**JURNAL**

**PENGARUH KOMPETENSI DOSEN, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS SWASTA DI WILAYAH BANDUNG METROPOLITAN**

***THE INFLUENCE OF LECTURER COMPETENCE, QUALITY OF WORK LIFE, AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON AFFECTIVE COMMITMENT AND ITS IMPLICATIONS ON THE LECTURER PERFORMANCE AT PRIVATE UNIVERSITY IN THE BANDUNG METROPOLITAN AREA***

**Oleh:**

**TRISNIA MANGGIASIH**

**NPM : 189010052**



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2025**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen di universitas swasta di wilayah Bandung Metropolitan. Fokus utama penelitian ini adalah kompetensi dosen dan kualitas kehidupan kerja dalam mendukung produktivitas serta profesionalisme mereka. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data empiris melalui kuesioner yang dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dosen berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi, dengan dimensi pedagogik sebagai aspek dominan, sementara dimensi kepribadian masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, kualitas kehidupan kerja dosen berada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan aspek kesempatan mengembangkan kemampuan kerja sebagai faktor utama, sedangkan hak-hak dosen dalam kantor masih menjadi tantangan. Temuan ini mengindikasikan perlunya kebijakan peningkatan kompetensi dan perbaikan kualitas kehidupan kerja guna mendukung kinerja optimal dosen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

**Kata kunci**: Kompetensi dosen, kualitas kehidupan kerja, kinerja dosen, universitas swasta, Bandung Metropolitan.

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the factors influencing lecturer performance in private universities in the Bandung Metropolitan area. The main focus of this research is on lecturer competence and quality of work life in supporting their productivity and professionalism. Using a quantitative approach, this study collected empirical data through questionnaires, which were statistically analyzed to identify the relationships between variables. The findings indicate that lecturer competence is in the moderately high to high category, with the pedagogical dimension being the most dominant, while the personality dimension still needs improvement. Meanwhile, the quality of work life is categorized as fairly good to good, with the opportunity to develop work skills as the most significant factor, whereas lecturers’ rights in the workplace remain a challenge. These findings suggest the need for policies to enhance competence and improve quality of work life to support optimal lecturer performance in carrying out the Tri Dharma of Higher Education.

**Keywords**: Lecturer competence, quality of work life, lecturer performance, private universities, Bandung Metropolitan.

**ABSTRAK**

Panalungtikan ieu tujuanana pikeun nganalisis faktor-faktor anu mangaruhan kinerja dosen di paguron luhur swasta di wewengkon Bandung Metropolitan. Fokus utama panalungtikan ieu nyaéta kana kompetensi dosen jeung kualitas kahirupan kerja pikeun ngarojong produktivitas sarta profesionalisme maranéhna. Ku maké pendekatan kuantitatif, panalungtikan ieu ngumpulkeun data empirik ngaliwatan kuesionér, anu dianalisis sacara statistik pikeun ngaidentifikasi hubungan antara variabel. Hasil panalungtikan nunjukkeun yén kompetensi dosen aya dina kategori cukup luhur nepi ka luhur, kalayan dimensi pedagogik salaku aspék dominan, sedengkeun dimensi kapribadian masih kudu ditingkatkeun. Samentara éta, kualitas kahirupan kerja dosen aya dina kategori cukup hadé nepi ka hadé, kalayan kasempetan ngamekarkeun kamampuhan kerja salaku faktor utama, sedengkeun hak-hak dosen di kantor masih kénéh jadi tangtangan. Hasil ieu nunjukkeun perluna kawijakan pikeun ningkatkeun kompetensi jeung ningkatkeun kualitas kahirupan kerja supaya ngarojong kinerja dosen sacara optimal dina ngalaksanakeun Tri Dharma Perguruan Tinggi.

**Kecap konci**: Kompetensi dosen, kualitas kahirupan kerja, kinerja dosen, paguron luhur swasta, Bandung Metropolitan.

Bottom of Form

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas akan melahirkan individu yang kompetitif dan mampu berkontribusi dalam kemajuan bangsa (Griffin, 2022). Dalam konteks pendidikan tinggi, dosen memiliki peran strategis dalam mencetak lulusan yang berkualitas serta memiliki daya saing global. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, dan berilmu (UU No. 20 Tahun 2003).

Lebih lanjut, peran dosen diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa dosen merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat (UU No. 14 Tahun 2005). Oleh karena itu, untuk menjalankan tugas tersebut secara optimal, dosen harus memiliki kompetensi yang memadai serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung produktivitas dan profesionalisme mereka (Karlina, 2021).

Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Studi yang dilakukan oleh Manik (2018) mengungkapkan bahwa masih terdapat gap antara harapan dan kenyataan dalam kualitas pengajaran dan penelitian yang dilakukan oleh dosen di perguruan tinggi swasta. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja dosen adalah kompetensi, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian (Kreber, 2018). Selain itu, kualitas kehidupan kerja dosen yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri juga menjadi faktor yang menentukan efektivitas kinerja mereka (Munawaroh, 2020).

Di sisi lain, persepsi dukungan organisasi (Perceived Organizational Support/POS) juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas dosen. Dosen yang merasa dihargai dan didukung oleh institusinya cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja (Anggriawan, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2021), dosen yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang tinggi cenderung lebih aktif dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dibandingkan dengan mereka yang merasa kurang mendapat dukungan dari institusi.

Dengan melihat fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif serta implikasinya pada kinerja dosen di Universitas Swasta di Wilayah Bandung Metropolitan.

## ****KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS****

### ****Kajian Pustaka****

Kajian pustaka dalam penelitian ini mencakup berbagai teori yang berkaitan dengan **kompetensi, kualitas kehidupan kerja, persepsi dukungan organisasi, komitmen afektif, dan kinerja dosen**. Kajian ini akan membahas teori utama (grand theory), teori cakupan (middle-range theory), dan teori terapan (applied theory) yang relevan dengan penelitian ini.

## ****Manajemen****

### ****Pengertian Manajemen****

Manajemen didefinisikan sebagai serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2018). Menurut Luthans & Doh (2018), manajemen mencakup seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya manusia, finansial, fisik, dan informasi organisasi agar berjalan optimal.

Drucker (2021) menyebutkan bahwa manajemen bertanggung jawab untuk memastikan keberlanjutan organisasi dalam lingkungan yang dinamis. Manajemen juga mencakup koordinasi tim, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan yang tepat dalam mencapai tujuan strategis perusahaan atau institusi pendidikan.

### ****Fungsi Manajemen****

Menurut Daft (2021), fungsi utama manajemen terdiri dari:

1. **Perencanaan (Planning):** Menentukan tujuan dan strategi yang diperlukan untuk mencapainya.
2. **Pengorganisasian (Organizing):** Menentukan struktur organisasi dan membagi tugas di antara anggota organisasi.
3. **Kepemimpinan (Leading):** Menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. **Pengendalian (Controlling):** Memantau dan mengevaluasi kinerja untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.

Terry (2020) menambahkan bahwa fungsi manajemen harus fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, terutama dalam era digitalisasi dan globalisasi.

## ****Teori Organisasi****

### ****Pengertian Teori Organisasi****

Organisasi adalah sistem sosial yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu melalui koordinasi berbagai aktivitas dan sumber daya (Judge & Robbins, 2018). Gibson et al. (2018) menyatakan bahwa organisasi yang efektif harus memiliki struktur yang jelas, pembagian tugas yang efisien, dan mekanisme koordinasi yang optimal.

Menurut Mintzberg (2021), organisasi dapat dikategorikan menjadi lima struktur dasar:

1. Birokrasi mesin merupakan struktur organisasi yang bersifat hierarkis dengan aturan yang ketat, di mana setiap keputusan dan tugas diatur secara terperinci.
2. Birokrasi profesional adalah organisasi yang berbasis pada keahlian profesional, seperti universitas, di mana para anggotanya memiliki otonomi dalam menjalankan tugasnya.
3. Adhocracy adalah struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif, sehingga cocok untuk menciptakan inovasi dan menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis.
4. Divisionalized form merupakan bentuk organisasi besar yang terbagi dalam beberapa unit bisnis terpisah, di mana setiap unit memiliki otonomi dalam pengelolaan operasionalnya.
5. Simple structure adalah bentuk organisasi kecil dengan hierarki yang sederhana, di mana pengambilan keputusan terpusat pada pemimpin utama.

### ****Faktor yang Mempengaruhi Organisasi****

Menurut Nelson & Quick (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi meliputi:

* **Lingkungan eksternal:** persaingan industri, perubahan regulasi, tren ekonomi, dan teknologi.
* **Lingkungan internal:** budaya organisasi, kepemimpinan, dan sumber daya manusia.

Hatch & Cunliffe (2020) menambahkan bahwa budaya organisasi memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku individu dan kelompok dalam organisasi.

