

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL ANTARA
(STUDI KASUS PADA PTS DI SURAKARTA)**

Elia Ardyan

ardyan.sbs@gmail.com

Budi Istiyanto

budisties@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

ABSTRACT

This research aims to know that leadership style, motivation and organization culture can influence the lecturer performance through organizational commitment, besides, to be able to be reference for the next research having almost the same discussion.

The research is conducted using primary data that is questionnaire distributed to the respondent as the sample. The sample of this research is the lecturers in the private colleges in Surakarta area. The questionnaire distribution uses the sample counted 50 respondents for certificated lecturers because it is based on what will be discussed in this research.

The questionnaire is tested its validity and reliability. The questionnaire which is distributed from the validity and reliability test result produces valid and reliable questionnaire. For the model used in the research is done classical assumption test consisting multi colonearity, heterosdesticity, autocorrelation, and normality.

Doubled regression test is done in two stages they are to test causal regression I and causal regression II. Causal regression I is to know the influence of leadership style, motivation and organization culture toward organizational commitment. Causal regression II is to test the influence of leadership style, motivation, organization culture and organizational commitment toward the performance with the purpose to know the direct influence of variable of leadership style, motivation and organization culture toward the performance, also for indirect influence if there must be organizational commitment among those variables.

The result and discussion gotten from causal regression I test knows that leadership style and lecturer motivation influence the organizational commitment, while organization culture does not influence the organizational commitment. Causal regression II knows that only motivation influences the lecturer performance, but if the motivation is not directly to the performance yet must be through organizational commitment so the motivation does not have influence the performance. For the leadership style and organization culture variable either directly or indirectly do not have influence the performance, and also with the organizational commitment.

The result of the research will be used as the enrichment material and included into reputable online journal. Suggestion for the next research is expected having sample which is broader its scope of area cooperate with parties supporting the next research like Kopertis (Private Colleges Association)

Keyword : leadership style, organization culture, motivation, performance, organizational commitment

A. LATAR BELAKANG

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Lebih jauh lagi seorang dosen juga dituntut untuk memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang dosen. Agar tidak terlalu luas, dalam penelitian ini lebih merujuk pada dosen di PTS yang sudah bersertifikasi, serta melihat lebih jauh pengaruh budaya organisasional, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dengan komitmen organisasional sebagai variabel antara.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Ada 7 karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006), yaitu :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detil.
- c. Berorientasi terhadap hasil.
- d. Berorientasi pada manusia.
- e. Beorientasi pada tim.
- f. Agresivitas.
- g. Stabilitas.

2. Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin; 2006 : 281). Mc Clelland memberikan tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi yaitu : Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), afiliasi (*Need for affiliation*). Kekuasaan (*Need for Power*). Kebutuhan akan prestasi berupa dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses. Kebutuhan akan kekuasaan berupa kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. Kebutuhan afiliasi berupa hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab (Robbins, 2003 : 216).

3. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dituntut untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas individu maupun kelompok yang dipimpinnya agar dapat mencapai tujuan yang direncanakan dengan efektif dan efisien. Seorang pemimpin yang efektif umumnya menggunakan gaya tertentu yang dimilikinya untuk mengarahkan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Komitmen Organisasional

Menurut Griffin (2004) Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Ganesan dan Weitz (1996) dalam Mas'ud (2004) dalam Nurul Indayati (2012) mengidentifikasikan komitmen organisasional sebagai : (1) perasaan menjadi bagian dari organisasi; (2) kebanggaan terhadap organisasi; (3) kepedulian terhadap organisasi; (4) hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi; (5) kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi; (6) kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

5. Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan kerja ataupun prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang. Menurut Aygust W. Smith dalam Suwatno (2011: 196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Lawler & Poter (Suwatno, 2011 : 196) menyatakan bahwa kinerja adalah *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Menurut Cooper dalam Samsudin (2006 : 159), Kinerja (prestasi kerja) adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai hasil atau prestasi kerja seorang karyawan. Penilaian kinerja dilakukan dalam kurun waktu tertentu, biasanya satu tahun, secara sistematis. Dengan adanya penilaian kinerja tersebut, para karyawan akan mengetahui bagaimana prestasi kerjanya dinilai, serta kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya. Dari penilaian kinerja kepada karyawan maka diberikan.

