

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen

Nasrula Kaiyeli¹, Sahrul Hi. Posi²

Department of Accounting, Universitas Hein Namotemo, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 10 Mei 2025

Revised: 27 Mei 2025

Accepted: 29 Mei 2025

Keywords:

Organizational Commitment,

Leadership Style

Lecturer Performance

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh secara parsial maupun simultan variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan data primer dengan membagikan kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel ialah menggunakan Non-Probability Sampling dengan teknik Convenience Sampling. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 33 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yakni model analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diketahui bahwa variabel variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, semakin kuat komitmen dalam organisasi dan semakin tinggi komitmen akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja dosen. Variabel gaya kepemimpinan secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja dosen. Sedangkan hasil simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Hasil koefisien determinan (R^2) diperoleh nilai R-square sebesar 0,274 atau 27,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 27,4% Kinerja Dosen (Y), dipengaruhi oleh faktor Komitmen Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan sedangkan sisanya sebesar 72,6% ($100\% - 27,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

This study aims to test and obtain empirical evidence of the partial and simultaneous influence of organizational commitment and leadership style variables on lecturer performance at Hein Namotemo University. The type of research used is quantitative research with a descriptive approach. This study uses primary data by distributing questionnaires to respondents. The sampling technique is using Non-Probability Sampling with Convenience Sampling technique. The number of samples used is 33 respondents. The data analysis technique used in the study is the multiple linear regression analysis model. Based on the results of partial hypothesis testing, it is known that the organizational commitment variables statistically have a positive and significant effect on lecturer performance. This means that the stronger the commitment in the organization and the higher the commitment will affect the increase in lecturer performance. The leadership style variable statistically does not have a significant effect on lecturer performance at Hein Namotemo University. This means that the good or bad leadership style will not cause changes in lecturer performance. While the simultaneous results show that the organizational commitment and leadership style variables together have a significant effect on lecturer performance at Hein Namotemo University. The results of the determinant coefficient (R^2) obtained an R-square value of 0.274 or 27.4%. This shows that 27.4% of Lecturer Performance (Y) is influenced by the factors of Organizational Commitment (X_1) and Leadership Style (X_2), while the remaining 72.6% ($100\% - 27.4\%$) is influenced by other factors not explained in this study.

This is an open-access article under the CC BY license.



Corresponding Author:

Nasrula Kaiyeli

Department of Accounting, Universitas Hein Namotemo

Jl. Kawasan Pemerintahan Halmahera Utara Villa Vak I, Tobelo. 97762

Email: nasrulahilyas@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang diarahkan untuk mengembangkan SDM yang berkualitas. Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa telah menjadi bagian dari strategi pembangunan nasional yang sangat penting dan dilandasi serta dijamin dengan perundang-undangan (Armanto dan Gunarto, 2020). Sebagai penyelenggara pendidikan tinggi

harus tampil sebagai leader yang dapat diandalkan dalam pengembangan kemajuan dan peradaban bangsa. Selain itu, perguruan tinggi juga memiliki misi yang bersifat nasional maupun internasional dan merupakan infrastruktur untuk melahirkan lulusan atau calon pemimpin bangsa yang berkualitas dan berbudi luhur. Perguruan tinggi juga merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penyanggah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Wahyuni et.al 2023).

