAH CIAYUMAJAKUNING)**

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, COMPETENCY, AND TRAINING ON COMMITMENT AND ITS IMPLICATIONS ON THE PERFORMANCE OF LLDIKTI REGION IV LECTURER (CASE STUDY OF LECTURER IN THE CIAYUMAJAKUNING REGION)***

**Oleh :**

**AYI SRIE YUNIAWATI**

**NPM : 212910021**

****

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2024**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lembang. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berperan penting dalam pelayanan kesehatan, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka menjadi aspek krusial dalam peningkatan mutu layanan kesehatan. Lingkungan kerja yang kondusif dan kompetensi yang tinggi diyakini dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada perawat non-Pegawai Negeri Sipil (PNS) di RSUD Lembang. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat. Demikian pula, kompetensi perawat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Lebih lanjut, produktivitas kerja terbukti memiliki implikasi positif terhadap kinerja perawat secara keseluruhan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa rumah sakit perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mengembangkan program pelatihan guna meningkatkan kompetensi perawat. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat ditingkatkan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan mutu pelayanan kesehatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan strategis terkait peningkatan kinerja perawat.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kompetensi, Produktivitas Kerja, Kinerja Perawat, RSUD Lembang

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of the work environment and competence on work productivity and its implications for the performance of nurses at Lembang Regional General Hospital (RSUD Lembang). Nurses play a crucial role in healthcare services, making the factors that affect their performance essential in improving healthcare quality. A conducive work environment and high competence are believed to enhance nurses' work productivity, ultimately leading to overall performance improvement.

This research adopts a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to non-civil servant (non-PNS) nurses at RSUD Lembang. The analysis technique employed is Structural Equation Modeling (SEM) to examine the relationships between research variables. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on nurses' work productivity. Similarly, nurse competence significantly contributes to improving work productivity. Furthermore, work productivity is proven to have a positive implication for overall nurse performance.

These findings suggest that hospitals need to enhance the quality of the work environment and develop training programs to improve nurses' competence. Consequently, increased work productivity will ultimately lead to better performance and higher healthcare service quality. The results of this study are expected to serve as a reference for hospital management in formulating strategic policies related to improving nurse performance.

**Keywords:** Work Environment, Competence, Work Productivity, Nurse Performance, RSUD Lembang

**RINGKESAN**

Panalungtikan ieu tujuanana pikeun nganalisis pangaruh lingkungan kerja jeung kompetensi kana produktivitas kerja sarta implikasi na kana kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lembang. Perawat mibanda peran anu penting dina palayanan kasehatan, ku kituna faktor-faktor anu mangaruhan kinerja maranéhna jadi hal anu krusial dina ningkatkeun kualitas layanan kasehatan. Lingkungan kerja anu kondusif sarta kompetensi anu luhur dipercaya bisa ningkatkeun produktivitas kerja perawat, nu ahirna mangaruhan kana kinerja sacara gembleng.

Panalungtikan ieu maké pendekatan kuantitatif kalayan metoda survey. Data dikumpulkeun maké angket anu disebarkeun ka perawat non-Pagawé Nagri (non-PNS) di RSUD Lembang. Téknik analisis anu dipaké nyaéta Structural Equation Modeling (SEM) pikeun nguji hubungan antara variabel panalungtikan. Hasil panalungtikan nunjukkeun yén lingkungan kerja boga pangaruh positif sarta signifikan kana produktivitas kerja perawat. Sarua, kompetensi perawat ogé boga kontribusi anu signifikan kana paningkatan produktivitas kerja. Sajaba ti éta, produktivitas kerja kabuktian miboga implikasi positif kana kinerja perawat sacara gembleng.