Menurut Werther & Davis dalam Suwatno (2011 : 197), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

- a. *Performance Improvement* yang memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment* yang membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision* untuk menentukan promosi, transfer, dan demosi.
- d. *Training and development needs* untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Career planning and development* digunakan untuk memandu dalam menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies* yang mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Inaccuracies and job design error* dimana membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang *informasi job analysis, job design*, dan sistem informasi manajemen SDM.
- h. *Equal Employment Opportunity* menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
- i. *External Challenges* mempengaruhi kinerja karyawan walaupun seringkali tidak nyata terlihat. Dengan penilaian kinerja faktor-faktor tersebut akan terlihat dan

membantu departemen SDM untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

- j. *Feedback* akan diperoleh baik bagi manajemen SDM maupun bagi karyawan yang bersangkutan.

C. PENELITIAN TERDAHULU

1. Ni Luh Putu (2013) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional demikian pula terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh iklim organisasi melalui variabel antara yaitu komitmen organisasional (Jurnal Aplikasi Manajemen, 233-240, vol 11, no.2, Juni 2013).
2. Nurul Indayati (2012) melihat pengaruh dari keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dalam usaha peningkatan kinerja dengan hasil analisis bahwa antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Demikian juga kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional (JAM, Jurnal Aplikasi Manajemen, 344-356, vol 10, no.2, Juni 2012).

D. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta yang ada di wilayah Surakarta dengan menentukan responden yaitu dosen-dosen di PTS yang memiliki jurusan / fakultas ekonomi yang telah bersertifikasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja dan komitmen organisasional sebagai variabel antara. Dalam penelitian ini akan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang akan dibuktikan yaitu menggunakan regresi berganda (*multiple regression*) dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + E \quad (1)$$

$$Y_2 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Y_1 + E \quad (2)$$

Keterangan :

Y_1 : Komitmen Organisasional

Y_2 : Kinerja

X_1 : Gaya Kepemimpinan

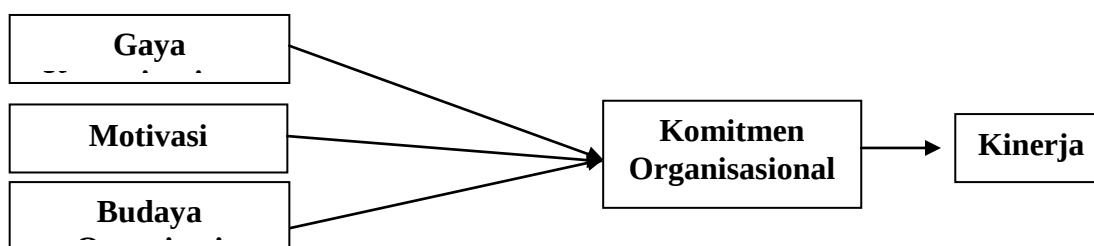
X_2 : Motivasi

X_3 : Budaya Organisasi

β : Koefisien Regresi

E : Error

E. RANCANGAN PENELITIAN



F. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada dosen-dosen yang berada di PTS di wilayah Surakarta. Kuisioner yang disebarakan sebanyak 50 kuisioner dengan mendatangi langsung responden dan memberi kesempatan kepada responden untuk mengisi. Responden yang dipilih adalah berdasarkan *purposive sampling* dengan beberapa kriteria dari responden (dosen). Responden yang sesuai dengan pembahasan variabel menjadi pertimbangan untuk memasukkan dosen tertentu menjadi responden. Kriteria responden yang dapat masuk sebagai responden yaitu :