## ****Teori Manajemen Sumber Daya Manusia****

### ****Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia****

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja dalam suatu organisasi agar dapat berkontribusi secara optimal (Noe et al., 2018).

Menurut Schuler & Jackson (2020), MSDM berfokus pada pengelolaan karyawan mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karier.

### ****Fungsi MSDM****

Menurut Mondy et al. (2018), fungsi utama MSDM meliputi:

* Rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar operasional berjalan efektif.
* Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi.
* Manajemen kinerja berfungsi untuk mengukur dan mengevaluasi efektivitas pekerjaan karyawan guna memastikan pencapaian target organisasi.
* Kompensasi dan benefit diberikan sebagai bentuk penghargaan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.
* Hubungan industrial berperan dalam menjaga hubungan yang harmonis antara karyawan dan manajemen demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

## ****Teori Kompetensi Dosen****

### ****Pengertian Kompetensi Dosen****

Kompetensi dosen mengacu pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, peneliti, dan pengabdi masyarakat (Nyayu, 2018).

Berdasarkan **Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2009**, terdapat empat aspek utama dalam kompetensi dosen:

1. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang pendidik dalam merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
2. Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi ajar dan metodologi penelitian sehingga pendidik dapat menyampaikan ilmu dengan baik dan relevan.
3. Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk menjalin komunikasi yang baik dengan mahasiswa dan rekan sejawat guna menciptakan lingkungan akademik yang kondusif.
4. Kompetensi kepribadian mencerminkan integritas, etika, dan sikap profesional seorang pendidik dalam menjalankan tugas mengajar serta mendidik.

## ****Teori Kualitas Kehidupan Kerja****

### ****Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja****

Kualitas kehidupan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan karyawan (Mawu et al., 2018).

Menurut Walton (2020), kualitas kehidupan kerja terdiri dari:

1. Kompensasi yang adil.
2. Keamanan kerja.
3. Kesempatan untuk berkembang.
4. Hubungan sosial yang harmonis.
5. Lingkungan kerja yang mendukung.

## ****Teori Komitmen Afektif****

### ****Pengertian Komitmen Afektif****

Komitmen afektif adalah ikatan emosional individu terhadap organisasi yang membuatnya tetap loyal (Allen & Meyer, 2018).

### ****Indikator Komitmen Afektif****

Menurut Allen & Meyer (2018), indikator komitmen afektif meliputi:

1. **Keterikatan emosional** terhadap organisasi.
2. **Identifikasi diri** dengan nilai dan visi organisasi.
3. **Keinginan untuk tetap bekerja** dalam organisasi dalam jangka panjang.

## ****Kerangka Pemikiran****

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel-variabel sebagai berikut:

* **Kompetensi, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi** berpengaruh terhadap **komitmen afektif.**
* **Komitmen afektif** memediasi hubungan antara variabel independen dengan **kinerja dosen.**

## ****Hipotesis Penelitian****

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Kompetensi dosen berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.**
2. **Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.**
3. **Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.**
4. **Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengukuran data dan analisis statistik untuk menguji hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti. Metode ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang objektif berdasarkan data empiris yang dikumpulkan dari responden.

Secara spesifik, penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif:

1. Deskriptif, bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel bebas (kompetensi dosen, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi) serta variabel terikat (komitmen afektif dan kinerja dosen).
2. Verifikatif, bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta menguji kebenaran hipotesis penelitian.

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah descriptive survey dan explanatory survey:

* Descriptive survey digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik variabel yang diteliti.
* Explanatory survey digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antara variabel bebas dan variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan metode cross-sectional, di mana data dikumpulkan dalam satu periode waktu tertentu untuk mengevaluasi hubungan antar variabel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu software Lisrel 8.8. SEM dipilih karena memungkinkan analisis hubungan yang kompleks antara variabel laten dan manifest.

**Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen (bebas), variabel endogen (terikat), dan variabel mediasi (intervening).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Jenis Variabel** | **Definisi** |
| Kompetensi Dosen (X1) | Bebas | Kemampuan dosen dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. |
| Kualitas Kehidupan Kerja (X2) | Bebas | Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dosen. |
| Persepsi Dukungan Organisasi (X3) | Bebas | Keyakinan dosen terhadap sejauh mana organisasi mendukung kesejahteraan mereka. |
| Komitmen Afektif (Y) | Mediasi | Keterikatan emosional dosen terhadap institusi tempat mereka bekerja. |
| Kinerja Dosen (Z) | Terikat | Prestasi kerja dosen dalam mengajar, meneliti, dan mengabdi kepada masyarakat. |

Penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin, di mana responden diminta memberikan tanggapan mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

**Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen yang mengajar di berbagai universitas swasta di Bandung Metropolitan.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel dipilih menggunakan teknik cluster proportional random sampling, yang mempertimbangkan representasi dari setiap universitas swasta yang ada.