Hasil ieu nunjukkeun yén rumah sakit peryogi ningkatkeun kualitas lingkungan kerja sarta mekarkeun program palatihan pikeun ningkatkeun kompetensi perawat. Ku kituna, produktivitas kerja perawat bisa ningkat sarta ahirna mangaruhan kana paningkatan kinerja jeung kualitas palayanan kasehatan. Hasil panalungtikan ieu diharepkeun tiasa jadi rujukan pikeun manajemen rumah sakit dina ngarancang kawijakan strategis patali jeung paningkatan kinerja perawat.

**Kecap Konci:** Lingkungan Kerja, Kompetensi, Produktivitas Kerja, Kinerja Perawat, RSUD Lembang

**PENDAHULUAN**

Pendidikan di Indonesia berperan penting dalam pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah terus melakukan reformasi untuk meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan, mengurangi ketimpangan, serta memperbaiki fasilitas. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman, berilmu, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab.

Sistem pendidikan Indonesia terdiri dari pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Pendidikan tinggi mencakup program diploma hingga doktor dan diselenggarakan oleh perguruan tinggi negeri maupun swasta. Tujuannya adalah memberikan pemahaman mendalam tentang berbagai disiplin ilmu, mengembangkan keterampilan kritis, serta mendukung penelitian dan inovasi.

Dosen memiliki peran penting dalam pendidikan tinggi melalui pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009, dosen adalah pendidik profesional yang bertugas mentransformasikan ilmu pengetahuan. Dosen bersertifikasi harus memenuhi standar tertentu, termasuk kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, publikasi ilmiah, serta keterlibatan dalam pengabdian masyarakat. Sertifikasi ini bertujuan memastikan kualitas pendidikan tinggi dan meningkatkan standar etika serta profesionalisme dosen.

Berikut merupakan data dosen bersertifikasi di wilayah Ciayumajakuning.

1. Dosen Tetap Bersertifikasi

* Total: 1.289 dosen
* Dosen Tetap Yayasan (DTY): 1.191
* Dosen Dipekerjakan (DPK): 98

1. Dosen Tetap Berdasarkan Jabatan Fungsional

* Jumlah total: 1.811 dosen
* Tanpa jabatan fungsional: 522 dosen
* Beberapa universitas belum memiliki guru besar karena persyaratan ketat dan kurangnya dukungan institusi.

1. Publikasi Ilmiah

* Total karya ilmiah nasional: 1.491
* Total karya ilmiah internasional: 51
* Publikasi internasional masih rendah, disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, akses dana, dan waktu.

1. Hasil Pra-Survey Kinerja Dosen

* Nilai rata-rata kinerja dosen: 2,68 (kategori belum optimal)
* Dimensi terendah: Penelitian (2,57), karena keterbatasan dana dan waktu.

1. Hasil Pra-Survey Komitmen Dosen

* Nilai rata-rata komitmen: 2,88 (kategori belum kuat)
* Dimensi terendah: Komitmen normatif (2,73), disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah.

1. Hasil Pra-Survey Kepemimpinan Transformasional

* Nilai rata-rata kepemimpinan: 2,73 (kategori belum efektif)
* Dimensi terendah: Stimulasi intelektual (2,60), karena kurangnya dukungan untuk riset dan inovasi.

1. Hasil Pra-Survey Kompetensi Dosen

* Nilai rata-rata kompetensi: 2,87 (kategori belum optimal)
* Dimensi terendah: Kompetensi profesional (2,73), karena kurangnya pengembangan diri secara berkelanjutan.

# Tabel

**Hasil Pra Survey Pelatihan di LLDIKTI Wilayah IV Ciayumajakuning**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Sangat Optimal** | **Optimal** | **Cukup Optimal** | **Kurang Optimal** | **Sangat**  **Tidak Optimal** | **Rata- rata** |
| 1 | Pelatihan profesional di bidang Pendidikan dan  pengajaran | 3 | 6 | 10 | 6 | 5 | 2,87 |
| 2 | Pelatihan profesional di bidang penelitian | 3 | 3 | 8 | 10 | 6 | 2,57 |
| 3 | Pelatihan profesional di bidang pengabdian kepada  masyarakat | 4 | 6 | 7 | 10 | 3 | 2,93 |
| **Nilai Rata-Rata Variabel Pelatihan** | | | | | | | **2,79** |

