

Jurnal SERAMBI ILMU

Journal of Scientific Information and Educational Creativity

VOLUME 21

NOMOR 2

EDISI September 2020

- Pengembangan Menulis Cerita Pendek Kearifan Lokal Menggunakan Model *Mind Mapping* Siswa SD Kota Samarinda
Hani Subakti dan Eka Selvi Handayani 171-18
- Analisis Perkembangan Perbankan Syariah Sebagai Landasan Pendidikan Ekonomi Muslim
Retno Anisa Larasati dan Inal Kahfi 185-199
- *Critical Thinking Ability in EFL Students' Argumentative Essay Writing: The Difficulties and the Strategies*
Wawat Srinawati dan Rahmawati Alwi 200-210
- Pengembangan Perangkat Pembelajaran *Problem Based Learning* (PBL) dalam Pembelajaran Matematika SMA
Suci Mahya Sari 211-228
- *Utilization of the Theory of Planned Behavior for Analyzing the Issue of Throwing Garbage in Public Places*
B.M.A.S. Anaconda Bangkara dan Anggi Septian Siahaan 229-250
- Pengembangan *Prototipe Bicycle Static* dalam Meningkatkan Kebugaran Jasmani Anak Berkebutuhan Khusus
Amirzan, Indra Kasih dan Deni Rahman Marpaung 251-272
- Kebijakan Pesantren dalam Pengelolaan Pendidikan di Indonesia
Aep Tata Suryana, Tatang Ibrahim, Muslem Daud dan Hery Saparudin 273-286
- Pengaruh Metode Bercerita Dan Kemampuan Menyimak Pada Pembentukan Karakter Disiplin Anak Usia Dini
Rahayu Dwi Utami, Munisa dan Abdi Syahril Harahap 287-300
- Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja
Jalaluddin, Sri Milfayetty, Zainuddin dan, Said Ali Akbar 301-314

Diterbitkan Oleh
FKIP Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh



Jurnal
Serambi Ilmu

Volume 21

Nomor 2

Hal
171 - 314

Banda Aceh
September 2020

**Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen
Organisasi terhadap Kinerja****Jalaluddin¹, Sri Milfayetty², Zainuddin³, Said Ali Akbar⁴**

¹Jalaluddin, Staf Pengajar pada Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
Email: jalaluddin@serambimekkah.ac.id

²Sri Milfayetty, Staf Pengajar pada Universitas Negeri Medan, Medan, Indonesia
Email: sri.milfayetty@gmail.com

³Zainuddin, Staf Pengajar pada Universitas Negeri Medan, Medan, Indonesia
Email: zaindjaros1955@gmail.com

⁴Said Ali Akbar, Staf Pengajar pada Universitas Serambi Mekkah, banda Aceh
Indonesia
Email: said.aliakbar@serambimekkah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk dan menemukan pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Aceh yang berjumlah 270 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *proporsional random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 152 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang diisi oleh responden yang berasal dari dosen Universitas Serambi Mekkah Aceh. Teknik analisis data dilakukan dalam dua tahap yakni secara deskriptif dan inferensial. Tujuan analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan karakteristik data berupa rata-rata, median, modus dan varians. Analisis inferensial digunakan untuk menguji persyaratan dan hipotesis penelitian. Uji Persyaratan analisis mencakup: uji normalitas data dan uji linieritas regresi. Uji normalitas data setiap variabel menggunakan *Uji Lilliefors*. Uji kelinieran regresi antar variabel dilakukan menggunakan statistik F test. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur (*path analysis*) dan untuk menguji kecocokan model teoretik digunakan uji *goodness of fit* dengan menggunakan Chi Kuadrat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasi (X_3); 2) budaya organisasi (X_2) berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasi (X_3); 3) kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen (X_5); 4) budaya organisasi (X_2) berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen (X_5); 5) komitmen organisasi (X_3) berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen (X_5). Dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, dengan perkataan lain, semakin baik komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Dosen, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya dengan hasil yang baik sesuai dengan standar, kriteria dan norma yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Ini menunjukkan bahwa penekanan kinerja adalah untuk mendapatkan hasil yang berorientasi pada efektifitas dan efisiensi untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, jika sumber daya yang dimaksudkan adalah sumber daya manusia, maka kinerja bawahan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kinerja (*job performance*) adalah merupakan individual outcomes, dalam mana dipengaruhi oleh mekanisme individu (*individual mechanisms*), mekanisme organisasi (*organizational mechanisms*), mekanisme kelompok (*group mechanism*) dan karakteristik individu (*individual characteristics*)(Vito, 2020).

