



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction on the Performance of Lecturers at Datokarama State Islamic University, Palu

Nurul Hikmah^{1*}, Farid², Nursiah³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palu

*Korespondensi: nurulhikma@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 2 May, 2025

Revised: 3 Jun, 2025

Accepted: 30 Jul, 2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi,
Komitmen Organisasi Dan
Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Dosen

Keywords:

Organizational Culture,
Organizational Commitment
and Job Satisfaction on
Lecturer Performance

DOI: [10.56338/jks.v8i7.8225](https://doi.org/10.56338/jks.v8i7.8225)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Alat analisis yang digunakan pada penelitian adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan jumlah sampel sebesar 90 responden. Hasil pengujian hipotesis Dari hasil analisis diperoleh nilai multiple R adalah 0.905 atau sebesar 90.5% yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat terhadap variabel kinerja dosen

ABSTRACT

This study aims to determine the "Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction on the Performance of Lecturers at Datokarama State Islamic University, Palu. The analytical tool used in this study is Multiple Linear Regression Analysis with a sample size of 90 respondents. The results of the hypothesis testing from the analysis obtained a multiple R value of 0.905 or 90.5% which means it has a very strong relationship level. These results indicate that overall the independent variables of organizational culture, organizational commitment and job satisfaction have a very strong relationship with the lecturer performance variable.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan

diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dosen Universitas Islam Negeri Datokarama Palu (UIN) merupakan Sumber Daya Manusia yang mampu menjadi pelaksana dan pengendali semua proses pencapaian tujuan organisasi UIN. Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh UIN, dalam rangka mencapai tujuan UIN, dibutuhkan dosen yang mampu dan siap menghadapi tantangan masa depan serta siap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Terkait dengan kompetensi dosen, dapat dilihat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mengamanatkan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan standar kompetensi sesuai bidang tugasnya dan pelaksanaan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan sepanjang hayat.

Di sisi lain, kepuasan kerja menjadi faktor internal yang berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja dosen. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti kompensasi, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta keadilan dalam perlakuan. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk mencapai prestasi, menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh, dan menunjukkan sikap positif dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan stres kerja, penurunan produktivitas, dan resistensi terhadap perubahan. Xanderina et al., (2024).

Kinerja dosen adalah tingkat keberhasilan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa yang dapat dijadikan sebagai indikator penilaian kinerja dosen antara lain kuantitas kerja dosen, kualitas kerja dosen, efisiensi dosen, standar kualitas dosen, usaha dosen, standar profesional dosen, kemampuan dosen terhadap pekerjaan inti, kemampuan dosen menggunakan akal sehat, ketepatan dosen, pengetahuan dosen, dan kreativitas dosen Mas'ud, (2004).

Kinerja dosen secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri dosen, yang meliputi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri dosen, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja serta budaya organisasi Meutia & Husada, (2019)

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa dalam pelaksanaannya masih terdapat perbedaan visi dalam mengembangkan organisasi, masih ada dosen yang menggunakan pola-pola pembelajaran konvensional dan belum memanfaatkan media pembelajaran secara optimal. Olehnya itu Terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi dosen di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu yang masih kurang efektif dan efisien, masih banyak dosen yang terlambat datang pada waktu mengajar, terlambat menyerahkan nilai Ujian Tengah Semester (UTS) dan Nilai Akhir Semester serta belum melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan baik terutama bidang penelitian, pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan penunjang.

Berdasarkan alasan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Islam Datokarama Palu.

Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja

Menurut Siagian, (2008:1) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan: Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization (Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).

Budaya Organisasi

Profesi dosen sebagai bagian dari masyarakat akademik didalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat tak dapat dipisahkan dari aturan, falsafah, nilai, norma, kebiasaan ataupun kultur yang ada pada lingkungan tempatnya bekerja. Kultur akademis ini akan mengatur para pendidik agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya. Pada akhirnya terbentuklah sebuah

sistem nilai, kebiasaan, citra akademis, etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya.

Budaya organisasi menurut Robbins (2003: 305) adalah “merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu nilai personal yang seringkali mengacu pada loyalitas terhadap perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan Meutia & Husada, (2019) Konsep komitmen muncul dari studi yang mengeksplorasi kaitan/hubungan antara Dosen dan organisasi. Motivasi untuk melakukan studi terhadap komitmen didasari pada suatu keyakinan bahwa Dosen yang berkomitmen akan menguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan potensialnya dan mengurangi turnover dan meningkatkan kinerja.