*Sumber: Data diolah dari kuesioner (2023)*

Berdasarkan Tabel diatas, pelatihan dosen di LLDIKTI Wilayah IV Ciayumajakuning memiliki nilai rata-rata 2,79, yang menunjukkan bahwa pelatihan masih belum optimal. Dimensi terendah adalah pelatihan profesional di bidang penelitian, karena sebagian besar dosen lebih memprioritaskan pengajaran, memiliki beban kerja tinggi, dan kesulitan menemukan waktu untuk pelatihan tambahan.

Penelitian ini dilakukan terhadap dosen tetap bersertifikasi di wilayah Ciayumajakuning dengan beberapa alasan utama:

1. Sertifikasi dosen sebagai indikator kompetensi perlu dievaluasi dampaknya terhadap tri dharma perguruan tinggi.
2. Tidak ada perguruan tinggi di wilayah ini yang memiliki akreditasi unggul.
3. Tantangan akademis, seperti kurangnya guru besar, menjadi perhatian utama.
4. Penelitian berfokus pada faktor yang mempengaruhi kemajuan karir akademis dosen.
5. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kualitas akademis.
6. Kinerja dosen masih terbatas dan perlu ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pelatihan.

**Teori Manajemen**

Manajemen adalah proses kerja sama yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

**Pengertian\_Manajemen**  
Beberapa ahli mendefinisikan manajemen sebagai koordinasi dan pengawasan pekerjaan orang lain agar lebih efektif dan efisien (Robbins, 2019). Terry (2019) menyebut manajemen sebagai proses yang melibatkan ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Griffin (2019) menekankan bahwa manajemen adalah pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

**Fungsi\_Manajemen**  
Menurut Gaol (2018), fungsi utama manajemen meliputi:

1. Perencanaan (Planning) – Menentukan strategi dan tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian (Organizing) – Menata struktur organisasi agar tugas berjalan lancar.
3. Pengarahan (Directing) – Memotivasi dan membimbing karyawan agar bekerja dengan efektif.
4. Pengendalian (Controlling) – Mengawasi dan mengevaluasi kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

**Pentingnya\_Manajemen**  
Handoko (2019) menyebutkan tiga alasan utama pentingnya manajemen:

1. Untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Menjaga keseimbangan antara kepentingan yang berbeda.
3. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

**Organisasi**  
Organisasi adalah kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Robbins (2018) mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan sosial yang dikelola secara sadar dengan tujuan tertentu.

**Teori Organisasi**

1. Teori Klasik – Menekankan pada struktur, kekuasaan, dan spesialisasi kerja (Weber, Fayol, Taylor).
2. Teori Neoklasik – Menekankan aspek psikologis dan sosial dalam organisasi serta partisipasi dalam pengambilan keputusan.
3. Teori Modern – Melihat organisasi sebagai sistem terbuka yang harus menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus berubah (Simon, Katz, Kahn).

Berdasarkan pada uraian landasan normatif dan landasan teori yang digunakan, serta landasan empirik yang menggambarkan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Komitmen dan Implikasinya pada Kinerja Dosen LLDIKTI Wilayah IV (Survey pada Dosen Tetap Bersertifikasi di Wilayah Ciayumajakuning)”.**

# METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi yang menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpul utamanya. Metode survey yang ditetapkan yaitu *explanatory survey* artinya penelitian yang menggambarkan populasi dan sampel untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah *causalitas,* yakni menguji hubungan sebab akibat antar variabel bebas (*independent*) dengan variabel antara (*intervening*), serta pengaruh variabel intervening terhadap variabel terikat (*dependent*).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang kepemimpinan transformasional, kompetensi, pelatihan, komitmen, dan kinerja dosen. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesa yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pelatihan terhadap komitmen dan pengaruh komitmen terhadap kinerja dosen.