Kinerja dosen merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggungjawaban seseorang dalam melakukan tugasnya melaksanakan Tri Dharma Per dosen Tinggi. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Sulistiawan dkk., 2018). Untuk meningkatkan kinerja dosen, maka perlu peningkatan fasilitas sarana dan prasarana, pengetahuan dosen, baik melalui pelatihan, seminar dan workshop peningkatan sumberdaya dosen. Dosen dalam melakukan tugas dan tanggung jawab akan penuh semangat dan menyenangkan bila ada kerja sama dan komunikasi yang baik antara ketua prodi terhadap dosen. Kesungguhan dosen melakukan tugasnya sangat di pengaruhi oleh kepemimpinan prodi dalam mengelola manajemen prodi, baik pengelolaan administrasi maupun komunikasi dengan semua elemen civitas akademiknya (Alkahtani, 2015).

Rismayadi & Maemunah (2016) menefinisikan kepemimpinan sebagai cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Selanjutnya Mulyati, Lia., (2016) mendefenisikan kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Maka terlihat dengan jelas pemimpin yang berhasil dalam sebuah organisasi, yaitu sejauhmana kemampuannya mempengaruhi dan mengawasi orang-orang yang diperintahkan di sekelilingnya. Kemampuan pemimpin adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Sedangkan Fahmi dkk., (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Budaya organisasi sebagai sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Budaya organisasi biasanya terbentuk dalam kurun waktu tertentu dalam sebuah organisasi. tentunya organisasi yang telah berjalan

lama memiliki budaya organisasi yang sangat kental dan sudah dimaklumi bersama terhadap sikap dan nilai-nilai yang terjadi dalam organisasinya. Budaya organisasi yang terbentuk dalam berbagai organisasi memiliki banyak perbedaan. Perbedaan yang dimaksud adalah praktik budaya yang terjadi dalam lingkungan kerja saat melaksanakan tugas sebuah organisasi (Kharisma dkk., 2019). Bentuk-bentuk perbedaan biasanya berkaitan dengan nilai-nilai hidup yang dianut, norma atau perilaku, dan asumsi-asumsi yang diterima secara bersama dalam lingkungan kerja sebuah organisasi. Budaya Organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh jajaran organisasi (Dahlan dkk., 2017).

Penelitian Alkahtani (2015), memberikan suatu kejelasan bahwa memiliki hubungan positif dan kekuatan yang signifikan antara tipe-tipe budaya organisasi dengan berbagai variabel yang diharapkan dalam suatu organisasi. Variabel-variabel tersebut merupakan variabel yang memberikan kemajuan dan diinginkan oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Komitmen adalah dari bahasa latin yaitu : "*committere*" yang memiliki arti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakan. Menggabungkan berarti adanya suatu kelompok yang memiliki keteguhan dalam melaksanakan sesuatu. Kontekstualnya komitmen adalah memenuhi janji atau bertanggung jawab. Komitmen merupakan sikap pengakuan seutuhnya yang berasal dari watak dan keluar dari dalam diri seseorang yang telah ada sejak lahir. Komitmen menuntut sikap realistis, dan tidak mudah mengiyakan sesuatu dan akan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab (Kharisma dkk., 2019).

Pendapat para pakar tentang komitmen dapat saja bervariasi. Ada yang menulis atau menyebutkan dengan singkat yaitu komitmen saja. Ada juga mengucapkan komitmen organisasional. Komitmen adalah bersifat individu. Komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana ia bekerja dapat disebutkan sebagai komitmen organisasional. Berkenaan dengan faktor yang mempengaruhi komitmen, Hafidhah dkk., (2020) menjelaskan bahwa: *commitment to an organization involves three attitudes (1) a sense of identification with the organization's goals, (2) a feeling of involvement in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty for organization.* Sebaiknya, organisasi mampu memupuk dan mengkondisikan ketiga perasaan tersebut dalam lingkungan kerja. Karena, tiga perasaan ini yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka mereka akan sanggup mempertahankan dirinya secara pribadi untuk tetap berada dalam organisasi. Apabila semua anggota organisasi memiliki ketiga perasaan tersebut dalam bekerja, maka komitmen terhadap organisasi sangat tinggi. Organisasi yang memiliki anggota seperti ini akan lebih mampu mempercepat roda organisasi dalam menempuh tujuan yang ingin dicapai.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki dan mampu membuat anggotanya stabil dalam suasana kerja. Sehingga anggotanya merasa tenang, puas dalam bekerja, dan nyaman dalam lingkungan organisasi. Banyak teori yang menyebutkan, dengan komitmen yang tinggi akan memberikan motivasi yang tinggi. Berkaitan dengan hal ini, Hafidhah dkk., (2020) menuliskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang seperti ini biasanya semakin

hari semakin memiliki keterikatan secara psikologis dengan organisasi tempat ia bekerja. Hasil penelitian Hafidhah dkk., (2020) tentang pengaruh komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, salah satunya ditemukan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap OCB pegawai.