1. Dosen yang memiliki sertifikasi dosen
2. Dosen fakultas ekonomi (akuntansi dan manajemen)
3. Dosen yang memiliki *homebase* di PTS di wilayah Surakarta

Deskripsi dari data responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	JUMLAH (Orang)	PROSENTASE (%)
Laki-laki	25	50%
Perempuan	25	50%
Jumlah	50	100 %
Pendidikan	JUMLAH (Orang)	PROSENTASE (%)
S2	49	98%
S3	1	2%
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah, 2015

Responden yang menjadi sampel sebanyak 50 dosen terdiri dari 25 orang laki-laki dan 25 orang perempuan. Sedangkan jenjang pendidikannya yang S2 ada 49 orang dan sisanya S3 yaitu hanya 1 orang.

1. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian terhadap kuisioner untuk menggali informasi secara langsung terhadap obyek penelitian harus dilakukan. Informasi yang diperoleh dari kuisioner yang telah ditabulasi akan diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig. (2-tailed)	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X11	0,000	0,05	Valid
	X12	0,000	0,05	Valid
	X13	0,000	0,05	Valid
	X14	0,000	0,05	Valid
Motivasi	X21	0,000	0,05	Valid
	X22	0,000	0,05	Valid
	X23	0,000	0,05	Valid
	X24	0,000	0,05	Valid
Budaya Organisasi	X31	0,000	0,05	Valid
	X32	0,000	0,05	Valid
	X33	0,000	0,05	Valid
	X34	0,000	0,05	Valid
Komitmen Organisasi	X41	0,000	0,05	Valid
	X42	0,000	0,05	Valid
	X43	0,000	0,05	Valid
	X44	0,000	0,05	Valid
	X45	0,000	0,05	Valid
	X46	0,000	0,05	Valid
	X47	0,000	0,05	Valid
Kinerja Dosen	Y1	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2015

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,935	Reliabel
Motivasi	0,860	Reliabel
Budaya Organisasi	0,871	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,932	Reliabel
Kinerja Dosen	0,938	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2015

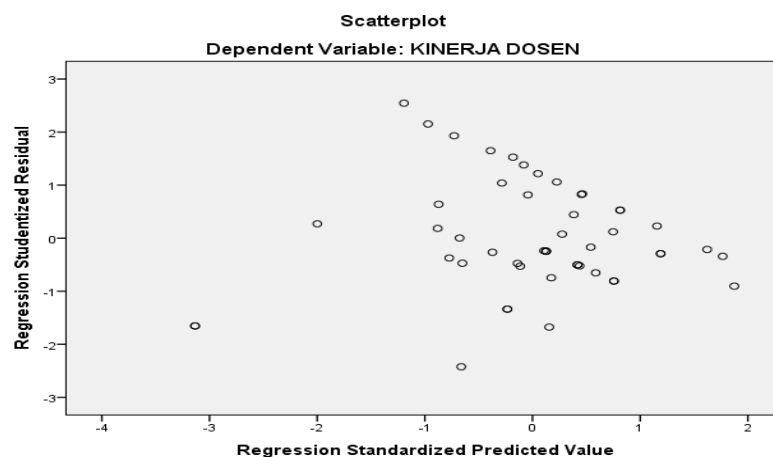
2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	VIF	α	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	5,161	10	Tidak Terjadi Multikolonieritas
2	Motivasi	1,693	10	Tidak Terjadi Multikolonieritas
3	Budaya Organisasi	4,633	10	Tidak Terjadi Multikolonieritas
4	Komitmen Organisasi	3,233	10	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber : Data yang diolah, 2015

Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data yang diolah, 2015

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat ditunjukkan titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah 0 sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,669 ^a	,447	,397	2,265	1,433

