 p-ISSN 2808-4594
e-ISSN 2808-4616

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN TATA KELOLA TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI PROVINSI BANTEN

Naufal Affandi[1]*,Yetty Supriyati[2], Kadir[3]
[1,2,3]*Universitas Negeri Jakarta*
*naufalaffandi-7647167451@mhs.unj.ac.id

ABSTRAK

Kinerja dosen dalam penyelenggaraan perguruan tinggi menjadi bagian penting, peran dalam menjalankan tridharma (pendidikan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan pendukung) memberikan kontribusi terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan yang pada akhirnya meningkatkan peringkat akreditasi baik program studi maupun perguruan tingginya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Provinsi Banten dikaitkan dengan peran kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang diduga memengaruhi naik dan turunnya kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional ternyata tidak mampu meningkatkan kinerja dosen, hal ini ditunjukka dari hasil pengukuran dan uji hipotesis dengan menggunakan model pengukuran atau analisis faktor yang digunakan adalah confirmatory factor analysis (CFA) model multi-factor second order. Dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pimpinan yang ada di perguruan tinggi swasta belum mampu secara kuat mentransformasi dan memotivasi para dosen untuk meningkatkan kinerja dosen terutama pada kegiatan penelitian dan pengabdian. Saat ini dosen hanya menjalankan kewajibannya saja yaitu mengajar, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap tata kelola perguruan tinggi swasta. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya komitmen organisasi dosen telah meningkatkan kinerja dosen perguruan tinggi swasta. Komitmen dosen ini berkaitan dengan keinginan dosen untuk terus berkarir menjadi dosen, maka perlu sebuah kinerja dosen yang dinilai dari pelaksanaan tri darma perguruan tinggi pada setiap dosen.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta

ABSTRACT

This study aims to formulate a model and analyze the direct influence of Transformational Leadership, Organizational Commitment and Organizational Culture on Governance and Lecturer Performance in Private Universities in Banten. This study uses an associative quantitative approach, or research aimed at knowing the effect of exogenous variables on endogenous variables. Data collection using survey methods, and analysis techniques using SEM with Lisrel 8.80 software. The population in this study were lecturers at Bina Bangsa University, Banten Jaya University and Serang Raya University, as many as 211 lecturers participated as respondents in this study. The results showed that (1) Transformational Leadership Has No Significant and Positive Effect on Governance, (2) Transformational Leadership Has No Significant and Negative Effect on Lecturer Performance, (3) Organizational Commitment Has Significant and Negative Effect on Governance, (4) Organizational Commitment Significant and Positive Influence on Lecturer Performance, (5) Organizational Culture Has No Significant and Negative Effect on Governance, (6) Organizational Culture Has No Significant and Negative Effect on Lecturer Performance, (7)

Governance Has Positive and Influence on Lecturer Performance. There is empirical evidence and novelty or new findings that the existence of good governance can improve Lecturer Performance, with a positive correlation direction coefficient.
***Keywords**: Transformational Leadership, Organizational Commitment, Organization Culture, Governance and Lecturer Performance*