Budaya perguruan tinggi sudah baik biasanya melahirkan suasana kerja yang menyenangkan. Dosen bekerja merasa adanya kecocokan antara budaya dengan suasana kerja yang dirasakan. Budaya perguruan tinggi yang telah terbentuk dengan baik akan memberikan semangat dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diduga bahwa budaya organisasi di lingkungan Universitas Serambi Mekkah memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dosen. Namun demikian, upaya-upaya bidang akademik tidak menjadi sesuatu yang pasti. Karena ada beberapa faktor lain yang mampu melemahkan semua upaya di bidang akademik. Salah satunya adalah komitmen organisasi. Walaupun upaya peningkatan di bidang akademik telah dilakukan, apabila komitmen organisasi tidak kokoh pada setiap diri dosen, maka kinerja tinggi yang diharapkan dari dosen akan menjadi sebuah mimpi yang tidak tercapai.

Komitmen yang tertanam pada diri dosen akan mempengaruhi kinerja. Dosen yang tidak mengenal dengan baik tentang organisasi tempat ia bekerja akan menunjukkan kinerja yang mengambang, bahkan sia-sia. Dosen yang komit adalah dosen yang mengenal perguruan tingginya dan mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh perguruan tinggi. Sehingga ia akan bekerja sesuai dengan harapan organisasi atau lembaga. Dosen sebaiknya terbangun komitmen yang teguh dalam dirinya. Komitmen dosen terhadap perguruan tinggi perlu ditingkatkan. Dosen yang berkomitmen terhadap perguruan tinggi akan menumpuhkan sikap percaya diri dalam bekerja. Keyakinan terhadap keberadaannya dalam perguruan tinggi akan melahirkan percaya diri dalam bekerja. Bahkan dosen yang memiliki komitmen tinggi akan terlihat mampu bekerja secara efektif di bawah kelebihannya. Bahkan dengan komitmen yang tinggi dosen akan melahirkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, komitmen organisasi diduga akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen.

METODA PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dan teknik pengujian menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Metode survei merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyelidikan dengan cara menghubungi sebagian atau sekelompok tertentu dari populasi yang berhubungan dengan area penelitian tertentu guna menggali informasi-informasi yang dibutuhkan. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Nathan & Scobell, 2012a).

Penelitian ini menganalisis keterkaitan antara variabel penelitian, serta mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung antara satu variabel dengan variabel lain. Sedangkan analisis jalur (*path analysis*) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua variabel sebab terhadap variabel terikat. Dalam analisis jalur dikenal dua tipe variabel, yaitu variabel eksogenus dan endogenus,

dimana variabel eksogenus adalah variabel yang berhubungan sebab akibatnya tidak dihipotesiskan. Variabel ini memberikan efek langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen. Sedangkan variabel endogenus adalah variabel yang berhubungan sebab akibatnya dijelaskan oleh satu hipotesis atau lebih. Penelitian ini terdapat lima variabel yang digunakan yaitu variabel endogen yaitu kinerja dosen (X_5) Universitas Serambi Mekkah, variabel eksogen meliputi kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), komitmen organisasi (X_3).

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap dan tidak tetap pada masing-masing Fakultas di Universitas Serambi Mekkah di Provinsi Aceh yang aktif melaksanakan tugas di Fakultas masing-masing. Populasi ini merupakan jumlah dosen dari tiap-tiap Fakultas yang terdapat di lingkungan Universitas Serambi Mekkah. Masing-masing Fakultas diperoleh data melalui kasubbag kepegawaian melalui biro rektor/kasubbag kepegawaian pada Universitas Serambi Mekkah. Berdasarkan data yang diperoleh dalam bentuk Daftar Urut Kepangkatan (DUK) masing-masing Fakultas di lingkungan Universitas Serambi Mekkah dapat dijadikan populasi sebagaimana tercantum pada Tabel 1 berikut:

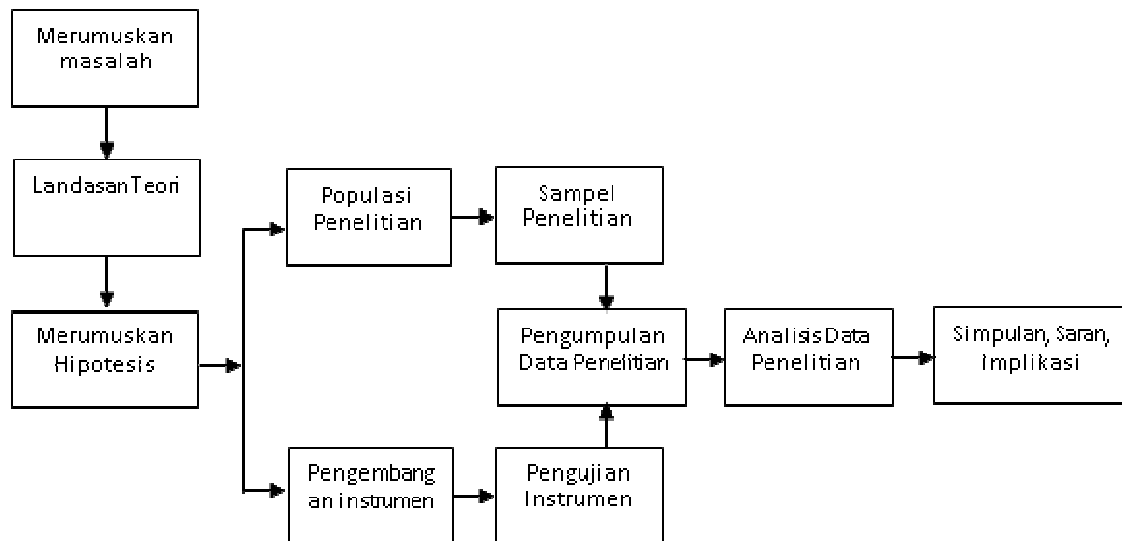
Tabel 1. Daftar Jumlah Dosen Pada Masing-Masing Fakultas Sebagai Populasi Penelitian.

No	Nama Fakultas	Jabatan Fungsional				Jumlah
		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar	
1	FKIP	54	40	18	1	113
2	FT	38	7	1	0	46
3	FTP	34	3	1	0	38
4	FE	37	5	1	0	43
5	FKM	24	6	0	0	30
	Jumlah	173	61	21	1	270

Sumber: DUK Dosen Universitas Serambi Mekkah Tahun 2019

Berdasarkan jumlah dosen pada setiap Fakultas yang ada di Provinsi Aceh, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 270 dosen. Jumlah populasi atau dosen dari masing-masing Fakultas diperoleh dari data forlab dikti melalui sub bagian kepegawaian Universitas Serambi Mekkah. Sedangkan penelitian ini dengan jumlah populasi sebanyak 270 dari presisi sebesar 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 152.

Prosedur dalam penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan, diantaranya: (1) Perumusan Masalah; (2) Landasan Teori; (3) Merumuskan Hipotesis; (4) Penentuan Populasi dan Sampel; (5) Pengembangan dan Pengujian Instrumen; (6) Pengumpulan Data Penelitian; (7) Analisis Data Penelitian; dan (8) Membuat Kesimpulan, Saran, dan Implikasi penelitian. Untuk jelasnya prosedur dan rancangan penelitian disajikan pada Gambar 1. berikut.



Gambar 1. Prosedur dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu melakukan pengumpulan data mealui penyelledikan dengan cara menghubungi sebagian dosen Universitas Serambi Mekkah sebagai populasi penelitian untuk mendapat data atau informasi-informasi yang dibutuhkan. Dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala pengukuran yaitu skala Likert, populasi yang dipergunakan sebanyak 270 dosen Universitas Serambi Mekkah.

Pengujian validitas instrument kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja dosen dilakukan dengan bantuan program statistik. Validitas item atau butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara besaran r_{xy} yang diperoleh dengan harga kritis r_{tabel} *Pearson's siswa Product* pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka butir instrumen tersebut valid dan selanjutnya akan digunakan untuk mengumpulkan data. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan selanjutnya tidak digunakan (didrop) dalam penelitian (Nathan & Scobell, 2012b).