Untuk melahirkan lulusan yang berkualitas serta meningkatkan kualitas pendidikan tinggi, kinerja dosen harus menjadi perhatian. Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keaktifan belajar mahasiswa saat berada di ruang kelas. Keaktifan yang ditunjukkan mahasiswa pada saat proses belajar mengajar berlangsung, tentunya hal tersebut tidak lepas dari kinerja dosen dalam kegiatan pembelajaran. Keberhasilan dosen dalam kegiatan pembelajaran ditentukan oleh kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Jika kinerja dosen baik maka hasil dari proses belajar mengajar akan baik pula sehingga akan berdampak signifikan terhadap mutu lulusan yang dihasilkan dalam sebuah institusi pendidikan (Iswati dan Ignatius, 2023). Selain dari pada itu, pentingnya tugas dan tanggungjawab dosen, maka dosen tersebut harus memiliki kompetensi, profesionalisme, serta komitmen untuk menjalankan tugasnya penuh tanggungjawab untuk menghasilkan kinerja yang terbaik, sehingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen dalam melaksanakan tri darma perguruan tinggi harus diperbaiki (Said et.al 2020).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, salah satunya adalah komitmen. Komitmen yaitu kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia berkualitas serta berkomitmen tinggi terhadap organisasi berkontribusi tinggi pula untuk organisasinya, yang dibuktikan keaktifan nya dalam organisasi, menyumbangkan ide, saran dan pendapat untuk keberhasilan organisasi dan mengusahakan agar organisasi maju dan berkembang serta dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal (Putro et.al 2023). Menurut Kreitner & Kinicki (2014) dalam penelitian Safir & Winarno (2025) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kesadaran seseorang terhadap nilai perusahaan dan kesiapannya untuk bekerja dengan tekun demi mencapai tujuan bersama, serta memiliki motivasi yang kuat untuk terus berkontribusi dalam lingkungan kerja tertentu.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen yakni gaya kepemimpinan. Kinerja dosen dapat ditingkatkan dengan memperbaiki suasana kerja yang mana dapat dimulai dari pemilihan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjalankan sebuah organisasi harus memiliki kemampuan komunikasi untuk mengontrol, memotivasi bawahan, mengekspresikan diri, dan menyampaikan informasi untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga merupakan cara seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan atau membimbing anggotanya supaya dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas (Husain et al., 2022).

Berdasarkan hasil observasi penelitian diketahui bahwa terdapat indikasi rendahnya komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pimpinan. Hal tersebut terlihat bahwa dosen mempunyai rasa memiliki dan kesetiaan yang rendah terhadap instansi sehingga tidak ingin menghabiskan sisa karir dan tidak akan sulit maupun merasa rugi jika meninggalkan. Kondisi ini mengakibatkan berpindah dari satu perguruan tinggi ke perguruan tinggi lainnya dan dianggap etis oleh dosen. Selain dari pada itu, terdapat permasalahan yang berindikasi menimbulkan rendahnya komitmen dosen serta gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam berorganisasi yang dapat diketahui melalui adanya keluhan dosen yakni adanya keterlambatan pemberian gaji, kurangnya komunikasi serta kepercayaan dosen terhadap pimpinan, masalah ini mengakibatkan sebagian dosen memilih untuk mencari pekerjaan di perguruan tinggi lain. Selain itu, permasalahan lain terkait gaya kepemimpinan yang di terapkan dianggap kurang komunikatif sehingga menyebabkan rendahnya kinerja dosen. Hal ini dapat dilihat dari kurang harmonisnya hubungan antara dosen dan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian Said et al. (2020), Armanto dan Gunarto (2020), Siswanda et al. (2021) dan Ginanjar et al., (2022) bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian Nisa (2018), Yanto et al., (2020), Hakim et al., (2023). gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Berbeda dengan hasil penelitian Manery et al., (2018), Bagis et al., (2021) dan Julindrastuti & Karyadi (2023) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Azizi (2019), Said et al. (2020), Sultan & Lukman (2021), Yanti et al. (2022) dan Darmadi et al. (2022) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Perbedaan dari beberapa hasil penelitian tersebut membuka peluang untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris pengaruh secara parsial dan simultan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Sedangkan manfaat penelitian yakni memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen yang lebih baik.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi adalah merujuk kepada tahap seseorang pekerja menghubungkan diri mereka dengan organisasinya. Pekerja yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan melihat organisasi sebagai sebahagian yang penting dalam kehidupannya (Ginanjari et al., 2022). Seharusnya seorang dosen yang memiliki komitmen organisasi yang kuat senantiasa menjadikan organisasi yang diwadahnya sebagai sarana untuk mewujudkan organisasi maju dan berkembang dari organisasi lainnya (Muslimin et al., 2022).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seseorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal (Heriana et al., 2016). Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Hakim et al., 2023). Menurut De Coster dan Fertakis (1968) dalam penelitian (Nisa, 2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dapat dibagi dalam dua dimensi yaitu *pertama*, struktur inisiatif (*initiating structure*) yang menunjukkan perilaku pemimpin yang dihubungkan dengan kinerja pekerjaan. *Kedua*, gaya kepemimpinan pertimbangan (*consideration*) yang menunjukkan hubungan dekat, saling mempercayai dan saling memperhatikan antara pimpinan dan bawahan. Sebuah organisasi hanya akan bergerak jika kepemimpinan yang ada didalamnya berhasil dan efektif, organisasi merupakan pengelompokan orang-orang ke dalam aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Aigistina, 2018).