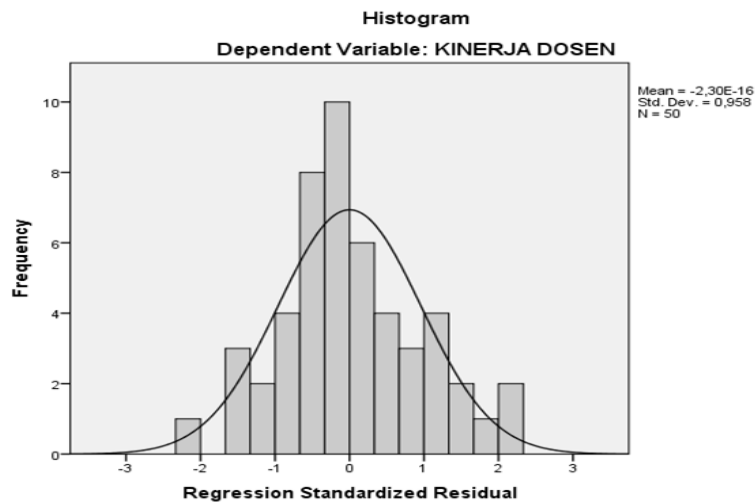
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Dosen

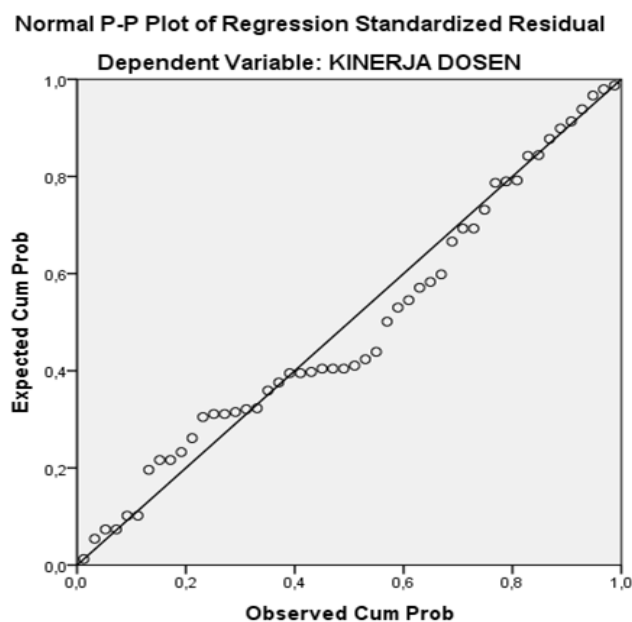
Sumber : Data yang diolah, 2015

Dengan membandingkan nilai tabel Durbin Watson dengan nilai hitung DW maka akan bisa menyimpulkan ada tidaknya autokorelasi. Nilai DW hitung lebih besar daripada D_L sehingga dapat dikatakan tidak ada masalah autokorelasi (Widarjono, 2010)

Gambar 2
Grafik Normalitas



Sumber : Data yang diolah, 2015



Sumber : Data yang diolah, 2015

3. Uji Regresi

Uji regresi pada penelitian ini dilakukan bertahap, yaitu dengan melakukan uji regresi untuk kausal 1 dan uji regresi untuk kausal 2. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara langsung maupun tidak langsung ke variabel dependen.

a. Regresi Kausal 1

Uji regresi kausal 1 ini akan digunakan untuk menguji persamaan

$$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon \quad (1)$$

Dimana :

Y_1 : Komitmen Organisasional

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

X_3 : Budaya Organisasi

β : Koefisien Regresi

ϵ : Error

Tabel 6
Hasil Olah Regresi Kausal 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,691	,670	3,552

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1268,123	3	422,708	33,499	,000 ^a
Residual	567,836	45	12,619		
Total	1835,959	48			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,563	3,081		-,832	,410
Gaya Kep	,993	,284	,584	3,495	,001
Motivasi	,634	,173	,347	3,667	,001
Budaya Orgns	,130	,322	,072	,405	,688

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data yang diolah, 2015

Ringkasan dari hasil regresi kausal 1 dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Kausal 1

Keterangan	Koefisien	t test	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,993	3,495	0,001
Motivasi	0,634	3,667	0,001
Budaya Organisasi	0,130	0,405	0,688
F test	33,499		
F Sig	0,000		
<i>Adjusted R Square</i>	0,670		
Dependen Variabel : Komitmen Organisasional			