Komitmen sebagai suatu kekuatan dari pengidentifikasian dan keterlibatan seorang individu dalam suatu organisasi tertentu. Sementara itu Herni Yuliani et al.,(2024) mendeskripsikan komitmen sebagai suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengikatkan diri dalam garis dan aktivitas yang konsisten. Sementara komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang Dosen memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi Robbins, (1998 : 81). Komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor, yaitu :Luthans, (1995:37)

Kepuasan Kerja

Secara definisi, kepuasan kerja merupakan sikap positif Dosen terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja Setiawan, (2014:15) Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh Dosen. Dengan demikian, Dosen yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada Dosen yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Kepuasan kerja yang dirasakan Dosen tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu intrinsik dan faktor ekstrinsik Johan, (2002 : 110). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dibawa di tempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri Dosen, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan Dosen lain, sistem penggajian dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang dimiliki Dosen (Chruch, 2011:9). Sikap di sini sikap terhadap pekerjaan dan berhubungan dengan faktor khusus dari pekerjaan itu yang meliputi supervisi atau pengawasan, gaji atau imbalan, kesempatan untuk promosi, kondisi pekerjaan, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial dalam pekerjaan, kecepakatan penyelesaian atas keluhan Dosen.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan dan sifat pemimpin dan kepemimpinannya (Hasibuan, 2003 : 54).

Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah sesuatu yang dihasilkan dosen dalam mencapai kinerjanya yang bertanggung jawab dan berkualitas Suryaman dan Hamdan, (2016). Kinerja dosen adalah UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi).

Tridarma Perguruan Tinggi adalah salah satu visi dari seluruh perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Tridarma Perguruan Tinggi terdiri dari 3 yaitu Pendidikan dan pengajaran, Penelitian dan Pengembangan, Pengabdian kepada Masyarakat. Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tridharma

dengan beban kerja 12 sks, dan paling banyak 16 sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi atau jadwal periode akademik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Populasi Dan Sampel Populasi (population) yaitu sekelompok orang, kejadian atau gejala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut elemen populasi (population element). Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survey sebagai teknik pengumpulan data (Indriantoro dan Supomo, 1999). Teknik pengambilan Dengan menggunakan rumus Slovin di atas, maka nilai sampel (n) yang didapat adalah sebesar 90 orang.

Sugiono, (2020:75) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid berarti mempunyai validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Masrun dan Sugiono (2004:106) menyatakan item yang mempunyai kriteria positif dengan kriterium (skor total) dan koreksinya tinggi, menunjukan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum yang memenuhi syarat adalah jika r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30, maka butir maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak Valid.

Pengujian realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang dikembangkan dalam daftar pertanyaan dianggap reliable apabila mempunyai tingkat konsisten yang dicapai. Untuk menguji tingkat konsistensi yang dicapai oleh sebuah alat ukur, maka dilakukan uji realibilitas. Pengujian realibilitas terhadap instrumen penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Alpa Cronbrach. Santoso, (2000.206).

Analisis Regresi Liniear Berganda

Analisis Regresi Liniear Berganda

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software pengolahan data SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. *Regresi linear* berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja dosen (variabel dependen)

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = budaya organisasi (variabel independen)

X₂ = komitmen organisasi (variabel independen)

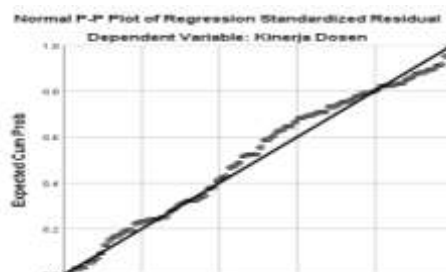
X₃ = kepuasan kerja (variabel independen)

e = Tingkat Kesalahan (*error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mencoba apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi norma atau tidak. Hasil pengujian data pada uji normalitas menggunakan bantuan komputer program IBM SPSS Statistics V.26 yang menunjukkan jika data tersebar dan berada mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.1 yang menjelaskan tentang hasil uji normalitas