PENDAHULUAN

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sebagaimana dijelaskan pada Pasal 28 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 3 Tahun 2020, tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, dimana standar dosen dan tenaga kependidikan merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam melaksanakan tugas tri dharma meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta satu tugas tambahan sebagai tugas pendukung meliputi menjadi nara sumber, mengikuti seminar, konperensi baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Berdasarkan pangkalan data perguruan tinggi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, jumlah perguruan tinggi di Indonesia sebanyak 3.276 yang terdiri dari 122 Perguruan Tinggi Negeri (PTN) atau sebesar 3,72% dan 3.154 adalah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) atau sebesar 96,27% (Forlap Dikti. 2019). Sedangkan sebaran Perguruan Tinggi yang ada di Provinsi Banten sebanyak 114 yang terdiri dari perguruan tinggi dengan jenis pendidikan Akademi sebanyak 27, Politeknik sebanyak 6, Institut sebanyak 1, Sekolah Tinggi sebanyak 64 dan Universitas sebanyak 15 perguruan tinggi, dari jumlah perguruan tinggi tersebut diatas perguruan tinggi yang terakreditasi A (Unggul) sebanyak 34 dari 3.276 perguruan tinggi sedangkan sisanya tersebar pada peringkat akreditasi B (baik sekali) dan C (Baik), hal ini terkait erat dengan dugaan kinerja dosen yang masih rendah, selain itu rendahnya kinerja dosen ditunjukkan oleh hasil penelitian dosen yang dipublikasikan dari ketiga universitas tersebut pada kurun waktu antara tahun 2017-2019, sebnyak 46 artikel terpublikasi, sedangkan hasil pengabdian kepada masyarakat yang dipublikasikan sebanyak 32 artikel, dari jumlah dosen sebanyak 448. Sebagai sumber daya yang penting bagi perguruan tinggi dosen bertindak sebagai tenaga edukatif yang bekerja melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

Beberapa penelitian terkait kinerja dosen pada perguruan tinggi dengan variabel yang sama dikemukakan oleh Razak (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja dosen. Sedangkan Rohmah (2016), menyatakan tingkat kemampuan kepemimpinan

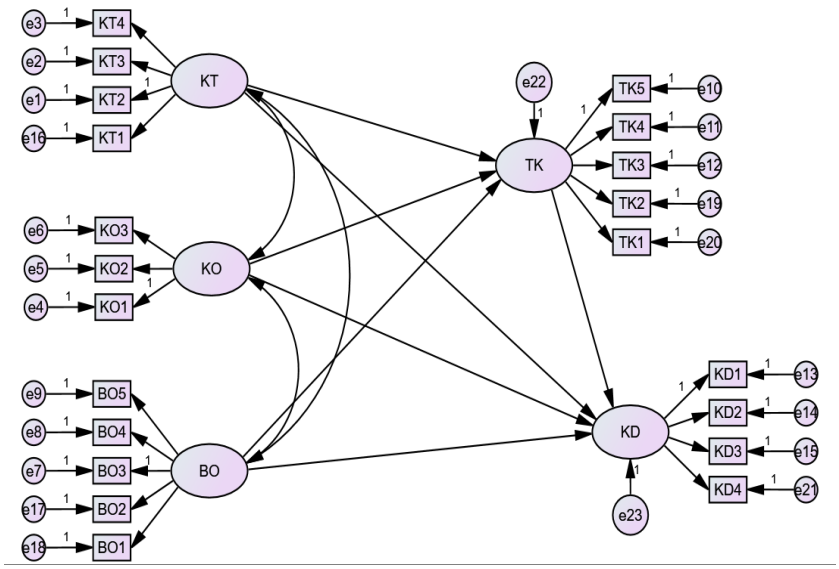
dalam meningkatkan kompetensi dan komitmen dosen, memengaruhi kinerja dosen, selanjutnya Pradana, Hakim, dan Kunaifi, (2018) pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku berbeda yang disebut gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja. Namun demikian penelitian-penelitian terdahulu tersebut umumnya dilakukan pada Perguruan Tinggi Negeri, hampir belum ada penelitian kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta dengan mengambil variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, budaya organisasi dan tata kelola sebagai variabel penentu keberhasilan kinerja. Oleh karena itu penelitian ini bermaksud menemukan pengaruh kepemimpinan, komitmen, budaya organisasi dan tata kelola, yang memengaruhi kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta.