Desain penelitian mencakup seluruh proses yang diperlukan dalam penelitian ini, meliputi studi pendahuluan, penyusunan latar belakang, perumusan masalah, kajian teori, analisis penelitian terdahulu, penyusunan kerangka berpikir, penetapan hipotesis, metode penelitian, instrumen penelitian, pengumpulan dan analisis data, pembuktian hipotesis, serta kesimpulan dan saran.

Definisi\_dan\_Operasionalisasi\_Penelitian-Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel:

* Variabel bebas (independent): Kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi (X2), dan pelatihan (X3).
* Variabel intervening: Komitmen (Y).
* Variabel terikat (dependent): Kinerja dosen (Z).

Definisi variabel:

1. Kepemimpinan transformasional (X1): Pemimpin yang memberikan pengaruh besar terhadap pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi (Yukl, 2020).
2. Kompetensi (X2): Pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki dosen (UU RI No. 14 Tahun 2005).
3. Pelatihan (X3): Satuan pendidikan nonformal seperti kursus dan pelatihan (Permendikbud No. 3 Tahun 2020).
4. Komitmen (Y): Kekuatan yang mengikat individu terhadap tujuan tertentu (Meyer & Allen dalam Edison, 2020).
5. Kinerja dosen (Z): Perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat (Keputusan Dirjen Dikti No. 12/E/KPT/2021).

Operasionalisasi variabel dijelaskan melalui indikator yang diukur menggunakan Skala Likert dengan lima tingkatan, dalam bentuk data ordinal.

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

* Dimensi:
  1. Pengaruh Ideal
  2. Inspirasi dan Motivasi
  3. Stimulasi Intelektual
  4. Perhatian Individual
* Ukuran: Tingkat karisma, otoritas, pengaruh, inspirasi, pemecahan masalah, perhatian, dll.
* Skala: Ordinal (No. 1-15)

2. Kompetensi (X2) *(UU RI No. 14 Tahun 2005)*

* Dimensi:
  1. Pedagogik
  2. Kepribadian
  3. Sosial
  4. Profesional
* Ukuran: Tingkat pemahaman, keterampilan, etos kerja, komunikasi, kualifikasi akademik, dll.
* Skala: Ordinal (No. 1-15)

3. Pelatihan (X3) *(Permendikbud No. 3 Tahun 2020)*

* Dimensi:
  1. Pelatihan Profesional di Bidang Pendidikan dan Pengajaran
  2. Pelatihan Profesional di Bidang Penelitian
  3. Pelatihan Profesional di Bidang Pengabdian
* Ukuran: Tingkat pemahaman pelatihan PEKERTI, Applied Approach, analisis data SPSS, penulisan proposal, dll.
* Skala: Ordinal (No. 1-15)

4. Komitmen (Y) *(Meyer & Allen dalam Edison, 2020)*

* Dimensi:
  1. Komitmen Afektif
  2. Komitmen Berkelanjutan
  3. Komitmen Normatif
* Ukuran: Tingkat keterikatan emosional, kepatuhan aturan, loyalitas, tanggung jawab, dll.
* Skala: Ordinal (No. 1-15)

5. Kinerja Dosen (Z) *(Keputusan Dirjen Dikti No. 12/E/KPT/2021)*

* Dimensi:
  1. Pendidikan dan Pengajaran
  2. Penelitian
  3. Pengabdian kepada Masyarakat
  4. Unsur Penunjang
* Ukuran: Tingkat pelaksanaan perkuliahan, penelitian, pengabdian, keanggotaan organisasi, dll.
* Skala: Ordinal (No. 1-15)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ****Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kompetensi****

* Kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi dan motivasi, sedangkan **kompetensi** berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam suatu peran.
* **Hacket & Hortman (2018)**: Kompetensi dalam empat domain kecerdasan emosional berkorelasi dengan skala kepemimpinan transformasional, terutama dalam orientasi pelayanan, pembinaan, dan manajemen konflik.
* **Yukl dalam Edison dkk (2020)**: Kepemimpinan transformasional meningkatkan **kepercayaan, kekaguman, dan motivasi** pengikutnya, sehingga mendorong pengembangan kompetensi.
* **Kesimpulan**: Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan erat dengan peningkatan kompetensi dosen.