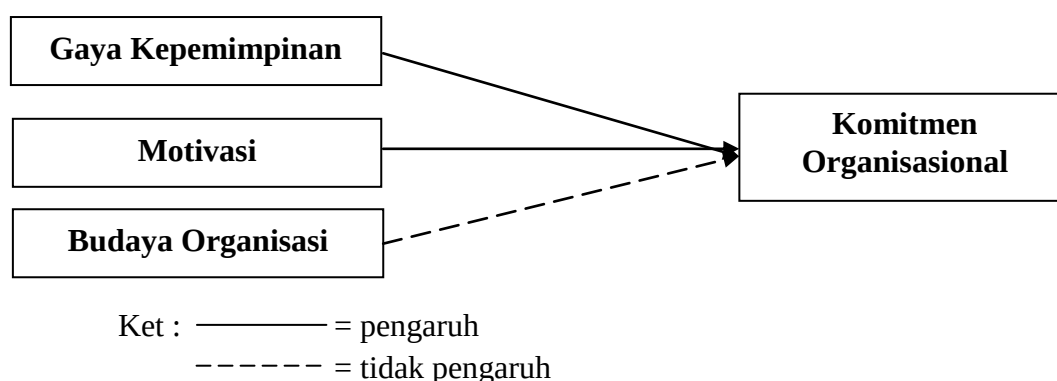
Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan dari hasil regresi kausal 1 di atas maka persamaan linear antara gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi terhadap komitmen organisasional adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = -2,563 + 0,584 X_1 + 0,634 X_2 + 0,072X_3 + \mathcal{E}$$

Hasil pengujian di atas dapat dibuat dalam bentuk gambar sebagai berikut :

Gambar 3
Hasil Regresi Kausal 1



b. Regresi Kausal 2

Uji regresi kausal 2 ini akan digunakan untuk menguji persamaan

$$Y_2 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Y_1 + \mathcal{E} \quad (2)$$

Keterangan :

Y_2 : Kinerja

Y_1 : Komitmen Organisasional

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Motivasi

X_3 : Budaya Organisasi

β : Koefisien Regresi

$\mathcal{E}$: Error

Tabel 8
Hasil Olah Regresi Kausal 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,447	,398	2,241

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,549	4	45,637	9,089	,000 ^a
	Residual	225,951	45	5,021		
	Total	408,500	49			

A. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

B. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,675	1,958		,855	,397
	Gaya Kepemimpinan	-,094	,202	-,117	-,465	,645
	Motivasi	,348	,124	,404	2,807	,007
	Budaya Organisasi	,113	,203	,134	,558	,580
	Komitmen Organisasi	,153	,094	,326	1,633	,109

a. Dependent Variable: Kinerja Dosen

Sumber : Data yang diolah, 2015

Ringkasan dari hasil regresi kausal 2 di atas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Kausal 2