Pengelolaan perguruan tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional selain peran dosen yang strategis dalam peningkatan mutu pendidikan dan mutu penyelenggaraan perguruan tinggi ditentukan dan dipengaruhi pula oleh beberapa faktor diantaranya faktor kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan tata kelola, serta kinerja dosen itu sendiri dalam melaksanakan tridharmanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Dosen, diantaranya Kepemimpinan Trasnformasional dan Komitmen Organisasi,

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei denan teknik *structure equation modeling (SEM)* baik untuk model pengukuran maupun model strukturnya. Model pengukuran atau analisis faktor digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas item-item (variabel manifest) dan indikator atau variabel laten. Model pengukuran atau analisis faktor yang digunakan adalah *confirmatory factor analysis* (CFA) model multi-factor first order. Selanjutnya model struktural digunakan untuk mempelajari validitaas dan reliabilitas indikator pembentuk variabel laten (variabel penelitian) dan untuk pengaruh antar variabel dalam lain analisis jalur. Pengaruh antar variabel tersebut dapat merupakan sebagai pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung dari variabel independen (*eksogen*) terhadap variabel dependen (*endogen*). Kadir (2016) mengemukakan bahwa analisis jalur bertujuan mengkaji pola hubungan kausal, pengaruh langsung, dan pengaruh tak langsung. Dalam analisis jalur dikenal istilah variabel penyebab (*exogenous*) dan variabel akibat (*endogenus*). Data dalam analisis jalur dalam skala interval dan berbentuk skor baku. Persyaratan analisis yang harus dipenuhi adalah galat taksiran berdistribusi normal, dan hubungan *linear*. Desain konstelasi penelitian disajikan pada gambar berikut :

DOI Article : 10.46306/ncabet.v1i1.59



Gambar 1. Desain Penelitian

Ket :

KT : Kepemimpinan Transformasional

KO : Komitmen Organisasi

BO : Budaya Organiisasi

TK : Tata Kelola

KD : Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta

HASIL DAN PEMBAHASAN

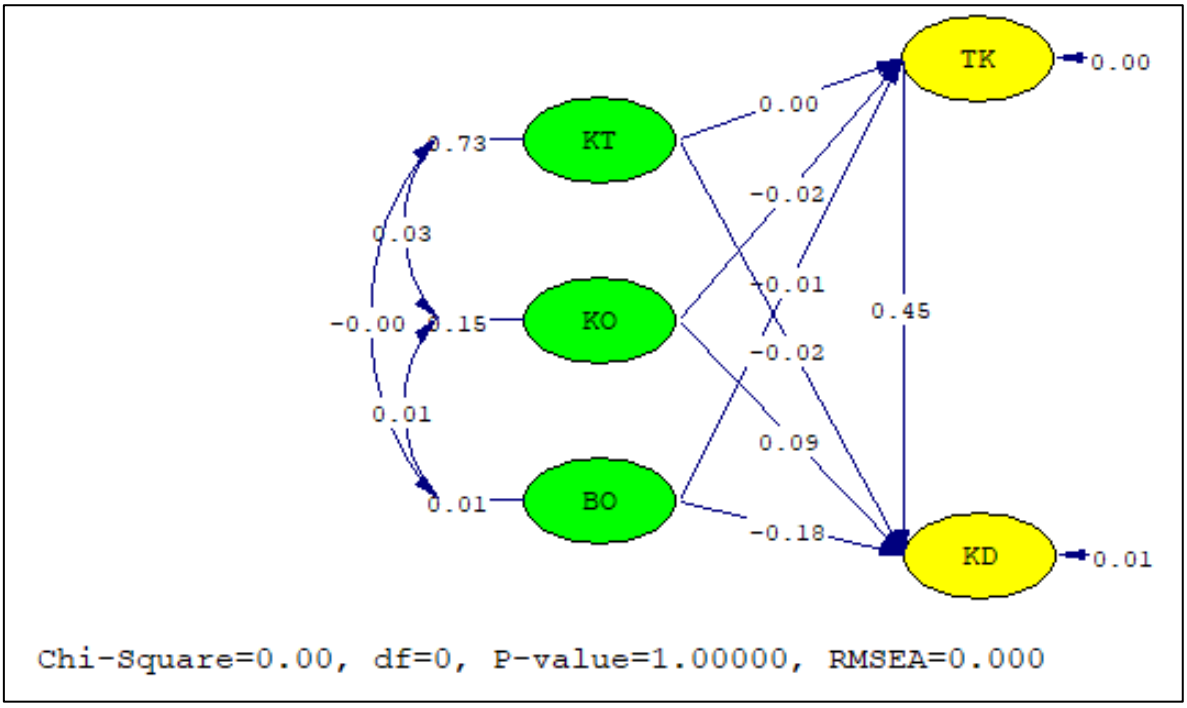
Dalam melakukan analisis data akan menggunakan beberapa alat analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif menggambarkan data yang diperoleh yang kemudian diberikan kesimpulan. Analisis inferensial yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM adalah singkatan dari model persamaan struktural (*structural equation model*) yang merupakan generasi kedua teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai suatu model. Tidak seperti analisis multivariate biasa (regresi berganda dan analisis faktor). SEM dapat melakukan pengujian secara bersama-sama (Bollen, 1989), yaitu: model struktural yang mengukur hubungan antara *independent* dan *dependent construct*, serta model *measurement* yang mengukur hubungan (nilai loading) antara variabel indikator dengan konstruk (variable laten).