Setelah dilakukan perhitungannya, dari 35 butir instrumen kepemimpinan yang disebarkan diperoleh semua butir sahih, sehingga yang valid sebanyak 33 butir dan akan digunakan untuk mendapatkan data kepemimpinan Universitas Serambi Mekkah. Sebanyak 35 butir instrumen budaya organisasi dilakukan yang disebarkan diperoleh semua butir sahih, sehingga yang valid sebanyak 32 butir dan akan digunakan untuk mendapatkan data budaya organisasi dilakukan Universitas Serambi Mekkah. Sedangkan 19 butir instrumen komitmen organisasi yang disebarkan diperoleh semua butir sahih, sehingga yang valid sebanyak 18 butir dan akan digunakan untuk mendapatkan data komitmen organisasi pada Universitas Serambi Mekkah. Selanjutnya 40 butir instrumen kinerja dosen yang disebarkan diperoleh semua butir sahih, sehingga yang valid sebanyak 40 butir dan akan digunakan untuk mendapatkan dat kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (andal). Untuk mengetahui reliabilitas instrumen kepemimpinan dilakukan dengan menggunakan rumus Formula *Alpha Cronbach*. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan setelah butir yang tidak valid dibuang (drop) tidak diperhitungkan dalam perhitungan ini. Setelah dilakukan perhitungan terhadap 33 butir instrumen kinerja dosen tersebut, peroleh koefisien reliabilitas sebesar 0,950 atau nilai koefisien reliabilitasnya berada di atas nilai kritik 0,70 sehingga instrumen kinerja dosen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Perhitungan terhadap 32 butir instrumen kinerja dosen tersebut, peroleh koefisien reliabilitas sebesar 0,956 atau nilai koefisien reliabilitasnya berada di atas nilai kritik 0,79 sehingga instrumen budaya organisasi dilakukan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sedangkan perhitungan perhitungan terhadap 18 butir instrumen komitmen organisasi tersebut, peroleh koefisien reliabilitas sebesar 0,905 atau nilai koefisien reliabilitasnya berada di atas nilai kritik 0,70 sehingga instrumen komitmen organisasi memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Selanjutnya perhitungan terhadap 40 butir instrumen kinerja dosen tersebut, peroleh koefisien reliabilitas sebesar 0,932 atau nilai koefisien reliabilitasnya berada di atas nilai kritik 0,70 sehingga instrumen kinerja dosen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (Sari, 2017 ; Hafidhah dkk., 2020).

Setiap analisis statistik dalam pengujian hipotesis memiliki persyaratan sebelum perhitungan atau uji hipotesis dilaksanakan. Uji persyaratan analisis jalur menuntut beberapa persyaratan sebelum analisis jalur dilakukan. Uji persyaratan yang dimaksud adalah uji normalitas, uji linearitas, uji otokorelasi, dan uji multikolinearitas dapat terpenuhi. Jika keempat uji ini melalui perhitungan telah terpenuhi barulah hipotesis dengan analisis jalur dilakukan. Ada 5 (lima) asumsi yang harus dipenuhi untuk menggunakan analisis jalur, yaitu: (1) hubungan antara variabel dalam model linear, aditivitas tidak ada efek-efek interaksi dan kausal; (2) Semua variabel residu (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel yang membangun model; (3) Adanya rekursivitas, semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran balik; (4) Variabel yang diukur berskala interval; dan (5) Variabel diukur tanpa kesalahan. Apabila kelima asumsi atau persyaratan dalam penelitian ini terpenuhi, maka analisis jalur dapat digunakan (Arifin, 2017 ; Yoestara, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian variabel Kepemimpinan Tingkat Program Studi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), dan Kinerja Dosen (X_5) dianalisis dengan bantuan SPSS versi 16 dan *Microsoft Excel* 2007. Pengolahan data deskripsi, pengujian validitas, realibilitas dan pengujian asumsi menggunakan program SPSS. Data Deskriptif kelima variabel diuraikan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.
Rangkuman Perhitungan Statistik Deskriptif Data Penelitian

		X1	X2	X3	X5
N	Valid	152	152	152	152
	Missing	0	0	0	0

Mean	128.10	120.88	71.25	161.74
Median	129.00	121.00	71.00	162.50
Mode	130 ^a	118	71	164
Std. Deviation	7.547	10.782	5.494	8.269
Variance	56.950	116.251	30.189	68.381
Range	28	47	25	35
Minimum	114	96	58	143
Maximum	142	143	83	178
Sum	19471	18374	10830	24584
Minimum Ideal	33	32	18	40
Maximum Ideal	165	160	90	200
Mean Ideal	99	96	54	120
Std. Deviation Ideal	22	21	12	27

Keterangan: X₁ = Kepemimpinan, X₂ = Budaya Organisasi, X₃ = Komitmen Organisasi
X₅ = Kinerja Dosen

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas, diketahui bahwa skor tertinggi kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja dosen adalah 142, 143, 83 dan 178, skor terendah kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja dosen adalah 114, 96, 25, dan 143, dan rata-rata kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja dosen adalah 128,10; 120,88; 71,25; dan 161,74 serta simpangan baku kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja dosen adalah 7,547; 10,782; 5,494; dan 8,27.