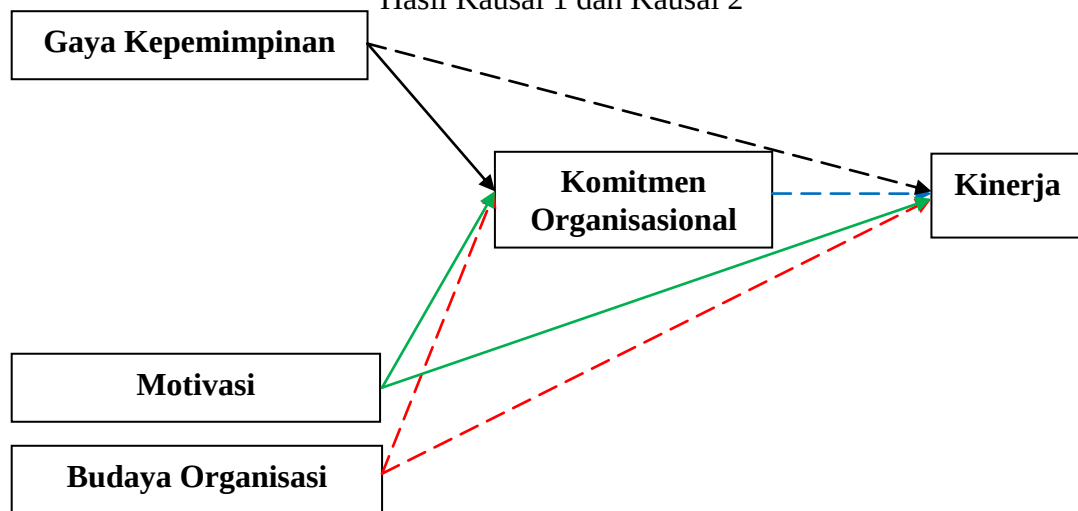
Keterangan	Koefisien	t test	Sig.
Gaya Kepemimpinan	-0,094	-0,465	0,645
Motivasi	0,348	2,807	0,007
Budaya Organisasi	0,113	0,558	0,580
Komitmen Organisasional	0,153	1,633	0,109
F test	9,089		
F Sig	0,000		
<i>Adjusted R Square</i>	0,398		
Dependen Variabel : Kinerja			

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan dari hasil regresi kausal 2 di atas maka persamaan linear antara gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 1,675 - 0,094 X_1 + 0,348 X_2 + 0,113X_3 + 0,153Y_1 + \varepsilon$$

Gambar 4
Hasil Kausal 1 dan Kausal 2



4. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional sehingga dapat diartikan bahwa setiap ada perbaikan gaya kepemimpinan di PTS di wilayah Surakarta maka akan membuat komitmen organisasional PTS akan lebih baik.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional

Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional sehingga dapat diartikan bahwa setiap ada motivasi dari diri dosen di PTS di wilayah Surakarta maka akan membuat komitmen organisasional PTS akan lebih baik.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional sehingga dapat diartikan bahwa setiap ada motivasi dari diri dosen di PTS di wilayah Surakarta maka akan membuat komitmen organisasional PTS akan lebih baik.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Secara Langsung dan Tidak Langsung

Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja baik langsung maupun tidak langsung yaitu melalui komitmen organisasional sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan pada PTS di wilayah Surakarta tidak akan mempengaruhi kinerja dari dosen di PTS tersebut meskipun ada komitmen organisasional yang ada di PTS.

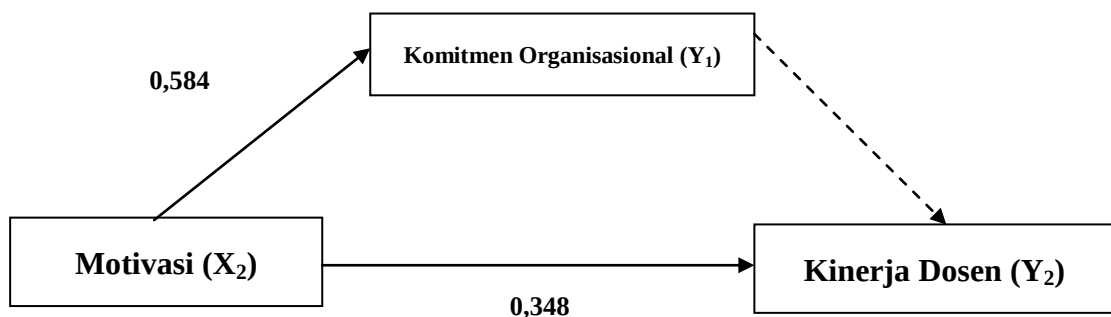
e. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Secara Langsung dan Tidak Langsung

Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara langsung sehingga dapat diartikan bahwa setiap ada motivasi dari diri dosen di PTS di wilayah Surakarta maka akan membuat komitmen organisasional PTS akan lebih baik.