Dengan digabungkannya pengujian model struktural dan pengukuran tersebut memungkinkan peneliti untuk menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) sebagai bagian yang tak terpisahkan dari structural equation model dan melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis. Dalam model persamaan struktural (SEM) mengandung 2 jenis variabel yaitu variabel laten dan variabel teramati, 2 jenis model yaitu model struktural dan model pengukuran serta 2 jenis kesalahan yaitu kesalahan struktural dan kesalahan pengukuran. Berikut model struktural dan hasil model pengukuran variabel model.

Berdasarkan data yang diperoleh dan diolah selama penelitian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel konstruk *fit* dan *reliable* terhadap model pengukuran dengan menggunakan perhitungan dan analisa terhadap *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) *two step approach* baik di tingkat pertama atau *first order* mapun di tingkat kedua atau *second order*, dan telah diukur laten *score* untuk masing-masing variabel laten. Oleh karena itu pada pengukuran struktural ini pun menggunakan *Laten Variable Score* (LVS) dan program SIMPLIS untuk model struktural dibentuk dengan menambahkan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan hubungan antar variabel laten kedalam program SIMPLIS.

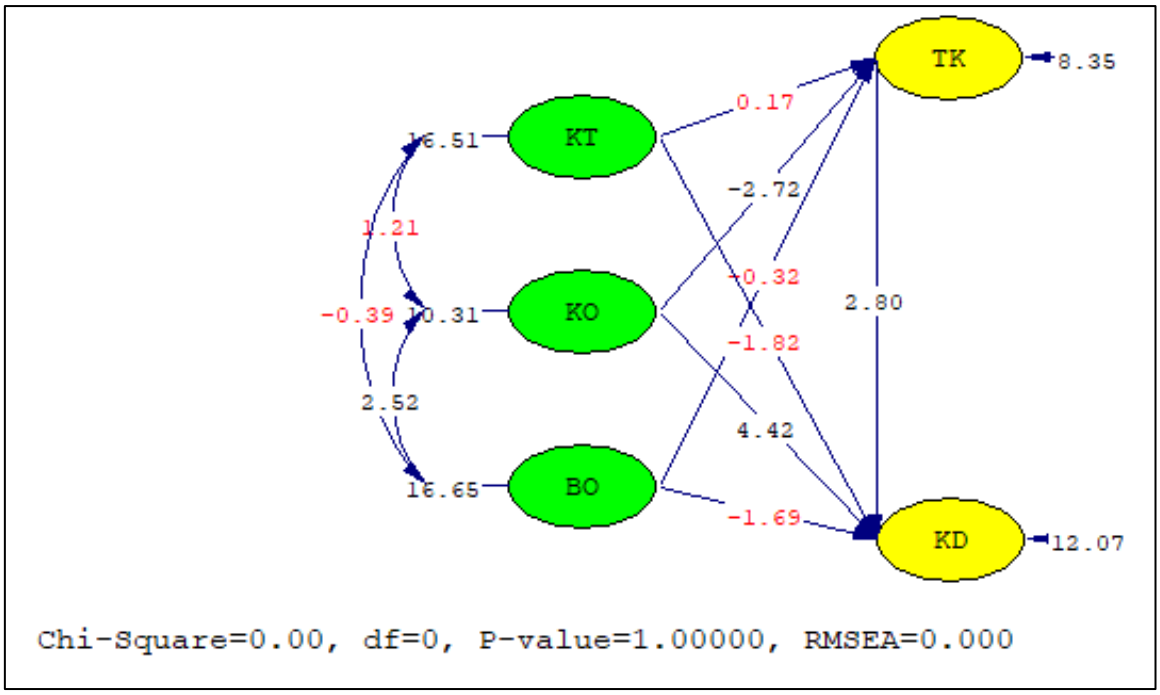
Berdasarkan program SIMPLIS diatas yang telah dijalankan di Lisrel, maka menghasilkan berbagai *output* diantaranya untuk bagian *Models* menyediakan *Path Diagram* berupa *Basic Model*, *Structural model*, dll. Kemudian bagian *Estimates* menyediakan nilai *Estimates*, *Standardized Solution*, *T-values*, dll. Berikut model struktural dengan nilai estimates:

DOI Article : 10.46306/ncabet.v1i1.59



Gambar 2. Model Struktural Estimasi