### ****Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Pelatihan****

* Kepemimpinan transformasional membantu pemimpin mengembangkan keterampilan komunikasi, pembimbingan, dan motivasi, yang diperkuat melalui pelatihan.
* **Al-Harty & Yusof (2015)**: Pemimpin transformasional di perguruan tinggi berperan aktif dalam transfer pelatihan kepada bawahan dan lulusan.
* **Indra Kharis (2019)**: Kepemimpinan transformasional **menginspirasi pengikut untuk berkembang** dan menciptakan perubahan dalam organisasi.
* **Kesimpulan**: Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan pelatihan dalam mendukung pengembangan individu dan organisasi.

### ****Hubungan Kompetensi dengan Pelatihan****

* Pelatihan bertujuan meningkatkan **kompetensi individu** dengan mengisi kesenjangan dalam keterampilan dan pengetahuan.
* **Setiawan dkk. (2020)**: Pelatihan meningkatkan kompetensi dosen dalam **mengajar, meneliti, dan menulis artikel ilmiah**.
* **Dessler (2018)**: Pelatihan membantu individu mengembangkan **pengetahuan, keterampilan, dan perilaku** yang mendukung peran mereka.
* **Kesimpulan**: Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi dosen.

### ****Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen****

* Pemimpin transformasional memiliki visi yang kuat dan mampu membangkitkan komitmen anggota tim terhadap organisasi.
* **Manurung (2020)**: Keberhasilan perguruan tinggi bergantung pada kepemimpinan transformasional yang mampu menggerakkan dosen dan pegawai.
* **Ahmad et al. (2017)**: Kepemimpinan transformasional berpengaruh **signifikan** terhadap komitmen organisasi di perguruan tinggi.
* **Kesimpulan**: Kepemimpinan transformasional meningkatkan **komitmen dosen** terhadap institusi mereka.

### ****Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen****

* Individu yang merasa **kompeten** dalam pekerjaannya cenderung memiliki **komitmen** yang lebih tinggi.
* **Hasanati (2017)**: Dosen dengan kompetensi tinggi dalam pengajaran dan penelitian lebih mudah memenuhi kewajiban tri dharma perguruan tinggi.
* **Jan & Hasan (2020)**: Kompetensi berpengaruh pada **komitmen organisasi**, sehingga perlu dikembangkan secara berkelanjutan.
* **Kesimpulan**: Kompetensi yang tinggi berkontribusi terhadap **peningkatan komitmen dosen**.

### ****Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen****

* Pelatihan meningkatkan keterampilan dan kepuasan kerja, sehingga mendorong **komitmen** yang lebih tinggi.
* **Ahmad et al. (2017)**: Pelatihan memiliki hubungan **signifikan** dengan komitmen organisasi di perguruan tinggi.
* **Hussain et al. (2020)**: Dosen yang diberikan pelatihan cenderung lebih **loyal** dan berkontribusi lebih banyak pada universitas.
* **Kesimpulan**: Pelatihan berdampak **positif** terhadap **komitmen dosen**.

### ****Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Dosen****

* Dosen yang memiliki **komitmen tinggi** lebih termotivasi dalam pekerjaannya, yang berdampak positif pada kinerja.
* **Sungu et al. (2019)**: Komitmen organisasi afektif berhubungan erat dengan kinerja.
* **Dirwan (2016)**: Komitmen dosen berpengaruh signifikan terhadap **peningkatan kinerja** mereka di perguruan tinggi swasta.
* **Robbins (2018)**: Komitmen pegawai yang tinggi meningkatkan **kinerja individu dan organisasi**.
* **Kesimpulan**: Komitmen memiliki pengaruh **positif** terhadap **kinerja dosen**.