Namun pada saat ada komitmen organisasional di PTS maka motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen tersebut. Motivasi yang ada di diri dosen tidak akan membuat kinerja dosen lebih baik pada saat ada suatu komitmen organisasional di PTS tersebut.

Gambar 5

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Langsung dan Tidak Langsung



f. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Secara Langsung dan Tidak Langsung

Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja baik langsung maupun tidak langsung yaitu melalui komitmen organisasional sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada PTS di wilayah Surakarta tidak akan mempengaruhi kinerja dari dosen di PTS tersebut meskipun ada komitmen organisasional yang ada di PTS.

g. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi pada PTS di wilayah Surakarta tidak membuat kinerja dosen lebih baik.

G. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

- a. Kuisioner yang telah dibuat adalah valid dan reliabel setelah dilakukan pengujian.
- b. Hasil penyebaran kuisioner pada sampel sebanyak 50 orang dosen yang bersertifikat pendidik pada PTS di wilayah Surakarta semua terisi lengkap dan dapat diolah sebagai data primer pada penelitian ini.
- c. Pengolahan data dilakukan dari tahap penyusunan tabulasi data sampai dengan pengujian data dengan menggunakan SPSS versi 21.
- d. Pengujian asumsi klasik, regresi dan pembahasan hasil akan dilakukan di tahapan berikutnya.

2. SARAN

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya data sampel yang digunakan lebih banyak dan mencakup sebaran sampel yang lebih luas agar penelitian semacam ini. Penelitian selanjutnya lebih baik bekerjasama dan berkoordinasi dengan instansi yang bisa mencakup wilayah penelitian yang lebih luas misalnya Kopertis

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2005. Manajemen Penelitian, Edisi Revisi. Rineka Cipta Jakarta

Dessler, Gary. 1998. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. PT Prenhallindo, Jakarta.

Djazuli, Mohamad dan Arwida, Gita Arasy. **Etos Kerja Spiritual Sebagai Moderator Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.** Proceeding PESAT Vol. 4 Oktober 2011 Universitas Gunadarma, hal 103 – 109.

Fajar, Siti Al dan Heru, Tri. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Kenggulan Bersaing.** UPP STIM YKPN.

Ghozali, Imam. 2012. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.** Edisi 6. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indrawati, Yuliani. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika Dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang.** Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 4, No 7 Juni 2006, hal. 41 – 58.

Junita, Audia. **Pengaruh Faktor Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pekerja Wanita.** Jurnal Ilmiah Pendidikan Tinggi, Vol.4 No.1 April 2011, hal 28 – 39.

- Kreitner, Robert and Kinicki Angelo. 2005. **Perilaku Organisasi**, Edisi 5 Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Muttaqiyathun, Ani. **Persepsi Kepuasan Terhadap Kesuksesan Karir Dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS)**. Jurnal Akuntansi Manajemen Vol. 15 No. 1, April 2004, hal 23 – 32.
- Ni Luh Putu Suarningsih, Arief Alamsyah, Armanu Thoyib, (2013) Artikel **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit”**, JAM, Jurnal Aplikasi Manajemen, 233-240, vol 11, no.2, Juni 2013.
- Nurul Indayanti, Armanu Thoyib, Rofiaty, (2012) Artikel **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Brawijaya)**. JAM, Jurnal Aplikasi Manajemen, 344-356, vol 10, no.2, Juni 2012.
- Purnomo, Heru dan Cholil, Muhammad. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta**. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 28 Juni 2010, hal. 27 – 35.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Christianata, Budiman dan Eliyana, Anis. **Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta Di Provinsi Kepulauan Riau**. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol. 23 No. 2, April 2012, hal 51 – 60.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi** Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi** Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. **Perilaku Organisasi**, Edisi Bahasa Indonesia Buku 1. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CV. Pustaka Setia Bandung.
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni. 2011. **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Alfabeta Bandung.
- Widarjono, Agus. 2010. **Analisis Statistika Multivariat Terapan**. UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- Widodo. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**. Jurnal Pendidikan Penabur - No.16/Tahun ke-10/Juni 2011, hal. 65 – 80.