Kemudian, Nilai-t pada persamaan struktural (*Structural Equation*) ≥ 1.96 yang berarti bahwa koefisien atau variabel penelitian signifikan. Adapun hasil nilai-t (*T-values*) yang dilihat melalui *diagram path* berikut ini:



Gambar 3. *Path DiagramT-values*

Dari gambar diatas menunjukan nilai-t pada setiap jalur, ada yang bertanda merah dan ada yang bertanda hitam pada setiap *output* nilai-t nya, terdapat dua bagian variabel yaitu variabel eksogen terdiri dari KT (Kepemimpinan Transformasional), KO (Komitmen Organisasional) dan BO (Budaya Organisasi). Sedangkan variabel endogen terdiri dari TK (Tata Kelola) dan KD (Kinerja Dosen). Berdasarkan gambar diatas berupa hasil hipotesis model struktural penelitian, terdapat hubungan-hubungan yang terjadi diantara tiap konstruk pada penelitian ini, jika Nilai-t >1.96 pada tingkat keyakinan 95% maka terbukti signifikan. Penjelasan secara rinci tentang uji hipotesis sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis pada jalur KT → TK memiliki nilai-t hitung 0.17 < 1.96 sehingga H1 dinyatakan **DITOLAK**. Penolakan H1 berarti menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan tata kelola. Kemudian jalur ini memiliki nilai koefisien standar 0.01 dan estimasi 0.00 serta menunjukkan hubungan positif. Kondisi ini dapat diartikan bahwa nilai koefisien standar dan estimasi yang kecil, kurang mendorong adanya hubungan yang signifikan dan kuat di antara kedua variabel tersebut.

Hasil uji hipotesis pada jalur KT → KD memiliki nilai-t hitung -1.82 < 1.96 sehingga H2 dinyatakan **DITOLAK**. Penolakan H2 berarti menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen. Kemudian jalur ini memiliki nilai koefisien standar -0.13 dan estimasi -0.02 serta menunjukkan hubungan negatif. Kondisi ini dapat diartikan bahwa nilai koefisien standar dan estimasi yang kecil, kurang mendorong adanya hubungan yang signifikan dan kuat di antara kedua variabel tersebut.