**Hasil\_Penelitian  
Gambaran\_Umum\_Lokus\_Penelitian**Penelitian dilakukan pada universitas swasta di wilayah Ciayumajakuning, yang berada di bawah koordinasi LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat dan Banten.

**Gambaran\_Umum\_LLDIKTI\_IV\_Jawa\_Barat\_dan\_Banten**LLDIKTI Wilayah IV bertugas memfasilitasi peningkatan mutu pendidikan tinggi di Jawa Barat dan Banten. Jumlah perguruan tinggi swasta (PTS) di wilayah ini sebanyak 430 institusi dengan total 2.911 program studi.

**Gambaran\_Universitas\_Swasta\_di\_Wilayah\_Ciayumajakuning**Di wilayah Ciayumajakuning terdapat 10 universitas swasta yang seluruhnya berstatus akreditasi "Baik". Pengembangan universitas di wilayah ini perlu dilakukan secara intensif agar dapat mencapai status unggul.

**Deskripsi\_Responden\_Penelitian**Responden penelitian terdiri dari 305 dosen bersertifikasi. Karakteristiknya sebagai berikut:

* Jenis Kelamin: 51,80% laki-laki, 48,20% perempuan.
* Usia: Mayoritas (42,95%) berusia 41–50 tahun, menunjukkan dominasi usia produktif.
* Tingkat Pendidikan: Mayoritas (71,48%) berpendidikan magister (S2).
* Masa Kerja: Mayoritas (47,54%) memiliki pengalaman kerja 6–10 tahun.

**Pengujian\_Instrumen**\_**Penelitian  
Uji**\_**Validitas**Dilakukan uji validitas terhadap variabel penelitian menggunakan SPSS 27, dengan hasil:

* Kepemimpinan Transformasional (X1): Semua indikator valid dengan r-hitung > 0,300.
* Kompetensi (X2): Semua indikator valid dengan r-hitung > 0,300.
* Pelatihan (X3): Semua indikator valid dengan r-hitung > 0,300.

### ****Uji Reliabilitas****

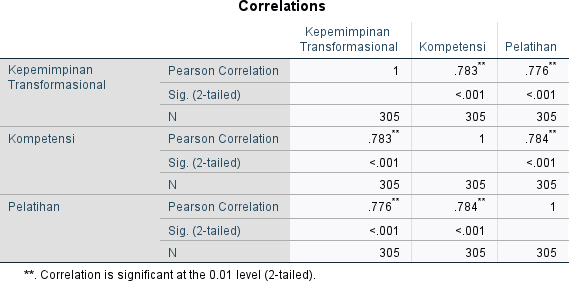
Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas untuk mengukur konsistensi alat ukur. Reliabilitas dinilai dengan bantuan SPSS 27. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas di atas 0,700, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

### ****Uji Normalitas****

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data berdistribusi normal. Pengujian menggunakan metode **One-Sample Kolmogorov-Smirnov** dengan bantuan SPSS 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki p-value > 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

# Tabel

**Hasil Uji Normalitas Data**

****

***Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27 (2024)***

# Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa model secara multivariat memenuhi asumsi normalitas, dengan nilai **Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05** untuk semua variabel. Ini mengindikasikan bahwa data yang akan diolah berdistribusi normal.Hasil Analisis Deskriptif.

# KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi, pelatihan, dan komitmen dosen tetap bersertifikasi di wilayah Ciayumajakuning berada dalam kategori cukup efektif hingga efektif. Namun, masih terdapat ketimpangan dalam implementasi variabel-variabel tersebut di berbagai PTS.