Sebagaimana dijelaskan pada bagian metodologi bahwa sebelum teknik analisis yang dipilih untuk menguji hipotesis dilaksanakan, maka perlu menguji persyaratan analisis tersebut. Dengan mengasumsikan persyaratan analisis yaitu model menganut prinsip arus kausal, variabel yang diukur tanpa kesalahan, variabel berdata interval, dan semua variabel residu tidak saling berkorelasi dan juga tidak berkorelasi dengan variabel penyebab, maka uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah uji normalitas data, uji lineartitas, uji oto korelasi, dan uji multikolinearitas (Sutisna, 2020 ; Imadiah, 2019). Berdasarkan perhitungan uji normalitas diperoleh rangkuman hasil pengujian normalitas galat taksiran variabel endogenus atas variabel eksogenus seperti pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Uji *Liliefors*

No	Variabel	N	L _{tabel}	L _{hitung}	Keterangan
1	Kepemimpinan	152	0,0723	0,0532	Galat taksiran berdistribusi Normal

2	Budaya Organisasi	152	0,0723	0,0692	Galat taksiran berdistribusi Normal
3	Komitmen Organisasi	152	0,0723	0,0700	Galat taksiran berdistribusi Normal
4	Kinerja Dosen	152	0,0723	0,0707	Galat taksiran berdistribusi Normal

Berdasarkan rangkuman hasil perhitungan diatas ditunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran keseluruhan galat taksiran tidak menyimpang dan distribusi normal, berarti asumsi normalitas dipenuhi. Linieritas dipenuhi yang pertama jika hasil uji linieritas lebih besar dari taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Sebaliknya, jika hasil signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti data tidak linier. Kedua, Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka data linier, sebaliknya Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka data tidak linier. Pada pengujian linieritas penelitian ini diperoleh F_{tabel} dengan jumlah sampel 152 adalah 3,90. Berdasarkan hasil pengujian linieritas setiap variabel dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4
Rangkuman Hasil Uji Linieritas Data

Variabel				Hasil Pengujian		
				F ($F_h < F_t$)	Signifikansi	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X ₃)	atas	Kepemimpinan (X ₁)		0,949 < 3,06	0,541 > 0,05	Linier
Komitmen Organisasi (X ₃)	atas	Budaya Organisasi (X ₂)		0,793 < 3,06	0,799 > 0,05	Linier
Kinerja Dosen (X ₅)	atas	Kepemimpinan (X ₁)		1,082 < 3,06	0,372 > 0,05	Linier
Kinerja Dosen (X ₅)	atas	Budaya Organisasi (X ₂)		1,201 < 3,90	0,226 > 0,05	Linier
Kinerja Dosen (X ₅)	atas	Komitmen Organisasi (X ₃)		0,734 < 3,90	0,808 > 0,05	Linier

Pada tabel 4 diatas ditunjukkan bahwa uji linearitas untuk hubungan antar semua variabel adalah linear, dimana $F_h < F_{t(5\%)}$. Hal ini berarti bentuk hubungan variabel eksogenus dan endogenus adalah linear, sehingga asumsi linearitas telah terpenuhi menyatakan koefisien regresi adalah signifikan.

Pengujian otokorelasi dilakukan untuk menyakinkan bahwa variabel-variabel endogen dalam analisis jalur tidak berkorelasi antara satu dengan yang lainnya, karena apabila terjadi korelasi yang kuat, maka akan terjadi otokorelasi sehingga pengujian pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen akan terganggu dan hasilnya kurang akurat. Kriteria pengujian ini adalah nilai dan berkisar antara 0 dan 4, yaitu $0 \leq d \leq 4$. Otokorelasi akan tidak terjadi apabila $d = 2$. Hasil pengujian otokorelasi melalui SPSS secara lengkap ditunjukkan pada berikut:

Tabel 5
Rangkuman Hasil Uji Otokorelasi Data

Jalur	Nilai Durbin-Watson
Sub-Struktur 1	1,529
Sub-Struktur 3	1,907

Berdasarkan pengujian D-W (Table 5) terlihat bahwa nilai yang diperoleh mendekati 2, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi otokorelasi atau tidak ada korelasi yang positif antara variabel-variabel eksogen dalam ubstruktur jalur 1, dan substruktur jalur 3. Dengan demikian persyaratan untuk tidak terjadi otokorelasi telah terpenuhi. Untuk mengetahui terjadinya kolinearitas/multikolearitas diantara variabel-variabel bebas dalam satu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai tolerensi (TL) kurang dari atau sama dengan 0,1 ($VIF \leq 0,1$) atau VIF lebih besar dari atau sama dengan 10 ($VIF \geq 10$) diterima H_0 atau dikatakan terjadi multikolinearitas. Nilai VIF dilihat jalur substruktur 1, dan substruktur 3 sehingga akan ditentukan apabila terjadi multikolinearitas atau tidak ketiga jalur tersebut.

Kriteria pengujian untuk mengetahui terjadi atau tidaknya kolinearitas/multikolinearitas sebagai berikut: “jika nilai Tol $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 , terima H_0 atau dikatakan terjadi kolinearitas/multikolinearitas.

Tabel 6
Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas Data

Jalur	Nilai VIF	Nilai Tol
Sub Struktur-1		
X ₁	1,058	0,945
X ₂	1,038	0,845
Sub Struktur-2		
X ₁	1,060	0,944
X ₂	1,062	0,942
X ₃	1,035	0,966

Dari tabel 6 diatas terlihat bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, karena nilai tolerensi lebih 0,1 ($VIF \leq 0,1$) atau VIF kurang dari 10 ($VIF \geq 10$), sehingga Hasil diterima atau dikatakan tidak terjadi multikolearitas. Berdasarkan hasil analisis korelasi dan analisis jalur serta uji signifikansinya didapatkan hasil sebagaimana diringkas pada tabel 7 berikut.

Tabel 7
Rangkuman Hasil Perhitungan Koefesien Korelasi,
Koefesien Jalur dan Keberartiannya

Nomor Hipotesis	Koefesien Korelasi	Koefesien Jalur	thitung	Sig	Keterangan
1	$r_{13} = 0,160$	$p_{31} = 0,126$	2,012	0,005	Jalur Berarti

2	$r_{23} = 0,164$	$p_{32} = 0,138$	2,009	0,002	Jalur Berarti
3	$r_{15} = 0,195$	$p_{51} = 0,073$	2,483	0,013	Jalur Berarti
4	$r_{25} = 0,311$	$p_{52} = 0,133$	4,218	0,027	Jalur Berarti
5	$r_{35} = 0,418$	$p_{53} = 0,394$	5,671	0,000	Jalur Berarti

Setelah dilakukan perhitungan dan uji keberartian nilai koefisien jalur, maka selanjutnya dilakukan perhitungan besar pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel eksogenus terhadap endogenus. Besar kecilnya sumbangan variabel eksogenus terhadap endogenus ditentukan dengan rumus koefisien determinan, yaitu $KP = r^2 \times 100\%$. Tabel 8 menunjukkan hasil rangkuman pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen.

Tabel 8
Menunjukkan Hasil Rangkuman Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung
Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) terhadap
Komitmen Organisasi (X_3)

Variabel	R	Pengaruh terhadap X_3		Total
		Langsung	Tidak Langsung	
X_1	0,160	0,126	-	0,126
X_2	0,164	0,138	-	0,138

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi adalah $0,126^2 = 0,016$ atau 1,6% dan tidak terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian pengaruh total kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,126 atau 1,6%. Sedangkan pengaruh variabel lain terhadap komitmen organisasi diluar kepemimpinan yaitu $(r_{3 \cdot 1})^2 = 1 - 0,016 = 0,984$ atau 98,4%. Dengan demikian tinggi rendahnya komitmen organisasi dosen USM di Provinsi Aceh ditentukan oleh kepemimpinan. Sekalipun kontribusi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi masih pada nilai 1,6%. Besar korelasi kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,160 akan memberi manfaat pada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen organisasi (Hidayat, 2017).

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah $0,138^2 = 0,019$ atau 1,9% dan tidak terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian pengaruh total budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,138 atau 1,9%. Sedangkan pengaruh variabel lain terhadap komitmen organisasi diluar budaya organisasi yaitu $(r_{3 \cdot 2})^2 = 1 - 0,019 = 0,981$ atau 98,1%. Dengan demikian tinggi rendahnya komitmen organisasi dosen USM di Provinsi Aceh ditentukan oleh budaya organisasi. Sekalipun kontribusi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi masih pada nilai 0,138 setara 1,9%. Besar nilai pengaruh total akan mengurangi faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Dimana pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar

0,019 sejalan dengan koefisien korelasi budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,160.