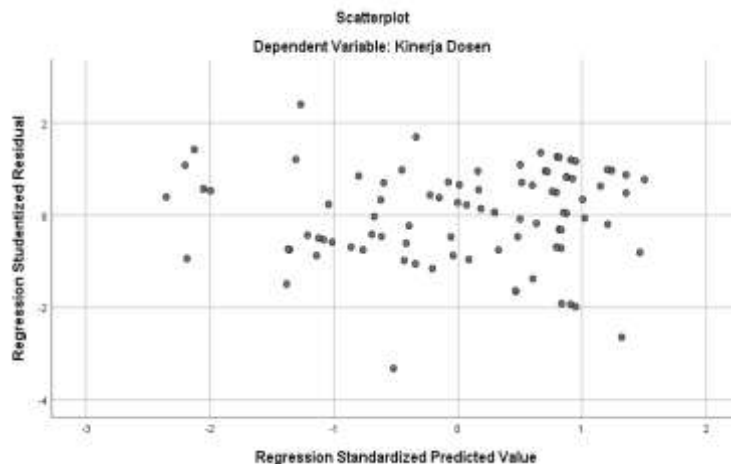


Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal, hal ini dikarenakan titik-titik pada grafik telah mendekati atau hampir serta searah dengan sumbu diagonal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah melihat dan menguji apakah data varians yang tidak sama yang perlu dihindari, karena dalam analisis regresi yang diinginkan adalah kesamaan varians data (heteroskedastisitas). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memplotkan grafik antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dimana gangguan heteroskedastisitas akan tampak dengan adanya pola tertentu pada grafik. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas yaitu dengan media grafik, apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh melalui program *IBM SPSS Statistics V.23* dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan grafik plot yang jika titik dalam grafik tersebar atau tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Tampak pada diagram di atas, bahwa model penelitian ini tidak mempunyai gangguan heteroskedastisitas karena tidak ada pola tertentu pada grafik. Titik-titik pada grafik relatif menyebar baik di atas sumbu nol maupun di bawah sumbu nol.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menunjukkan hubungan adanya hubungan linear diantara variabel independen X1, X2 dan X3 dalam model regresi yang digunakan. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di antara variabel independen, digunakan pendekatan pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari VIF dan Tolerance-nya yang dapat mengidentifikasi ada dan tidaknya masalah multikolinieritas. Menurut (Imam Ghazali, 2011:107-108) tidak terjadi multikolinieritas jika nilai Tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10.00. Untuk mendukung pengujian tersebut maka digunakan program IBM SPSS Statistics V.26 yang memperoleh nilai multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Budaya Organisasi (X1)	0.190	5.310
	Komitmen Organisasi (X2)	0.208	9.245
	Kepuasan Kerja(X3)	0.136	9.273

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.23, 2024

Tabel di atas didapatkan hasil bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10, serta didapatkan hasil bahwa nilai tolerance semua variabel independen di atas 0.1. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji F (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujianya seperti One Way Anova. Apabila nilai prob. F-hitung lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi tidak layak. Adapun hasil uji F yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji F Atau Uji Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	14.632	0.000

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.26, 2025

Nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel di atas nilainya 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja Dosen (Y).

Uji-t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Adapun hasil uji t yang diperoleh yaitu sebagai berikut

Tabel 3 Hasil Uji-t Atau Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	10.417	1.630	6.393	0.000
Budaya Organisasi (X1)	0.315	0.077	1.749	0.047
Komitemen Organisasi (X2)	0.198	0.289	1.687	0.047
Kepuasan Kerja(X3)	0.240	0.173	1.388	0.020

Sumber: Output IBM SPSS Statistics V.26, 2026

Hasil tabel di atas nilai prob. t-hitung dari variabel bebas Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.084 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Dosen (Y) pada alpha 5%. Pengaruh variabel bebas Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Dosen (Y), karena nilai prob. t-hitung 0.047 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Dosen (Y) pada alpha 5%. Pengaruh variabel bebas Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Dosen (Y), karena nilai prob. t- hitung 0.002 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja(X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada alpha 5% .

$$Y = 10.417 + 0.315 (X1) + 0.198 (X2) + 240 (X3)$$

Berdasarkan bentuk penjabaran regresi di atas menunjukkan variabel independen yang di analisis X1, X2 dan X3 memberi pengaruh yang positif terhadap variabel dependen (Y) dan dapat dijelaskan nilai koefisien sebagai berikut:

Adapun tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) dengan variabel terikat Kinerja Dosen (Y) dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi (*multiple R*). Dari hasil analisis diperoleh nilai *multiple R* adalah 0.905 atau sebesar 90.5% yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat terhadap variabel kinerja dosen.

Hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Maka dilakukan pembahasan penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Artinya Budaya Organisasi yang diperoleh dosen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dosen, dimana budaya organisasi yang baik bisa memberikan dampak positif pada kinerja dosen.

Budaya organisasi/institusi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri dosen sehingga mampu memberi motivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal yang tinggi.

Budaya organisasi yang baik tercermin dalam suasana kerja yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai, terlibat, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Salah satu ciri utama dari budaya yang baik adalah komunikasi terbuka. Dalam organisasi dengan budaya yang baik, ada

saluran komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan. Semua anggota organisasi merasa bebas untuk menyampaikan ide dan masukan tanpa takut dihukum atau diabaikan. Hal ini memfasilitasi penyelesaian masalah yang cepat dan pembuatan keputusan yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang baik dan kuat memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk lingkungan yang produktif dan harmonis di dalam perguruan tinggi. Budaya ini menciptakan nilai-nilai positif yang memengaruhi sikap dan perilaku dosen, meningkatkan kinerja mereka, dan mendorong pengembangan profesional serta pengajaran yang berkualitas. Namun, untuk mencapai hal ini, perguruan tinggi harus secara aktif menciptakan kebijakan dan program yang mendukung pembentukan budaya yang sehat dan memungkinkan pertumbuhan serta adaptasi yang terus-menerus.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Aziz (2018) pula menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap dosen dapat mempengaruhi tingkat kinerja dosen secara efektif. Maka ditarik kesimpulan, semakin baiknya pengelolaan Budaya Organisasi di suatu perusahaan akan membuat Kinerja dosen menjadi stabil dan berjalan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Artinya Komitmen organisasional berkaitan dengan sikap individu yang menjadi anggota organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional akan menunjukkan kesediaannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, terlibat aktif dalam organisasi, dan merasa bagian dari organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinc (2017) dan hasil dari penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dosen memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja mereka di perguruan tinggi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1991) mengidentifikasi tiga dimensi komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif, yang berhubungan dengan rasa keterikatan emosional terhadap organisasi, memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja individu, termasuk kinerja dosen. Dosen yang memiliki komitmen afektif tinggi akan cenderung memberikan kontribusi lebih dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Penelitian oleh Mowday, Porter, dan Steers (1979) juga mendalami hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja. Mereka menemukan bahwa dosen yang merasa terikat secara emosional dengan perguruan tinggi lebih bersemangat dalam melakukan tugasnya dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Ini berarti bahwa komitmen organisasi yang kuat berfungsi sebagai pemicu motivasi intrinsik, yang meningkatkan kualitas dan dedikasi kerja dosen. Dosen yang berkomitmen tinggi akan lebih aktif dalam meningkatkan kualitas pengajaran, berinovasi dalam metode pembelajaran, serta menjaga hubungan yang baik dengan mahasiswa.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yiing dan Ahmad (2008) hasil dari penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Penelitian selanjutnya yang sesuai dengan penelitian dilakukan oleh Setiawan, Surachman, dan Irawanto (2017), hasil penelitian ini adalah tidak ada keraguan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja dosen secara positif. Mulianti (2018) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen dosen terhadap organisasi/institusi, baik dilihat dari segi komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif maka hal ini akan meningkatkan kinerja dosen.

Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Komitmen organisasi yang diberikan Perguruan Tinggi/Institusi maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Dosen.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Islam

Negeri Datokarama Palu.