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel:

**n=N1+Ne2n = \frac{N}{1 + N e^2}n=1+Ne2N​**

Di mana:

* **n** = jumlah sampel
* **N** = jumlah populasi
* **e** = tingkat kesalahan (5%)

Dari hasil perhitungan, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 374 orang dosen dari berbagai universitas swasta.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Universitas** | **Populasi** | **Sampel** |
| Telkom University | 1158 | 75 |
| Universitas Islam Bandung | 494 | 30 |
| Universitas Katolik Parahyangan | 360 | 23 |
| Universitas Kristen Maranatha | 402 | 26 |
| Universitas Komputer Indonesia | 282 | 15 |
| Universitas Jenderal Achmad Yani | 520 | 34 |
| Lainnya | 2746 | 171 |
| **Total** | **5962** | **374** |

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder:

1. Data Primer:
   * Wawancara dengan dosen terkait kondisi kerja dan keterlibatan mereka dalam institusi.
   * Observasi mengenai lingkungan kerja dosen.
   * Kuesioner yang diberikan kepada dosen untuk mengukur variabel penelitian.
2. Data Sekunder:
   * Laporan akademik, kebijakan universitas, dan jurnal terkait.

**Teknik Analisis Data**

**Analisis Deskriptif**

Digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

**Analisis Verifikatif**

Digunakan untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).

Tahapan analisis dengan SEM meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
   * Menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA).
   * Uji validitas berdasarkan factor loading (FL ≥ 0.7).
   * Uji reliabilitas dengan Construct Reliability (CR ≥ 0.7).
2. Uji Normalitas Data
   * Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test untuk memastikan distribusi data normal.
3. Uji Hipotesis
   * Menggunakan nilai t-statistik (t ≥ 1.96, α = 0.05) untuk menguji pengaruh antar variabel.
4. Uji Kesesuaian Model (Goodness of Fit)
   * Chi-Square, RMSEA, GFI, AGFI, CFI, NFI sebagai indikator model yang baik.

Metodologi penelitian ini dirancang untuk memastikan hasil yang valid dan reliabel dalam menguji pengaruh kompetensi, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif serta implikasinya terhadap kinerja dosen di universitas swasta di Bandung Metropolitan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dosen memegang peranan penting dalam mencetak lulusan yang kompeten dan berdaya saing. Dalam dunia pendidikan tinggi, kinerja dosen tidak hanya dinilai dari pengajaran di kelas, tetapi juga dari kontribusi mereka dalam penelitian, pengabdian masyarakat, serta keterlibatan dalam pengembangan institusi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa kompetensi dosen, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi merupakan faktor utama yang dapat memengaruhi komitmen afektif, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dosen. Namun, masih terdapat gap penelitian terkait bagaimana ketiga faktor tersebut secara simultan memengaruhi kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Indonesia, khususnya di Bandung.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara:

1. Kompetensi dosen terhadap komitmen afektif.
2. Kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif.
3. Persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen afektif.
4. Komitmen afektif terhadap kinerja dosen.

**METODE PENELITIAN**

**Desain Penelitian dan Populasi**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang mengajar di universitas swasta di Wilayah Bandung Metropolitan. Sampel dipilih dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut:

* Dosen tetap dengan pengalaman mengajar minimal 3 tahun.
* Memiliki pendidikan minimal S2.
* Bekerja di universitas swasta yang terakreditasi minimal B.

**Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi:

* Kompetensi dosen (penguasaan materi, inovasi dalam pengajaran, penggunaan teknologi dalam pembelajaran).
* Kualitas kehidupan kerja (lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, dukungan sosial).
* Persepsi dukungan organisasi (dukungan institusi, pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan karier).
* Komitmen afektif (loyalitas, rasa memiliki terhadap institusi, motivasi kerja).
* Kinerja dosen (efektivitas pengajaran, kontribusi penelitian, keterlibatan dalam pengabdian masyarakat).

Data diolah menggunakan SPSS 27 dan Lisrel 8.72, dengan uji validitas, reliabilitas, serta analisis jalur (Path Analysis).