Kinerja Dosen

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan nilai dari perilaku yang nyata sebagai pelaksana fungsi-fungsi yang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan ditampilkan setiap orang diberikan kepadanya sebagai prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Asi et al., 2021). Kinerja pegawai dalam hal ini adalah dosen yang melaksanakan proses tiridarma perguruan tinggi merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Hakim et al., 2023).

Pengembangan Hipotesis

H1 Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

Komitmen organisasi dalam hal ini adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diemban seorang dosen agar dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen dosen yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi pendidikan tinggi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang

profesional (Yanto et al., 2020). Teori komitmen yang dikemukakan Arifin (2018) dalam penelitian (Muslimin et al., 2022) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang menjadikan komitmen sebagai perekat unsur yang ada dalam organisasi. Menurut Fathorrahman (2018) bahwa dosen yang mempunyai komitmen organisasi kuat, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Sebaliknya, dosen yang mempunyai komitmen organisasional lemah, maka kinerjanya akan semakin menurun.

Dari teori di atas menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi dosen semakin baik maka kinerja dosen akan semakin baik pula kinerjanya. Artinya, semakin kuat komitmen dalam organisasi dan semakin tinggi komitmen berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Dosen Universitas Hein Namotemo dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi.

Hasil penelitian Said et al. (2020), Armanto dan Gunarto (2020), Siswanda et al. (2021) dan Ginanjar et al., (2022) bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

H2 Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

Gaya kepemimpinan juga menjadi isu sensitif belakangan ini seiring dengan beberapa masalah yang timbul berhubungan dengan pengelolaan sebuah organisasi seperti perguruan tinggi. Penerapan pola kepemimpinan yang efektif dan efisien dapat menumbuhkan semangat bersama dengan seluruh elemen organisasi sehingga terwujudlah sinergi dalam rangka penyesuaian visi misi kedepan demi kelangsungan organisasi yang lebih baik (Anam, 2023). Kegagalan maupun keberhasilan dalam sebuah organisasi dapat dilihat bagaimana kualitas pemimpinnya, ketika pemimpin mempunyai kualitas baik, tentu saja, dari kualitas manajer yang telah mencapai keberhasilan organisasi. Kepemimpinan dalam budaya organisasi dianggap sebagai penentu utama keberhasilan (Susanto, 2020).

Dari teori di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan harus dapat meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi, artinya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menjadi teladan bagi bawahannya sehingga menciptakan semangat dan kegairahan bagi dosen untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika pimpinan tidak bisa memberi contoh yang baik bagi bawahannya maka hal tersebut akan berpengaruh buruk bagi kinerja dosen.