Hal ini menunjukkan bahwa dosen semakin tinggi kepuasan kerjanya, maka kinerja semakin tinggi pula begitupun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerjanya maka semakin rendah pula kinerjanya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dominan, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Alasan dosen merasa puas atau tidak karena cita-citanya sesuai yaitu dengan menjadi pendidik, puas dengan lembaga pendidikan ini karena menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman merasa aman dan damai karena kebutuhannya terpenuhi, saling membantu antar sesama, puas dengan yang dicapai karena parameter pencapaian ilmu telah tercapai, kondisi lingkungan dan rekan kerja yang sangat mendukung, selalu ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan/rapat baik luar maupun dalam kampus tapi masih ada dosen yang merasa tidak puas dengan kinerjanya

Hasil penelitian kepuasan kerja dosen di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen perguruan tinggi Islam Negeri Kota Palu puas dengan pekerjaan yang berkaitan dengan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pada beberapa aspek dosen merasa puas,

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahalam, Nugroho & Nasution, (2013) dan Bandhaso, & Paranoan, (2019). Menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja dosen Di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Artinya Budaya organisasi yang tinggi kemudian didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi dan positif akan melahirkan kepuasan kerja yang sesuai. Ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini memiliki peran untuk menciptakan kondisi yang mendukung kinerja dosen. Pimpinan yang menciptakan budaya organisasi, komitmen organisasi yang baik akan melahirkan kepuasan kerja yang sesuai dengan output dihasilkan dosen dapat memberikan dampak positif kepada kinerja dosen yang meningkat, sehingga tujuan organisasi/Institusi tersebut dengan mudah tercapai.

Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Edgar Schein (dalam Luthans 2006), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006), Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai mana dosen yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dua penelitian terdahulu, penelitian yang pertama yang dilakukan oleh Arishanti (2015), yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen secara simultan penelitian yang telah dilakukan oleh Widagdo et al (2013), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen baik secara simultan Sehingga pemilihan hipotesis keempat yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen” **Terbukti.**

KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Di Universitas Negeri Datokarama Palu. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen Di Universitas Negeri Datokarama Palu. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen

Di Universitas Negeri Datokarama Palu. Budaya Organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

SARAN

Dosen akan merasa makin dihargai apabila solidaritas antar dosen tinggi. Hal ini dapat dibangun dengan diadakannya kegiatan-kegiatan bersama untuk membangkitkan rasa solidarisme.

Dosen diharapkan bekerja secara profesional dengan datang tepat waktu dan berdisiplin terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi hendaknya perusahaan lebih memperhatikan loyalitas dosen melalui pemberian penghargaan sesuai dengan kontribusi mereka dalam mendukung tujuan Universitas. Selain itu Universitas hendaknya memberikan rasa keyakinan kepada dosen bahwa mereka merupakan bagian dari Universitas. Hal ini untuk mengurangi kemungkinan dosen meninggalkan Universitas.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan model variabel, dimensi maupun indikator penelitian serta dijadikan bahan acuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang, khususnya ditinjau dari kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Belakang, A. L. (n.d.). Sutrisno Edy., 3(1), 66–67.
- Cahyani, E. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Swasta Kota Palembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 4(1), 28–40. <http://www.journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/download/148/136>
- Fidowaty, T., & Kurniati, P. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Komputer Indonesia (Unikom). *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, V(2), 65–77.
- Mulyani Sari, R., & Jenderal Achmad Yani, U. (2024). The Effect Of Lecturer Competence On Lecturer Performance Mediated By Job Satisfaction At Universities In Bandung Cityid 2 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1259–1268. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Mendapatkan, U., & Doktor, G. (2020). Pascasarjana universitas negeri jakarta 2020.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Moleong, L. J., & Edisi, P. (2004). Metodologi penelitian. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Aset*, 14(1), 41–52.
- Purba, E. F., Simaremare, A., & Lubis, Z. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan melayani terhadap kinerja dosen di Institut Agama Kristen Negeri Tarutung. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 8(1), 24. <https://doi.org/10.20961/jdc.v8i1.81358>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Setiawan, B. S. (2014). Kontribusi Kinerja Dosen dan Pelayanan Administratif Terhadap Kepuasan Mahasiswa STIA LAN Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi:Media*127–143. <https://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/33>

- Siagian, S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Sugiyono, P. D. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Xanderina, M., Aditya Nafil, A., & Jatmiko, F. (2024). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Negeri Era Digitalisasi Dengan Kecerdasan Buatan. JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika), 8(4), 4451–4456. <https://doi.org/10.36040/jati.v8i4.9952>
- Sugiyono, S., & Darnoto, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Pencegahan Demam Berdarah Dengue (Dbd) Terhadap Tingkat Pengetahuan Dan Sikap Siswa Di Sdn Wirogunan I Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Jurnal Kesehatan, 9(2), 84–91.
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.