Hasil uji hipotesis pada jalur KO → TK memiliki nilai-t hitung -2.72 > 1.96 sehingga H3 dinyatakan **DITERIMA**. Penerimaan H3 berarti menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasional dan tata kelola. Kemudian jalur ini memiliki nilai koefisien standar -0.19 dan estimasi -0.02 namun menunjukkan hubungan negatif, artinya hubungan tersebut memiliki kelemahan walaupun signifikan. Kondisi ini dapat diartikan bahwa nilai koefisien standar dan estimasi yang besar, dapat mendorong adanya hubungan yang signifikan, namun lemah di antara kedua variabel tersebut.

Hasil uji hipotesis pada jalur KO → KD memiliki nilai-t hitung 4.42 > 1.96 sehingga H4 dinyatakan **DITERIMA**. Penerimaan H4 berarti menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasional dan kinerja dosen. Kemudian jalur ini memiliki nilai koefisien standar 0.30 dan estimasi 0.09 serta menunjukkan hubungan positif.

DOI Article : 10.46306/ncabet.v1i1.59

Kondisi ini dapat diartikan bahwa nilai koefisien standar dan estimasi yang besar, dapat mendorong adanya hubungan yang signifikan dan kuat di antara kedua variabel tersebut.

Hasil uji hipotesis pada jalur BO → TK memiliki nilai-t hitung -0.32 < 1.96 sehingga H5 dinyatakan **DITOLAK**. Penolakan H5 berarti menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara variabel budaya organisasi dan tata kelola. Kemudian jalur ini memiliki nilai koefisien standar -0.02 dan estimasi -0.01 serta menunjukkan hubungan negatif. Kondisi ini dapat diartikan bahwa nilai koefisien standar dan estimasi yang kecil, kurang mendorong adanya hubungan yang signifikan dan kuat di antara kedua variabel tersebut.

Hasil uji hipotesis pada jalur BO → KD memiliki nilai-t hitung -1.69 < 1.96 sehingga H6 dinyatakan **DITOLAK**. Penolakan H6 berarti menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan antara variabel budaya orgamosaso dan kinerja dosen. Kemudian jalur ini memiliki nilai koefisien standar -0.12 dan estimasi -0.18 serta menunjukkan hubungan negatif. Kondisi ini dapat diartikan bahwa nilai koefisien standar dan estimasi yang kecil, kurang mendorong adanya hubungan yang signifikan dan kuat di antara kedua variabel tersebut.

Hasil uji hipotesis pada jalur TK → KD memiliki nilai-t hitung 2.80 < 1.96 sehingga H7 dinyatakan **DITERIMA**. Penolakan H7 berarti menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel tata kelola dan kinerja dosen. Kemudian jalur ini memiliki nilai koefisien standar 0.19 dan estimasi 0.45 serta menunjukkan hubungan positif. Kondisi ini dapat diartikan bahwa nilai koefisien standar dan estimasi yang besar, dapat mendorong adanya hubungan yang signifikan dan kuat di antara kedua variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan simpulan penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Tata Kelola perguruan tinggi swasta; (2) Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap Kinerja Dosen perguruan tinggi swasta; (3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap tata kelola perguruan tinggi swasta; (4) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta; (5) Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap Tata Kelola perguruan tinggi swasta; (6) Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan dan negative terhadap Kinerja Dosen perguruan tinggi swasta; (7) Tata Kelola berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta.

Secara teoritik, bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi tidak mempengaruhi tata kelola perguruan tinggi dan kinerja dosen. Namun komitmen organisasi menjadi variable yg mempengaruhi tata kelola dan kinerja dosen, sehingga variable tersebut perlu mendapatkan perhatian serius bagi pengelola perguruan tinggi swasta.