Hasil penelitian Nisa (2018), Yanto et al., (2020), Hakim et al., 2023). gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

H3 Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel ialah menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan teknik *Convenience Sampling*. *Convenience Sampling* yakni pengambilan berdasarkan kemudahan, yaitu responden yang bersedia mengisi kuesioner (Sugiyono, 2019). Jumlah populasi keseluruhan dosen Universitas Hein Namotemo. Sedangkan untuk sampel yang digunakan berjumlah 33 responden. Teknik pengumpulan melalui kuesioner di berikan kepada seluruh dosen di Universitas Hein Namotemo. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reabilitas data (Sujarweni, 2015). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas (Purnomo, 2016). Kemudian dilakukannya pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara melakukan analisis regresi linear berganda dengan rumus: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ Dimana :Y = Kinerja Dosen, α = Konstanta, β_1, β_2 = Koefisien regresi, X_1 = Komitmen Organisasi, X_2 = Gaya Kepemimpinan, ε = Error term. Kemudian dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (R^2) Ghazali, 2018).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Total Corelation rhitung	Nilai rtabel	Niali Sig. (2- tailed)	Ket.
Komitmen Organisasi	KO1	0.709	0.355	0.000	Valid
	KO2	0.670	0.355	0.000	Valid
	KO3	0.687	0.355	0.000	Valid
	KO4	0.660	0.355	0.000	Valid
	KO5	0.759	0.355	0.000	Valid
Gaya Kepemimpinan	GK1	0.860	0.355	0.000	Valid
	GK2	0.834	0.355	0.000	Valid
	GK3	0.695	0.355	0.000	Valid
	GK4	0.921	0.355	0.000	Valid
	GK5	0.776	0.355	0.000	Valid
	GK6	0.835	0.355	0.000	Valid
	GK7	0.755	0.355	0.000	Valid
	GK8	0.711	0.355	0.000	Valid
Kinerja Dosen	KD1	0.866	0.355	0.000	Valid
	KD2	0.833	0.355	0.000	Valid
	KD3	0.949	0.355	0.000	Valid
	KD4	0.866	0.355	0.000	Valid
	KD5	0.800	0.355	0.000	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 17.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja Dosen (Y) adalah valid dimana dibuktikan dengan perbandingan nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel 0.355.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Komitmen Organisasi (X_1)	0.725	5	Realibel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0.919	8	Realibel
Kinerja Dosen (Y)	0.914	5	Realibel

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 17.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* atas variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,725, variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,919 dan variabel Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,914, sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan dalam penelitian ini telah reliable karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39764629
Most Extreme Differences	Absolute	.227
	Positive	.092
	Negative	-.227
Kolmogorov-Smirnov Z		1.305
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 17.0 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,66 > 0,05$. Artinya nilai residual menyebar secara normal, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi (X1)	.994	1.006
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 17.0 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* kedua variabel yakni variabel Komitmen Organisasi (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF kurang dari 10. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.886	3.006		1.293	.206
Komitmen Organisasi (X ₁)	.030	.131	.041	.232	.818
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	-.091	.073	-.221	-1.241	.224

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 17.0 (2025)

Berdasarkan *output* uji heteroskedastisitas pada Tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi (X₁) yakni sebesar 0,818 dan Gaya Kepemimpinan (X₂) sebesar 0,224. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.117	4.193		1.697	.100
Komitmen Organisasi (X ₁)	.597	.183	.509	3.264	.003
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	.107	.102	.165	1.055	.300

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 17.0 (2025)

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu: $Y = 7,117 + 0,597 X_1 + 0,107 X_2 + \varepsilon$ Dari persamaan yang terbentuk di atas, dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. Pada persamaan regresi di atas, menunjukkan nilai konstanta 7,117. Artinya apabila variabel Komitmen Organisasi (X₁) dan Gaya Kepemimpinan X₂ dalam keadaan konstan, maka Kinerja Dosen (Y) adalah sebesar 7,117 satuan.
2. Berdasarkan uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi (β /Beta) pada variabel Komitmen Organisasi (X₁) sebesar 0,597 ini menunjukkan variabel Komitmen Organisasi (X₁) dapat meningkatkan Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,597 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain seperti Gaya Kepemimpinan (X₂) dalam keadaan konstan atau tetap. Nilai Sig= 0.003 (< 0.05) menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₁) memiliki pengaruh signifikan Kinerja Dosen (Y).
3. Berdasarkan uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi (β /Beta) pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) sebesar 0,107 ini menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) dapat meningkatkan Kinerja Dosen (Y) sebesar 0,107 satuan, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain seperti Komitmen Organisasi (X₁) dalam keadaan konstan atau tetap. Nilai Sig= 0.300 (> 0.05) menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X₁) memiliki pengaruh tidak signifikan Kinerja Dosen (Y).
4. ε = *Error* atau residual, yang mewakili faktor-faktor lain di luar model yang dapat mempengaruhi variabel dependen