Selanjutnya tabel 9 menunjukkan hasil rangkuman pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) terhadap kinerja dosen USM di Provinsi Aceh.

Tabel 9
Menunjukkan Hasil Rangkuman Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Dosen (X_5)

Variabel	R	Pengaruh terhadap X_3		Total
		Langsung	Tidak Langsung	
X_1	0,195	0,073	0,004	0,077
X_2	0,311	0,133	0,002	0,135
X_3	0,418	0,395	0,006	0,401

Berdasarkan tabel 9 memperlihatkan bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja dosen adalah $0,073^2 = 0,005$ setara dengan 0,5% dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi sebesar 0,002 atau 0,2% dan tidak terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi (Latib dkk., 2016). Sehingga pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja dosen USM di Provinsi Aceh sebesar 0,077. Sedangkan pengaruh variabel lain di luar kepemimpinan yaitu $(r_{25} - r_{11})^2 = 1 - 0,004 = 0,996$ atau 99,6%.

Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas. Organisasi dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas harus meninggalkan kebijakan praktek manajemen yang sifatnya hakiki dan fungsional, bergeser pada praktek-praktek baru di bidang manajemen yang lebih inovatif, dan adaptif dalam merespon lingkungan yang cepat berubah. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi (Sulistiawan dkk., 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian, maka dapat di simpulkan sebagai berikut 1) Pengaruh langsung relatif kepemimpinan memberikan kontribusi yang baik terhadap komitmen organisasi. Besar pengaruh peran

kepemimpinan terhadap komitmen adalah 0,126. 2) Pengaruh relatif budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap komitmen organisasi. Besar pengaruh peran budaya organisasi adalah 0,138. 3) Pengaruh langsung (*Direct Effect*) relatif dari kepemimpinan memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja dosen.

Besar pengaruh peran kepemimpinan adalah 0,073, Besar pengaruh peran budaya organisasi adalah 0,133. dan Besar pengaruh peran komitmen organisasi adalah 0,395. Dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, dengan perkataan lain, semakin baik komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkahtani, A. H. (2015). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.11114/bms.v2i1.1091>
- Arifin, J. (2017). SPSS 24 untuk Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. In *PT Gramedia*. <https://doi.org/717050941>
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462s>
- Hafidhah, Miftahol Arifin, M., dan Herli, M. (2020). Peran Media Sosial dalam Menunjang Kinerja dan Popularitas Institusi Pendidikan Tinggi, *Jurnal Serambi Ilmu*, 21(1), 1-17. <https://doi.org/10.32672/si.v21i1.1786>
- Hidayat, A. (2017). METODE PENELITIAN: Pengertian, Tujuan, Jenis - Uji Statistik. In *Www.Statistikian.Com*.
- Imadiah. (2019). Peningkatkan Prestasi Belajar Siswa Pada Materi Aplikasi Fungsi Melalui Metode Penemuan Terbimbing. *Jurnal Serambi Ilmu*, 20(1), 79-96. <https://doi.org/10.32672/si.v20i1.996>
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2). <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637>

- Mulyati, L., Rachman, D., & Herdiana, Y. (2016). Faktor Determinan yang Memengaruhi Budaya Keselamatan Pasien di RS Pemerintah Kabupaten Kuningan. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, v4(n2), 179–190. <https://doi.org/10.24198/jkp.v4n2.8>
- Nathan, A. J., & Scobell, A. (2012a). How China sees America. *Foreign Affairs*, 91(5). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nathan, A. J., & Scobell, A. (2012b). How China sees America. In *Foreign Affairs* (Vol. 91, Issue 5). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Romanda Annas Amrullah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (Pip) Semarang. *Dinamika Bahari*, 7(2), 1704–1711. <https://doi.org/10.46484/db.v7i2.48>
- Sari, R. (2017). Pengantar Penelitian Kuantitatif. *Pemaparan Metodenpenelitian Kuantitatif*, 71, 88.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Sutisna, Icam. (2020). Statistika penelitian. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1), 1–15.
- Vito, R. (2020). Key variations in organizational culture and leadership influence: A comparison between three children's mental health and child welfare agencies. *Children and Youth Services Review*, 108. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104600>
- Yoestara, M. (2017). Looking Into The Process Of Teaching And Learning English For Specific Purposes (Esp) At The University Level In Indonesia: Problems And Solutions. *Jurnal Serambi Ilmu*, 18(1), 18-24. <https://doi.org/10.32672/si.v18i1.1024>