DAFTAR PUSTAKA

Afif, F (2013), Kilas Balik Perkembangan Teori Manajemen, Bandung

Alhawary., F.A dan Aboruman., A., H. (2011). Measuring the Effect of Academic Satisfaction on Multi-Dimensional Commitment A Case Study of Applied Science Private University in Jordan. *Journal International Business Research*, *4*(2), 153–160.

Amstrong, Michael, A. B. (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personal and Development.

Anat., F dan Carmeli., A. (2003). An Empirical Assesment : Reconstructed Model For Five Universal Form of Works Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, *18*(7/8), 708–725.

Atmanti, Hastarini Dwi. (2005) Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan, *Jurnal Dinamika Pembangunan, 2(1), 30-39*

Astin, A. W. (1993). *Assessment for Excellence The Philosphy and Practice of Assessment in Higher Education*. Phoenix: The Oryx Press.

Bass, B. M. (1996). *How to Choose A Leadership Pattern*. New Jersey: Prentice Hall Internasional Inc.

Blanchard, P. H. dan K. H. (1992). *Management of Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Braun, N. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust,. *The Leadership Quarterly*, *1*(24), 270–283.

Charbonnier-Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and moderating role of climate for innovation. *Group & Organization Management*, *6*(35), 699–726.

Chen, G., Kirkman, B.L., Kanfer, R., Allen, D.,&Rosen, B. (2007). A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in team. *Journal of Applied Psychology*, *2*(92), 331.

Cherrington. (1980). *The Work Ethic*. New York: American Management Association.

Churches, D. J. M. and A. E. (1988). What Do Student Learn From Self Assessment and Peer Assessment. In *Proceedings Conference of The Australian Society for Education Strategy* (p. 29).

Covey., S. R. (1992). *Principle Centered Leadership*. London: A Fire Book of Sihon & Schuster Inc.

Daniel C, F. and H. J. A. (1995). *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. Tokyo: Mc Graw Hill Book Company.

Davis, W. B. W. J. and K. (1996). *Human Resources and Personal Management*. New York: Mc Graw Hill.

Dharma, A. (2006). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Dirwan, A. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta, *7*(1), 133–141.

Diwangkari,R., Rahmawati, R., Safitri, D. (2016). Analisis Keragaman Pada Data Hilang Dalam Rancangan Kisi Seimbang. *Gaussian*, *5*(1).

Falchikov, D. B. and N. (1989). Student Self Assessment In Higher Education A Meta Analysis. *Review of Education Research*, *59*.

Firat et al. (2009). *Commitment and Comlicity in Cultural Theory and Practice*. London: Columbia University Press.

Ghozali, I. (2008). *Structural Equation, Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program LISREL 8.80*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson,J.L, Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2003). *Organizations : Behavior, Structure, Process* (11th ed.). London: McGraw Hill Company.

Gibson, J. M. I. and J. L. (1996). *Organization Behavior and Management*. Chicago: Irwin Inc.

Hogan, S.J., & Coote, L., V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance ; A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, *8*(67), 1609–1621.

Ivanovic, A & Collin, P., H. (2006). *Dictionary of Human Resources and Personnel Management* (3th editio). London : A & C Black.

Jane W. Gibson, dan R. M. H. (1991). *Business Communications*. Orlando: Academic Press College Division.

Ken Blanchard. (1996). *Leader of the Future*. New York: Jossey Bass Inc.

Khumarga, D. (2004). Good Governance di Perguruan Tinggi. *UNJ Jakarta*, 5.

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2012). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Education.

Kumar dan Eng., R. (2012). Perceived Organizational Commitment and its Impact to the Turn Over Intention : Correlation Analysis. *Journal of Global Business and Economic*, *4*(1).

Lunenburg, F. C. (2011). Organizational culture performance relationship; views of excelance and theory Z. *National Forum of Educational Administration and Supervisi Journal*, *4*(29), 1–10.

Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.

Manquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization Mastering 5 Elements for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing.