1. **Kepemimpinan Transformasional** didominasi oleh dimensi Inspirasi dan Motivasi, sementara dimensi Perhatian Secara Individual masih rendah.
2. **Kompetensi Dosen** lebih kuat pada aspek Profesional, tetapi lemah dalam Pedagogik.
3. **Pelatihan Dosen** lebih banyak berfokus pada penelitian dibandingkan pengabdian masyarakat.
4. **Komitmen Dosen** tertinggi pada dimensi Komitmen Berkelanjutan, sementara Komitmen Afektif masih rendah.
5. **Kinerja Dosen** lebih tinggi pada dimensi Pengabdian kepada Masyarakat dibandingkan aspek Pendidikan dan Pengajaran.
6. **Pengaruh simultan** dari kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pelatihan terhadap komitmen dosen sebesar **73,31%**, sedangkan faktor lain yang tidak diteliti sebesar **26,69%**.
7. **Komitmen Dosen** memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja dosen sebesar **84,73%**.

### SARAN

1. **Peningkatan Kepemimpinan Transformasional** dengan memperkuat Inspirasi dan Motivasi serta meningkatkan perhatian pada individu dosen.
2. **Peningkatan Kompetensi Dosen** dengan memperbaiki aspek Pedagogik melalui pelatihan yang lebih intensif.
3. **Pengembangan Pelatihan Dosen** dengan lebih menyeimbangkan antara penelitian dan pengabdian masyarakat.
4. **Peningkatan Komitmen Dosen** melalui dukungan organisasi yang lebih baik dan pembinaan berkelanjutan.
5. **Peningkatan Kinerja Dosen** dengan memperbaiki aspek Pendidikan dan Pengajaran serta meningkatkan kegiatan pengabdian masyarakat.
6. **Penelitian Lanjutan** disarankan untuk meneliti variabel tambahan seperti budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, serta sarana dan prasarana universitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU-BUKU**

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*.

Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations*.

**PERATURAN PEMERINTAH**

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen: Peraturan ini menjelaskan peran dosen sebagai pendidik profesional yang bertugas mentransformasikan ilmu pengetahuan melalui pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta keterlibatan dalam pengabdian masyarakat. [peraturan.bpk.go.id](https://peraturan.bpk.go.id/Details/4956/pp-no-37-tahun-2009?utm_source=chatgpt.com)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional: [jdih.kemdikbud.go.id](https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/UU_tahun2003_nomor020.pdf?utm_source=chatgpt.com)

**JURNAL**

Anwar, Y. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen." *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 104-115. [jurnal.dim-unpas.web.id](https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/download/31/53/?utm_source=chatgpt.com)

Ahmad, A. R., Adi, M. N., & Noor, H. M. (2017). "The Impact of Transformational Leadership on Organizational Commitment in Higher Education Institutions." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(4), 349-362.

Jamhadi, et al. (2024). "Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Implikasinya pada Mutu Perguruan Tinggi Universitas Swasta di Kota Serang." *Jurnal Manajemen*, 14(2), 92-118. [e-jurnal.lppmunsera.org](https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JM/article/download/9280/3346/37505?utm_source=chatgpt.com)

Purnawati, N.K.E., et al. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali." [neliti.com](https://www.neliti.com/id/publications/419134/pengaruh-kepemimpinan-transformasional-dan-pelatihan-terhadap-komitmen-organisas?utm_source=chatgpt.com)

Kusuma, C. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X." [repository.stiedewantara.ac.id](https://repository.stiedewantara.ac.id/4682/8/18%20daftar%20pustaka.pdf?utm_source=chatgpt.com)

Laelawati, K. (2022). "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening." [repository.unpas.ac.id](https://repository.unpas.ac.id/61923/1/ARTIKEL%20DISERTASI%20%28KANIA%20-1990010036%29.pdf?utm_source=chatgpt.com)

Setiawan, A., Santosa, S., & Wibowo, A. (2020). "Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Dosen dalam Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(2), 123-135.

Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). "Organizational Commitment and Job Performance: Examining the Moderating Roles of Occupational Commitment and Transformational Leadership." *International Journal of Manpower*, 40(2), 256-276.