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.225	3.50907

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_2), Komitmen Organisasi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 17.0 (2025)

Hasil koefisien determinan (R^2) diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,274 atau 27,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 27,4% Kinerja Dosen (Y), dipengaruhi oleh faktor Komitmen Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan sisanya sebesar 72.6% ($100\% - 27,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.319	2	69.660	5.657	.008 ^a
Residual	369.408	30	12.314		
Total	508.727	32			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_2), Komitmen Organisasi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen(Y)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 17.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 5.657 > \text{nilai } F_{tabel} = 2,92$ dan nilai signifikan adalah $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Dosen (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.117	4.193		1.697	.100
Komitmen Organisasi (X_1)	.597	.183	.509	3.264	.003
Gaya Kepemimpinan (X_2)	.107	.102	.165	1.055	.300

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 17.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,003 < \alpha 0,05$. Pada derajat kebebasan ($n-k$) $33-3 = 30$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,697 dan $t_{hitung} 3.264 > t_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Sedangkan variabel gaya

kepemimpinan (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,3000 > \alpha 0,05$ dan diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,697 dan $t_{hitung} 1,055 < t_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa hipotesis (H_2) ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Artinya, semakin kuat komitmen dalam organisasi dan semakin tinggi komitmen akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja dosen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan perguruan tinggi dalam hal ini Universitas Hein Namotemo harus berupaya keras untuk meyakinkan para dosennya sehingga menumbuhkan rasa komitmen yang kuat terhadap Universitas Hein Namotemo sehingga pencapaian tujuan organisasi maupun selaras dengan tujuan dosen akan pentingnya manfaat dari pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Fadli (2019) bahwa komitmen organisasional merupakan sikap loyalitas seorang pegawai pada suatu organisasi dan hal itu merupakan suatu proses berkelanjutan. Hal-hal yang dapat menumbuhkan komitmen kerja diantaranya adalah kebanggaan terhadap organisasi, kepemimpinan, pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan pegawai serta kesadaran individu akan pentingnya manfaat dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Komitmen kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dosen yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Said et al. (2020), Armanto dan Gunarto (2020), Siswanda et al. (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam model kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja dosen Universitas Hein Namotemo dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seseorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal. Dalam perguruan tinggi seorang pimpinan yang baik harus dapat mampu meningkatkan kinerja dosen melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik. Pimpinan perguruan tinggi seharusnya mempunyai kepribadian atau sifat-sifat serta kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan (Heriana et al., 2016). Sebagaimana di kutip dalam (Putro et al. 2023) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu cara dan pola perilaku yang sering digunakan dan disenangi oleh seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya guna mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

Pimpinan perguruan tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dosen melalui berbagai faktor penting yang berpengaruh terhadap kelangsungan proses pembelajaran. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dosen yaitu kepemimpinan visioner, motivasi kerja, kompetensi dosen, budaya kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja oleh pimpinan. Pimpinan dalam perguruan tinggi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi dosen, karakteristik pimpinan akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran terhadap mahasiswa. Pimpinan juga agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, diantaranya memberikan motivasi kerja kepada dosen. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leaders*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Fadli, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizi (2019), Said et al. (2020), Yanti et al. (2022) dan Darmadi et al. (2022) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan variabel gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo.