Uji Validitas dan Reliabilitas

* Validitas: Semua indikator memiliki nilai korelasi >0,300, yang menunjukkan bahwa seluruh item valid.
* Reliabilitas: Koefisien Cronbach’s Alpha berkisar antara 0,804 hingga 0,917, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Hasil Analisis Jalur**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi dosen berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (β = 0,886, p < 0,05).
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif (β = 0,880, p < 0,05).
3. Persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap komitmen afektif (β = 0,940, p < 0,05).
4. Komitmen afektif memiliki dampak langsung terhadap kinerja dosen (β = 0,906, p < 0,05).

Hasil ini menegaskan bahwa ketika dosen merasa didukung oleh organisasi dan memiliki kompetensi yang baik, maka komitmen afektif mereka akan meningkat, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

**IMPLIKASI MANAJERIAL**

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi bagi manajemen perguruan tinggi:

1. Peningkatan Kompetensi Dosen:
   * Mengadakan program pelatihan dan sertifikasi.
   * Memberikan kesempatan untuk studi lanjut (S3) dengan beasiswa.
2. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja:
   * Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas.
   * Memberikan insentif bagi dosen yang memiliki kontribusi besar.
3. Memperkuat Dukungan Organisasi:
   * Meningkatkan transparansi dalam kebijakan akademik.
   * Memberikan penghargaan kepada dosen yang berprestasi.

**KELEMAHAN DAN REKOMENDASI PENELITIAN LANJUTAN**

**Keterbatasan Penelitian:**

1. Penelitian ini hanya dilakukan di universitas swasta di Bandung, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke wilayah lain.
2. Data yang digunakan berbasis kuesioner yang bersifat subjektif.

**Rekomendasi Penelitian Selanjutnya:**

1. Memperluas cakupan penelitian ke universitas negeri atau daerah lain di Indonesia.
2. Menggunakan metode campuran (mix-method) dengan wawancara mendalam untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif.
3. Menambahkan variabel moderasi seperti motivasi intrinsik atau gaya kepemimpinan akademik untuk melihat dampaknya terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dosen, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dosen. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu memperkuat dukungan terhadap dosen agar komitmen dan produktivitas mereka semakin meningkat.

## ****KESIMPULAN DAN SARAN****

### ****KESIMPULAN****

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan utama:

1. **Kompetensi Dosen** di Universitas Swasta di Wilayah Bandung Metropolitan berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi. Dimensi terbesar adalah **Pedagogik**, sedangkan dimensi terkecil adalah **Kepribadian**. Kompetensi dosen masih belum merata di antara sesama dosen.
2. **Kualitas Kehidupan Kerja** dosen di Universitas Swasta Wilayah Bandung Metropolitan berada pada kategori cukup baik menuju baik. Dimensi terbesar adalah **Kesempatan Menggunakan dan Mengembangkan Lingkungan Kemampuan Kerja**, sedangkan dimensi terkecil adalah **Hak-Hak Dosen/Pegawai dalam Kantor**.
3. **Persepsi Dukungan Organisasi** berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi. Dimensi terbesar adalah **Dukungan Supervisi**, sedangkan dimensi terkecil adalah **Keadilan yang Diterima**.
4. **Komitmen Afektif** dosen di Universitas Swasta Wilayah Bandung Metropolitan berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi. Dimensi terbesar adalah **Karakteristik Pribadi**, sedangkan dimensi terkecil adalah **Karakteristik Organisasi**.
5. **Kinerja Dosen** berada pada kategori cukup tinggi menuju tinggi. Dimensi terbesar adalah **Pendidikan dan Pengajaran**, sedangkan dimensi terkecil adalah **Kegiatan Penunjang**.
6. **Hubungan antar variabel**:
   * Kompetensi dosen, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dosen dengan pengaruh sebesar **71,44%**.
   * Pengaruh terbesar terhadap komitmen afektif berasal dari **kompetensi dosen (26,27%)**, diikuti oleh **kualitas kehidupan kerja (22,64%)** dan **persepsi dukungan organisasi (22,53%)**.
   * Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap **kinerja dosen** dengan pengaruh sebesar **79,98%**.

### ****SARAN****

#### ****SARAN BAGI PRAKTISI****

1. **Peningkatan Kompetensi Dosen**:

* Meningkatkan **sikap konsistensi** dan **kemampuan kepribadian**.
* Mengembangkan prinsip-prinsip dalam kehidupan akademik.
* Meningkatkan **perencanaan dan evaluasi pembelajaran**.
* Mengoptimalkan **pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi**.