Maryoto.S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Meyer,J.P., Allen, N.J. & Smith, C. . (2002). Commitment to Organizational and Occupations Extention and Tes of Three-Component Conceptualization. *Journal of Vocational Behavior*, *61*, 20–52.

Meyer), A. &. (1997). Commitment In The Workplace (Theory Research and Application).

Miller, R. I. (1974). Developing Programs For Faculty Evaluation. *Josey Base Publishers*, 224.

Mondey R. Wayne (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Airlangga

Naor, M., Linderman, K.,& Schroeder, R. (2010). The Globalization of Operations In Eastern and Western Countries; Unpacking the relationship between national and organizational culture and its impact on manufacturing performance. *Journal of Operations Management*, *3*(28), 194–205.

Nawawi Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kelima). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Ndraha, T. (2002). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Nohe, C., Michaelis, B., Menges, J, I., Zhang, Z., & Sonntag, K. (2013). Charisma and organizational change ; A multilevel study of perceived charisma, commitment to change, and team performance. *The Leadership Quarterly*, *2*(24), 378–389.

Noruzy, A., Dalfard, V.M, Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S.& Rezazadeh, A. (2013). Relation between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance an empirical investigation of manufacturing firms. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, *64 (5-8)*, 1073–1085.

Pradana, A.S, Hakim, M.S,.dan Kunaifi, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Mayoritas Di Perguruan Tinggi X. *Sain Dan Seni POMITS*, *7*.

Prokopenko, J. (1987). *Productivity Management*. Geneva: International Labour Office.

R. Wayne Mondey, Robert M. Noe, S. R. P. (1993). *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn and Bacon A Devision of Simon & Schuster, Inc.

Ralph G. Lewis dan Douglas H. Smith. (1994). *Total Quality In Higher Education*. Florida: St Lucie Press.

Razak, Y. (2016). Kepemimpinan, kinerja dosen dalam peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi, *1*(2), 30–44.

Rivai, V.H., & Murni, S. (2009a). *Education Management Analysis Theory and Practice*. Jakarta Indonesia: Rajawali Press.

Rivai, V.H., & Murni, S. (2009b). *Education Management Analysis Theory and Practice*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbin, S.P. & Judge, T. . (2012). *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.

Robbin, S. P. (2009). *Organization Theory, Structure, Design and Applications*. New Delhi India: Pearson Prentice Hall.

Rohmah, N. (2016). Strategi Pimpinan Dalam Peningkatan Budaya Kerja Dosen Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran PsikologiPustaka*, *juni*.

Sackman, S. (1991). Uncovering Culture in Organizations. *Journal of Applied Behavioural Science*, *27*(3), 295–317.

Seldin, P. (1984). Changing Practices in Faculty Evaluation, 36.

Siagian, S. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sihotang, K (2016) Filsafat Manusia, Yogyakarta, Kanisius

Siregar, C. N. (2010). Peran Sosial, Ekonomi dan Budaya Masyarakat dalam Meningkatkan Keamanan di Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Sosioteknologi*, *9*(21), 945–956.

Srivastava, A.P.m & Dhar, R. . (2016). Impact of Leader member exchange, human resource management practice and psychological empowerment on extra role performance the mediating role of organizational commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *65 (3)*, 351–377.

Stolovitch,H.D., & Keeps,E, J. (2006). *Handbook of Human Performance Technology: Principles, Practices, and Potential*. John Wiley & Sons.

Sukamto, T. (1994). *Evaluasi Diri Demi Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: IKIP Press.

Suryadi, E. (2003). *Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi*. Manajerial.

Triguno. (2004). *Budaya Kerja, Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Terayon.

Tseng, S. M. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on coorporate performance. *Journal of Knowledge Management*, *2*(14), 269–284.

Ulrich D. (1998). *Human Resources Champion*. USA: Harvad Business School Press.

Xenikou, A.,& Simosi, M. (2006). Organizational Culture and Transformational Leadership as Predictors of Business Unit Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 566–579.

Yuniarsih, .T & Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.