Kinerja dosen merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggungjawaban seseorang dalam melakukan tugasnya melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kesungguhan dosen melakukan tugasnya sangat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam mengelola lembaga, baik pengelolaan administrasi maupun komunikasi dengan semua elemen civitas akademiknya (Alkahtani, 2015). 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 komitmen 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. Oleh karena itu, komitmen organisasi diduga akan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen (Jalaluddin et al. (2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyun et al. (2023) menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya, semakin kuat komitmen dalam organisasi dan semakin tinggi komitmen akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja dosen. Variabel gaya kepemimpinan secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja dosen. Sedangkan hasil simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Hein Namotemo. Hasil koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa sebesar 27,4% Kinerja Dosen Universitas Hein Namotemo, dipengaruhi oleh faktor Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dengan sedangkan sisanya sebesar 72.6% ($100\% - 27,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan sangat penting dalam menunjang kinerja dosen, untuk itu instansi dalam hal ini Yayasan Hein Namotemo Indonesia agar dapat meningkatkan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen dan menciptakan kondisi yang baik bagi Yayasan Hein Namotemo Indonesia itu sendiri. Selanjutnya bagi peneliti selanjutnya, agar dapat memperdalam hasil dari temuan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang belum diteliti terhadap kinerja dosen.

REFERENSI

- Anam, C. (2021). Analisis pengaruh model kepemimpinan terhadap kinerja dosen dengan employee satisfaction sebagai variabel mediasi (Studi kasus perguruan tinggi di Jombang). *Jurnal Education and Development*, 10(1), 19–23. <https://doi.org/10.37081/ed.v10i1.3182>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- ResearchGate

- Aigistina. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja dosen pada Universitas Pepabri Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(2), 1-12. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i2.235>
- STIE Amkop Journal+1STIE Amkop Journal+1
- Armanto, R., & Gunsarto, M. (2020). Pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta (PTS). *Management, Business, and Accounting (MBIA)*, 19(2), 1-10. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.993>
- Azizi, H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kalimantan Barat dengan work engagement sebagai variabel mediasi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 7(1), 1-15. <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i1.27616>
- Alkahtani, A. H. (2015). The influence of leadership styles on organizational commitment: The moderating effect of emotional intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1), 1-10. <https://doi.org/10.11114/bms.v2i1.1091>
- Bagis, F., Kusumo, U., & Hidayah, A. (2021). Job satisfaction as a mediation variable on the effect of organizational culture and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 424-434. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i2.2495>
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2), 1-10. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23180>
- Fathorrahman. (2018). Kinerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dosen perguruan tinggi swasta di Malang. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 2(3), 1-15. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2018.v2.i3.3934>
- Fadli. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap pembelajaran organisasional dan kinerja dosen. *Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju*.
- Ginanjars, R., Winsarti, E., & Yogas, I. G. A. (2022). Analisis kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24(2), 1-10. <https://doi.org/10.37470/1.24.2.208>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Universitas Diponegoro.
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.13941>
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Heriana, P., Wahyudi, & Chiar, H. M. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(11), 1-15. <https://doi.org/10.26418/jppk.v5i11.17606>
- Iswati, & Ignatius, J. (2023). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen swasta di Surabaya. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 1-10. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.278>
- Jalaluddin, Milfayetty, S., Zainuddin, & Akbar, S. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Serambi Ilmu: Journal of Scientific Information and Educational Creativity*, 21(2), 1-15. <https://doi.org/10.32672/si.v21i2.2264>
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). Komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 19(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.30742/equilibrium.v19i1.2783>
- Muslimin, U., Murfast, M. Z., & Machmud, M. (2020). Profesionalisme kinerja dosen di wilayah LLDIKTI 9. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 1-15. <https://doi.org/10.37531/yum.v5i3.2577>
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA:*

- Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(4), 1–10.
<https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. *Jurnal Idarah*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.24252/idarah.v2i2.6533>
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS. Wade Group.
- Putro, S. E., Agustino, E., & Agape, R. D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 1–10. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.829>
- Sujarweni, V. W. (2015). SPSS untuk penelitian. Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- STIE Amkop Journal
- Susanto, E. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen bersertifikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 1–10. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>
- Safir, A. S. I., & Winsarno