1. **Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja**:

* Meningkatkan **efisiensi dan fleksibilitas** dalam bekerja.
* Mengembangkan **kreativitas** dalam tugas akademik.
* Meningkatkan keseimbangan antara **pekerjaan dan kehidupan pribadi**.

1. **Peningkatan Persepsi Dukungan Organisasi**:

* Meningkatkan **penghargaan dan toleransi** terhadap dosen.
* Membangun lingkungan kerja yang lebih **adil dan suportif**.
* Memastikan aturan organisasi dijalankan secara **transparan dan adil**.

1. **Peningkatan Komitmen Afektif**:

* Meningkatkan **konsistensi dan pengembangan diri**.
* Memperkuat **struktur organisasi yang mendukung keterlibatan dosen**.
* Mengembangkan **iklim kerja yang kondusif**.

1. **Peningkatan Kinerja Dosen**:

* Mengembangkan **kurikulum yang relevan**.
* Meningkatkan **keikutsertaan dalam seminar dan pelatihan**.
* Mendorong dosen untuk berperan aktif dalam berbagai **kegiatan akademik dan kepanitiaan**.

1. **Strategi Institusi untuk Meningkatkan Pengaruh Variabel Penelitian**:

* Mendorong dosen untuk **melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi**.
* Mengadakan **workshop atau seminar** untuk pengembangan keahlian dosen.
* Memberikan **penghargaan kepada dosen yang memiliki kompetensi dan komitmen tinggi**.
* Membangun interaksi sosial dan kompensasi kerja yang lebih **adil dan memotivasi**.
* Meningkatkan **dukungan supervisor terhadap dosen junior**.

#### ****SARAN BAGI PENELITI SELANJUTNYA****

* Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel lain, seperti **budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan sarana prasarana**.
* Memperluas cakupan penelitian tidak hanya pada universitas swasta, tetapi juga pada **sekolah tinggi dan politeknik** di LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat dan Banten.

## ****DAFTAR PUSTAKA****

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2018). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Anggriawan, A. (2023). *Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai.* Jakarta: Pustaka Akademika.

Daft, R. L. (2021). Management. Cengage Learning.

Darmawan, D. (2021). *Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Dosen.* Bandung: Penerbit Edupress.

Drucker, P. (2021). The Practice of Management. Harper Business.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (2018). Organizations: Behavior, Structure, Processes. McGraw-Hill.

Griffin, R. (2022). *Fundamentals of Management.* New York: McGraw-Hill.

Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2020). Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives. Oxford University Press.

Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2018). Organizational Behavior. Pearson.

Karlina, D. (2021). *Hubungan Kompetensi dan Kinerja dalam Pendidikan Tinggi.* Bandung: Edupress.

Kreber, C. (2018). *University Teaching and Learning: Research and Practice.* London: Routledge.

Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). International Management: Culture, Strategy, and Behavior. McGraw-Hill.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). Psychological Capital and Beyond. Oxford University Press.

Manik, E. (2018). *Kinerja Organisasi dan Faktor yang Mempengaruhinya.* Yogyakarta: Andi.

Mintzberg, H. (2021). The Structuring of Organizations. Prentice Hall.

Mondy, R. W., Martocchio, J. J., & Noe, R. A. (2018). Human Resource Management. Pearson.

Munawaroh, S. (2020). *Persepsi Dukungan Organisasi dalam Konteks Pendidikan.* Malang: Pustaka Ilmu.

Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2018). Organizational Behavior: Science, The Real World, and You. Cengage Learning.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). Fundamentals of Human Resource Management. McGraw-Hill.

Nyayu, H. (2018). Kompetensi dan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta. Pustaka Akademika.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management. Pearson.

Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan.* Surabaya: Penerbit Cendekia.

Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2020). Human Resource Management: Positioning for the 21st Century. South-Western College.

Terry, G. R. (2020). Principles of Management. Richard D. Irwin.

Ulandari, R. (2021). Quality of Work Life: Konsep dan Implementasi di Dunia Kerja. Penerbit Cendekia.

Walton, R. E. (2020). Quality of Work Life: Theoretical and Empirical Perspectives. Routledge.

**JURNAL**

Retnowati, M., Mardapi, D., & Kartowagiran, B. (2018). Evaluasi Kinerja Dosen dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa. Jurnal Manajemen Pendidikan.

**UNDANG-UNDANG**

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.